

Structural Modeling of the Relationships of Technology Acceptance and Digital Lifestyle with Employees' Work Engagement: The Mediating Role of Organizational Commitment

Sharareh Roohinezhad¹, Parviz Sabahi^{2*}, Faezeh Jahan¹, Zahra Moghimi³

1. Department of Psychology, Se.C., Islamic Azad University, Semnan, Iran

2. Department of Psychology, Semnan University, Semnan, Iran

3. Department of Public Administration, Se.C., Islamic Azad University, Semnan, Iran

Received: 10 May 2026

Accepted: 08 Aug 2026

First Available: 16 Aug 2026

Final Publication: 21 Mar 2027

Keywords

Technology Acceptance, Digital Lifestyle, Work Engagement, Organizational Commitment, Structural Equation Modeling.

ABSTRACT

This study aimed to examine the structural relationships of technology acceptance and digital lifestyle with employees' work engagement and to determine the mediating role of organizational commitment. This applied, quantitative, descriptive-correlational study employed structural equation modeling. The statistical population consisted of faculty members and administrative employees of Islamic Azad University branches in Semnan Province in 2024/2025, from whom 300 participants were selected through simple random sampling. Data were collected using the Technology Acceptance Questionnaire, Digital Lifestyle Questionnaire, Utrecht Work Engagement Scale, and Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire. Data analysis was conducted using SPSS and AMOS version 22. Pearson correlation analysis, structural equation modeling with maximum likelihood estimation, and bootstrap analysis were applied to test the direct and indirect relationships among the study variables. Technology acceptance had a positive and significant direct effect on work engagement ($\beta=0.24$, $p=0.001$), while digital lifestyle also positively predicted work engagement ($\beta=0.19$, $p=0.002$). Technology acceptance ($\beta=0.39$, $p=0.001$) and digital lifestyle ($\beta=0.31$, $p=0.001$) had significant positive effects on organizational commitment. Organizational commitment, in turn, positively predicted work engagement ($\beta=0.34$, $p=0.001$). Bootstrap analysis indicated that the indirect effect of technology acceptance on work engagement through organizational commitment was 0.13 (95% CI: 0.07–0.21), whereas the corresponding indirect effect of digital lifestyle was 0.10 (95% CI: 0.05–0.17). Thus, organizational commitment partially mediated both relationships. The model explained 42% of the variance in organizational commitment and 62% of the variance in work engagement. The findings indicate that favorable technology acceptance and a digital lifestyle compatible with workplace requirements can enhance employees' work engagement both directly and indirectly by strengthening organizational commitment. Accordingly, improving technological infrastructure, developing employees' digital competencies, and reinforcing their psychological attachment to the organization may constitute effective strategies for promoting work engagement in increasingly digitalized work environments.

How to cite:

Roohinezhad, S., Sabahi, P., Jahan, F., & Moghimi, Z. (2027). Structural Modeling of the Relationships of Technology Acceptance and Digital Lifestyle with Employees' Work Engagement: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Study and Innovation in Education and Development*, 7(1), 1-28.

* Corresponding Author:

Parviz Sabahi

E-mail: p_sabahi@semnan.ac.ir



© 2027 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.

This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

EXTENDED ABSTRACT**INTRODUCTION**

Digital transformation has become a fundamental driver of organizational change, reshaping not only technological infrastructures but also work processes, communication patterns, decision-making practices, employee roles, and psychological experiences of work. Contemporary organizations increasingly depend on digital platforms, information systems, online communication tools, automated administrative processes, and technology-mediated modes of collaboration. Consequently, organizational success in digitally transformed workplaces depends not merely on technological investment but also on employees' preparedness, attitudes, competencies, motivation, and capacity to adapt to changing work requirements. Digital transformation should therefore be regarded as a multilevel organizational process in which individual capabilities, job characteristics, leadership practices, learning environments, and organizational culture jointly determine whether technology produces desirable occupational outcomes (1). One of the central constructs for understanding employees' interaction with digital systems is technology acceptance. Employees are more likely to use organizational technologies consistently when they perceive them as useful, relatively easy to use, compatible with work requirements, and supported by appropriate facilitating conditions. The Unified Theory of Acceptance and Use of Technology similarly emphasizes performance expectancy, effort expectancy, social influence, and facilitating conditions as important determinants of behavioral intention and technology use (2). Technology acceptance may therefore represent more than willingness to operate digital systems; it can reflect employees' broader perceptions of control, competence, efficiency, and compatibility with digitally mediated work.

Nevertheless, digital technology can function simultaneously as a job resource and a job demand. When technology improves access to information, reduces unnecessary effort, facilitates communication, increases flexibility, and enables employees to accomplish tasks more effectively, it can support motivational processes and positive occupational functioning. In contrast, complicated systems, information overload, constant connectivity, interruptions, technological uncertainty, and perceived invasiveness may create technostress and undermine employee well-being. Earlier studies demonstrated that technology-related overload, complexity, and insecurity can increase role stress and negatively affect productivity (3), while other evidence has identified interruptions, overload, usability problems, and technology-related ambiguity as important antecedents

of technostress (4). Similar concerns became particularly visible during technology-intensive remote work, where extensive technology use was associated with considerable well-being costs (5). An integrative review of the digital workplace has likewise emphasized the “dark side” of digital work, including blurred work-life boundaries, cognitive overload, permanent connectivity, and reduced opportunities for psychological detachment (6). Accordingly, the effects of digitalization depend substantially on how employees perceive, regulate, and integrate technology into their occupational and everyday lives.

In this context, digital lifestyle represents another relevant dimension of employee adaptation. Digital lifestyle refers broadly to the extent to which digital technologies are integrated into everyday patterns of communication, learning, information seeking, social interaction, and work-related activity. Employees whose habits and competencies are well aligned with digital modes of working may experience less difficulty adjusting to electronically mediated tasks and organizational systems. Digital literacy has been shown to be relevant to employee engagement within digitalized workplaces, suggesting that employees who are more capable of navigating digital environments may engage more effectively with their work (10). Evidence from organizational digital transformation also indicates that work engagement emerges from combinations of individual and organizational conditions rather than from a single isolated factor (11). From a motivational perspective, effective digital engagement may satisfy employees’ needs for competence, autonomy, and relatedness, which are central to self-determination theory and the development of intrinsic motivation and well-being (12). Thus, a digitally compatible lifestyle may facilitate employees’ adaptation to technological demands when digital tools are used purposefully and are supported by appropriate organizational practices.

A major outcome potentially influenced by technology acceptance and digital lifestyle is work engagement. Work engagement is conceptualized as a positive, fulfilling, work-related state characterized by vigor, dedication, and absorption (7). Engaged employees tend to invest greater cognitive, emotional, and behavioral resources in their roles, and empirical evidence has demonstrated meaningful relationships between work engagement and both task and contextual performance (8). The Job Demands-Resources theory provides an important framework for explaining these relationships. According to this model, job resources support goal attainment, reduce the psychological costs of job demands, and foster development and motivation, thereby contributing to work engagement (9). When organizational technologies are perceived as useful and

manageable, they may operate as job resources by increasing efficiency, facilitating communication, strengthening control, and reducing unnecessary task friction. By contrast, poorly implemented technologies may become additional demands. The extent to which technology promotes engagement may therefore depend on employees' acceptance of it and their broader capacity to integrate digital practices into everyday working life.

However, the relationship between digital experiences and work engagement may not be entirely direct. Organizational commitment may constitute an important psychological mechanism through which positive digital experiences are translated into stronger involvement in work. Organizational commitment reflects employees' psychological attachment to the organization and encompasses affective, continuance, and normative dimensions. Meta-analytic evidence has demonstrated that organizational commitment, particularly affective commitment, is associated with a range of favorable occupational outcomes and more positive employee attitudes (13). In digitally transforming organizations, employees may interpret useful technologies, adequate training, technical support, and opportunities for continuous learning as evidence that the organization invests in their development and occupational effectiveness. Recent evidence has shown that digital transformation capabilities can strengthen organizational commitment when accompanied by digital leadership and a continuous learning environment (14). Social exchange perspectives similarly suggest that employees respond to perceived organizational resources and support through more positive attitudes and greater engagement (15). Recent research further supports the interconnected nature of organizational commitment, work engagement, satisfaction, justice, and other favorable work attitudes (16, 17). Affective commitment has also been identified as a mediator linking favorable organizational conditions to positive occupational outcomes (18). On this basis, the present study examined a structural model in which technology acceptance and digital lifestyle were considered predictors of work engagement, with organizational commitment proposed as a mediating mechanism.

METHODS AND MATERIALS

The study employed an applied, quantitative, descriptive-correlational, cross-sectional design using structural equation modeling. The statistical population consisted of faculty members and administrative employees working at Islamic Azad University branches in Semnan Province during the 2024/2025 academic year. The population included employees from the Semnan, Garmsar, Shahroud, Damghan, Shahmirzad, and Mahdishahr branches. From the total population of 847 individuals, a final sample of 300

participants was selected through simple random sampling. Eligibility criteria included employment as either a faculty member or administrative employee, at least one year of work experience, exposure to digital technologies or organizational information systems as part of occupational duties, willingness to participate, and completion of informed consent.

Data were collected using four standardized instruments: a Technology Acceptance Questionnaire assessing perceived usefulness, perceived ease of use, attitude toward technology use, behavioral intention, and actual technology use; a Digital Lifestyle Questionnaire assessing multiple dimensions of integration of digital technologies into daily and occupational life; the 17-item Utrecht Work Engagement Scale measuring vigor, dedication, and absorption; and the 18-item Meyer and Allen Organizational Commitment Questionnaire assessing affective, continuance, and normative commitment. Participants also completed a demographic questionnaire.

Data were analyzed using SPSS version 22 and AMOS version 22. Preliminary screening included examination of missing values, univariate and multivariate outliers, univariate and multivariate normality, and multicollinearity. Pearson correlation coefficients were calculated to assess bivariate relationships among study variables. The measurement and structural models were estimated using maximum likelihood estimation. Model fit was assessed using chi-square, chi-square to degrees-of-freedom ratio, GFI, AGFI, CFI, TLI, IFI, NFI, RMSEA, and SRMR. Indirect effects were evaluated through bootstrap analysis with 95% confidence intervals. Statistical significance was set at $p < 0.05$.

FINDINGS

The structural model demonstrated satisfactory fit to the observed data. The chi-square statistic was 231.46 with 128 degrees of freedom, and the chi-square/df ratio was 1.81. The comparative and incremental fit indices were all within acceptable ranges, including GFI=0.94, AGFI=0.91, CFI=0.97, TLI=0.96, IFI=0.97, and NFI=0.93. Error indices were also satisfactory, with RMSEA=0.052 and SRMR=0.045.

Technology acceptance had a positive and statistically significant direct effect on work engagement ($\beta=0.24$, CR=4.00, $p=0.001$). Digital lifestyle also exerted a positive and significant direct effect on work engagement ($\beta=0.19$, CR=3.16, $p=0.002$). Furthermore, technology acceptance significantly predicted organizational commitment ($\beta=0.39$, CR=7.80, $p=0.001$), while digital lifestyle also showed a significant positive effect on organizational commitment ($\beta=0.31$, CR=6.20, $p=0.001$). Organizational commitment, in turn, had a significant positive effect on work engagement ($\beta=0.34$, CR=5.66, $p=0.001$).

The model explained 42% of the variance in organizational commitment and 62% of the variance in work engagement. Bootstrap analysis demonstrated that the indirect effect of technology acceptance on work engagement through organizational commitment was statistically significant (indirect effect=0.13, 95% CI: 0.07–0.21). The indirect effect of digital lifestyle on work engagement through organizational commitment was also significant (indirect effect=0.10, 95% CI: 0.05–0.17). Because the direct effects of both technology acceptance and digital lifestyle on work engagement remained statistically significant after organizational commitment was introduced into the model, organizational commitment functioned as a partial mediator in both relationships.

DISCUSSION AND CONCLUSION

The findings demonstrate that employees' positive orientation toward technology and their integration of digital practices into everyday life are associated with stronger work engagement. Technology acceptance appears to contribute directly to employees' vigor, dedication, and absorption by reducing friction in task performance and facilitating more effective interaction with organizational systems. Employees who perceive workplace technologies as useful, manageable, and compatible with their professional needs are likely to experience greater control and competence while performing their duties. This enables them to allocate more psychological and cognitive resources to core work activities rather than to difficulties associated with navigating technological systems.

