

Designing an Appropriate Model to Educate and Promote Knowledge Management and Information Literacy for School Principals

ARTICLE INFO

Article Type

Analytical Review

Authors

Ehsan Mohammadzadeh¹,

Noor Al-din Mirzaei^{2*}

Naghi Kamali³

How to cite this article

Mohammadzadeh E, Mirzaei B, Kamali N, Designing an Appropriate Model to Educate and Promote Knowledge Management and Information Literacy for School Principals, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2020;3:185-193.

1. PhD Student, Department of Educational Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran (Corresponding Author)

3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: mirza683@gmail.com

Article History

Received: 2020/01/06

Accepted: 2020/02/27

ABSTRACT

Purpose: The aim of this study was to design an appropriate model to educate and promote knowledge management and information literacy for school principals.

Materials and Methods: This study was applied in terms of purpose, field implementation method and descriptive-survey research method. , Formed the sample size of this research. Which were selected by proportional random sampling (quota). To collect the data, a researcher-made questionnaire on training and promotion of knowledge management and information literacy of managers in the form of 5 components and 56 items was used. smart pls3 was used.

Findings: The findings indicate that the variable of information technology and education development with path coefficient (0.770), the variable of training and empowerment of managers with path coefficient (0.866), the variable of change in organizational and structural culture with path coefficient (0.865), the variable of formulating policies and strategies of knowledge management with path coefficient (0.884) and the variable of management support and leadership with path coefficient (0.861) showed a positive effect on promoting knowledge management and information literacy of managers.

Conclusion: The results showed that the fit of the proposed model is appropriate and the model is approved.

Keywords: Knowledge management model, information literacy, school principals, Alborz province

طراحی الگوی مناسب به منظور آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی برای مدیران مدارس

احسان محمدزاده^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

نورالدین میرزایی^{۲*}

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران (نویسنده مسئول)

نقی کمالی^۳

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی مناسب به منظور آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی برای مدیران مدارس انجام شد.

مواد و روش ها: این پژوهش از نظر هدف کاربردی، روش اجرا میدانی و روش پژوهش توصیفی-پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران مدارس استان البرز در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۱۵۴۰ نفر تشکیل دادند که ۴۰۰ نفر از مدیران مدارس، حجم نمونه این پژوهش را تشکیل دادند. که به روش نمونه گیری تصادفی نسبتی (سه میه ای) انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در قالب ۵ مؤلفه و ۵۶ گویه استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل از آزمون های تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری، با استفاده از نرم افزارهای **spss 25** و **smart pls 3** استفاده شد.

یافته ها: یافته ها حاکی از آن است که متغیر توسعه فناوری اطلاعات و آموزش با ضریب مسیر (۰/۷۷۰)، متغیر آموزش و توانمندسازی مدیران با ضریب مسیر (۰/۸۶۶)، متغیر تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری با ضریب مسیر (۰/۸۶۵)، متغیر تدوین سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش با ضریب مسیر (۰/۸۸۴) و متغیر حمایت مدیریت و رهبری با ضریب مسیر (۰/۸۶۱) تأثیر مثبتی را بر ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران نشان داد.

نتیجه گیری: نتایج یافته ها نشان از آن داشت که میزان تناسب مدل پیشنهادی نیز مناسب بوده و مدل مورد تأیید است.

کلیدواژه ها: الگوی مدیریت دانش، سواد اطلاعاتی، مدیران مدارس، استان البرز

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۰/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۰۸

* نویسنده مسئول: mirza683@gmail.com

مقدمه

امروزه، موقعیت های نوین کاری و شغلی، درخواست ها و فشارهای روزافزونی را در محیط های کاری بر کارگزاران وارد نموده و سلامت ایشان را تهدید می نماید. با نگاهی عمیق می توان دریافت که، در محیط های پویا یک سلسله مسائل ناخواسته و موقعیت های پیش بینی نشده به وجود می آید که کنترل آنها توسط فرد در سازمان دشوار است (۱). کارهای پیچیده در یک سازمان توسط یک فرد انجام نمی گیرد بلکه تعامل بین فناوری ها، فنون و افراد است که یک سازمان را در انجام وظایف خطیر خود یاری می کند. بنابراین یکی از وظایف دشوار مدیریت ایجاد همکاری بین بسته های مختلف دانش از طریق تبادل و اشتراک اطلاعات است.

