

مقدمه

معلمان، رکن اصلی آموزش و پرورش به حساب می آیند و موفقیت این سازمان بزرگ در دستیابی به اهدافش، به ویژگی ها و شایستگی های معلمان بستگی دارد.

امروزه یکی از چالش های سازمان ها به طور اعم و سازمان آموزش و پرورش به طور اخص، استفاده ناکافی از منابع فکری و ظرفیت بالقوه سرمایه انسانی است. در آموزش و پرورش، معلمان جزو نیروی انسانی هستند که توجه به توانمندی آن ها حیاتی است (najafi, 2020). توانمندسازی، با تغییر در باورها، افکار و طرز تلقی های کارکنان شروع می شود؛ به این معنا که آنان باید به این باور برسند که توانایی و شایستگی لازم برای انجام وظایف را به طور موفقیت آمیز داشته و احساس می کنند که آزادی عمل و استقلال در انجام فعالیت ها را دارند و باور داشته باشند که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار می شود. توانمندسازی، سالم ترین روش برای تسهیم قدرت است. این روش، حس اعتماد، انرژی مضاعف، غرور، تعهد و خوداتکایی و درنهایت، بهبود عملکرد را به دنبال خواهد داشت. توانمندسازی کارکنان به عنوان یک اقدام انگیزشی شناخته می شود که هدف آن، افزایش عملکرد از طریق افزایش فرصت های مشارکت و درگیر شدن در تصمیم گیری ها هست. این کار عمدتاً مربوط به ایجاد اعتماد، انگیزه، مشارکت در تصمیم گیری و از بین بردن هرگونه مرزی بین یک کارمند و مدیر ارشد است (Hoang, 2017). در عصر حاضر، توانمندسازی ابزاری است که مدیران با آن قادر خواهند بود سازمان های امروزی را که دارای ویژگی هایی چون تنوع شبکه های نفوذ، رشد، اتکا به ساختار افقی شبکه ای، حداقل شدن فاصله کارکنان از مدیران، به کارگیری فناوری اطلاعات هست را به طور کامل اداره کند (Safarzadeh, 2020). مزایای بسیار زیاد از توانمندسازی کارکنان گزارش شده است. به عنوان مثال، جاکویلین (۲۰۱۴) اظهار داشته کارکنان توانمند، به احتمال زیاد احساسات انگیزشی خود را افزایش می دهند که این موضوع به آن ها کمک می کند تا قدرت و کنترل لازم را کسب کرده و دانش و مهارت های لازم را برای رسیدگی به نیازهای مشتریان به دست آورند (Jacquiline, 2014).

یکی از متغیرهای مهم در توانمندسازی معلمان، مدیریت دانش است.

در عصر حاضر که به عصر اطلاعات و دانش موسوم است، مزیت رقابتی اصلی سازمان ها در سرمایه دانشی آن ها نهفته است و دانش منبع قدرت برای کارکنان امری حیاتی برای رقابت سازمان ها در محیط های پویا و نیروی محرکه توسعه همه جانبه و پایدار کشور است. مدیریت دانش در سازمان به نگرش افرادی که این فرهنگ را ایجاد نموده اند، وابسته است (Poor Rashidi, 2021) (۱۹۹۸) مدیریت دانش را به عنوان جمع آوری، توزیع و استفاده کارا از منابع دانش تعریف کرده است. در واقع، مدیریت دانش استراتژی ای است که باید در سازمان ایجاد شود تا اطمینان حاصل شود که دانش به افراد مناسب در زمان مناسب می رسد و آن افراد آن دانش را تسهیم کرده و از اطلاعات برای اصلاح عملکرد سازمان استفاده می کنند. از نظر بت (۲۰۰۱) مدیریت دانش، فرایند خلق، تأیید، ارائه و توزیع و کاربرد دانش است. مدیریت دانش، اداره کردن سرمایه های انسانی در سازمان هاست. این سرمایه ها دانش هایی را که به سازمان به ارمغان می آورد، به عوامل ارزشی دیگری مانند پول، حس همکاری، حس شناخت، حس تعلق و وفاداری تبدیل می نمایند (Esfandiari & etiquette, 2016). مدیریت دانش شامل ایجاد دانش، جمع آوری، ذخیره سازی، انتقال و به کارگیری دانش است (Patil, 2016). مدیریت دانش ایجاد فرایندهایی در مدرسه است که به ایجاد و اشتراک و کاربرد

دانش در مدارس می‌انجامد. از این رو، بدون اشتراک دانش در آموزش و پرورش، اخذ تصمیمات مؤثر نیز امکان‌پذیر نخواهد بود (Chu, 2016).

امروزه با رشد و توسعه فناوری و به دلیل تداخل و ارتباط فناوری و پویایی‌ها با زندگی و کار معلمان نظام آموزش عالی باید برای انطباق معلمان با این تحولات چاره‌ای بیندیشد. آموزش و پرورش برای انطباق با این تغییرات به یادگیری و به کارگیری و تسهیم دانش و سواد دیجیتالی نیازمند است.

پیشرفت هر کشور مربوط به نیروی انسانی است و منابع انسانی به‌عنوان عامل استراتژیک در هر سازمان به شمار می‌آید که در میان سایر منابع و امکانات سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (Hosseini Fatemi & Barani, 2017). امروزه در اکثر کشورهای پیشرفته سرمایه‌گذاری در زمینه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در بخش آموزش هست. فن‌آوری به‌طور فزاینده‌ای در کلیه ابعاد زندگی بشر از قبیل کار، ایام فراغت نفوذ نموده، و فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات ابزار مهمی در زمینه پردازش اطلاعات هست (Rezaian, 2011). عوامل متعددی وجود دارد که سازمان‌ها را به توانمندسازی کارکنان ترغیب می‌کنند که از جمله آن می‌توان به رشد سریع فناوری و تأثیر آن در محیط‌های کاری، افزایش انتظارات مشتریان و توجه به آن می‌توان به رشد سریع فناوری و تأثیر آن در محیط‌های کاری و سازمانی است (Queen, 2000).