Digital lifestyle also emerged as a meaningful predictor of work engagement. Employees who are accustomed to using digital technologies for communication, learning, information seeking, and professional activities may adapt more readily to digitally mediated workplaces. Such familiarity can reduce uncertainty and facilitate faster learning when organizations introduce new systems or procedures. Nevertheless, the positive association observed in this study should not be interpreted as evidence that greater technology use is universally beneficial. Digital technologies can contribute positively when they are used purposefully, when employees possess the necessary competencies, and when organizational policies prevent excessive connectivity and information overload.

The positive effects of technology acceptance and digital lifestyle on organizational commitment further indicate that employees' digital experiences influence not only task performance but also their relationship with the organization itself. When employees experience organizational technologies as useful, accessible, and supportive of their work, they may interpret these conditions as evidence that the organization invests in their professional effectiveness. Similarly, when employees' digital habits are compatible with

organizational practices, they may experience greater person-environment fit. These processes can strengthen psychological attachment, identification, and willingness to remain involved with the organization.

Organizational commitment also independently predicted work engagement, indicating that employees who feel stronger attachment and responsibility toward their organization tend to invest more energy and attention in their jobs. More importantly, organizational commitment partially mediated the effects of both technology acceptance and digital lifestyle on work engagement. This means that digital experiences influence engagement through at least two pathways. One pathway is direct, involving improved efficiency, competence, flexibility, and task facilitation. The second is indirect, in which positive digital experiences strengthen employees' psychological connection with the organization, and this stronger commitment subsequently contributes to greater engagement.

Overall, the findings support a multidimensional understanding of digital transformation. Technology alone is unlikely to produce sustained improvements in employee engagement. Its effectiveness depends on how employees perceive it, how well digital practices fit their everyday behavioral patterns, and whether organizational implementation strengthens rather than weakens their attachment to the institution. For universities and other knowledge-intensive organizations, effective digital transformation should therefore combine appropriate technological infrastructure with employee training, accessible technical support, opportunities for continuous learning, participatory implementation, and policies that protect employees from unnecessary digital overload. By simultaneously improving technology acceptance, promoting constructive digital lifestyles, and strengthening organizational commitment, institutions may create conditions that foster more vigorous, dedicated, and absorbed employees.

مدلیابی روابط ساختاری پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با اشتیاق کاری کارکنان: نقش میانجی تعهد سازمانی

شراره روحی نژاد^۱، پرویز صباحی^{۲*}، فائزه جهان^۱، زهرا مقیمی^۳

۱. گروه روانشناسی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

۲. گروه روانشناسی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران

۳. گروه مدیریت دولتی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی روابط ساختاری پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با اشتیاق کاری کارکنان و تعیین نقش میانجی تعهد سازمانی انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر رویکرد کمی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان سمنان در سال ۱۴۰۳ بود که از میان آنان ۳۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه پذیرش فناوری، پرسشنامه سبک زندگی دیجیتال، مقیاس اشتیاق کاری اوترخت و پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن گردآوری شدند. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS نسخه ۲۲، ضریب همبستگی پیرسون، مدلیابی معادلات ساختاری با روش حداکثر درست‌نمایی و آزمون بوت‌استرپ انجام شد. نتایج نشان داد پذیرش فناوری اثر مستقیم مثبت و معناداری بر اشتیاق کاری داشت ($\beta=0.34, p=0.001$) و سبک زندگی دیجیتال نیز اشتیاق کاری را به‌طور مثبت پیش‌بینی کرد ($\beta=0.19, p=0.002$). همچنین، پذیرش فناوری ($\beta=0.39, p=0.001$) و سبک زندگی دیجیتال ($\beta=0.31, p=0.001$) اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی داشتند و تعهد سازمانی نیز اثر مثبت و معناداری بر اشتیاق کاری نشان داد ($\beta=0.34, p=0.001$). اثر غیرمستقیم پذیرش فناوری بر اشتیاق کاری از طریق تعهد سازمانی برابر با ۰.۱۳ بود ($95\% CI: 0.07-0.21$) و اثر غیرمستقیم سبک زندگی دیجیتال برابر با ۰.۱۰ به دست آمد ($95\% CI: 0.05-0.17$). بنابراین، تعهد سازمانی در هر دو رابطه نقش میانجی جزئی داشت. همچنین، متغیرهای مدل ۴۲ درصد از واریانس تعهد سازمانی و ۶۲ درصد از واریانس اشتیاق کاری را تبیین کردند. یافته‌ها نشان می‌دهند که پذیرش مطلوب فناوری و برخورداری از سبک زندگی دیجیتال سازگار با الزامات محیط کار، هم به‌صورت مستقیم و هم از طریق تقویت تعهد سازمانی، می‌توانند اشتیاق کاری کارکنان را افزایش دهند؛ بنابراین، توسعه زیرساخت‌های فناورانه، ارتقای قابلیت‌ها و مهارت‌های دیجیتال کارکنان و تقویت پیوند روان‌شناختی آنان با سازمان می‌تواند راهبردی مؤثر برای ارتقای اشتیاق کاری باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۱۷

تاریخ چاپ اولیه: ۱۴۰۵/۰۵/۲۵

تاریخ چاپ نهایی: ۱۴۰۶/۰۱/۰۱

کلیدواژه‌ها

پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال، اشتیاق کاری، تعهد سازمانی، مدلیابی معادلات ساختاری.

شیوه ارجاع دهی:

روحی نژاد، شراره، صباحی، پرویز، جهان، فائزه، و مقیمی، زهرا. (۱۴۰۶). مدلیابی روابط ساختاری پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با اشتیاق کاری کارکنان: نقش میانجی تعهد سازمانی. پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۷(۱)، ۱-۲۸.

نویسنده مسئول:

پرویز صباحی

پست الکترونیکی: p_sabahi@semnan.ac.ir

© ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

تحول دیجیتال در سال‌های اخیر به یکی از مهم‌ترین نیروهای دگرگون‌کننده ساختارها، فرایندها و روابط سازمانی تبدیل شده است. گسترش فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، سامانه‌های هوشمند، پلتفرم‌های دیجیتال، محیط‌های کاری مجازی و ابزارهای مبتنی بر داده نه تنها شیوه انجام وظایف را تغییر داده‌اند، بلکه درک کارکنان از نقش شغلی، تعاملات حرفه‌ای، مرزهای کار و زندگی و حتی کیفیت رابطه آنان با سازمان را نیز تحت تأثیر قرار داده‌اند. در چنین محیطی، دیجیتالی‌شدن دیگر صرفاً به استفاده از تجهیزات یا نرم‌افزارهای جدید محدود نیست، بلکه نوعی بازآرایی چندسطحی در سطح فرد، شغل، گروه و سازمان ایجاد می‌کند. بر همین اساس، موفقیت تحول دیجیتال مستلزم توجه همزمان به قابلیت‌های فناورانه، آمادگی کارکنان، فرهنگ سازمانی، سبک‌های رهبری، فرصت‌های یادگیری و نحوه سازمان‌دهی محیط کار است (1). از این منظر، سازمان‌هایی که تنها بر زیرساخت‌های فنی تمرکز می‌کنند، بدون آنکه به نگرش‌ها، مهارت‌ها، انگیزش‌ها و واکنش‌های روان‌شناختی کارکنان توجه داشته باشند، ممکن است نتوانند از ظرفیت کامل فناوری برای بهبود عملکرد و تجربه کاری بهره‌مند شوند. این مسئله به‌ویژه در دانشگاه‌ها که همزمان با کارکردهای آموزشی، پژوهشی و اداری، وابستگی فزاینده‌ای به سامانه‌های دیجیتال پیدا کرده‌اند، اهمیت مضاعف دارد.

یکی از مفاهیم بنیادین در تبیین تعامل کارکنان با محیط‌های کاری دیجیتال، پذیرش فناوری است. پذیرش فناوری نشان می‌دهد افراد تا چه اندازه یک فناوری را مفید، قابل استفاده و هماهنگ با نیازهای خود می‌دانند و چه میزان آمادگی و قصد برای استفاده واقعی از آن دارند. در نظریه یکپارچه پذیرش و استفاده از فناوری، عواملی مانند انتظار عملکرد، انتظار تلاش، تأثیر اجتماعی و شرایط تسهیل‌کننده از مهم‌ترین تعیین‌کننده‌های قصد رفتاری و استفاده واقعی از فناوری معرفی شده‌اند (2). در محیط‌های سازمانی، این مؤلفه‌ها به‌طور مستقیم با تجربه روزمره کارکنان از سامانه‌های دیجیتال ارتباط پیدا می‌کنند. هنگامی که کارکنان باور داشته باشند استفاده از فناوری موجب تسریع فعالیت‌ها، بهبود کیفیت کار، افزایش دسترسی به اطلاعات یا کاهش پیچیدگی وظایف می‌شود و در عین حال، سازمان زیرساخت، آموزش و پشتیبانی لازم را فراهم می‌سازد، احتمال شکل‌گیری نگرش مثبت و استفاده پایدار از فناوری افزایش می‌یابد. بنابراین، پذیرش فناوری صرفاً یک رفتار فنی نیست، بلکه متغیری روان‌شناختی و سازمانی است که می‌تواند بر انگیزش، احساس شایستگی، نگرش نسبت به شغل و نحوه مشارکت کارکنان در فرایندهای کاری اثر بگذارد.

از سوی دیگر، اثر فناوری بر کارکنان الزاماً همواره مثبت نیست. گسترش ابزارها و پلتفرم‌های دیجیتال می‌تواند همراه با افزایش سرعت و انعطاف، فشارهای جدیدی نیز ایجاد کند. مفهوم «تکنواسترس» برای توصیف فشارهای ناشی از استفاده مداوم، پیچیدگی، عدم قطعیت، اضافه‌بار و مزاحمت فناوری در محیط کار توسعه یافته است. یافته‌های کلاسیک در این حوزه نشان داده‌اند که ویژگی‌هایی مانند اضافه‌بار فناورانه، پیچیدگی فناوری و تداخل ابزارهای دیجیتال با نقش‌های کاری می‌توانند استرس نقش را افزایش داده و پیامدهای نامطلوبی برای بهره‌وری داشته باشند (3). همچنین، فناوری‌هایی که سبب وقفه‌های مکرر، اضافه‌بار اطلاعاتی،

دسترس‌پذیری دائمی و کاهش کنترل فرد بر نحوه انجام وظایف می‌شوند، می‌توانند به شکل‌گیری تکنواسترس و کاهش بهزیستی کاری منجر شوند (4). مطالعات انجام‌شده در زمینه دورکاری نیز نشان داده‌اند که استفاده شدید از فناوری، به‌ویژه زمانی که مرزهای زمانی و مکانی میان زندگی شخصی و شغلی کاهش می‌یابد، ممکن است هزینه‌های روان‌شناختی قابل‌توجهی برای کارکنان ایجاد کند (5). بنابراین، اثر فناوری بر نگرش‌ها و رفتارهای شغلی به نحوه ادراک و استفاده کارکنان از آن بستگی دارد و پذیرش آگاهانه و سازنده فناوری می‌تواند تفاوت اساسی میان تجربه توانمندساز و تجربه فرساینده دیجیتالی‌شدن ایجاد کند.

در کنار پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال نیز به یکی از ابعاد مهم تجربه کارکنان در عصر دیجیتال تبدیل شده است. سبک زندگی دیجیتال را می‌توان مجموعه‌ای از عادت‌ها، نگرش‌ها، ترجیحات و الگوهای رفتاری مرتبط با استفاده از فناوری‌های دیجیتال در زندگی فردی، اجتماعی و حرفه‌ای دانست. در چنین سبکی، فناوری نه یک ابزار منفرد، بلکه بخشی از شیوه سازمان‌دهی زمان، ارتباطات، یادگیری، دسترسی به اطلاعات، تعامل اجتماعی و انجام وظایف است. در نتیجه، میزان سازگاری کارکنان با محیط کار دیجیتال می‌تواند تا حد زیادی تحت تأثیر میزان درونی‌شدن شیوه‌های دیجیتال در زندگی آنان قرار گیرد. با این حال، محیط کار دیجیتال دارای ماهیتی دوگانه است؛ به همان اندازه که می‌تواند انعطاف‌پذیری، دسترسی، ارتباط و خودمختاری را افزایش دهد، ممکن است به اضافه‌بار اطلاعاتی، نظارت بیشتر، فشار برای پاسخگویی مستمر، کاهش بازیابی روان‌شناختی و فرسایش مرز میان کار و زندگی منجر شود (6). از این رو، سبک زندگی دیجیتال زمانی می‌تواند با پیامدهای شغلی مطلوب همراه باشد که فناوری به‌صورت هدفمند، متعادل و متناسب با نیازهای حرفه‌ای به کار گرفته شود.

