

بررسی تأثیر تسهیم‌دانش بر عملکردشغلی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی  
(مطالعه موردی: مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز)

حامد سبزواری<sup>۱\*</sup>، ماریا نصیری<sup>۲</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت اطلاعات، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۸)

### چکیده

هدف از این پژوهش تعیین تأثیر تسهیم‌دانش بر عملکردشغلی با نقش میانجی سواداطلاعاتی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی از نوع علی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. روش جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش به شیوه کتابخانه‌ای و میدانی است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل تمامی مدیران و معاونان آموزشی مقطع متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز که در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۹۹ اشتغال به خدمت داشتند که تعدادشان ۲۱۰ نفر بوده است. با استفاده از جدول مورگان و کرجسی تعداد ۱۳۲ نفر نمونه به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌های استاندارد تسهیم‌دانش نورادصدیق، سواد اطلاعاتی قاسمی و عملکردشغلی آقایی بودند. پایایی این پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد و به ترتیب برای تسهیم‌دانش ۰/۷۷ و سواداطلاعاتی ۰/۷۹ و عملکردشغلی ۰/۸۰ محاسبه شد. روایی این پرسشنامه‌ها توسط متخصصان تایید شد. داده‌های جمع‌آوری شده با نرم افزار Smart PLS و Spss تحلیل و فرضیه‌های پژوهش آزمون شدند. نتایج نشان داد مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین تسهیم‌دانش و عملکردشغلی یعنی تسهیم‌دانش بر عملکردشغلی، تسهیم‌دانش بر سواداطلاعاتی و عملکردشغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد در نهایت می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری سواداطلاعاتی در رابطه بین تسهیم‌دانش و عملکردشغلی را تأیید کرد.

کلمات کلیدی: تسهیم‌دانش، سواداطلاعاتی، عملکردشغلی

## مقدمه

هرگونه تحول اساسی در جامعه مستلزم متحول شدن نظام آموزشی آن جامعه است و محور اصلی پیشرفت هر نظام آموزشی کیفیت عملکرد مدیران می‌باشد. مدیران به عنوان یکی از مهمترین ارکان تعلیم و تربیت در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه نقش به‌سزایی ایفا می‌کند. بر این اساس، توجه به عملکرد شغلی<sup>۱</sup> و عوامل تأثیرگذار بر آن در سازمان آموزش و پرورش ضروری به نظر می‌رسد. عملکرد شغلی به رفتارهایی که در ارتباط با شغل، نمایان می‌شود، اشاره می‌کند. یا به میزان بازدهی که افراد در شغل خود به تناسب شغل نشان می‌دهند، حاصل می‌شود.

عملکرد شغلی، بازده کارکنان مطابق با مقرراتی است که حاصل فعالیت‌های نیروی انسانی که در ارتباط با وظایف به او واگذار می‌شود و بیان‌کننده تلاش و میزان موفقیت فرد در انجام وظایف شغلی و رفتار مورد انتظار را بیان می‌کند (بابو و همکاران<sup>۲</sup>، ۱۹۹۷). در این مقاله از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی، دو متغیر تسهیم‌دانش<sup>۳</sup> و سواد اطلاعاتی<sup>۴</sup> بررسی می‌شود. ما در عصر دانش‌زندگی می‌کنیم. عبارت «دانش قدرت است» جای خود را در عصر دانایی محوری به «اشتراک دانش قدرت است» داده است. تسهیم‌دانش به ارائه اطلاعات در مورد وظیفه و شغل برای کمک به دیگران و همکاری با دیگران برای حل مسائل و مشکلات، توسعه ایده‌های جدید و سیاست‌ها و رویه‌های اجرا اشاره دارد (وانگ و نو<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰).

اشتراک هدفمند دانش در سازمان‌ها به یادگیری سریع‌تر فردی و سازمانی منجر می‌شود و خلاقیت را توسعه می‌دهد و در نهایت به بهبود عملکرد فرد و سازمان می‌انجامد. بر این اساس است که سازمان‌ها اشتراک دانش را تقویت و کارکنان خود را به این امر تشویق می‌کنند. افرادی که اطلاعات خود را تسهیم می‌کنند خود را وابسته به سازمان و تخصص دیگران می‌دانند (بارتول و سریواستا<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲).

تسهیم‌دانش یکی از حوزه‌های کلیدی در فرایند مدیریت دانش است و در برخی از سازمان‌ها به اشتراک‌گذاری دانش امری طبیعی است اما در برخی دیگر دانش به عنوان یک ابزار قدرت می‌باشد. بسیاری از سازمان‌ها عوامل انگیزشی متنوعی را به کار گرفته‌اند تا به تسهیم‌دانش در

---

<sup>1</sup> Job Performance

<sup>2</sup> Babu et al

<sup>3</sup> Knowledge Sharing

<sup>4</sup> Information literacy

<sup>5</sup> Wang & Noe

<sup>6</sup> Bartol & Srivastava

سازمان کمک کنند و از آنجا که هدف و رسالت نهاد آموزش و پرورش انسان‌سازی و توسعه و تکامل انسان است، بنابراین باید برای رسیدن به این مهم راه‌های توسعه و تقویت تسهیم دانش در این سازمان را بررسی نمود (یونسکو<sup>۷</sup>، ۱۹۷۵).