سواد دیجیتال فقط به فناوری یا ابزارهای دیجیتالی مربوط نمی‌شود؛ زیرا درک موضوعات اجتماعی و فرهنگی، تفکر انتقادی و خلاق بودن، مهارت‌هایی است که افراد باید هنگام کار با هر ابزاری از آن‌ها بهره‌مند باشند (Soleimani & Nezhad, 2021). سواد دیجیتالی نوعی از سواد مرتبط با استفاده از فناوری‌های دیجیتالی است. jicke سواد دیجیتالی را به‌عنوان قابلیت‌های مناسب یک فرد برای زندگی، یادگیری و کار در جامعه دیجیتالی توصیف می‌کند. چارچوب سواد دیجیتالی جیسک روی این نگرش توسعه می‌یابد و شاید معتبرترین تفسیر این مفهوم عوامل تأکیدی مانند مدیریت شناخت و حرفه، دیجیتال پژوهی و مهارت فناوری اطلاعات و ارتباطات و سواد اطلاعاتی است (jicke, 2014). در یک شخص باسواد دیجیتالی انتظار می‌رود که قادر به شناسایی تمام این توانایی‌ها و مهارت‌ها باشد (Mohammadi, 2018). مفهوم سواد دیجیتال دستخوش تغییرات اساسی شده و نه تنها روی مهارت‌های تکنولوژی تمرکز کرده بلکه هم‌چنین به اجزای شناختی و نگرشی شخصیت نیز توجه داشته است (Rambousek & et al, 2016). مهارت‌های سواد دیجیتالی، تأثیر کلان بر فرایند یادگیری مادام‌العمر از نظر دسترسی به اطلاعات درست با استفاده از منابع اطلاعاتی قابل‌اعتماد دارند (Cakmek, & et al, 2013).

یکی از عواملی که منجر به توانمندسازی کارکنان می‌گردد، دانش است؛ بنابراین، با جمع‌آوری دانش و مدیریت، می‌توان افراد را توانمند نمود. امروزه، دانش مهم‌ترین دارایی سازمان‌ها محسوب می‌شود، لذا مدیریت دانش به‌منزله کشف دانایی‌ها و توانایی‌های فردی و تبدیل آن، به یک موضوع اطلاعاتی است، به‌نحوی که بتوان آن را در پایگاه‌های اطلاعاتی ذخیره کرد، با دیگران مبادله نمود و در فرایندهای روزمره به کار گرفت (Fallah, 2018).

مدیران و معلمان شاغل در آموزش و پرورش، هم از نظر دانش آکادمیک و نظری و هم از نظر تجربیات گران‌بهایی در امر تربیت و آموزش دانش آموز هستند. این دانش و تجربیات، در توانمندی معلمان، مؤثر هستند. ولی امروزه با ایجاد صنعتگرایی و مدرنیته در تمامی اجزای زندگی انسان‌ها و جوامع، آموزش و پرورش نیز متأثر از تغییر و تحولات سریع

علمی و صنعتی شده است. روش‌های سنتی از بین رفته و روش‌های مدرن با استفاده از ابزارهای نوین ارتباطی با استفاده از اینترنت، در فضای مجازی ایجاد شده است. بر این اساس، توانمندی معلمان با چالش مواجه شده و آموزش و پرورش برای توانمندسازی معلمان، به ابزارها و روش‌های نوین نیازمند است.

معلمان در آموزش و پرورش، می‌بایست برای پیشبرد بهتر اهداف آموزشی و تربیتی، توانا باشند. بر این اساس، مدیریت در آموزش و پرورش لازم است که تلاش و کوشش خود را در بهبود کیفیت کار معلم به کار گیرد. بنابراین، افزایش و ارتقای سواد دیجیتالی و مدیریت دانش، در توانمندسازی معلمان تأثیر بسزای دارد و این تحقیق به بررسی نتایج این روابط می‌پردازد و مهم است. در این پژوهش به این مسئله پرداخته خواهد شد آیا بین سواد دیجیتالی و مدیریت دانش با توانمندسازی، معلمان، رابطه معنادار وجود دارد؟

مبانی نظری

سواد دیجیتال اشاره دارد به انواع سواد مرتبط با استفاده از تکنولوژی‌های جدید دیجیتالی (Mohammadyari & Singh, 2014). دیجیتال اشاره دارد به فعالیت‌های مرتبط با رسانه ارتباطی و اطلاعاتی نوین (Goodfellow, 2011). برای این که فردی دارای سواد دیجیتالی باشیم، باید به طیف وسیعی از منابع فرهنگی و عملی که قادر هستیم برای ابزارهای دیجیتال به کار بندید، دسترسی داشته باشید. آن توانایی ساخت و به اشتراک گذاشتن معنا و مفهوم در حالات و اشکال مختلف؛ برای ایجاد (خلق کردن)، مشارکت و ارتباط برقرار کردن به شکل اثربخش و برای فهم این که چگونه و چه هنگام فناوری‌های دیجیتالی می‌توانند برای پشتیبانی از این فرایندها به بهترین شکل مورداستفاده قرار بگیرند (Hague & Payton, 2010). سواد دیجیتالی اشاره دارد به معنای گامی که دانش‌آموزان باهم تعامل دارند، می‌خوانند، تجزیه و تحلیل می‌کنند، می‌فهمند و به اشکال مختلف و چندوجهی از محتوای دیجیتال پاسخ می‌دهند، رخ می‌دهد. سواد دیجیتالی مسلماً یک مهارت اساسی زندگی در اقتصاد دانش آموز و جامعه اطلاعاتی (Walsh & Linton, 2010). مارتین (۲۰۰۶) سواد دیجیتالی را متشکل از سه سطح بیان کرده است: (martine, 2006)

۱- مربوط به ضرورت شایستگی‌های دیجیتالی کاربران برای انجام دادن وظایف در زمینه زندگی دیجیتالی خود است. این برای همه فعالیت‌های دیجیتالی کاربران، پایه و اساس است.