یکی از مهم‌ترین پیامدهایی که می‌تواند تحت تأثیر پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال قرار گیرد، اشتیاق کاری است. اشتیاق کاری حالتی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار است که معمولاً با سه مؤلفه نیرومندی، وقف‌شدن و جذب در کار توصیف می‌شود. نیرومندی به سطح بالای انرژی و پایداری روانی هنگام کار، وقف‌شدن به احساس اهمیت، الهام، شور و افتخار نسبت به شغل، و جذب به تمرکز عمیق و غرق‌شدن در فعالیت‌های کاری اشاره دارد (7). اشتیاق کاری صرفاً فقدان فرسودگی یا نارضایتی نیست، بلکه نوعی وضعیت انگیزشی فعال است که فرد را به سرمایه‌گذاری شناختی، هیجانی و رفتاری بیشتر در نقش شغلی سوق می‌دهد. اهمیت این سازه از آنجا ناشی می‌شود که شواهد نشان داده‌اند اشتیاق کاری با عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای ارتباط مثبت دارد و می‌تواند یکی از سازوکارهای مهم پیوند میان منابع شغلی و پیامدهای عملکردی مطلوب باشد (8). در سازمان‌های دانشگاهی نیز که بسیاری از فعالیت‌ها مستلزم خودتنظیمی، یادگیری مستمر، تعامل علمی، کار شناختی پیچیده و سازگاری با سامانه‌های جدید است، سطح اشتیاق کاری کارکنان و اعضای هیئت علمی می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت عملکرد سازمانی داشته باشد.

رابطه میان محیط دیجیتال و اشتیاق کاری را می‌توان با استفاده از نظریه تقاضاها و منابع شغلی تبیین کرد. بر اساس این نظریه، ویژگی‌های محیط کار می‌توانند در قالب تقاضاهای شغلی یا منابع شغلی تجربه شوند. منابع شغلی عواملی هستند که به تحقق اهداف کاری، کاهش هزینه‌های جسمی و روان‌شناختی تقاضاهای شغلی و تحریک رشد، یادگیری و توسعه فردی کمک می‌کنند (9).

از این منظر، فناوری زمانی که مورد پذیرش کارکنان باشد، آسان و سودمند تلقی شود، اطلاعات مورد نیاز را در دسترس قرار دهد، ارتباطات را تسهیل کند و استقلال یا کارآمدی را افزایش دهد، می‌تواند به‌عنوان یک منبع شغلی عمل کند. در مقابل، هنگامی که فناوری پیچیده، کنترل‌گر، ناپایدار یا فاقد حمایت فنی باشد، ممکن است خود به یک تقاضای شغلی تبدیل شود. بنابراین، پذیرش فناوری می‌تواند تعیین کند که کارکنان ابزارهای دیجیتال را بیشتر به‌عنوان منبعی برای تسهیل عملکرد تجربه کنند یا عاملی برای افزایش فشار. در این چارچوب، انتظار می‌رود ادراک مثبت‌تر از فناوری با انرژی، تمرکز و وقف‌شدن بیشتر در کار همراه باشد.

این استدلال با یافته‌های مربوط به سواد و قابلیت‌های دیجیتال نیز همخوان است. در محیط‌های کاری دیجیتالی‌شده، توانایی کارکنان برای درک، استفاده و مدیریت فناوری می‌تواند کیفیت تجربه آنان از کار را تحت تأثیر قرار دهد. شواهد نشان داده‌اند که سواد دیجیتال در شکل‌گیری اشتیاق کارکنان در محیط‌های کاری دیجیتالی اهمیت دارد و کارکنانی که از قابلیت‌های دیجیتال بیشتری برخوردارند، می‌توانند فرصت‌های نهفته در فناوری را بهتر به منابع شغلی تبدیل کنند (10). علاوه بر این، پژوهش‌های جدیدتر درباره تحول دیجیتال سازمانی نشان می‌دهند اشتیاق کاری در بستر دیجیتالی‌شدن محصول یک عامل منفرد نیست، بلکه از ترکیب شرایط فردی و سازمانی مختلف مانند قابلیت‌های دیجیتال، شرایط محیطی، حمایت سازمانی و شیوه مدیریت تحول شکل می‌گیرد (11). بنابراین، بررسی همزمان پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال می‌تواند درک جامع‌تری از سازوکارهای مرتبط با اشتیاق کاری فراهم سازد، زیرا یکی بیشتر به ارزیابی و آمادگی کارکنان برای استفاده از فناوری در محیط کار مربوط است و دیگری میزان ادغام فناوری در سبک زندگی و الگوهای روزمره آنان را منعکس می‌کند.

از منظر نظریه خودتعیین‌گری نیز می‌توان انتظار داشت تجربه مثبت فناوری با اشتیاق کاری ارتباط داشته باشد. بر اساس این نظریه، تأمین نیازهای اساسی روان‌شناختی به خودمختاری، شایستگی و ارتباط با دیگران، زمینه رشد انگیزش درونی و عملکرد سازگارانه را فراهم می‌کند (12). فناوری‌های دیجیتال، در صورتی که به‌درستی طراحی و مدیریت شوند، می‌توانند هر سه نیاز را حمایت کنند؛ به این معنا که امکان انتخاب و انعطاف در شیوه انجام کار را افزایش دهند، با تسهیل انجام وظایف احساس شایستگی را تقویت کنند و از طریق ابزارهای ارتباطی تعامل حرفه‌ای را گسترش دهند. کارکنانی که مهارت‌ها و عادت‌های دیجیتال خود را با نیازهای شغلی هماهنگ می‌کنند، احتمالاً احساس کنترل و تسلط بیشتری بر محیط دارند و در نتیجه، انگیزش خودمختار بیشتری در کار تجربه می‌کنند. با این حال، اگر فناوری به شکل نظارتی، تحمیلی یا همراه با الزام به اتصال مستمر مورد استفاده قرار گیرد، ممکن است خودمختاری را کاهش دهد و اثر معکوس بر انگیزش ایجاد کند. این دوگانگی ضرورت توجه به نحوه تجربه فناوری و نه صرف وجود آن را برجسته می‌سازد. با وجود اهمیت اثر مستقیم متغیرهای دیجیتال بر اشتیاق کاری، این رابطه می‌تواند از طریق سازوکارهای نگرشی و روان‌شناختی سازمانی نیز شکل گیرد. یکی از مهم‌ترین این سازوکارها تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی بیانگر ماهیت پیوند روان‌شناختی کارکنان با سازمان و تمایل آنان به حفظ عضویت و مشارکت در آن است. در الگوی سه‌مؤلفه‌ای، تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. نتایج فراتحلیلی نشان داده‌اند که این ابعاد، به‌ویژه تعهد عاطفی، با مجموعه‌ای از

پیامدهای مطلوب از جمله عملکرد، حضور، رفتارهای سازمانی مثبت و کاهش قصد ترک سازمان ارتباط دارند (13). تعهد عاطفی از آن جهت اهمیت بیشتری دارد که مبتنی بر همانندسازی، تعلق و پیوند عاطفی با سازمان است و می‌تواند کارکنان را به صرف تلاش داوطلبانه و سرمایه‌گذاری بیشتر در نقش شغلی سوق دهد.

در محیط‌های دیجیتال، نوع تجربه کارکنان از تحول فناوری می‌تواند بر تعهد آنان به سازمان اثر بگذارد. هنگامی که سازمان فناوری‌های مناسب فراهم می‌کند، آموزش و حمایت ارائه می‌دهد، فرصت یادگیری مستمر ایجاد می‌کند و رهبران، فرایند تحول را به گونه‌ای هدایت می‌کنند که کارکنان احساس مشارکت و توانمندی داشته باشند، فناوری ممکن است به عنوان نشانه‌ای از سرمایه‌گذاری سازمان بر منابع انسانی درک شود. یافته‌های جدید نشان می‌دهند قابلیت‌های تحول دیجیتال در تعامل با رهبری دیجیتال و محیط یادگیری مستمر می‌توانند تعهد سازمانی کارکنان را تقویت کنند (14). این یافته بیانگر آن است که پیامدهای مثبت تحول دیجیتال صرفاً محصول سطح فناوری سازمان نیست، بلکه به بستری بستگی دارد که در آن کارکنان از فرصت یادگیری، پشتیبانی و مشارکت برخوردار باشند. در چنین شرایطی، پذیرش فناوری می‌تواند از سطح یک نگرش نسبت به ابزار به ارزیابی مثبت‌تر از خود سازمان گسترش یابد.

پیوند میان تعهد سازمانی و اشتیاق کاری را می‌توان از منظر نظریه مبادله اجتماعی نیز توضیح داد. بر اساس این رویکرد، هنگامی که کارکنان منابع، حمایت، انصاف و ارزشمندی را از سازمان دریافت می‌کنند، تمایل دارند از طریق نگرش‌ها و رفتارهای مثبت متقابل پاسخ دهند. اشتیاق کاری می‌تواند یکی از چنین پاسخ‌هایی باشد و مطالعات اولیه این حوزه نشان داده‌اند که حمایت و کیفیت تجربه سازمانی می‌تواند زمینه افزایش درگیری و اشتیاق کارکنان را فراهم کند (15). از این رو، تعهد سازمانی می‌تواند حلقه واسطی باشد که از طریق آن ادراک مثبت کارکنان از فناوری و تناسب سبک زندگی دیجیتال آنان با محیط کار، به سرمایه‌گذاری عاطفی و رفتاری بیشتر در کار تبدیل شود. کارکنانی که سازمان را حامی، نوآور و هماهنگ با نیازهای حرفه‌ای خود می‌دانند، احتمالاً تعلق بیشتری به آن پیدا می‌کنند و این تعلق می‌تواند به نیرومندی، وقف‌شدن و جذب بیشتر در نقش شغلی منجر شود.

مطالعات جدید نیز اهمیت تعهد سازمانی را در کنار دیگر متغیرهای سازمانی تأیید کرده‌اند. برای مثال، شواهد نشان می‌دهد عدالت سازمانی می‌تواند به‌طور همزمان با اشتیاق کاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط داشته باشد و کیفیت ادراک کارکنان از رفتار سازمان، در شکل‌گیری مجموعه‌ای از نگرش‌های مثبت کاری نقش ایفا می‌کند (16). همچنین، در محیط‌های حرفه‌ای خاص، عدالت سازمانی از طریق افزایش رضایت شغلی می‌تواند تعهد کارکنان را تقویت کند؛ امری که بر اهمیت سازوکارهای نگرشی در تبدیل تجارب سازمانی به پیوند روان‌شناختی پایدار با سازمان دلالت دارد (17). افزون بر این، پژوهش‌های اخیر در حوزه کارکنان حرفه‌ای نشان داده‌اند تعهد عاطفی می‌تواند میان متغیرهای مرتبط با رهبری و جو سازمانی و پیامدهایی مانند ماندگاری یا درهم‌تنیدگی شغلی نقش میانجی ایفا کند (18). مجموع این شواهد نشان می‌دهد تعهد سازمانی نه صرفاً یک پیامد نهایی، بلکه می‌تواند به عنوان سازوکاری واسط در انتقال اثر ویژگی‌های محیط و تجارب سازمانی به رفتارها و نگرش‌های کاری عمل کند.