سواد اطلاعاتی به عنوان یک نیاز و ضرورت در عصر اطلاعات با تجهیز افراد به توانمندی های تشخیص، نیاز به اطلاعات، تعیین نیاز اطلاعاتی، جایابی، ارزیابی، و استفاده مؤثر و مسئولانه اطلاعات، بقا و کامیابی در این عصر را تا حد بسیار زیادی تضمین می نماید (۲). یکی از این مفاهیم که بیش از سه دهه به دنیای موسسات آموزش عالی راه یافته است مفهوم سواد اطلاعاتی است (۳)؛ از سوی دیگر، محیط آموزشی تمامی عوامل و رویدادهایی را شامل می شود که در کلاس در تعیین موفقیت دانش آموزان نقش بسیار قاطعی را ایفا می کند (۴). سواد اطلاعاتی به عنوان پیش نیاز مشارکت شهروندان، تضمین کننده آینده اقتصاد موفق کشورها از طریق تولید دانش، و بالاخره به عنوان پیش نیازی برای طرح مسائل جهانی که بقای تمدن ها را به چالش می گذارند، یکی از ضروری ترین و حیاتی ترین عنصر به حساب می آید (۵). با این وجود، مرور ادبیات سازمان های یادگیرنده و سواد اطلاعاتی، نشان دهنده آن است که این مفاهیم با تئوری های یادگیری در محیط های آموزشی پیوند نخورده اند (۶). و این در حالی است که، با شناختن محیط آموزشی و چالش های موجود در آن، می توانیم در فرایند یادگیری، مدیریت موثرتری داشته باشیم و متناسب با آن تغییراتی را ایجاد کنیم (۷). برای گسترش این توانمندی ها در سطح جامعه، کتابداران، اساتید و مربیان، متخصصان فناوری، و برخی از سیاستگذاران، نیاز برای تدریس و آموزش مهارت های اطلاعاتی در کلیه سطوح و مقاطع آموزشی را مطرح نموده اند و تأکید نموده اند که افراد در طول عمر خود نیاز به یادگیری مداوم دارند (۸). برای پرداختن به دو مفهوم کلیدی این پژوهش یعنی مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی، می توان چنین بیان نمود که، مفهوم مدیریت دانش به مفاهیمی همچون دانش پنهان و دانش آشکار پیوند خورده است که توسط نوناکا برای طرح ریزی نظریه یادگیری سازمانی طبقه بندی شده است. وی معتقد است که تبدیل دانش فرآیندی است که به خلق دانش در سازمان منجر می شود (۹). در همین راستا، به مهارت و فنون لازم را برای استفاده گسترده از ابزارهای اطلاعاتی و منابع ردیف اول جهت بهره برداری از راه حل های موجود در منابع اطلاعاتی به منظور حل مسایل، سواد اطلاعاتی اطلاق می گردد (۱۰). مطالعات مختلفی در زمینه ی پژوهش حاضر صورت پذیرفته است، از آن جمله عصاره و همکاران نشان دادند که سواد اطلاعاتی اثر مستقیم و مثبت بر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی

آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی برای مدیران مدارس می باشد (۱۷).

مواد و روش ها

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش اجرا میدانی و روش پژوهش توصیفی- پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را مدیران مدارس استان البرز در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۱۵۴۰ نفر تشکیل دادند که ۴۰۰ نفر از مدیران مدارس، حجم نمونه این پژوهش را تشکیل دادند. که به روش نمونه گیری تصادفی نسبتی (سهمیه ای) انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در قالب ۵ مؤلفه و ۵۶ گویه استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل از آزمون های تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری، با استفاده از نرم افزارهای *smart* و *spss25* و *pls3* استفاده شد.

سوال و یافته های پژوهش

۱. چه الگویی را می توان برای آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران مدارس ارائه نمود؟

برای بررسی مدل مناسب برای آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران مدارس از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. روش حداقل مجذورات جزئی در *PLS*، بر اساس برآورد کمترین مجذورات با هدف اولیه بهینه ساختن تبیین واریانس در سازه های وابسته مدل های معادلات ساختاری است. مدل یابی معادلات ساختاری به روش *PLS* شامل دو مرحله آزمون مدل اندازه گیری و آزمون مدل ساختاری می باشد. آزمون مدل اندازه گیری شامل بررسی پایایی (همسانی درونی) و روایی تشخیص مدل می باشد.