۲- متشکل از شماری از کاربردهای دیجیتال است که فرایندها و وظایفی ضروری هستند برای این که به یک جامعه تعلق داشته باشند و شامل هر دو شایستگی دیجیتالی و دانش متعلق به یک حوزه خاص هست.

۳- پیشرفته‌ترین مرحله، شامل آن چیزی است که به آن انتقال دیجیتال می‌گویند و هنگامی که کاربردهای دیجیتال توسعه یافته‌اند، اتفاق می‌افتد و شامل نوآوری و خلاقیت می‌شود (Hosseini, 2017).

مدیریت دانش فرآیندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش و یا سرمایه فکری خود می‌پردازد. مدیریت دانش فرآیند است که سازمان‌ها از آن طریق اطلاعات جمع‌آوری شده خود را به کار می‌گیرند. رویکردها به مدیریت دانش وابسته به چشم‌انداز مدیریت می‌باشد. تفاوت‌ها می‌تواند ناشی از چشم‌اندازهای اطلاعات بنیان، تکنولوژی بنیان و فرهنگ بنیان باشد (Goottschal, 2005). بر اساس مطالعات گلد و همکاران (۲۰۰۱) فرایند مدیریت دانش مشتمل بر چهار بعد زیر است:

خلق دانش: یا کسب دانش مهارتی است که طی آن دانش موردنظر سازمان از منابع داخلی و خارجی کسب و در اختیار سازمان قرار می‌گیرد (Lin & Lee, 2005).

تسهیم دانش: ذخیره دانش و قرار دادن آن در دسترس و فرایند سودمند سازی دانش هست. به منظور ایجاد ارزش از دانش موجود، فرایند تبدیل دانش به توانایی سازمان در تلفیق، یکپارچه ساختن، سازمان‌دهی و توزیع دانش بستگی دارد (Davenport, 1998).

به‌کارگیری دانش: به معنای کاربرد دانش در حوزه‌های مختلف کاری به منظور افزایش اثربخشی و بهره‌وری در سازمان هست (Lin & Lee, 2005).

حمایت از دانش: فرایندی که شامل اقداماتی جهت حمایت از دانش سازمانی در برابر استفاده نامناسب یا غیرقانونی و یا سرقت اطلاعات از سازمان می‌باشد (Gold & et al, 2001).

توانمندسازی عبارت است از شناختن ارزش افراد و سهمی که می‌توانند در انجام امور داشته باشند. توانمندسازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزشی افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان بر عهده دارند توأم با کارآیی و اثربخشی. توانمندسازی عبارت است از طراحی و ساختن سازمان به‌نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند. توانمندسازی عبارت است از توسعه و گسترش توانایی و شایستگی افراد برای نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان. توانمندسازی در مفهوم سازمانی عبارت است از تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی و شغلی کارکنان (Ayouzi Khamenei, 2016).

اسپریتر، مؤلفه‌های توانمندسازی را عبارت می‌داند از:

معناداری: ارزشمند بودن اهداف کاری بر اساس قضاوت درباره ایده آل‌ها و معیارهای فرد اشاره دارد.

شایستگی: به درجه‌ای اشاره دارد که فرد احساس می‌کند قادر است وظایف شغلی خود را با مهارت انجام دهد.

استقلال (خودمختاری): احساس مستقل بودن در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به کار و بازتاب میزان آزادی عمل در رفتارها و فرایندهای کاری است.

مؤثر بودن: درجه‌ای که فرد احساس می‌کند توانایی تأثیرگذاری بر نتایج راهبردی، اداری یا عملیاتی شغل و کار سازمانی را داراست (Yukl & Heaton, 2002).

در ادامه تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای تحقیق بیان می‌شوند.

سواد دیجیتال: سواد دیجیتال یک مفهوم وسیعی است که برای توسعه آن فهرستی از مهارت‌های سودمند از شایستگی‌های تولیدی و استراتژیک تا مهارت‌های شناختی باید کسب شود (Calvani, Fini, Ranieri & Picci, 2012).

مدیریت دانش: مدیریت دانش، به پشتیبانی و ارتقای فرایندهای سازمانی ایجاد، ذخیره، بازیابی، انتقال و کاربرد دانش در سازمان اشاره دارد (Alexandre & Barão, 2017).

مؤلفه‌های آن عبارت‌اند از:

خلق و اکتساب دانش: فرایندی که طی آن، دانش موردنیاز سازمان، خلق می‌شود.

سازمان‌دهی و ذخیره دانش: بیان می‌کند که چه دانشی و در کجا و تا کی باقی‌مانده است.

انتقال و تسهیم دانش: تبادل اشتراک گذاری و انتقال دانش در سازمان.

کاربرد و به کارگیری دانش: بیانگر استفاده از دانش خلق شده در حوزه های مختلف سازمان است (Amir Aghdasi & Naeini Bonyadi, 2019).

توانمندسازی شغلی: (Spritzer, & et al, 1997) توانمندسازی شغلی را مجموعه ای از ادراکات انگیزشی تعریف می کند که به وسیله محیط کار، شکل داده می شود (Asivand Chamali, Manouchehri Nejad, 2015).

پیشینه تحقیق

الله قلی زاده (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان ارتباط فرایندهای مدیریت دانش با توانمندسازی منابع انسانی در کارکنان فدراسیون ورزش های رزمی نشان دادند بین فرایندهای مدیریت دانش کارکنان با میزان توانمندسازی آنها رابطه معنادار وجود دارد (Allah Gholizadeh, 2020).

نجفی (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان مدل یابی توانمندسازی معلمان با سرمایه روان شناختی، مدیریت دانش و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری، نشان داد در بین سه متغیر سرمایه روان شناختی، مدیریت دانش و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری، مدیریت دانش بیشترین اثر را بر توانمندسازی معلمان داشت (najafi, 2020).

حسینی، مهدیون و قاسم زاده علیشاهی (۲۰۱۹) در تحقیق نقش سواد دیجیتالی بر شایستگی های کانونی و عملکرد شغلی دریافتند که سواد دیجیتالی اثر مستقیمی بر شایستگی های کانونی و عملکرد شغلی معلمان دارد (Allah Hosseini & et al, 2019).