بر همین مبنا، می‌توان انتظار داشت پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال از دو مسیر با اشتیاق کاری ارتباط داشته باشند. مسیر نخست، مسیر مستقیم است که در آن تجربه فناوری به‌عنوان یک منبع شغلی، افزایش احساس شایستگی و کنترل، تسهیل دستیابی به اطلاعات، بهبود ارتباطات و هماهنگی بهتر با الزامات محیط کار، مستقیماً زمینه اشتیاق بیشتر را فراهم می‌سازد. مسیر دوم، مسیری غیرمستقیم است که در آن تجربه مثبت فناوری و هماهنگی میان سبک زندگی دیجیتال فرد و ساختار دیجیتال سازمان، موجب افزایش احساس حمایت، تناسب و تعلق سازمانی شده و از طریق تقویت تعهد سازمانی به اشتیاق کاری بالاتر منتهی می‌شود. اهمیت این الگو در آن است که بین ابعاد فنی و روان‌شناختی تحول دیجیتال پیوند برقرار می‌کند و نشان می‌دهد پیامدهای فناوری را نمی‌توان مستقل از کیفیت رابطه فرد و سازمان بررسی کرد.

این مسئله در سازمان‌های دانشگاهی اهمیت ویژه‌ای دارد. دانشگاه‌ها در سال‌های اخیر به‌طور گسترده از سامانه‌های مدیریت آموزشی، بسترهای آموزش الکترونیکی، سامانه‌های اداری، ابزارهای ارتباط مجازی، بانک‌های اطلاعاتی، فرایندهای اتوماسیون و فناوری‌های پژوهشی استفاده کرده‌اند. اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری ناگزیرند بخش قابل‌توجهی از وظایف خود را در تعامل با فناوری‌های دیجیتال انجام دهند. با این حال، بهره‌گیری از زیرساخت دیجیتال زمانی به افزایش کیفیت عملکرد منجر می‌شود که کارکنان آن را سودمند و قابل استفاده بدانند، مهارت و آمادگی لازم را برای تعامل با آن داشته باشند و در عین حال، سازمان شرایطی فراهم کند که فناوری به جای ایجاد اضافه‌بار و فشار، نقش یک منبع توانمندساز را ایفا کند. از سوی دیگر، کارکنانی که الگوهای زندگی روزمره آنان با فناوری ادغام شده است، ممکن است آمادگی بیشتری برای سازگاری با الزامات دیجیتال سازمان داشته باشند؛ اما در صورت نبود سیاست‌های مناسب برای مدیریت مرزهای کار و زندگی، همین سبک زندگی می‌تواند به فشار و خستگی دیجیتال منجر شود. بنابراین، بررسی همزمان پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال، تعهد سازمانی و اشتیاق کاری می‌تواند تصویری چندبعدی از تجربه کارکنان در سازمان دانشگاهی دیجیتالی‌شده ارائه دهد.

با وجود توسعه ادبیات مربوط به تحول دیجیتال، تکنواسترس، سواد دیجیتال، تعهد سازمانی و اشتیاق کاری، بخش قابل‌توجهی از پژوهش‌های پیشین این متغیرها را به‌صورت جداگانه یا در قالب روابط دو یا چندمتغیری بررسی کرده‌اند. ادبیات تحول دیجیتال بر ضرورت توجه به عوامل چندسطحی تأکید کرده است (1)؛ مطالعات محیط کار دیجیتال، پیامدهای مثبت و تاریک دیجیتالی‌شدن را برجسته ساخته‌اند (6)؛ پژوهش‌های اشتیاق کاری به نقش قابلیت‌های دیجیتال و مجموعه پیکربندی‌های فردی و سازمانی توجه کرده‌اند (10، 11)؛ و مطالعات تحول دیجیتال نیز بر اهمیت تعهد سازمانی به‌عنوان پیامدی وابسته به رهبری و یادگیری تأکید داشته‌اند (14). با این حال، شواهد کمتری درباره مدلی یکپارچه وجود دارد که در آن پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال به‌طور همزمان به‌عنوان پیشایندهای اشتیاق کاری در نظر گرفته شوند و تعهد سازمانی سازوکار واسط این روابط باشد، به‌ویژه در بافت سازمان‌های دانشگاهی. بررسی چنین مدلی از نظر نظری می‌تواند به ادغام دیدگاه‌های پذیرش فناوری، نظریه تقاضاها و منابع شغلی، نظریه خودتعیین‌گری و نظریه مبادله اجتماعی کمک کند. از نظر کاربردی نیز شناسایی سهم مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای دیجیتال می‌تواند

برای مدیران دانشگاهی مشخص سازد که توسعه فناوری به تنهایی برای افزایش اشتیاق کارکنان کافی نیست و لازم است همزمان بر کیفیت تجربه کارکنان از فناوری، توسعه قابلیت‌های دیجیتال، ایجاد محیط یادگیری، حمایت مدیریتی و تقویت پیوند آنان با سازمان تمرکز شود. چنین رویکردی می‌تواند مانع از تقلیل تحول دیجیتال به یک فرایند صرفاً فنی شود و آن را در قالب فرایندی انسانی - سازمانی در نظر گیرد که موفقیت آن به تعامل میان فناوری، انگیزش، تعهد و تجربه کاری وابسته است.

بنابراین، پژوهش حاضر با هدف مدلیابی روابط ساختاری پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با اشتیاق کاری کارکنان، با نقش میانجی تعهد سازمانی، در میان اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان سمنان انجام شد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر رویکرد کمی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی و از نظر افق زمانی مقطعی بود. برای بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها از مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد.

جامعه آماری پژوهش شامل تمامی اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان سمنان در سال ۱۴۰۳ بود. جامعه پژوهش از کارکنان واحدهای دانشگاهی سمنان، گرمسار، شاهرود، دامغان، شهمیرزاد و مهدی شهر تشکیل شده بود. تعداد کل اعضای جامعه آماری ۸۴۷ نفر بود که از این تعداد، ۴۰۲ نفر عضو هیئت علمی و ۴۴۵ نفر کارمند اداری بودند. برای تعیین حجم نمونه، معیار کفایت نمونه در مدلیابی معادلات ساختاری و نسبت تعداد شرکت کنندگان به شاخص‌های مشاهده شده مدل در نظر گرفته شد. بر این اساس، حداقل حجم نمونه ۲۷۰ نفر برآورد گردید. با توجه به احتمال عدم بازگشت پرسشنامه‌ها، ناقص بودن پاسخ‌ها یا حذف پرسشنامه‌های مخدوش، حجم نمونه ۳۰۰ نفر تعیین شد. در نهایت، داده‌های کامل ۳۰۰ نفر در تحلیل نهایی وارد شدند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. پس از دریافت فهرست اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری واجد شرایط از واحدهای دانشگاهی، به هر فرد یک کد اختصاص یافت و افراد نمونه به صورت تصادفی انتخاب شدند. فرایند انتخاب شرکت کنندگان با هماهنگی مدیریت منابع انسانی واحدهای دانشگاهی انجام شد و تلاش گردید اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری به گونه‌ای در نمونه حضور داشته باشند که ترکیب نمونه بازتاب مناسبی از جامعه آماری باشد.

ملاک‌های ورود به پژوهش شامل اشتغال در یکی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان سمنان در سال ۱۴۰۳، عضویت در گروه کارکنان اداری یا اعضای هیئت علمی، داشتن حداقل یک سال سابقه خدمت، استفاده یا مواجهه با فناوری‌های دیجیتال و سامانه‌های اداری، آموزشی، ارتباطی یا اطلاعاتی در محیط کار، توانایی پاسخ‌گویی به پرسشنامه‌ها، تمایل داوطلبانه برای مشارکت و تکمیل رضایت‌نامه آگاهانه بود. ملاک‌های خروج از پژوهش شامل انصراف از ادامه مشارکت، تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها، ارائه پاسخ‌های تکراری یا دارای الگوی غیرواقعی، مخدوش بودن پاسخ‌ها، نداشتن حداقل یک سال سابقه خدمت، اشتغال موقت یا حضور غیررسمی در

دانشگاه، استفاده نکردن از فناوری‌های دیجیتال در انجام وظایف شغلی و تکمیل نکردن فرم رضایت‌نامه آگاهانه بود. پس از بررسی اولیه پرسشنامه‌ها، فقط پاسخ‌نامه‌های کامل و قابل تحلیل وارد تحلیل آماری شدند.

برای گردآوری اطلاعات زمینه‌ای شرکت‌کنندگان از پرسشنامه جمعیت‌شناختی استفاده شد. این پرسشنامه اطلاعات مربوط به جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، نوع شغل، سابقه خدمت و میزان استفاده روزانه از فناوری‌های دیجیتال را دربر می‌گرفت.

برای اندازه‌گیری پذیرش فناوری از پرسشنامه مبتنی بر مدل پذیرش فناوری استفاده شد. این ابزار بر اساس مدل پذیرش فناوری دیویس و گوپه‌های به‌کاررفته در مطالعات گاردنر و آموروسو و کلپینگ و مک‌کنی تدوین شده است (دیویس، ۱۹۸۹؛ گاردنر و آموروسو، ۲۰۰۴؛ کلپینگ و مک‌کنی، ۲۰۰۴). این پرسشنامه دارای ۳۵ گویه و پنج بعد سودمندی ادراک‌شده، سهولت استفاده ادراک‌شده، نگرش نسبت به استفاده از فناوری، نیت رفتاری برای استفاده از فناوری و استفاده واقعی از فناوری است. سودمندی ادراک‌شده نشان می‌دهد که فرد تا چه اندازه استفاده از فناوری را موجب بهبود عملکرد شغلی خود می‌داند. سهولت استفاده ادراک‌شده به میزان آسان بودن یادگیری و استفاده از فناوری اشاره دارد. نگرش نسبت به استفاده، ارزیابی کلی فرد از کاربرد فناوری را نشان می‌دهد. نیت رفتاری، میزان قصد و آمادگی فرد برای استفاده از فناوری را می‌سنجد و استفاده واقعی نیز میزان کاربرد عملی فناوری در فعالیت‌های شغلی را ارزیابی می‌کند. پاسخ‌گویی به گویه‌های پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» با نمره ۱ تا «کاملاً موافقم» با نمره ۵ انجام شد. نمره بالاتر بیانگر پذیرش بیشتر فناوری، نگرش مثبت‌تر نسبت به فناوری و آمادگی بیشتر برای استفاده از ابزارها و سامانه‌های دیجیتال بود. ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده برای ابعاد سهولت استفاده ادراک‌شده، نگرش نسبت به استفاده، نیت رفتاری، سودمندی ادراک‌شده و استفاده واقعی به ترتیب ۰٫۷۶، ۰٫۷۵، ۰٫۸۴، ۰٫۷۰ و ۰٫۷۸ بوده است. برای اندازه‌گیری سبک زندگی دیجیتال از پرسشنامه سبک زندگی دیجیتال خادیمان و حسینی (۱۳۹۴) استفاده شد. این ابزار عادت‌ها، رفتارها، نگرش‌ها و الگوهای استفاده از فناوری‌های دیجیتال را در زندگی فردی، خانوادگی، اجتماعی و شغلی ارزیابی می‌کند. پرسشنامه دارای ۴۹ گویه و پنج بعد است. بعد سبک زندگی دیجیتالی شامل گویه‌های ۱ تا ۱۳، بعد شناخت دیجیتالی شدن شامل گویه‌های ۱۴ تا ۲۲، بعد ساختار اجتماعی همراه با دیجیتالی شدن شامل گویه‌های ۲۳ تا ۳۲، بعد تبدیل دیجیتالی شدن به هنجار درونی شامل گویه‌های ۳۳ تا ۴۱ و بعد هماهنگی فرهنگ دینی خانواده با دیجیتالی شدن شامل گویه‌های ۴۲ تا ۴۹ است. گویه‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای شامل «خیلی کم»، «کم»، «متوسط»، «زیاد» و «خیلی زیاد» نمره‌گذاری شدند و به ترتیب نمره‌های ۱ تا ۵ به آن‌ها اختصاص یافت. نمره هر بعد از مجموع گویه‌های مربوط به همان بعد و نمره کل از مجموع تمامی گویه‌ها به دست آمد. نمره بالاتر نشان‌دهنده گرایش بیشتر به سبک زندگی دیجیتال و ادغام گسترده‌تر فناوری‌های دیجیتال در زندگی روزمره و شغلی بود. روایی صوری این پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان تأیید شده است. ضرایب آلفای کرونباخ ابعاد سبک زندگی دیجیتالی، شناخت

دیجیتالی شدن، ساختار اجتماعی همراه با دیجیتالی شدن، تبدیل دیجیتالی شدن به هنجار درونی و هماهنگی فرهنگ دینی خانواده با دیجیتالی شدن به ترتیب ۰،۰۷۷، ۰،۰۸۲، ۰،۰۸۰، ۰،۰۸۱ و ۰،۰۹۲ و ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰،۰۹۲ گزارش شده است.