آزمون مدل اندازه گیری

به منظور سنجش روایی روش های گوناگونی وجود دارد که در این پژوهش با توجه به اینکه متغیرهای پژوهش از چند بُعد (مؤلفه) تشکیل شده اند، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی بهره گرفته شده است.

تحلیل عاملی تأییدی سوالات پرسشنامه تحقیق در جدول شماره ۱ ارائه شده است. به منظور ارزیابی مدل، در این پژوهش از بارهای عاملی، بررسی پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده، بررسی جذر میانگین واریانس استخراج شده سازه ها با همبستگی سازه ها استفاده شده است. به منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون های پایایی مرکب و میانگین واریانس ارزیابی شد.

دارد (۱۱). همچنین مدیریت دانش نیز رابطه مستقیم و مثبت بر یادگیری سازمانی دارد. بایرانی اردی و همکاران دریافته اند که متغیرهای اصلی مدل مدیریت دانش به منظور بهبود کیفیت یادگیری شامل مدیریت و سرمایه انسانی، فرهنگ و ساختار، فرایندهای مدیریت دانش و آموزش و یادگیری بوده و متغیرهای فرعی شامل مربیگری و رهبری دانش، نوآوری دانش، مدیریت سرمایه فکری، یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، اندازه گیری، ارزیابی و مهندسی مجدد، آموزش، تحصیلات و سواد اطلاعاتی کارکنان، نظام انگیزشی، پاداش و سیستم ارتقای کارکنان، اعتماد، حمایت، تعهد و درک و آگاهی کارکنان و مدیران ارشد و مواردی از این دست است (۱۲). زنجیرچی و همکاران نیز نشان دادند که عارضه یابی مدیریت دانش پیش از اجرای آن در سازمان ضروری است. بر اساس یافته های این تحقیق، ۲۳ عامل به عنوان عوامل شکست مدیریت دانش شناسایی شده اند. عواملی چون "ضعف در ساختار پاداش و انگیزش"، "کافی نبودن بودجه"، "فرهنگ سازمانی"، "فقدان روش مناسب پیاده سازی" و "عدم آموزش مناسب کارمندان" به عنوان مهم ترین عوامل بالقوه شکست و عدم موفقیت مدیریت دانش در سازمان آموزش و پرورش یزد معرفی شده است (۱۳). حبیبی ابوالوش به این نتیجه دست یافته اند که مدیریت دانش و تیم های اطلاعاتی تأثیر مثبت روی توانمندسازی کارکنان دارند و باعث می شود عملکرد کارکنان بعداً خوب شود (۱۴). مرلو نشان داد که هشت متغیر پیش بینی کننده (دانش صریح، تیم های دانش، ناظر، همکار، رهبر، محرک، سودمندی درک شده و رضایتمندی کاربر) در مدلی به صورت مستقل برای استفاده در دانش را تحلیل کرده و نتیجه می گیرد به صورت عملی، امتیازهای مربوط با دانش صریح، رهبری، سودمندی درک شده و رضایتمندی کاربر به صورت آماری بینش بینی کننده قوی را نتیجه می دهند (۱۵). و در تحقیقی که سینگ و کانت، انجام داده اند موانع مدیریت دانش شناسایی شده است: این موانع عبارت اند از: عدم تعهد مدیریت ارشد، فقدان زیرساخت فناوری، فقدان فرهنگ و ساختار سازمانی، نبود انگیزش و پاداش، بازنشستگی یا خروج کارکنان از سازمان و عدم وجود روش مناسب (۱۶). و بر اساس پژوهش دلانگ و فاهی، موانع مدیریت دانش در سه مقوله طبقه بندی شده است: ۱. موانع انسانی: مقاومت درونی، منافع شخصی، خطرپذیری، ترس از استثمار، فقدان اعتماد. ۲. موانع سازمانی: هزینه ها، هدف گذاری ضعیف در مورد دانش، دانش اختصاصی، فاصله و ۳. موانع فناورانه: سیستم های همکاری، میزان دسترسی به فناوری در نهایت، این پژوهش به دنبال طراحی الگوی مناسب به منظور

جدول ۱. مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و *AVE* برای پرسشنامه تحقیق