اسفندیاری (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان سواد دیجیتالی معلمان زبان انگلیسی در محیط های آموزشی ایران؛ ضرورت حرفه ای سازی معلمان در دنیای دیجیتال، به این نتایج دست یافت که سواد دیجیتالی معلمان زبان انگلیسی از نظر نوع نگرش، بعد فنی، ابعاد عاطفی-اجتماعی نسبتاً بالا بود اما در بعد شناختی تقریباً پایین بود (Esfandiari, 2019).

کوهستان نژاد طاری، اباذری و میرحسینی (۲۰۱۸) در پژوهش پیمایشی خود با عنوان سواد فناوری در برنامه درسی ملی در حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری نشان دادند میزان توجه معلمان به سواد فناوری در برنامه درسی ملی در حوزه تربیت و یادگیری، بالاتر از حد متوسط بود (Kouhestannejad, Tari & et al, 2018).

قلاوندی و افشاری سلیم کندی (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی رابطه بین مدیریت دانش و توانمندسازی در کارکنان دانشگاه ارومیه به این نتایج دست یافتند مؤلفه های اکتساب دانش، ایجاد دانش، ذخیره دانش، توزیع دانش و نگهداری دانش می تواند به صورت مثبت و معنادار، ابعاد توانمندسازی کارکنان را پیش بینی کنند (Qalavandi & et al, 2016).

آکووما، ایووندو و ایووندو (۲۰۱۶) در پژوهشی به عنوان مهارت های سواد دیجیتالی با اشتراک دانش کارکنان به این نتیجه دست یافتند که تعدادی از کارکنان که از مهارت های دیجیتال برخوردار بودند، هر روز از این مهارت ها استفاده می کردند و اشتراک گذاری دانش انجام می شود و موجب بهره وری می شود (Ukwoma & et al, 2016).

بیتس (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی مهارت های مورد نیاز معلمان در عصر اطلاعات نشان داد یکی از مهم ترین مهارت های مورد نیاز حرفه ای معلمان، مهارت دیجیتالی و ارتباطی در کنار مهارت های دیگر است (Bates, 2015).

بالکار (۲۰۱۵) در مطالعه خود نشان داد با وجود تحولات سریع در عصر حاضر، معلمان به آموزش‌های بیشتری در حوزه فناوری آموزشی و دیجیتالی نیاز دارند ((Balkar, 2015).

اگرچه در تحقیقات تجربی، رابطه مدیریت دانش با توانمندسازی کارکنان زیاد دیده می‌شود، ولی تحقیقات کمی در مورد رابطه سواد دیجیتال با توانمندسازی انجام گرفته است. در ادامه به چند پیشینه تجربی اشاره شد.

روش پژوهش

تحقیق از نوع کمی و به روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل همه معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت به تعداد ۲۲۰۰ در سال ۱۳۹۸ است. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) انجام شد و تعداد ۳۲۷ نفر از معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت به عنوان نمونه آماری به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب می‌شوند. در این نوع نمونه‌گیری هر یک از اعضای جامعه تعریف شده شانس برابر و مستقلی برای قرار گرفتن در نمونه دارند؛ سپس با استفاده از جدول اعداد تصادفی، ۳۲۷ نفر به عنوان نمونه انتخاب می‌شوند. منظور از مستقل بودن این است که انتخاب یک عضو به در انتخاب سایر اعضای جامعه تأثیری ندارد. اطلاعات به روش میدانی و شیوه پیمایشی و به وسیله ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شده است.

برای سنجش سواد دیجیتالی معلمان، از پرسشنامه سواد دیجیتالی توحیدی اصل (۱۳۹۱) استفاده می‌شود. این مقیاس دارای ۲۰ گویه است (Tohidi Asl, 2012). این پرسشنامه از الگوی سواد دیجیتال دانشگاه داندی (۲۰۱۶) مبتنی بر چارچوب مهارت‌های سواد دیجیتال دانشگاه اوپن^۱ استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۳۱ سؤال و پنج مؤلفه ۱-مؤلفه درک و تجربیات دیجیتال (۱-۷)، ۲-یافتن اطلاعات (۸-۱۴)، ۳-کاربرد اطلاعات، ابزارها و تعامل آنلاین (۱۵-۱۹)، ۴-مؤلفه مدیریت و ارتباطات اطلاعات (۲۰-۲۵) ۵-مؤلفه همکاری و اشتراک دیجیتالی (۲۶-۳۱) می‌باشند (Adabi, Firoozjah, M & et al, 2018)، مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

برای سنجش مدیریت دانش معلمان، از پرسشنامه مدیریت دانش نیومن و کن راد (۱۹۹۹) استفاده می‌شود. این پرسشنامه شامل ۲۱ سؤال و ۴ خرده مقیاس دانش‌آفرینی (سؤالات ۱-۷)، حفظ (جذب) دانش (۸-۱۳)، انتقال دانش (سؤال‌های ۱۴-۱۷)، و کاربرد دانش (۱۸-۲۱) است ((Newman & Conrad, 1999). پرسشنامه توانمندسازی، توسط اسپریتزر (۱۹۹۵) طراحی شده است و دارای ۱۹ گویه و ۵ مؤلفه ۱-احساس معنادار بودن در شغل (سؤالات ۱-۳)، ۲-احساس شایستگی در شغل (سؤالات ۴-۷)، ۳-احساس داشتن حق انتخاب در شغل (سؤالات ۸-۱۰)، احساس مؤثر بودن در شغل (سؤالات ۱۱-۱۲) و احساس مشارکت با دیگران در شغل (سؤالات ۱۳-۱۹) هست (Spreitzer, 1995).

پرسشنامه‌ها در طیف پنج سطحی لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) نمره گذاری می‌شوند.