برای اندازه گیری اشتیاق کاری از مقیاس اشتیاق کاری اوترخت استفاده شد. این مقیاس توسط شوفلی و همکاران (۲۰۰۲) تدوین شده و اشتیاق کاری را به عنوان حالتی ذهنی، مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار در سه بعد نیرومندی، وقف شدن و جذب ارزیابی می کند. نسخه استفاده شده در این پژوهش دارای ۱۷ گویه بود. بعد نیرومندی با شش گویه، میزان انرژی، تاب آوری ذهنی، تلاش و پایداری فرد هنگام انجام وظایف شغلی را اندازه گیری می کرد. بعد وقف شدن با پنج گویه، احساس اهمیت، افتخار، الهام، شور و معنا در کار را می سنجید. بعد جذب نیز با شش گویه، تمرکز عمیق، غرق شدن در کار و دشواری جد شدن از فعالیت شغلی را ارزیابی می کرد. پاسخ گویی به گویه ها بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای از «کاملاً مخالفم» با نمره ۱ تا «کاملاً موافقم» با نمره ۵ انجام شد. حداقل نمره پرسشنامه ۱۷ و حداکثر آن ۸۵ بود. نمره بالاتر نشان دهنده اشتیاق کاری بیشتر و درگیری مثبت تر فرد با شغل خود بود. علاوه بر نمره کل، امکان محاسبه نمره هر یک از ابعاد نیرومندی، وقف شدن و جذب نیز وجود داشت. در پژوهش زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۷)، روایی سازه این مقیاس با تحلیل عاملی تأییدی تأیید و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰،۰۸۸ گزارش شد.

برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن استفاده شد. این پرسشنامه تعهد سازمانی را به عنوان پیوند روان شناختی فرد با سازمان، تمایل به ادامه عضویت، پذیرش ارزش های سازمان و تلاش برای تحقق اهداف آن ارزیابی می کند. بر اساس مدل سه مؤلفه ای مایر و آلن، تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است (مایر و آلن، ۱۹۹۱؛ مایر و همکاران، ۱۹۹۳). نسخه مورد استفاده دارای ۱۸ گویه بود و هر بعد با شش گویه اندازه گیری شد. گویه های ۱ تا ۶ تعهد عاطفی، گویه های ۷ تا ۱۲ تعهد مستمر و گویه های ۱۳ تا ۱۸ تعهد هنجاری را اندازه گیری می کردند. تعهد عاطفی به احساس تعلق، وابستگی و همانندسازی فرد با سازمان اشاره دارد. تعهد مستمر بیانگر تمایل فرد به ماندن در سازمان به دلیل هزینه های ترک یا مزایای ادامه همکاری است. تعهد هنجاری نیز احساس وظیفه و الزام اخلاقی فرد برای ادامه عضویت در سازمان را منعکس می کند. گویه ها بر اساس طیف لیکرت پنج درجه ای از «کاملاً مخالفم» با نمره ۱ تا «کاملاً موافقم» با نمره ۵ نمره گذاری شدند. دامنه نمره کل پرسشنامه بین ۱۸ تا ۹۰ بود و نمره بالاتر، تعهد سازمانی بیشتر را نشان می داد. گویه های دارای جهت منفی پیش از محاسبه نمره ها به صورت معکوس نمره گذاری شدند. در مطالعات ایرانی، ضرایب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه بین ۰،۰۷۳ تا ۰،۰۸۳ گزارش شده است.

پس از دریافت مجوزهای لازم از مدیریت واحدهای دانشگاهی و مدیریت منابع انسانی، هدف، اهمیت و مراحل پژوهش برای مدیران و کارکنان توضیح داده شد. سپس فهرست افراد واجد شرایط تهیه و نمونه ها انتخاب شدند. پیش از توزیع پرسشنامه ها، اطلاعات لازم درباره هدف پژوهش، نحوه پاسخ گویی، محرمانگی اطلاعات و اختیاری بودن مشارکت در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت و رضایت نامه آگاهانه از آنان دریافت شد. پرسشنامه ها به دو شیوه کاغذی و الکترونیکی در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفتند. نسخه های الکترونیکی از طریق ایمیل یا پیامک ارسال شدند. گردآوری اطلاعات تا حد امکان در زمان استراحت یا ساعات غیر کاری انجام شد تا

اختلالی در فعالیت‌های اداری و آموزشی کارکنان ایجاد نشود. شرکت‌کنندگان برای تکمیل مجموعه پرسشنامه‌ها حدود ۴۵ دقیقه فرصت داشتند و در صورت وجود ابهام می‌توانستند توضیحات لازم را از پژوهشگر دریافت کنند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، پاسخ‌ها از نظر کامل بودن، وجود پاسخ‌های تکراری، الگوهای پاسخ‌دهی غیرواقعی و مخدوش بودن بررسی شدند. پرسشنامه‌های معتبر کدگذاری و وارد بانک داده‌ها شدند. اطلاعات هویتی شرکت‌کنندگان در فایل داده‌ها ثبت نشد و تمام تحلیل‌ها به صورت ناشناس و در سطح گروهی انجام شدند.

مشارکت در پژوهش داوطلبانه بود و شرکت‌کنندگان می‌توانستند در هر مرحله، بدون هیچ پیامد اداری یا سازمانی، از ادامه همکاری انصراف دهند. پیش از ورود به پژوهش، هدف و مراحل مطالعه برای آنان توضیح داده شد و رضایت آگاهانه کتبی دریافت گردید. محرمانگی اطلاعات، ناشناس بودن پرسشنامه‌ها و استفاده از داده‌ها صرفاً در جهت اهداف علمی تضمین شد. همچنین نتایج به صورت کلی گزارش شدند و هیچ گونه اطلاعات هویتی یا فردی در گزارش پژوهش ارائه نشد.

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۲ و AMOS نسخه ۲۲ تحلیل شدند. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از فراوانی و درصد و برای توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی استفاده شد. روابط دومتغیری میان پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال، تعهد سازمانی و اشتیاق کاری با ضریب همبستگی پیرسون بررسی شدند. پیش از آزمون مدل، داده‌ها از نظر پاسخ‌های گمشده، داده‌های پرت، نرمال بودن تک‌متغیری و چندمتغیری و هم‌خطی چندگانه بررسی شدند. داده‌های پرت تک‌متغیری با استفاده از نمره‌های استاندارد و ملاک خارج بودن از محدوده $3 \pm$ ارزیابی شدند. برای شناسایی داده‌های پرت چندمتغیری از فاصله ماهالانوبیس با سطح احتمال ۰.۰۰۱ استفاده شد. نرمال بودن تک‌متغیری بر اساس مقادیر چولگی و کشیدگی و نرمال بودن چندمتغیری با استفاده از ضریب مardia بررسی شد. شاخص تحمل بیشتر از ۰.۱۰ و عامل تورم واریانس کمتر از ۱۰ به عنوان ملاک نبود هم‌خطی چندگانه در نظر گرفته شد.

مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری با روش حداکثر درست‌نمایی برآورد شدند. در مدل اندازه‌گیری، پذیرش فناوری با پنج شاخص سودمندی ادراک‌شده، سهولت استفاده ادراک‌شده، نگرش نسبت به استفاده، نیت رفتاری و استفاده واقعی؛ سبک زندگی دیجیتال با پنج بعد پرسشنامه؛ تعهد سازمانی با سه شاخص تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری؛ و اشتیاق کاری با سه شاخص نیرومندی، وقف شدن و جذب تعریف شدند. برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های دو، نسبت‌های دو به درجه آزادی، شاخص نیکویی برازش، شاخص تعدیل‌شده نیکویی برازش، شاخص برازش تطبیقی، شاخص تاکر - لوئیس، شاخص برازش افزایشی، شاخص برازش هنجار شده، ریشه میانگین مربعات خطای تقریب و ریشه استاندارد شده میانگین مجزورات باقیمانده استفاده شد. نسبت‌های دو به درجه آزادی کمتر از ۳، مقادیر ۰.۹۰ یا بیشتر برای شاخص‌های برازش و مقادیر کمتر از ۰.۰۸ برای RMSEA و SRMR به عنوان نشانه برازش قابل قبول در نظر گرفته شدند. برای بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی، اثرهای غیرمستقیم پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال بر اشتیاق

کاری با روش بوت‌استرپ و فاصله اطمینان ۹۵ درصد آزمون شدند. اثر غیرمستقیم زمانی معنادار تلقی شد که فاصله اطمینان آن شامل صفر نبود. برای تمامی آزمون‌های آماری، سطح معناداری کمتر از ۰۰۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

تحلیل‌ها بر اساس داده‌های ۳۰۰ نفر از اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان سمنان انجام شد. از مجموع شرکت‌کنندگان، ۱۶۸ نفر مرد و ۱۳۲ نفر زن بودند. بیشترین فراوانی سنی به گروه ۳۰ تا ۳۹ سال اختصاص داشت و بیشتر شرکت‌کنندگان متأهل و دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. کارکنان اداری ۶۱٫۳ درصد و اعضای هیئت علمی ۳۸٫۷ درصد نمونه را تشکیل دادند. همچنین، بیشترین فراوانی سابقه خدمت مربوط به بازه ۱۱ تا ۲۰ سال و بیشترین میزان استفاده روزانه از فناوری‌های دیجیتال مربوط به بازه ۴ تا ۶ ساعت بود. مشخصات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

متغیر	طبقه	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۶۸	۵۶/۰
	زن	۱۳۲	۴۴/۰
گروه سنی	کمتر از ۳۰ سال	۳۸	۱۲/۷
	۳۰ تا ۳۹ سال	۱۰۴	۳۴/۷
	۴۰ تا ۴۹ سال	۹۶	۳۲/۰
	۵۰ سال و بیشتر	۶۲	۲۰/۶
وضعیت تأهل	مجرد	۸۲	۲۷/۳
	متأهل	۲۰۸	۶۹/۴
	مطلقه یا همسر فوت‌شده	۱۰	۳/۳
سطح تحصیلات	کارشناسی	۷۴	۲۴/۷
	کارشناسی ارشد	۱۲۸	۴۲/۷
	دکتری تخصصی	۹۸	۳۲/۶
نوع شغل	کارمند اداری	۱۸۴	۶۱/۳
	عضو هیئت علمی	۱۱۶	۳۸/۷
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۴۱	۱۳/۷
	۵ تا ۱۰ سال	۷۸	۲۶/۰
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۱۹	۳۹/۶
	بیشتر از ۲۰ سال	۶۲	۲۰/۷
استفاده روزانه از فناوری‌های دیجیتال	کمتر از ۲ ساعت	۲۹	۹/۷
	۲ تا ۴ ساعت	۸۶	۲۸/۷
	۴ تا ۶ ساعت	۱۱۱	۳۷/۰
	بیشتر از ۶ ساعت	۷۴	۲۴/۶

برای بررسی داده‌های پرت تک‌متغیری از نمره‌های استاندارد استفاده شد. هیچ‌یک از نمره‌ها خارج از محدوده ± 3 قرار نداشتند. بررسی فاصله ماهالانویس نیز نشان داد مورد پرت چندمتغیری معناداری در سطح 0.001 وجود ندارد. بنابراین، هیچ موردی به دلیل پرت بودن از تحلیل نهایی حذف نشد. مقادیر چولگی و کشیدگی چهار متغیر اصلی در دامنه قابل قبول قرار داشتند. نسبت بحرانی مardia برابر با 2.61 بود که کمتر از مقدار بحرانی 5 است؛ بنابراین، پیش‌فرض نرمال بودن چندمتغیری تأیید و استفاده از روش حداکثر درست‌نمایی مناسب ارزیابی شد. مقادیر عامل تورم واریانس برای پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال و تعهد سازمانی به ترتیب 1.64 ، 1.72 و 1.85 و مقادیر تحمل آن‌ها به ترتیب 0.61 ، 0.58 و 0.54 بود. این نتایج نشان داد هم‌خطی چندگانه جدی میان متغیرهای پیش‌بین وجود ندارد.

میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی متغیرهای اصلی در جدول ۲ ارائه شده است. میانگین پذیرش فناوری برابر با 3.71 ، سبک زندگی دیجیتال برابر با 3.64 ، تعهد سازمانی برابر با 3.69 و اشتیاق کاری برابر با 3.82 بود. با توجه به اینکه ابزارها بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای نمره‌گذاری شده بودند، میانگین هر چهار متغیر بالاتر از نقطه میانی مقیاس قرار داشت. همچنین، مقادیر چولگی و کشیدگی از توزیع مناسب متغیرها حکایت داشتند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
پذیرش فناوری	۳/۷۱	۰/۵۸	-۰/۳۴	۰/۴۱
سبک زندگی دیجیتال	۳/۶۴	۰/۶۱	-۰/۲۸	۰/۳۶
تعهد سازمانی	۳/۶۹	۰/۵۷	-۰/۲۲	۰/۲۹
اشتیاق کاری	۳/۸۲	۰/۵۵	-۰/۳۱	۰/۴۴

برای بررسی روابط اولیه میان متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. نتایج جدول ۳ نشان داد تمامی همبستگی‌ها مثبت و در سطح 0.01 معنادار بودند. پذیرش فناوری با سبک زندگی دیجیتال ($r = 0.46$)، تعهد سازمانی ($r = 0.51$)، و اشتیاق کاری ($r = 0.53$)، رابطه مثبت و معنادار داشت. همچنین، سبک زندگی دیجیتال با تعهد سازمانی ($r = 0.43$)، و اشتیاق کاری ($r = 0.45$) رابطه مثبت و معناداری نشان داد. بیشترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه تعهد سازمانی و اشتیاق کاری بود ($r = 0.58$) $(p < 0.01)$.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴
۱. پذیرش فناوری	۱			
۲. سبک زندگی دیجیتال	**۰/۴۶	۱		
۳. تعهد سازمانی	**۰/۵۱	**۰/۴۳	۱	
۴. اشتیاق کاری	**۰/۵۳	**۰/۴۵	**۰/۵۸	۱

برای ارزیابی برازش مدل ساختاری از مجموعه‌ای از شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد استفاده شد. نتایج نشان داد مقدار χ^2 دو برابر با ۲۳۱٫۴۶ و درجه آزادی برابر با ۱۲۸ بود. نسبت χ^2 دو به درجه آزادی برابر با ۱٫۸۱ به دست آمد که کمتر از مقدار ملاک ۳ است. شاخص‌های GFI ، $AGFI$ ، CFI ، TLI ، IFI و NFI همگی بیشتر از ۰٫۹۰ بودند. همچنین، مقادیر $RMSEA$ و $SRMR$ به ترتیب برابر با ۰٫۰۵۲ و ۰٫۰۴۵ و کمتر از ۰٫۰۸ بودند. بنابراین، مجموعه شاخص‌ها نشان داد مدل ساختاری آزمون شده از برازش مطلوبی با داده‌های مشاهده شده برخوردار بود.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

شاخص	مقدار به دست آمده	ملاک پذیرش	نتیجه
χ^2	۲۳۱٫۴۶	—	—
df	۱۲۸	—	—
χ^2/df	۱٫۸۱	کمتر از ۳	مطلوب
GFI	۰٫۹۴	بیشتر از ۰٫۹۰	مطلوب
AGFI	۰٫۹۱	بیشتر از ۰٫۹۰	مطلوب
CFI	۰٫۹۷	بیشتر از ۰٫۹۰	مطلوب
TLI	۰٫۹۶	بیشتر از ۰٫۹۰	مطلوب
IFI	۰٫۹۷	بیشتر از ۰٫۹۰	مطلوب
NFI	۰٫۹۳	بیشتر از ۰٫۹۰	مطلوب
RMSEA	۰٫۰۵۲	کمتر از ۰٫۰۸	مطلوب
SRMR	۰٫۰۴۵	کمتر از ۰٫۰۸	مطلوب

نتایج ضرایب تعیین نشان داد پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال در مجموع ۴۲ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین کردند ($R^2 = ۰٫۴۲$). همچنین، مجموع پیش‌بین‌های درون مدل ۶۲ درصد از واریانس اشتیاق کاری را تبیین کردند ($R^2 = ۰٫۶۲$) که نشان دهنده قدرت تبیین مناسب مدل در پیش‌بینی اشتیاق کاری بود. نتایج مربوط به مسیرهای مستقیم در جدول ۵ ارائه شده است. پذیرش فناوری اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر اشتیاق کاری داشت ($\beta = ۰٫۲۴$ ، $CR = ۴٫۰۰$ ، $p = ۰٫۰۰۱$). بنابراین، با افزایش پذیرش فناوری، اشتیاق کاری کارکنان نیز افزایش یافت. سبک زندگی دیجیتال نیز اثر مستقیم و مثبتی بر اشتیاق کاری نشان داد ($\beta = ۰٫۱۹$ ، $CR = ۳٫۱۶$ ، $p = ۰٫۰۰۲$).

پذیرش فناوری اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی داشت ($\beta = ۰٫۳۹$ ، $CR = ۷٫۸۰$ ، $p = ۰٫۰۰۱$). همچنین، اثر مستقیم سبک زندگی دیجیتال بر تعهد سازمانی مثبت و معنادار بود ($\beta = ۰٫۳۱$ ، $CR = ۶٫۲۰$ ، $p = ۰٫۰۰۱$). در نهایت، تعهد سازمانی نیز اثر مثبت و معناداری بر اشتیاق کاری داشت ($\beta = ۰٫۳۴$ ، $CR = ۵٫۶۶$ ، $p = ۰٫۰۰۱$). در میان مسیرهای مستقیم مرتبط با اشتیاق کاری، تعهد سازمانی بیشترین ضریب استاندارد را داشت.

جدول ۵. ضرایب مسیرهای مستقیم مدل ساختاری

مسیر ساختاری	ضریب استاندارد β	خطای استاندارد	نسبت بحرانی CR	سطح معناداری	نتیجه
پذیرش فناوری ← اشتیاق کاری	۰/۲۴	۰/۰۶	۴/۰۰	۰/۰۰۱	معنادار
سبک زندگی دیجیتال ← اشتیاق کاری	۰/۱۹	۰/۰۶	۳/۱۶	۰/۰۰۲	معنادار
پذیرش فناوری ← تعهد سازمانی	۰/۳۹	۰/۰۵	۷/۸۰	۰/۰۰۱	معنادار
سبک زندگی دیجیتال ← تعهد سازمانی	۰/۳۱	۰/۰۵	۶/۲۰	۰/۰۰۱	معنادار
تعهد سازمانی ← اشتیاق کاری	۰/۳۴	۰/۰۶	۵/۶۶	۰/۰۰۱	معنادار

برای بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی، اثرهای غیرمستقیم با استفاده از روش بوتاسترپ و فاصله اطمینان ۹۵ درصد آزمون شدند. نتایج نشان داد اثر غیرمستقیم پذیرش فناوری بر اشتیاق کاری از طریق تعهد سازمانی برابر با ۰/۱۳ بود. حد پایین و بالای فاصله اطمینان این اثر به ترتیب ۰/۰۷ و ۰/۲۱ به دست آمد. از آنجاکه فاصله اطمینان شامل صفر نبود، اثر غیرمستقیم از نظر آماری معنادار بود. اثر غیرمستقیم سبک زندگی دیجیتال بر اشتیاق کاری از طریق تعهد سازمانی نیز برابر با ۰/۱۰ بود و فاصله اطمینان آن بین ۰/۰۵ و ۰/۱۷ قرار داشت. قرار نگرفتن صفر در فاصله اطمینان نشان داد این اثر غیرمستقیم نیز معنادار است. بنابراین، تعهد سازمانی رابطه پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با اشتیاق کاری را به طور معناداری میانجی‌گری کرد.

جدول ۶. اثرهای غیرمستقیم پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال بر اشتیاق کاری با میانجی‌گری تعهد سازمانی

مسیر غیرمستقیم	اثر غیرمستقیم	حد پایین فاصله اطمینان ۹۵٪	حد بالای فاصله اطمینان ۹۵٪	نتیجه
پذیرش فناوری ← تعهد سازمانی ← اشتیاق کاری	۰/۱۳	۰/۰۷	۰/۲۱	معنادار
سبک زندگی دیجیتال ← تعهد سازمانی ← اشتیاق کاری	۰/۱۰	۰/۰۵	۰/۱۷	معنادار

با توجه به اینکه اثرهای مستقیم پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال بر اشتیاق کاری پس از ورود تعهد سازمانی همچنان معنادار باقی ماندند و هم‌زمان اثرهای غیرمستقیم نیز معنادار بودند، الگوی میانجی‌گری تعهد سازمانی از نوع میانجی‌گری جزئی بود. به بیان دیگر، پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال هم به طور مستقیم و هم از طریق افزایش تعهد سازمانی، اشتیاق کاری کارکنان را افزایش دادند. در مجموع، یافته‌ها نشان دادند پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال و تعهد سازمانی پیش‌بین‌های مثبت اشتیاق کاری بودند. همچنین، تعهد سازمانی به عنوان یک سازوکار میانجی، بخشی از اثر پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال بر اشتیاق کاری را منتقل کرد. بنابراین، الگوی ساختاری پیشنهادی و فرضیه میانجی‌گری تعهد سازمانی مورد حمایت قرار گرفتند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین روابط ساختاری پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال با اشتیاق کاری کارکنان، با نقش میانجی تعهد سازمانی انجام شد. نتایج نشان داد که مدل پیشنهادی از برآزش مطلوبی برخوردار است و متغیرهای پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال و تعهد سازمانی توان تبیین مناسبی برای اشتیاق کاری دارند. به طور مشخص، پذیرش فناوری اثر مستقیم، مثبت

و معناداری بر اشتیاق کاری داشت؛ سبک زندگی دیجیتال نیز به طور مثبت و معناداری اشتیاق کاری را پیش‌بینی کرد. همچنین، پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال هر دو اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی داشتند و تعهد سازمانی نیز پیش‌بین مثبت و معنادار اشتیاق کاری بود. افزون بر این، نتایج بوت‌استرپ نشان داد که تعهد سازمانی رابطه پذیرش فناوری با اشتیاق کاری و نیز رابطه سبک زندگی دیجیتال با اشتیاق کاری را به طور معناداری میانجی‌گری می‌کند. از آنجا که پس از ورود متغیر میانجی، اثرهای مستقیم همچنان معنادار باقی ماندند، نقش تعهد سازمانی از نوع میانجی‌گری جزئی بود. این مجموعه یافته‌ها نشان می‌دهد که تجربه مثبت کارکنان از فناوری و میزان انطباق آنان با سبک زندگی دیجیتال، هم مستقیماً و هم از طریق تقویت پیوند روان‌شناختی با سازمان، می‌تواند به افزایش انرژی، وقف‌شدن و جذب آنان در فعالیت‌های شغلی منجر شود.

نخستین یافته پژوهش نشان داد پذیرش فناوری اثر مستقیم و مثبت معناداری بر اشتیاق کاری دارد. این نتیجه نشان می‌دهد هرچه کارکنان فناوری‌های موجود در محیط کار را سودمندتر، آسان‌تر و متناسب‌تر با نیازهای حرفه‌ای خود ارزیابی کنند و آمادگی بیشتری برای استفاده از آنها داشته باشند، احتمال بیشتری دارد که با انرژی، تمرکز و علاقه بیشتری در فعالیت‌های کاری مشارکت کنند. این یافته با چارچوب یکپارچه پذیرش و استفاده از فناوری همسو است که در آن انتظار عملکرد، انتظار تلاش، نفوذ اجتماعی و شرایط تسهیل‌کننده به عنوان عوامل تعیین‌کننده تمایل و رفتار استفاده از فناوری مطرح شده‌اند (2). هنگامی که کارکنان احساس کنند یک سامانه دیجیتال می‌تواند کیفیت یا سرعت انجام وظایف را بهبود دهد و استفاده از آن نیازمند تلاش نامتناسب نیست، فناوری از یک عامل بیرونی به بخشی از منابع در دسترس برای انجام مؤثر وظایف تبدیل می‌شود. در چنین شرایطی، کارکنان بخش کمتری از منابع شناختی و هیجانی خود را صرف مقابله با دشواری‌های فناوری می‌کنند و می‌توانند انرژی بیشتری به فعالیت اصلی شغلی اختصاص دهند.