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (<i>AVE</i>)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
توسعه فناوری اطلاعات	Q01	۰,۸۶۱	۵۳,۸۴۴	۰/۶۱۵	۰/۹۴۱	۰/۹۲۹
	Q02	۰,۸۴۱	۴۴,۱۹۵			
	Q03	۰,۸۶۳	۵۱,۰۹۰			

				۱۹,۲۶۶	۰,۶۳۶	Q04	
				۲۸,۹۱۲	۰,۷۲۴	Q05	
				۳۶,۹۵۱	۰,۷۷۶	Q06	
				۶۰,۹۵۰	۰,۸۶۵	Q07	
				۳۵,۰۰۴	۰,۷۸۴	Q08	
				۲۶,۷۲۲	۰,۶۹۸	Q09	
				۲۷,۴۳۱	۰,۷۶۲	Q10	
۰/۹۴۱	۰/۹۴۸	۰/۵۱۷		۳۰,۲۲۱	۰,۷۴۸	Q11	آموزش و توانمندسازی مدیران
				۲۷,۹۷۰	۰,۷۱۸	Q12	
				۲۵,۸۴۹	۰,۷۶۴	Q13	
				۲۶,۱۷۵	۰,۷۶۹	Q14	
				۲۲,۵۵۹	۰,۷۲۴	Q15	
				۲۰,۰۵۳	۰,۶۷۱	Q16	
				۲۰,۱۷۱	۰,۶۵۷	Q17	
				۲۰,۶۰۰	۰,۶۶۵	Q18	
				۲۰,۵۹۴	۰,۶۶۹	Q19	
				۳۲,۰۶۱	۰,۷۴۶	Q20	
				۲۱,۰۳۲	۰,۶۶۸	Q21	
				۴۶,۹۲۷	۰,۸۳۸	Q22	
				۲۵,۴۲۱	۰,۷۱۵	Q23	
				۴۲,۳۳۰	۰,۷۸۴	Q24	
				۲۱,۱۱۰	۰,۶۶۳	Q25	
				۲۲,۲۵۸	۰,۶۷۰	Q26	
				۲۵,۸۴۱	۰,۷۱۶	Q27	
۰/۸۸۳	۰/۹۰۶	۰/۵۱۹		۲۰,۲۹۴	۰,۶۶۵	Q28	تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختار
				۲۸,۹۴۳	۰,۷۴۸	Q29	
				۱۸,۱۲۰	۰,۶۴۶	Q30	
				۴۳,۸۵۱	۰,۸۰۳	Q31	
				۳۰,۸۱۳	۰,۷۵۰	Q32	
				۳۰,۲۵۲	۰,۷۵۵	Q33	
				۲۷,۵۲۶	۰,۷۳۸	Q34	
				۱۹,۴۰۵	۰,۶۵۸	Q35	
				۲۱,۰۰۸	۰,۷۰۷	Q36	
۰/۹۰۱	۰/۹۱۸	۰/۵۳۰		۲۷,۰۵۹	۰,۷۳۷	Q37	تدوین سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش
				۱۹,۷۱۵	۰,۶۶۲	Q38	
				۲۵,۰۸۰	۰,۷۳۹	Q39	
				۱۸,۶۵۹	۰,۶۵۴	Q40	
				۳۰,۰۲۱	۰,۷۳۳	Q41	
				۳۸,۲۷۸	۰,۷۹۴	Q42	
				۲۷,۰۱۶	۰,۷۱۴	Q43	
				۲۵,۵۱۰	۰,۷۳۳	Q44	
				۳۳,۱۸۶	۰,۷۵۹	Q45	
				۲۷,۰۳۲	۰,۷۴۶	Q46	
۰/۹۰۰	۰/۹۱۸	۰/۵۳۲		۳۸,۶۲۶	۰,۸۳۶	Q47	حمایت مدیریت و

۱۶,۰۰۳	۰,۵۹۵	Q48	رهبری
۱۷,۳۶۴	۰,۶۱۳	Q49	
۲۳,۶۳۳	۰,۶۹۲	Q50	
۱۹,۳۱۵	۰,۶۵۷	Q51	
۲۴,۰۵۷	۰,۷۰۳	Q52	
۴۴,۷۶۷	۰,۸۶۶	Q53	
۲۵,۷۹۳	۰,۷۶۷	Q54	
۲۰,۲۰۹	۰,۷۳۰	Q55	
۲۵,۶۹۹	۰,۷۸۴	Q56	

خواهد داشت. با توجه به جدول بالا هر سه شرط فوق برقرار بوده، بنابراین پرسشنامه از روایی همگرا برخوردار است. چنانچه جذر میانگین واریانس استخراج شده (\sqrt{AVE}) برای یک متغیر بزرگتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها باشد، روایی تشخیصی برای آن متغیر وجود دارد. در جدول زیر اعداد روی قطر اصلی جذر میانگین واریانس استخراج شده می‌باشند.