برای سنجش اعتبار سؤالات از اعتبار محتوایی (استفاده از نظر متخصصان) استفاده شده است. بر این اساس، اگرچه روایی این پرسشنامه در تحقیق‌های زیاد پذیرفته شده، هم‌چنین، مورد تأیید نظر اساتید صاحب‌نظر قرار گرفتند. پایایی پرسشنامه توانمندسازی و ابعاد آن در تحقیق جعفری و طالع پسند (۲۰۱۶) ۰/۹۱ گزارش شد (Jafari, & et al, 2017). پایایی پرسشنامه سواد دیجیتال در پژوهش ادبی فیروز جاه، یمنی فیروز و یمنی فیروز (۱۳۹۷) ۰/۹۴ گزارش شد (Adabi

¹. The University of Dundee Digital Literacies Framework based on the Open University Framework

(Firoozjah, et al,2018). پایایی پرسشنامه مدیریت دانش در پژوهش مازیاری، کاشف و عراقی (۱۳۹۳) ۰/۹۱ گزارش گردید (Maziar,2014 (Mohammad& et al,2019). برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها و به دست آوردن پایایی از طریق آلفای کرونباخ و نرم‌افزار آماری spss ارزیابی و روایی پایان‌نامه مورد تأیید قرار گرفتند.

جدول ۱: آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ
مدیریت دانش	۰/۸۷۶
توانمندسازی شغلی	۰/۸۷۷
سواد دیجیتال	۰/۸۹۸

یافته‌ها

فرضیه ۱: بین خلاقیت و سازگاری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دهدشت رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین سواد دیجیتال و توانمندسازی

ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	تعداد	سطح معنی‌داری
۰/۳۵۶	۰/۱۲۴	۳۲۷	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول (۳): ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر سواد دیجیتال با توانمندسازی معلمان برابر ۰/۳۵۶ و سطح معنی‌داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ هست که مستقیم و معنی‌دار است و این نتیجه با احتمال خطای ۵ درصد قابل‌تعمیم به جامعه آماری تحقیق هست. ضریب تعیین تعدیل‌شده به‌دست‌آمده بین سواد دیجیتال با توانمندسازی معلمان ۰/۱۲۴ به دست آمد؛ بدین معنا که با کنترل سایر متغیرها، ۱۲/۴ درصد از تغییرات متغیر توانمندسازی معلمان به سواد دیجیتال وابسته هست.

فرضیه ۲: بین مدیریت دانش و سازگاری شغلی معلمان ابتدایی شهرستان دهدشت رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت دانش و توانمندسازی

ضریب همبستگی پیرسون	ضریب تعیین	تعداد	سطح معنی‌داری
۰/۵۴۲	۰/۲۹۲	۳۲۷	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول (۳): ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان برابر ۰/۵۴۲ و سطح معنی‌داری آن نیز برابر ۰/۰۰۱ هست که مستقیم و معنی‌دار است و این نتیجه با احتمال خطای ۵ درصد قابل‌تعمیم به

جامعه آماری تحقیق هست. ضریب تعیین تعدیل شده به دست آمده بین مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان ۰/۲۹۲ به دست آمد؛ بدین معنا که با کنترل سایر متغیرها، ۲۹/۲ درصد از تغییرات متغیر توانمندسازی معلمان به مدیریت دانش وابسته هست.

فرضیه ۳: بین مؤلفه‌های سواد دیجیتال و توانمندسازی معلمان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۴: ضرایب رگرسیون چند متغیره توانمندسازی با توجه به مؤلفه‌های سواد دیجیتال

مدل	ضریب استاندارد نشده	انحراف معیار	ضریب استاندارد شده	Beta	T	سطح معنی داری
ثابت	۲/۶۳۸		٪۲۴۸	-	۱۰/۶۲۲	٪۰۰۱
درک و تجربیات دیجیتال	۰/۰۷۸		٪۰۴۵	۰/۰۹۴	۱/۷۲۲	٪۰۸۶
یافتن اطلاعات	۰/۱۴۶		٪۰۳۷	۰/۲۱۰	۳/۹۱۱	٪۰۰۱
کاربرد اطلاعات، ابزارها و تعامل آنلاین	۰/۰۱۹		٪۰۴۱	۰/۰۲۷	۰/۴۵۴	٪۶۵۰
مدیریت اطلاعات و ارتباطات	۰/۳۳۹		٪۰۳۶	۰/۴۸۵	۹/۵۰۴	٪۰۰۱
همکاری و اشتراک دیجیتال	۰/۰۳۱		٪۰۳۴	۰/۰۴۲	۰/۸۹۳	٪۳۷۳

نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول ۴ نشان داد خرده مقیاس‌های یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات و ارتباطات به ترتیب ۰/۲۱۰ و ۰/۴۸۵ تأثیر مثبت و معناداری بر متغیر توانمندسازی معلمان دارند. بر اساس ضریب بتا، به ازای افزایش یک واحد استاندارد یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات و ارتباطات، به ترتیب ۲۱٪، و ۴۸/۵٪ واحد استاندارد باعث افزایش توانمندسازی معلمان می‌گردند.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون چند متغیره توانمندسازی با توجه به مؤلفه‌های مدیریت دانش

مدل	ضریب استاندارد نشده	انحراف معیار	ضریب استاندارد شده	Beta	T	سطح معنی داری
ثابت	۰/۲۸۱		۱۹۹٪	-	۱/۴۱۸	۰۰۱٪
دانش آفرینی	۰/۲۹۵		۰۹۷٪	۰/۲۱۷	۳/۰۵۵	۰۰۲٪
حفظ (جذب) دانش	۰/۳۲۱		۰۲۶٪	۰/۵۷۶	۱۲/۴۶۸	۰۰۱٪
انتقال دانش	۱/۵۳۰		۰۸۹٪	۰/۶۱۳	۱۷/۲۲۹	۰۰۱٪
کاربرد دانش	۰/۰۲۲		۰/۰۲۴	۰/۰۳۴	۰/۹۱۰	۳۶۴٪

نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول ۵ نشان داد خرده مقیاس‌های دانش آفرینی، حفظ (جذب) دانش و انتقال دانش به ترتیب ۰/۲۱۷، ۰/۵۷۶ و ۰/۶۱۳ تأثیر مثبت و معناداری بر متغیر توانمندسازی معلمان دارند. بر اساس ضریب بتا، به ازای

افزایش یک واحد استاندارد یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات و ارتباطات، به ترتیب ۰/۲۲/۷، ۰/۵۷/۶ و ۰/۶۱/۳ واحد استاندارد باعث افزایش توانمندسازی معلمان می‌گردند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین سواد دیجیتال و مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان شهر دهدشت بود. در این تحقیق به بررسی اثر متغیرهای مدیریت دانش و سواد دیجیتالی بر توانمندسازی معلمان شهر دهدشت پرداخته شد. در ادامه بر اساس یافته‌های تحقیق، به بحث و نتیجه‌گیری پرداخته می‌شود.