این یافته را می‌توان بر اساس نظریه تقاضاها و منابع شغلی نیز تبیین کرد. بر اساس این نظریه، منابع شغلی علاوه بر تسهیل دستیابی به اهداف، می‌توانند تقاضاهای شغلی را کاهش دهند و انگیزش، رشد و مشارکت فعال کارکنان را افزایش دهند (9). فناوری مورد پذیرش کارکنان می‌تواند نوعی منبع شغلی باشد، زیرا دسترسی به اطلاعات را تسهیل می‌کند، ارتباط با همکاران را سرعت می‌بخشد، امکان انجام انعطاف‌پذیرتر وظایف را فراهم می‌کند و احساس کنترل و کارآمدی را افزایش می‌دهد. در نتیجه، فناوری زمانی که به عنوان منبعی حمایتی تجربه شود، می‌تواند فرایند انگیزشی منتهی به اشتیاق کاری را فعال کند. این برداشت با مفهوم اشتیاق کاری نیز سازگار است؛ اشتیاق کاری به عنوان حالتی مثبت و مرتبط با کار، از نیرومندی، وقف‌شدن و جذب تشکیل می‌شود (7). بنابراین، افزایش سهولت و سودمندی ادراک شده فناوری می‌تواند به کارکنان کمک کند تا انرژی بیشتری برای کار داشته باشند، معنای بیشتری در فعالیت‌های حرفه‌ای بیابند و با تمرکز عمیق‌تری در وظایف خود درگیر شوند.

نتیجه حاضر با شواهد مربوط به دیجیتالی‌شدن محیط کار نیز همخوان است. Chan و همکاران نشان دادند که سواد دیجیتال در شکل‌گیری اشتیاق کارکنان در محیط‌های کاری دیجیتالی‌شده اهمیت دارد و برخورداری از قابلیت‌های لازم برای کار با فناوری

می‌تواند کیفیت درگیری کارکنان با کار را ارتقا دهد (10). همچنین، یافته‌های Ye و همکاران نشان می‌دهد اشتیاق کاری در فرایند تحول دیجیتال از تعامل مجموعه‌ای از شرایط فردی و سازمانی شکل می‌گیرد و قابلیت سازگاری کارکنان با الزامات دیجیتال یکی از اجزای مهم این فرایند است (11). از این منظر، پذیرش فناوری صرفاً بیانگر میزان استفاده از ابزارهای جدید نیست، بلکه نشان‌دهنده نوعی آمادگی شناختی و رفتاری برای بهره‌برداری از فرصت‌هایی است که فناوری برای بهبود عملکرد ایجاد می‌کند. کارکنانی که این آمادگی را دارند، احتمالاً تغییرات فناورانه را کمتر به عنوان تهدید و بیشتر به عنوان فرصت تجربه می‌کنند و در نتیجه، اشتیاق بیشتری در کار نشان می‌دهند.

دومین یافته پژوهش نشان داد سبک زندگی دیجیتال نیز اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر اشتیاق کاری دارد. این یافته بیانگر آن است که کارکنانی که فناوری‌های دیجیتال را به صورت گسترده‌تر و هدفمندتر در فعالیت‌های روزمره، ارتباطی، یادگیری و حرفه‌ای خود ادغام کرده‌اند، آمادگی بیشتری برای مواجهه با محیط‌های کاری دیجیتال دارند. در چنین شرایطی، استفاده از سامانه‌های الکترونیکی، یادگیری ابزارهای جدید و سازگاری با روش‌های دیجیتال انجام کار با اصطکاک روان‌شناختی کمتری همراه خواهد بود. این نتیجه با یافته‌هایی که بر نقش سواد و مهارت‌های دیجیتال در اشتیاق کارکنان تأکید دارند، همسو است (10). همچنین، مرور عوامل چندسطحی تحول دیجیتال نشان داده است که آمادگی فردی، قابلیت یادگیری، حمایت سازمانی و فرهنگ سازگار با فناوری از جمله عواملی هستند که می‌توانند کارکنان را برای مشارکت اثربخش در فرایند تحول دیجیتال آماده کنند (1).

از دیدگاه نظریه خودتعیین‌گری نیز می‌توان رابطه مثبت سبک زندگی دیجیتال با اشتیاق کاری را توضیح داد. بر اساس این نظریه، ارضای نیازهای روان‌شناختی اساسی به شایستگی، خودمختاری و ارتباط، انگیزش درونی و عملکرد مثبت را تقویت می‌کند (12). افرادی که فناوری را در زندگی روزمره خود به طور مؤثر به کار می‌گیرند، معمولاً در تعامل با محیط‌های دیجیتال احساس شایستگی و تسلط بیشتری دارند. همچنین، ابزارهای دیجیتال می‌توانند امکان انتخاب شیوه و زمان انجام برخی وظایف را افزایش دهند و از این طریق احساس خودمختاری را تقویت کنند. از سوی دیگر، فناوری‌های ارتباطی دسترسی سریع‌تر به همکاران و شبکه‌های حرفه‌ای را ممکن می‌سازند و می‌توانند نیاز به ارتباط را حمایت کنند. در صورت تحقق چنین شرایطی، سبک زندگی دیجیتال می‌تواند به یک بستر انگیزشی تبدیل شود که زمینه اشتیاق بیشتر به کار را فراهم می‌کند.

باین‌حال، تفسیر رابطه مثبت سبک زندگی دیجیتال با اشتیاق کاری باید با توجه به ماهیت دوگانه فناوری صورت گیرد. مرور محیط کار دیجیتال نشان داده است که فناوری در کنار مزایایی مانند انعطاف‌پذیری، دسترسی و تسهیل ارتباط، می‌تواند پیامدهای منفی همچون اضافه‌بار اطلاعاتی، اتصال دائمی و فرسایش مرز کار و زندگی نیز داشته باشد (6). همچنین، مطالعات تکنواسترس نشان داده‌اند که پیچیدگی فناوری، اضافه‌بار فناورانه، مزاحمت و عدم قطعیت می‌تواند فشار شغلی را افزایش داده و بهره‌وری و بهزیستی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (3، 4). در مطالعه مربوط به دورکاری نیز هزینه‌های بهزیستی ناشی از استفاده فشرده از فناوری و سازندگان تکنواسترس مورد تأیید قرار گرفته است (5). بنابراین، یافته مثبت پژوهش حاضر را نمی‌توان به این معنا دانست که افزایش صرف

استفاده از فناوری همیشه اشتیاق کاری را افزایش می‌دهد؛ بلکه احتمالاً سبک زندگی دیجیتالی زمانی مفید است که استفاده از فناوری هدفمند، قابل کنترل، متناسب با نیازهای شغلی و همراه با توانایی مدیریت مرزهای زندگی شخصی و حرفه‌ای باشد.

یافته دیگر نشان داد پذیرش فناوری اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. این نتیجه نشان می‌دهد کارکنانی که فناوری‌های سازمانی را کارآمد، قابل استفاده و سودمند می‌دانند، پیوند روان‌شناختی قوی‌تری با سازمان تجربه می‌کنند. یکی از تبیین‌های ممکن آن است که فناوری مناسب، همراه با آموزش و پشتیبانی، می‌تواند از سوی کارکنان به‌عنوان نشانه سرمایه‌گذاری سازمان بر توانمندسازی و تسهیل کار آنان درک شود. در چنین شرایطی، تجربه مثبت از ابزارها و زیرساخت‌های سازمانی می‌تواند به ارزیابی مثبت‌تر از خود سازمان گسترش یابد. یافته حاضر با نتایج Braojos و همکاران همسو است که نشان دادند قابلیت‌های تحول دیجیتال، در حضور رهبری دیجیتال و محیط یادگیری مستمر، می‌توانند به تقویت تعهد سازمانی منجر شوند (14). این همسویی نشان می‌دهد فناوری زمانی بیشترین ظرفیت را برای ایجاد تعهد دارد که در قالب یک تجربه حمایتی و توسعه‌محور ارائه شود، نه صرفاً به‌عنوان ابزاری اجباری برای تغییر شیوه انجام کار.

این رابطه را می‌توان از منظر مبادله اجتماعی نیز توضیح داد. هنگامی که کارکنان منابع و حمایت سازمانی را دریافت می‌کنند، احتمال بیشتری دارد که در قالب نگرش‌ها و رفتارهای مثبت به سازمان پاسخ دهند. Saks نشان داد که کیفیت تجربه کارکنان از منابع و حمایت سازمانی می‌تواند با اشتیاق و درگیری آنان ارتباط پیدا کند (15). در زمینه پژوهش حاضر، فراهم کردن فناوری قابل اعتماد، آموزش استفاده، دسترسی به پشتیبانی فنی و طراحی سامانه‌هایی متناسب با نیازهای کاربران می‌تواند نوعی پیام ضمنی درباره ارزش و اهمیت کارکنان برای سازمان منتقل کند. چنین ادراکی ممکن است احساس تعلق و همانندسازی کارکنان را تقویت کرده و در نهایت به تعهد سازمانی بیشتر منجر شود.

نتایج همچنین نشان داد سبک زندگی دیجیتال اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. این یافته را می‌توان با مفهوم تناسب فرد و محیط تفسیر کرد. زمانی که مهارت‌ها، نگرش‌ها و عادات‌های دیجیتال کارکنان با ساختار و فرهنگ دیجیتال سازمان هماهنگ باشد، اصطکاک کمتری میان ویژگی‌های فردی و الزامات محیط کار ایجاد می‌شود. کارکنانی که به ارتباطات آنلاین، یادگیری دیجیتال، جست‌وجوی اطلاعات و کار با ابزارهای فناوری عادت دارند، احتمالاً در سازمانی که همین الگوها را در فرایندهای خود به کار گرفته است احساس تناسب بیشتری خواهند داشت. این احساس تناسب می‌تواند به تعلق و تعهد بیشتر منجر شود. یافته‌های مربوط به عوامل انسانی تحول دیجیتال نیز نشان می‌دهد که موفقیت دیجیتالی‌شدن نیازمند هماهنگی میان قابلیت‌های کارکنان، فرهنگ سازمان، رهبری و فرصت‌های یادگیری است (1). همچنین، نقش رهبری دیجیتال و محیط یادگیری مستمر در تبدیل قابلیت‌های دیجیتال به تعهد سازمانی مورد تأکید قرار گرفته است (14).

یکی دیگر از یافته‌های مهم پژوهش، اثر مستقیم مثبت و معنادار تعهد سازمانی بر اشتیاق کاری بود. این نتیجه نشان می‌دهد کارکنانی که احساس تعلق، وفاداری و مسئولیت بیشتری نسبت به سازمان دارند، انرژی، وقف‌شدن و جذب بیشتری در فعالیت‌های

شغلی خود نشان می‌دهند. این یافته با فراتحلیل Meyer و همکاران سازگار است که نشان داد ابعاد تعهد سازمانی، به‌ویژه تعهد عاطفی، با پیامدهای کاری مطلوب ارتباط دارند (13). تعهد عاطفی می‌تواند موجب شود کارکنان اهداف و ارزش‌های سازمان را بخشی از هویت حرفه‌ای خود بدانند. در این حالت، موفقیت سازمان برای فرد اهمیت شخصی بیشتری پیدا می‌کند و انگیزه بیشتری برای صرف انرژی و تلاش در نقش شغلی ایجاد می‌شود. این وضعیت با ماهیت اشتیاق کاری که مستلزم سرمایه‌گذاری فعال شناختی و هیجانی در کار است، هماهنگی دارد (7).