همانطور که در جدول بالا نشان داده شده است، بار عاملی هیچ سوالی کمتر از ۰/۵ نیست. بنابراین هیچ سوالی از تحلیل حذف نخواهد شد. روایی همگرا زمانی وجود دارد که پایایی ترکیبی از ۰/۷ و AVE از ۰/۵ بزرگتر باشند. همچنین پایایی ترکیبی باید از AVE بزرگتر باشد. در این صورت شرط روایی همگرا وجود

جدول ۲. AVE و همبستگی بین متغیرهای پرسشنامه تحقیق

ردیف	شاخص	۱	۲	۳	۴	۵
۱	آموزش و توانمندسازی مدیران	۰,۷۱۹				
۲	تدوین سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش	۰,۶۶۹	۰,۷۲۸			
۳	تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری	۰,۷۲۴	۰,۷۳۵	۰,۷۲۱		
۴	توسعه فناوری اطلاعات	۰,۶۳۰	۰,۶۱۴	۰,۵۴۰	۰,۷۸۴	
۵	حمایت مدیریت و رهبری	۰,۷۲۱	۰,۷۷۴	۰,۶۸۱	۰,۶۰۲	۰,۷۲۹

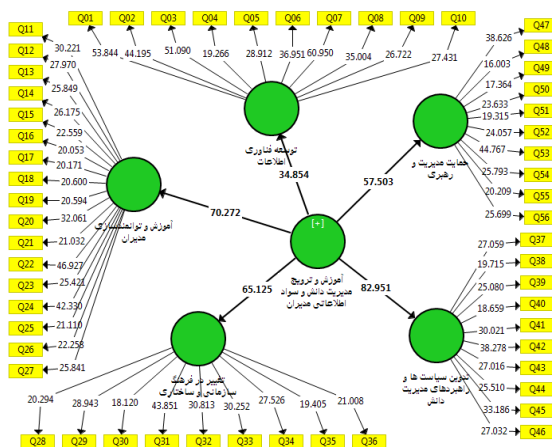
اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت استرپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیوندت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیوندت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

همانطور که از داده‌های جدول بالا مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است. بنابراین روایی تشخیصی پرسشنامه تحقیق مورد تایید است.

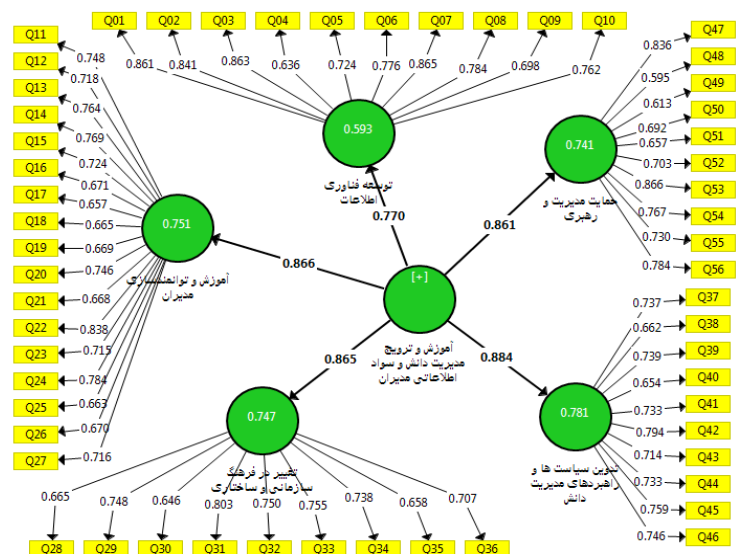
مدل ساختاری پژوهش

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.