یافته‌های مربوط به این فرضیه که بین سواد دیجیتال با توانمندسازی معلمان رابطه وجود دارد. نشان می‌دهد بین سواد دیجیتال و توانمندی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش میزان سواد دیجیتال معلمان، توانمندی آنان نیز افزایش می‌یابد.

نتایج یافته‌های این فرضیه با نتایج یافته‌های (Alvarez, 2018) (Choi, & et al, 2016)، (Faulkner & Latham, 2016)، (Gyurova, & Zeleeva, 2017) هم سو هست. علی محمدی، جباری و نیاز آذری (۱۳۹۷) در مدلی که برای توانمندی معلمان ارائه داده‌اند در این مدل، سواد دیجیتال و سه مؤلفه آن (سواد اطلاعاتی، سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات و سواد رسانه‌ای برای توانمندسازی معلمان در دانشگاه فرهنگیان شناسایی شد (Ali Mohammadi & et al, 2018). آموزش و پرورش برای توانمند ساختن معلمان از نظر دانش و مهارت در مدارس، لازم و ضروری است که به دو موضوع مهم و اساسی مدیریت و فضای دیجیتالی و مجازی توجه نماید. آموزش و پرورش امروز، برای کسب موفقیت در وظایف مهم و بزرگ خود، به مدیران توانمند و ابزارها و امکانات به روز و پیشرفته و بستری برای پیاده کردن برنامه‌های آموزش و پرورش نسل آینده‌ساز بر بستر وب و اینترنت نیازمند است. آشنایی با انواع نرم‌افزارها و برنامه‌های تازه و جدید دنیای دیجیتال، برای انتشار و آموزش دانش‌آموزان و معلمان در اقصی نقاط کشور نیازمند است. مدیریت امروز می‌بایست عدالت آموزشی را از نگاهی نو دنبال نماید، دسترسی به امکانات و ابزارها، اینترنت، بستر وب، ابزارهای سخت‌افزاری مانند رایانه‌ها، تبلت، گوشی‌های هوشمند و نظایر آن و صدها دغدغه دیگر که هنوز در برآوردن و مهیا کردن آن‌ها برای دانش‌آموزان، هنوز در ابتدای مسیر هستیم، به مدیرانی بسیار با دانش و توانمند نیازمند است.

یافته‌های مربوط به فرضیه دوم که بین مدیریت دانش با توانمندسازی معلمان رابطه وجود دارد. نشان می‌دهد بین مدیریت دانش و توانمندی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش میزان مدیریت دانش معلمان، توانمندی آنان نیز افزایش می‌یابد و مدیریت دانش می‌تواند توانمندی معلمان را تحت تأثیر قرار دهد.

یافته‌های این فرضیه با نتایج یافته‌های (Moradi & castle, 2018)، (Hasani Kaveh & Saman Sheikhesmaeili, 2016) و (Wu, & et al, 2015) مطابقت دارد. لیا و همکاران (۲۰۱۱) بیان کردند مدیریت دانش با ایجاد ابتکار عمل، خلاقیت، بهبود و توسعه توانایی کارکنان، تأثیر فراوانی بر توانمندسازی کارکنان و خروجی‌های سازمان دارد (Liao & et al, 2011) استقرار مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش، مدیران ادارات و مدارس را برای به‌کارگیری مهارت‌های مدیریت دانش در ابعاد مهمی هم چون مشارکت، مسئولیت‌پذیری، تقویت مهارت‌های ارتباطی، خلاقیت

سازمانی و سلامت سازمانی، باعث شکوفایی، چابکی، ارتقاء سطح کیفی و موفقیت آموزش و پرورش در رسالت مهم خود در امر تعلیم و آموزش دانش آموزان به عنوان نسل آینده ساز این مرزوبوم، می شوند.

یافته های مربوط به فرضیه سوم که بین مؤلفه های سواد دیجیتال و توانمندسازی معلمان رابطه معنادار وجود دارد، نشان می دهد در بین مؤلفه های سواد دیجیتال، مؤلفه های یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات با توانمندی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه مثبت و معنادار دارند. یعنی با افزایش میزان مؤلفه های یافتن اطلاعات و مدیریت اطلاعات معلمان، توانمندی معلمان افزایش می یابد. یافته های این فرضیه با نتایج یافته های پژوهش های Blessing (2015)، Oselumese (2015)، Shihkuan (2011) و Ukwoma & et al (2016). هم سو است. از دیدگاه بیتس (۲۰۱۵) یکی از مهم ترین مهارت های مورد نیاز حرفه ای معلمان، مهارت دیجیتالی و ارتباطی در کنار مهارت های دیگر است (Bates, 2015). کیم (۲۰۱۹) بیان می کند هنگامی که معلمان از سواد دیجیتالی مانند اینترنت، رایانه، ایمیل و نظایر آن ها استفاده می کنند، قطعاً عملکرد شغلی آن ها افزایش چشمگیری پیدا می کند. (kim, 2019). سواد دیجیتال این امکان را برای مدیران و معلمان فراهم می آورد که توانمندی خود را ارتقاء دهند و با افزایش توانمندی سواد دیجیتالی، بهره وری بیشتری در مدیریت به دست آید و هم چنین، معلمان در زمان کمتر و با سرعت بیشتر و کیفیت آموزشی بهتری، در فضایی آرام و به دور از شلوغی، مطالب بیشتری را با کیفیت بهتر به دانش آموزان انتقال دهند.