جهان پیرامون انسان‌ها با سرعت و شتابی چشمگیر در حال تغییر و دگرگونی است. تغییرات اطلاعاتی سال‌های اخیر در طول تاریخ بی‌سابقه بوده و پیش‌بینی می‌شود این تحولات در آینده نه چندان دور با شتابی تندتر و خارج از حد انتظار به وقوع بپیوندد. با ظهور تحولات در هر دورانی لازم است توانمندی‌ها و سواد متناسب با آن تحولات تغییر نماید (نظری، ۱۳۸۴).

در حدود اواسط قرن بیستم، کشورهای صنعتی به مرحله جدیدی پای نهادند که طی آن به جوامعی خدمتگزار تبدیل شدند. در این دوره، جاذبه استخدام بیشتر مبتنی بر ارائه خدمات بود. ولی اکنون این کشورها در عصر اطلاعات به سر می‌برند. یعنی عصری که در آن حاکمیت به کامپیوتر، تکنولوژی ارتباطات و متخصصان و افراد بسیار ماهری تعلق دارد و به جای تلاش فیزیکی بر لزوم استفاده از قدرت فکر تأکید می‌شود (جرالد<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰).

عصر اطلاعات، یکی از عظیم‌ترین چالش‌هایی است که امروزه جوامع مختلف را تحت تأثیر خود قرار داده است. رشد غیر قابل پیش‌بینی اطلاعات و فناوری‌های مربوط به حوزه ذخیره‌سازی، سازماندهی و دسترسی به اطلاعات از جمله ویژگی‌های بارز این عصر به حساب می‌آیند (وبر و جانسون<sup>۹</sup>، ۲۰۰۲). سواد اطلاعاتی به فرد توانایی بحث می‌بخشد، این مهارت فرد را برای یادگیری مادام‌العمر آماده می‌کند و موجب می‌شود تا افراد از موفقیت در تأمین نیازهای اطلاعاتی لذت ببرند (داورپناه، ۱۳۸۷). سواد اطلاعاتی بیشترین اهمیت را برای افراد به وجود می‌آورد که چگونه یاد بگیرند و چگونه به چنین رویکردی، یعنی دانش باز و قابل تغییر برسند. واضح است که این مسئله چالش‌های قابل ملاحظه‌ای را برای آموزش به همراه دارد (جونز<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۰).

تسلط به سواد اطلاعاتی به معنای واقعی آن می‌تواند شرایط لازم برای توانمندسازی محققان در برنامه‌ریزی بهتر و مدیریت و فرایند پژوهش و دستیابی به اطلاعات مناسب برای هر قسمت از کار و در نهایت تولید دانش جدید باشد. انگیزه و جرأت دست زدن به فعالیت‌های پژوهشی از دیگر مزایای سواد اطلاعاتی است و با اطمینان می‌توان گفت بین سواد اطلاعاتی در یک جامعه و میزان رشد دانش در آن جامعه رابطه مستقیم وجود دارد (فتاحی، ۱۳۸۳). جهت یادآوری

<sup>7</sup> Unesco

<sup>8</sup> Gerald

<sup>9</sup> Weber & Johnson

<sup>10</sup> Jones

اهمیت مدیریت در سازمانی مانند آموزش و پرورش که از سپیده دم دوره مدرن کل عرصه پیدا و پنهان زندگی آدمیان را در همه زمینه‌ها تحت استیلا قرار داده است، اشاره به همین نکته کافی است که یک چهارم از کل بودجه بسیاری از کشورها و یک سوم از عمر مفید همه انسان‌ها صرف آن می‌شود.

از آنجایی که یکی از ضروری‌ترین مسائل در هر سازمان عملکردشغلی آن است و همچنین عملکردشغلی یکی از مهمترین متغیرهای ملاک در روانشناسی سازمانی است و اهمیت آن هم برای افراد و هم برای سازمان کاملاً روشن است. پس اهمیت عملکردشغلی، ضرورت تحقیق هرچه بیشتر را درباره عملکردشغلی مجاب می‌کند (احمد آبادی و همکاران، ۱۳۸۵). یافته‌های این پژوهش هم برای پژوهشگران و هم برای مدیران آموزش و پرورش مفید خواهد بود. مروری بر پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که تحقیقات در مورد تسهیم‌دانش و سواداطلاعاتی در داخل کشور بیشتر با هدف ارائه تدابیری برای مدیران به منظور افزایش عملکردشغلی آنان به انجام رسیده و کمتر مورد توجه بوده است. با توجه به موارد ذکر شده و اهمیت سواداطلاعاتی به عنوان یکی از شاخصه‌های موفقیت مدیران، در این پژوهش سعی شده تا تأثیر تسهیم‌دانش بر عملکردشغلی با نقش میانجی سواداطلاعاتی مدیران سنجیده شود.