شکل ۱. ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲. نتایج آزمون تی-استیوندت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر



¹ Bootstrapping

برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و

جدول ۳. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری

ردیف	مسیر	بار عاملی (β)	عدد معنی‌داری (t-value)	نتیجه آزمون	رتبه تاثیرگذاری
۱	توسعه فناوری اطلاعات ← آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران	۰/۷۷۰	۳۴/۸۵۴	تایید	(۵)
۲	آموزش و توانمندسازی مدیران ← آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران	۰/۸۶۶	۷۰/۲۷۲	تایید	(۲)
۳	تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری ← آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران	۰/۸۶۵	۶۵/۱۲۵	تایید	(۳)
۴	تدوین سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش ← آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران	۰/۸۸۴	۸۲/۹۵۱	تایید	(۱)
۵	حمایت مدیریت و رهبری ← آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران	۰/۸۶۱	۵۷/۵۰۳	تایید	(۴)

مسیر مشخص است که متغیر آموزش و توانمندسازی مدیران از لحاظ تاثیرگذاری بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در رتبه‌ی سوم قرار دارد.

تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری:

مطابق با جدول ۳؛ آماره معنی‌داری بین متغیر تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران برابر (۶۵/۱۲۵) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۸۶۵) است و میزان تاثیر مثبت تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران را نشان می‌دهد. این بدان معناست که تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود. همچنین با توجه به مقادیر ضرایب مسیر مشخص است که متغیر تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری از لحاظ تاثیرگذاری بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در رتبه‌ی سوم قرار دارد.

تدوین سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش:

مطابق با جدول ۳؛ آماره معنی‌داری بین متغیر تدوین سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران برابر (۸۲/۹۵۱) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان تدوین سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر

توسعه فناوری اطلاعات:

مطابق با جدول ۳؛ آماره معنی‌داری بین متغیر توسعه فناوری اطلاعات و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران برابر (۳۴/۸۵۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان توسعه فناوری اطلاعات و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۷۰) است و میزان تاثیر مثبت توسعه فناوری اطلاعات بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران را نشان می‌دهد. این بدان معناست که توسعه فناوری اطلاعات بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود. همچنین با توجه به مقادیر ضرایب مسیر مشخص است که متغیر توسعه فناوری اطلاعات از لحاظ تاثیرگذاری بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در رتبه‌ی سوم قرار دارد.

آموزش و توانمندسازی مدیران:

مطابق با جدول ۳؛ آماره معنی‌داری بین متغیر آموزش و توانمندسازی مدیران و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران برابر (۷۰/۲۷۲) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان آموزش و توانمندسازی مدیران و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۸۶۶) است و میزان تاثیر مثبت آموزش و توانمندسازی مدیران بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران را نشان می‌دهد. این بدان معناست که آموزش و توانمندسازی مدیران بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود. همچنین با توجه به مقادیر ضرایب

ب) معیار Q^2 جدول ۵. مقادیر Q^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	Q^2
آموزش و توانمندسازی مدیران	۰/۳۵۷
تدوین سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش	۰/۳۸۶
تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری	۰/۳۶۲
توسعه فناوری اطلاعات	۰/۳۳۲
حمایت مدیریت و رهبری	۰/۳۵۶

برابر (۰/۸۸۴) است و میزان تاثیر مثبت تدوین سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران را نشان می‌دهد. این بدان معناست که ردیف تدوین سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران تاثیر مثبت و مستقیم دارد. ۲ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود. همچنین با توجه به مقادیر ۳ ضرایب مسیر مشخص است که متغیر تدوین سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش از لحاظ تاثیرگذاری بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در رتبه سوم قرار دارد.

حمایت مدیریت و رهبری:

مطابق با جدول ۳: آماره معنی‌داری بین متغیر حمایت مدیریت و رهبری و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران برابر (۵۷/۵۰۳) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان حمایت مدیریت و رهبری و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۸۶۱) است و میزان تاثیر مثبت حمایت مدیریت و رهبری بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران را نشان می‌دهد. این بدان معناست که حمایت مدیریت و رهبری بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران تاثیر مثبت و مستقیم دارد. بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود. همچنین با توجه به مقادیر ضرایب مسیر مشخص است که متغیر حمایت مدیریت و رهبری از لحاظ تاثیرگذاری بر آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در رتبه سوم قرار دارد.

۲: آیا الگوی آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی برای مدیران مدارس از اعتبار لازم برخوردار است؟
برای بررسی میزان تناسب مدل پیشنهادی و کفایت مدل از سه معیار بررسی کفایت مدل به صورت زیر استفاده شده است.