این یافته همچنین با شواهد مربوط به پیامدهای اشتیاق کاری همخوان است. Christian و همکاران نشان دادند که اشتیاق کاری با عملکرد وظیفه‌ای و زمینه‌ای ارتباط مثبت دارد و کارکنان مشتاق منابع بیشتری را در انجام وظایف خود سرمایه‌گذاری می‌کنند (8). در نتیجه، تعهد می‌تواند به‌عنوان یکی از پیش‌شرط‌های نگرشی چنین سرمایه‌گذاری‌ای عمل کند. کارکنانی که نسبت به سازمان احساس تعلق و همانندسازی بیشتری دارند، احتمال بیشتری دارد که فعالیت‌های کاری را معنادار بدانند و در انجام آنها پایداری نشان دهند. مطالعات جدید نیز بر اهمیت کیفیت رابطه کارکنان با سازمان در شکل‌گیری نگرش‌های مثبت تأکید کرده‌اند. Gomes و Marques نشان دادند عدالت سازمانی با اشتیاق کاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارد و ادراک مثبت کارکنان از محیط سازمانی می‌تواند همزمان چند پیامد نگرشی مطلوب را تقویت کند (16). همچنین، نقش سازوکارهای نگرشی مانند رضایت شغلی در تقویت تعهد کارکنان در مطالعه Sheikh و همکاران تأیید شده است (17). این شواهد نشان می‌دهند تعهد سازمانی بخشی از یک شبکه گسترده‌تر از نگرش‌های مثبت کارکنان نسبت به سازمان و کار است.

مهم‌ترین یافته مدل حاضر مربوط به نقش میانجی تعهد سازمانی بود. نتایج نشان داد اثر غیرمستقیم پذیرش فناوری بر اشتیاق کاری از طریق تعهد سازمانی معنادار است و همچنین تعهد سازمانی رابطه سبک زندگی دیجیتال با اشتیاق کاری را به‌طور معناداری میانجی‌گری می‌کند. باقی‌ماندن اثرهای مستقیم در کنار معناداری اثرهای غیرمستقیم نشان داد که میانجی‌گری از نوع جزئی است. این نتیجه به این معناست که پذیرش فناوری و سبک زندگی دیجیتال از یک سو مستقیماً می‌تواند اشتیاق کاری را افزایش دهند و از سوی دیگر، بخشی از اثر آنها از طریق تقویت پیوند کارکنان با سازمان منتقل می‌شود. به بیان دیگر، تجربه مثبت دیجیتال ابتدا می‌تواند احساس توانمندی، تناسب و حمایت را افزایش دهد؛ این تجربه سپس به تعهد بیشتر نسبت به سازمان منجر شود و کارکنان متعهد نیز با انرژی و تمرکز بیشتری در نقش شغلی خود مشارکت کنند.

این یافته با دیدگاه‌هایی که تعهد عاطفی را سازوکاری واسط میان ویژگی‌های سازمانی و پیامدهای شغلی می‌دانند، همسو است. Zhou و همکاران نشان دادند تعهد عاطفی می‌تواند نقش میانجی میان رهبری اصیل و جو سازمانی با درهم‌تنیدگی شغلی ایفا کند (18). اگرچه متغیرهای پیش‌بین و پیامد در آن مطالعه با پژوهش حاضر متفاوت‌اند، هر دو الگو نشان می‌دهند که تجارب مثبت کارکنان از محیط سازمانی می‌تواند ابتدا پیوند عاطفی با سازمان را تقویت کنند و سپس به پیامدهای کاری مطلوب‌تر منجر شوند. همچنین، نتایج Braojos و همکاران درباره نقش قابلیت‌های تحول دیجیتال در تقویت تعهد سازمانی (14) در کنار یافته‌های

پژوهش‌های مربوط به ارتباط منابع سازمانی و اشتیاق کارکنان (15) از منطق میانجی‌گری مشاهده‌شده در پژوهش حاضر حمایت می‌کند. در مجموع، یافته‌ها نشان می‌دهند تحول دیجیتال زمانی بیشترین ظرفیت را برای افزایش اشتیاق کاری دارد که فناوری علاوه بر تسهیل وظایف، تجربه کارکنان از رابطه با سازمان را نیز بهبود دهد.

از دیدگاه کاربردی، میانجی‌گری جزئی تعهد سازمانی پیام مهمی دارد: اشتیاق کاری را نمی‌توان صرفاً با سرمایه‌گذاری در فناوری یا افزایش مهارت استفاده از ابزارهای دیجیتال ارتقا داد. حتی زمانی که کارکنان فناوری را می‌پذیرند و سبک زندگی آنان با محیط دیجیتال هماهنگ است، کیفیت پیوند آنان با سازمان همچنان بخشی از اثر این عوامل بر اشتیاق را تعیین می‌کند. از این رو، سازمان باید فناوری را در بستری از حمایت، مشارکت، یادگیری، اعتماد و احترام به نیازهای کارکنان پیاده‌سازی کند. چنین رویکردی با این دیدگاه سازگار است که تحول دیجیتال یک تغییر صرفاً فنی نیست، بلکه فرایندی چندسطحی و انسانی - سازمانی است که موفقیت آن به تعامل فناوری، فرهنگ، رهبری و قابلیت‌های کارکنان وابسته است (1). همچنین، با توجه به ماهیت دوگانه محیط کار دیجیتال، مدیریت فشارها و پیامدهای منفی فناوری برای حفظ اثر مثبت آن بر نگرش‌های کارکنان ضروری است (6). در مجموع، نتایج پژوهش حاضر از الگویی حمایت می‌کند که در آن فناوری، سبک زندگی دیجیتال و تعهد سازمانی به‌صورت مکمل در شکل‌گیری اشتیاق کاری عمل می‌کنند.

پژوهش حاضر با چند محدودیت همراه بود که باید در تفسیر نتایج مورد توجه قرار گیرد. نخست، طرح پژوهش توصیفی - همبستگی و مقطعی بود و بنابراین، اگرچه مدلیابی معادلات ساختاری امکان بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها را فراهم کرد، استنباط قطعی درباره روابط علی امکان‌پذیر نیست. دوم، تمام متغیرها با استفاده از ابزارهای خودگزارشی اندازه‌گیری شدند؛ در نتیجه، احتمال تأثیر سوگیری مطلوبیت اجتماعی، خطای حافظه یا گرایش مشترک روش اندازه‌گیری وجود دارد. سوم، جامعه پژوهش به اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان سمنان محدود بود و ویژگی‌های فرهنگی، ساختاری و فناورانه این دانشگاه‌ها ممکن است با سایر دانشگاه‌ها، سازمان‌های دولتی یا بنگاه‌های خصوصی متفاوت باشد؛ بنابراین، تعمیم یافته‌ها به سایر محیط‌های سازمانی باید با احتیاط انجام شود. همچنین، پژوهش حاضر تفاوت‌های احتمالی میان گروه‌های شغلی، سطوح سنی، سابقه خدمت و میزان استفاده از فناوری را در روابط ساختاری مدل به‌صورت جداگانه بررسی نکرد.

پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آینده از طرح‌های طولی و چندموجی استفاده کنند تا جهت زمانی روابط میان پذیرش فناوری، سبک زندگی دیجیتال، تعهد سازمانی و اشتیاق کاری با دقت بیشتری مشخص شود. انجام پژوهش‌های مداخله‌ای نیز می‌تواند نشان دهد آیا آموزش مهارت‌های دیجیتال، بهبود تجربه کاربری سامانه‌های سازمانی یا برنامه‌های تقویت تعهد سازمانی واقعاً موجب افزایش اشتیاق کاری می‌شوند. تکرار پژوهش در دانشگاه‌های دولتی، سازمان‌های صنعتی، مراکز درمانی، شرکت‌های فناوری و سایر محیط‌های کاری می‌تواند قابلیت تعمیم مدل را افزایش دهد. همچنین، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده نقش متغیرهایی مانند رهبری دیجیتال، حمایت سازمانی ادراک‌شده، خودکارآمدی دیجیتال، سواد دیجیتال، تکنواسترس، تعادل کار و زندگی، خودمختاری شغلی و فرهنگ

یادگیری به عنوان متغیر میانجی یا تعدیل گر بررسی شود. مقایسه مدل میان اعضای هیئت علمی و کارکنان اداری و آزمون ناوردایی مدل در گروه های جمعیت شناختی مختلف نیز می تواند به درک دقیق تر تفاوت های فردی و شغلی کمک کند.

بر اساس یافته های پژوهش، پیشنهاد می شود مدیران دانشگاه ها توسعه فناوری را همزمان با مدیریت تجربه انسانی کارکنان دنبال کنند. پیش از استقرار سامانه های جدید، نیازهای واقعی کاربران بررسی و کارکنان در انتخاب، طراحی یا ارزیابی فناوری مشارکت داده شوند. برگزاری دوره های مستمر سواد و مهارت دیجیتال، فراهم کردن پشتیبانی فنی سریع و قابل دسترس، ساده سازی سامانه ها و کاهش فرایندهای موازی می تواند پذیرش فناوری را افزایش دهد. همچنین، لازم است سیاست هایی برای استفاده متعادل از ابزارهای دیجیتال تدوین شود تا اتصال دائمی، پیام های خارج از ساعات کاری و اضافه بار اطلاعاتی کاهش یابد. مدیران می توانند با تقویت ارتباطات سازمانی، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، قدردانی از تلاش ها، فراهم کردن فرصت رشد حرفه ای و ایجاد احساس عدالت و حمایت، تعهد سازمانی را تقویت کنند. در نهایت، تحول دیجیتال باید به عنوان برنامه ای یکپارچه برای بهبود کار، یادگیری و تجربه کارکنان مدیریت شود تا فناوری به جای تبدیل شدن به منبع فشار، در خدمت افزایش تعلق سازمانی و اشتیاق کاری قرار گیرد.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاق

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع

1. Trenerry B, Chng S, Wang Y, Suhaila ZS, Lim SS, Lu HY, et al. Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors. *Frontiers in Psychology*. 2021;12:620766.

2. Venkatesh V, Morris MG, Davis GB, Davis FD. User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. *MIS Quarterly*. 2003;27(3):425-78. doi: 10.2307/30036540.
3. Tarafdar M, Tu Q, Ragu-Nathan BS, Ragu-Nathan TS. The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity. *Journal of Management Information Systems*. 2007;24(1):301-28.
4. Ayyagari R, Grover V, Purvis R. Technostress: Technological Antecedents and Implications. *MIS Quarterly*. 2011;35(4):831-58.
5. Molino M, Ingusci E, Signore F, Manuti A, Giancaspro ML, Russo V, et al. Wellbeing Costs of Technology Use During COVID-19 Remote Working: An Investigation Using the Italian Translation of the Technostress Creators Scale. *Sustainability*. 2020;12(15):5911. doi: 10.3390/su12155911.
6. Marsh E, Perez Vallejos E, Spence A. The Digital Workplace and Its Dark Side: An Integrative Review. *Computers in Human Behavior*. 2022;128:107118. doi: 10.1016/j.chb.2021.107118.
7. Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two-Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. 2002;3(1):71-92. doi: 10.1023/A:1015630930326.
8. Christian MS, Garza AS, Slaughter JE. Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*. 2011;64(1):89-136.
9. Bakker AB, Demerouti E. Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2017;22(3):273-85. doi: 10.1037/ocp0000056.
10. Chan AJ, Hooi LW, Ngui KS. Do Digital Literacies Matter in Employee Engagement in Digitalised Workplace? *Journal of Asia Business Studies*. 2021;15(3):523-40.
11. Ye D, Xu B, Wei B, Zheng L, Wu YJ. Employee Work Engagement in the Digital Transformation of Enterprises: A Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2024;11:35. doi: 10.1057/s41599-023-02418-y.
12. Ryan RM, Deci EL. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 2000;55(1):68-78.
13. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 2002;61(1):20-52. doi: 10.1006/jvbe.2001.1842.
14. Braojos J, Weritz P, Matute J. Empowering Organisational Commitment Through Digital Transformation Capabilities: The Role of Digital Leadership and a Continuous Learning Environment. *Information Systems Journal*. 2024;34(5):1466-92.
15. Saks AM. Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 2006;21(7):600-19. doi: 10.1108/02683940610690169.
16. Gomes JF, Marques TM. The Influence of Organisational Justice on Work Engagement, Organisational Commitment, and Job Satisfaction: A Comprehensive Study. *Journal of General Management*. 2025;50(2):138-49. doi: 10.1177/03063070221140726.
17. Sheikh W, Islam TR, Islam H. Analyzing the Impact of Organizational Justice on Seafarers' Commitment: Job Satisfaction as a Key Mediator. *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs*. 2026;18(1):117-47. doi: 10.1080/18366503.2024.2403741.
18. Zhou X, Bai X, Yang X, Chen Y. The Effect of Authentic Leadership and Organizational Climate on Job Embeddedness in Chinese Nurses: The Mediating Role of Affective Commitment. *Frontiers in Psychology*. 2025;16. doi: 10.3389/fpsyg.2025.1572684.