یافته های مربوط به فرضیه چهارم که بین مؤلفه های مدیریت دانش و توانمندسازی معلمان رابطه معنادار وجود دارد، نشان می دهد مؤلفه های مدیریت دانش شامل (دانش آفرینی، جذب دانش، انتقال دانش) با توانمندی معلمان مقطع متوسطه اول شهر دهدشت، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. یعنی با افزایش مؤلفه های مدیریت دانش معلمان (دانش آفرینی، جذب دانش، انتقال دانش)، توانمندی معلمان ارتقا می یابد و این مؤلفه ها می توانند توانمندی معلمان را ارتقاء بخشند. یافته های این فرضیه با نتایج یافته های (Paydar & Rajabi Kiapi, 2019) و نتایج پژوهش (Alsharo & et al, 2017) مطابقت دارد. از نظر علم مدیریت، نیروی انسانی، مهم ترین سرمایه سازمان ها محسوب می گردد و یکی از راه های دستیابی به اهداف سازمانی، توانمندسازی کارکنان است. در این بین، مدیریت دانش و ابعاد آن می تواند ارتقاء دهنده توانمندی معلمان گردد. تحقیق مرادی و فرزانه قلعه (۱۳۹۷) هم سو با یافته های این فرضیه، نشان داد خلق دانش، اکتساب دانش، ذخیره سازی دانش، تسهیم دانش و به کارگیری دانش، با توانمندسازی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری دارد (Moradi & Farzaneh Qaleh, 2018). مدیریت دانش علاوه بر افزایش دانش شغلی، امکان مشارکت در فرایندهای تصمیم گیری را فراهم می کند. اشتراک گذاری، تسهیم دانش و کاربرد دانش علاوه بر توانمندسازی کارکنان، موجب ترویج فرهنگ یادگیری سازمانی می شود (Ajlouni, 2013).

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهایی ارائه می گردد.

۱- آموزش و پرورش، در انتخاب مدیران ادارات و مدارس، آزمون تخصصی سواد دیجیتالی و فناوری از متقاضیان به عمل آورد.

۲- تشویق مدیران به ایجاد جو مشارکتی در مدارس برای تسهیم دانش در جهت توانمندسازی معلمان.

۳- کارگاه های ضمن خدمت در مورد آموزش نرم افزارهای جدید مربوط به ویندوز و اندروید، برگزار نمایند و با توجه به اهمیت بالای تکنولوژی های دیجیتالی و الکترونیک، آموزش نرم افزارهای متناسب با شغل معلمی، ارائه گردد.

- ۴- آموزش و پرورش، به جای محفوظات محوری، به مهارت محوری و افزایش توانمندی‌های نرم افزاری توجه نماید.
- ۵- در جهت افزایش توانمندی معلمان، مدیران ارشد یا مدیران مدارس، دانش و تجربه‌های مدیریتی خود را با وجدان اخلاقی و کاری بالا، به معلمان انتقال دهند.

References

- Adabi Firoozjah, H; Yamini Firooz, M & Yamini Firooz, M. (2018) Investigating the effect of digital literacy on increasing the academic level of physical education students (Case study: your non-profit university Amol), Scientific Studies, Vol 4, 14(3), 137-119. (In Persian).
- Adel Soleimani Nezhad, Fariborz Doroudi & Fateme ahjoo(2021). The Effect of Digital Literacy on the Consumption of Digital Content among graduate Students of Shahid Bahonar University of Kerman, Iranian Research Institute for Information Science and Technology(IranDoc). Vol. 37 | No. 2 | pp: 641-664 Vol. 37, (2), 641-664,. (In Persian).
- Ajlouni, M. (2013), The Relationship between Knowledge Management and Empowerment of Administrative on Organizational Trust, European Journal of Business and Management, Vol.5, No.1, 230-239.
- Alsharo, M, Dawn G & Ronald, R. (2017), VirtualTeam Effectiveness: The Role of Knowledge Sharing and Ttrust, Information & Management, Vol 54, Issue 4, June,39-52.
- Alvarez, M. G. (2018). Can Character Solve Our Problems? Character Qualities and the Imagination Age.Creative Education, 9(2), 152-164.
- Amir Aghdasi, S & Naeini Bonyadi, A. (2009) Investigating the Interrelationship between Knowledge Management Components and Psychological Empowerment of Central Iranian Oil Company Employees, Journal of Transformation Management,11(21), 179-153. (In Persian).
- and Behavioral Sciences, 83, 65-70.
- Ayouzi Khameneh, S (2016). The Impact of Knowledge Management on Empowerment of Tejarat Bank Employees, M.Sc. Thesis, Department of Transformation Management, Islamic Azad University, Central Tehran, 1-108. (In Persian).
- Balkar, B. (2015). Defining an empowering school culture (ESC): Teacher perceptions. Issues in Educational Bates, A. W. (2015). Teaching in a digital age. Open Educational Resources Collection. 6, 19-40.
- Belal Panahi, A, Lali Sarabi, A & Ebrahim Maheri K. (2020). The Study of the customer relationship management effect on knowledge management with the mediating role of employee empowerment, vol. 6, N. 1, 43-61. (In Persian)
- Cakmek, T.; Ozel, N. & Yilmaz, M. (2013). Evaluation of the open course ware initiative withinthe scope of Digital Literacy Skills: Turkish open Course ware consortium case. Procardia social.
- Calvani, A., Fini, A., Ranieri, M., & Picci, P. (2012). Are young generations in secondary school digitally competent? A study on Italian teenagers, 797-807.
- Choi, S. L., Goh, C. F., Adam, M. B. H., & Tan, O. K. (2016). Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. Human resources for health, 14(1), PP: 73.19-32.
- Chu, K. (2016). Leading knowledge management in a secondary school. Journal of Knowledge Management. 2 (1),, 87-101.
- Davenport TH.; (1997), Ten principles of knowledge management and four case studies"; Knowledge and Process Management., 21. (3),p 76-55.
- Esfandiari, M. J & Adabi, H.R (2015). Investigating the Relationship between Knowledge Management and Psychological Empowerment of Human Resources in Tehran Municipality, Quarterly Journal of Urban Management Studies, 8, (25),11-24. (In Persian).
- Esfandiari, R (2019). Digital literacy of English teachers in Iranian educational environments; The Necessity of Teacher Professionalization in the Digital World, Linguistic Research in Foreign Languages, Volume,9(3), 691-720. (In Persian).