الف) معیار R^2 جدول ۴. مقادیر R^2 متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیر	R^2
۱	آموزش و توانمندسازی مدیران	۰/۷۵۱
۲	تدوین سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش	۰/۷۸۱
۳	تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری	۰/۷۴۷
۴	توسعه فناوری اطلاعات	۰/۵۹۳
۵	حمایت مدیریت و رهبری	۰/۷۴۱

ج) معیار GOF

جدول ۴-۱۳. میزان $cummunality$ و متغیرهای تحقیق

متغیر	$cummunality$	R^2
آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی	۰/۵۹۳	--
آموزش و توانمندسازی مدیران	۰/۴۳۸	۰/۷۵۱
تدوین سیاست ها و راهبردهای مدیریت دانش	۰/۴۱۴	۰/۷۸۱
تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری	۰/۳۹۰	۰/۷۴۷
توسعه فناوری اطلاعات	۰/۵۰۴	۰/۵۹۳
حمایت مدیریت و رهبری	۰/۴۱۹	۰/۷۴۱
میانگین	۰/۴۶۰	۰/۷۲۳

$$GOF = \sqrt{cummunality \times R^2} = \sqrt{0,460 \times 0,723} = 0,592$$

مقدار GOF برای مدل پژوهش، مقدار ۰/۵۹۲ محاسبه شده که بالاتر از مقدار ملاک ۰/۳ است و نشان از توان مناسب مدل در پیش‌بینی متغیر مکنون درون‌زای مدل دارد. با توجه به موارد مطرح شده در بالا نتیجه می‌شود که؛ میزان تناسب مدل پیشنهادی مناسب بوده و مدل مورد تایید است.

بحث و نتیجه گیری

دنیای نوین، عصر تحولات و تغییرات شگرف در دانش و فناوری-ها بوده، عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش‌گرا به جای نیروی انسانی عملکردی و استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری به منظور گسترش عرصه رقابتی است. در این عصر، مزیت رقابتی پایدار و اصلی در سرمایه‌های دانشی نهفته بوده و دانش به عنوان یک بخش سودمند و مهمترین منبع کلیدی در محیط اقتصاد جهانی مطرح است. لذا یکی از دغدغه‌ها و عوامل بالندگی و بهره‌وری سازمان‌ها، مدیریت دانش است (نقی پور ایوکی و همکاران، ۱۳۹۹). این شرایط در حالی واقع گردیده است که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و نیز سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور، به وضوح در مورد سرمایه‌گذاری در تسهیم و انتقال دانش و به کارگیری فرایندهای آن در سازمان

References

1. Dato , D. Young . N (2018). Construct And Used Criteron Related Validity Of Four Commonly Used Goal Oenatation Instrument. *Contemporary Educational Psychology*. 28, 434 – 469.
2. Alla, S. (2015). Approach Avoidance Motivation And Metacognition, Self – Regulation: The Role Of Need For Achievement And For Of Failure Learning And Individual Difference. 1.
3. Hejazi, M.; Weiss, A. (2016) Attributional styles, academic self-efficacy and mental health of gifted students. *Cognitive Science News* (1) 5; 28 - 32.
4. Hachilson. M (2013) Aninvestijation Of Social Self-Efficacy Expectations And Ssertiveness In Multi – Program High School Students. *Procedia Social And Behauioral Sciences* 1, Pp. 623-629.
5. Bandi, M (2016) Approach Avoidance Motivation And Metacognition, Self – Regulation: The Role Of Need For Achievement And For Of Failure Learning And Individual Difference. 1.
6. Esmuell. M , Eravini. M (2016) Demand-Withdraw Communication During Couple Conflict: A Review And Analysis. In P. Noller & J. Feeney (Eds.), *Understanding Marriage: Developments In The Study Of Couple Interaction: Advances In Personal Relationship* (Pp. 289-322). New York: Cambridge University Press.
7. Gaen. B (2014) Feasibility Of The Mind-Matters School Mental Health Promotion Program In American Schools. *Journal Of Youth And Adolescence*, 34, 51- 58.
8. Rader. B (2017) Apsychometric Evaluation Of The Mayer-Salovey-Caruso Emotionalintelligence Test Version 2.0. *Intelligence*, 33, 285-305.
9. Balstrien. N (2008) Metacognitive Experiences In Problem Solving: Meta Cognition, Motivation, And Self-