- Fallah, M. R. (1398). Identifying and explaining the antecedents of human resource empowerment with knowledge management approach, *Quarterly Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein University, 1(31), 133-160. (In Persian).
- Faulkner, J. & Latham, G. (2016). Adventurous Lives: Teacher Qualities for 21st Century Learning. *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 41(4), 137-150.
- Gold, A. H, Malhotra, A., Segars, A.H. (2001). Knowledge management: an organizational capabilities perspective", *Journal of Management Information Systems*, (18:1). 185-214.
- Gottschalk P, (2005) *Strategic Knowledge Management Technology*. Idea Group Publishing.3(3), 221-236.
- Gyurova, V. & Zeleeva, V. (2017). The knowledge and skills of the 21 century teachers. In R. Valeeva (Ed), *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences* 8, 282-291.
- Huang, Jiatao. (2017) the relationship between employee psychological empowerment and proactive behavior: self-efficacy as mediator. *Social Behavior & Personality: an international journal*,. 45 (7), PP:1157-1165.
- Jacquiline, F. N. (2014). Employee empowerment and job satisfaction. *Researchjournal's journal of human resource*, 2(2), 1-12.
- Jafari, S & Tale Pasand, S. (2017) Determining the Relationship between Teacher Empowerment and Quality of Performance, *Management and Planning in Educational Systems*, Vol 10, Number 2, (9), 107-122. ((In Persian).
- Kazemi, M & Ramezani, Y. (2012). Investigating the Relationship between Trust in Management and Knowledge Sharing and the Mediating Role of Fear of Loss of Credit and Knowledge, 4(8), 107-124, (In Persian).
- 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.2>.
- Lee, Voon -H; Leong Lai-Y, Hew, T-S & Oi -B. (2013). Knowledge Management: A key determinate in advancing technological innovation? *Journal of Knowledge management*, 17, 848-872.
- Lin, H. F., & Lee, G. G. (2005). Impact of organizational learning and knowledge management factors on e-business adoption. *Management decision*, 43(2), 171-188.
- Maziari, M; Kashif, M. M & Iraqi, M. (2014) The Relationship between Knowledge Management and Occupational Conflict of the Staff of the General Directorate of Sports and Youth of West Azerbaijan Province, *Journal of Sports Management Studies*, 3(25), 173-159. (In Persian).
- Mohammadi Shahroudi, H; Nemati, M. H; Sadeghi, F & Tabakhian, L. (2018). Investigating the effect of employees' perception of knowledge leadership on knowledge sharing with the mediating role of social capital dimensions (Case study: staff of Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr), *Quarterly Journal of Marine Science Education*, No.12, 12-28. (In Persian).
- Mollazehi, A & Karimi, F. (2018). Identification and validation of factors affecting teachers' knowledge sharing through information and communication technology *Quarterly Journal of Information Management Science and Technology*, 4, 4, (13), 103-131.. (In Persian).
- Najafi, H (2020). Modeling Teacher Empowerment with Psychological Capital, Knowledge Management and the Mediating Role of Quality of Work Life, *Bi-Quarterly Journal of New Teacher Training Strategies*, Vol 6 (10), 431-32, (In Persian).
- Patil, K. (2016). Knowledge management—an empirical study with special reference to business schools of Pune region. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(21). 76-87.
- Paydar, F & Rajabi Kiapi, M. (2019). The Role of Knowledge Management and Employee Empowerment in NAJA Organizational Effectiveness, *NAJA Strategic Studies Quarterly*, 4(11), 140-115. (In Persian).
- Poor Rashidi, Z. (1400). The Mediating Role of Knowledge Management and Organizational Learning in the Impact of Human Resource Development Activities on Employee Innovation (Case Study of Shahid Bahonar Kerman Employees), *Quarterly Journal of Management and Education Perspective*, Vol 3, 2, (8), 55-76.. (In Persian).
- Qalavandi, H; & Kennedy Ashrafi Salimi kenedi F. (2017). Investigating the Relationship between Knowledge Management and Empowerment in Urmia University Staff, *Educational Management Innovations*, 12, 2, (46), 123-137. (In Persian).

- 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.
- Razavi, S. M, Hussein; Asivand Chamali, H; Manouchehri Nejad, M (2015). The Relationship between Social Influence of School Principals and Job Empowerment of Physical Education Teachers, *Sports Management*, 7, Number (5), 764-751, (In Persian).
- Rezaian, Ali (2011). *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran: Samat Publications, Fourteenth Edition, 105, Research, 25(3), 205-225.
- Safarzadeh, S & Naemi, A. M (1399). The effect of positive leadership on the desire to work through the mediation of psychological empowerment of high school principals in Sabzevar, *Quarterly Journal of Management and Education Perspective*, Vol 2, 3, (5), 69-92. (In Persian).
- Selajgeh, S; pour Rashid, M & Mosaei, M. (2013). Analysis of psychological empowerment of employees and its relationship with knowledge management in NAJA employees, *Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*, Vol 23, N 73, 118-99. (In Persian).
- Seyed Ahmad H, Rouhollah, M, & Abolfazl G. A. (2020). The role of Digital Literacy and Core Competencies of teachers on their Job Performance, *Séance and Techniqoise Information Management*, 6(2), 17-41. (In Persian).
- 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.
- 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. *New Library World*, 117(11/12), 702-720.
- Yukl, G. A. & H. Heaton (2002). "Leadership in organizations." Upper Saddle River, NJ. Prentice Hall, 1-150.