آموزش و پرورش تأکید شده است (نقی پور، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش حاضر نشان داد که آماره معنی‌داری بین متغیر توسعه فناوری اطلاعات و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران برابر (۳۴/۸۵۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان توسعه فناوری اطلاعات و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۷۷۰) است. آماره معنی‌داری بین متغیر آموزش و توانمندسازی مدیران و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران برابر (۷۰/۲۷۲) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان آموزش و توانمندسازی مدیران و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۸۶۶) است، آماره معنی‌داری بین متغیر تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران برابر (۶۵/۱۲۵) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان تغییر در فرهنگ سازمانی و ساختاری و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۸۶۵) است؛ آماره معنی‌داری بین متغیر تدوین سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران برابر (۸۲/۹۵۱) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان تدوین سیاست‌ها و راهبردهای مدیریت دانش و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۸۸۴) است و آماره معنی‌داری بین متغیر حمایت مدیریت و رهبری و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران برابر (۵۷/۵۰۳) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان حمایت مدیریت و رهبری و آموزش و ترویج مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی مدیران در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۸۶۱) است. نتایج این پژوهش با یافته‌های سایر پژوهشگرانی همچون عصاره و همکاران (۱۳۹۹)، بایرامی اردی و همکاران (۱۳۹۹)، زنجیرچی و همکاران (۱۳۹۶)، حبیبی ابوالوش (۲۰۱۸)، مرلو (۲۰۱۶)، سینگ و کانت (۲۰۰۸)، دلانگ و فاهی (۲۰۰۰)، همسو بوده و همخوانی دارد. آموزش و پرورش می‌بایست با ارج نهادن به الگوی تدوین شده‌ی ترویج آموزش مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی برای مدیران، آن را به عنوان یک نیاز ضروری، جهت پیشگامی در عرصه رقابتی در نظر گرفته و در زمره برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد. همچنین، خلق دانش جدید در سازمان آموزش و پرورش، باید به وسیله یادگیری گروهی، کسب دانش و اطلاعات و ارزیابی دانش صورت گیرد.

16. Ling . M & Kant. M (2008) Efficacy Of A Communication And Stress Management Training On Medical Residents' Self-Efficacy, Stress To Communicate And Burnout . Journal Of Health Psychology. Vol. 15 No. 7: 1075-1081.
17. De Long, D. W., and Fahy, L., 2000, Diagnosing Cultural Barriers to Knowledge Management. The Academy of Management Executive, Vol. 14, No. 4.
- Regulation. In A. Efklides, J. Kuhl, & R. M. Sorrentino (Eds)., Trends And Prospects In Motivation Research (Pp.297-323). Dordrecht, The Netherland: Kluwer.
10. Ali Nejad, M. (2011) The relationship between self-efficacy and mental health with emotional regulation, thought management among high school students. Bi-monthly scientific research journal of Shahed University 14, 22, pages 82-69.
11. Osareh F, Bigdeli Z, Shahni Yilagh M, Taherzadeh Mousavian S. (2020). Designing and testing a causal relationship model of information literacy and organizational learning components with the mediation of knowledge management in the staff of Bidboland gas refinery in Behbahan. Information management science and technology. 6 (4), 48-15.
12. Bayrami Ardi M, Turani H, Khalkhali A, Shakibaei Z and Kazempour I. (2020). Investigating the effect of knowledge management factors on improving learning "in technical and vocational education units". Career and organizational counseling. 12 (44), 160-129.
13. Zanjirchi, Seyed Mahmoud; Curious single engraving, Amirreza; Behnia, Forough. (2017). Complication of knowledge management implementation in education in Yazd province. Journal of Education, 31 (3), 95-116.
14. Hibis Abualoush, Sh., Misheal Obeidat, A., Tarhini, A., Masa'deh, R., & Al- Badi, A. (2018). The Role of Employess' Emprovement as an Intermediary Variable Between Knowledge Management and Information System on Employees' Performance. Journal of Information and Knowledge Management Ayatems, 48(2), 217- 237.
15. Merlo, T. R. (2016). Factors in Fuencing Knowledge Use in Technology Entepnises in Southern United States. Procida Cumputer Science, 99(17), 15-35.