### پیشینه پژوهش

با اینکه مدیریت دانش امروزه به عنوان موضوعی بحث برانگیز بدل شده است، اما چیز جدیدی محسوب نمی‌شود. از زمانی که انسان‌ها آموختند که باید تجارب حرف‌های خود در مشاغل مختلف را به فرزندان و شاگردان انتقال دهند، دانش اداره می‌شد. اما در چند دهه گذشته مدیریت دانش به صورت جدی وارد عرصه مدیریت شد. در بدو امر به مدیریت دانش فقط از بعد فناوری نگاه می‌شد و آن را یک فناوری می‌پنداشتند اما به تدریج سازمان‌ها دریافتند که برای استفاده واقعی از مهارت کارکنان، چیزی ماورای مدیریت اطلاعات مورد نیاز است. انسان‌ها در مقابل ابزارهای چاپی یا الکترونیکی، در مرکز توسعه، اجرا و موفقیت مدیریت دانش قرار می‌گیرند و همین عامل انسانی وجه تمایز مدیریت دانش از مفاهیم مشابه چون مدیریت اطلاعات است (بلر و همکاران<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۲).

اولین تعاریف از سواد اطلاعاتی در اوایل دهه هفتاد معرفی شدند. واژه سواد اطلاعاتی برای نخستین بار در سال ۱۹۷۴ توسط پل زورکوفسکی<sup>۱۲</sup> مطرح شد. زورکوفسکی که در آن زمان

<sup>11</sup> Beler et al

<sup>12</sup> Pavel Zorkowski

رئیس انجمن نرم‌افزار و صنعت اطلاعات آمریکا<sup>۱۳</sup> بود، این واژه را در گزارشی به کمیسیون کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی آمریکا بکار برد. باتوجه به گسترش فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی مفهوم سواد اطلاعاتی به تدریج از چنان گسترش و ابعادی برخوردار شد که محور بسیاری از همایش‌های بین‌المللی و موضوع صدها کتاب و هزاران مقاله علمی قرار گرفت. در دهه ۱۹۸۰ عنصر فناوری اطلاعات نیز وارد تعریف سواد اطلاعاتی شد و سواد اطلاعاتی به عنوان سواد و جامعه اطلاعاتی مورد توجه قرار گرفت.

نهضت مدیریت علمی و اصولی که تبلیغ می‌کرد در اوایل قرن بیستم علاوه بر مؤسسات صنعتی و کارخانه‌ها در نظام‌های آموزشی کشور ایالات متحده آمریکا مؤثر واقع شد. هواداران مدیریت علمی در نظام‌های آموزشی به کاربرد اصول آن همت گماشتند. آنها مدرسه را مثابه کارخانه تلقی می‌کردند که در آن دانش‌آموزان به مثابه مواد خام باید در فرایند آموزش و پرورش متناسب با کیفیت و ویژگی‌های مورد انتظار جامعه تغییر و تحول پیدا کنند. بنابراین مدیران آموزشی باید برای تحقق این هدف کارکنان واجد صلاحیت، ابزارها و روش‌های فنی ویژه مورد نیاز را با معیارها و استانداردهای از پیش تعیین شده فراهم سازند. فعالیت‌هایی که در نظام آموزشی اجرا می‌شد، تمرکز بر کلاس درس و مدرسه بود.

در مسیر تاریخ علم مدیریت، بعد از مدیریت علمی، مدیریت اداری هانری فایول شکل گرفت که تأثیرات آن بر مدیریت آموزشی همه کشورها در آن زمان کاملاً پذیرفته شد. جوانب رسمی سازمان آموزشی نظیر اهداف، خط مشی‌ها، سلسله مراتب اختیار، تمرکز و عدم تمرکز و... عمدتاً به مفاهیم یا اصول نظریه فوق اشاره دارد. در زمینه مدیریت نیز توصیه و تجویز اصول به منظور اداره نظام یا مدرسه یا کلاس داری تأثیر رهنمودهای تجویزی فایول و پیروانش را به خاطر آورد. مفاهیم و اصول نظریه روابط انسانی شاید پیش از هر سازمانی در محیط‌های آموزشی زمینه پذیرش داشت، زیرا که ماهیت کار آموزش و پرورش ایجاب می‌کرد که جوانب انسانی کار مورد توجه قرار گیرد. با وجود اینکه روابط انسانی و جو اجتماعی محیط کار همواره تحت تأثیر ارزش‌های فرهنگی بوده است ملاحظات نظریه روابط انسانی شفافیت جدیدی نسبت به پیچیدگی‌های آن پدید آورد (علاقه بند، ۱۳۸۶).

برخی از پژوهش‌هایی که در این زمینه‌ها انجام گرفته است به شرح ذیل می‌باشد:

<sup>13</sup> American Software Industry Association

- ۱- زینتا و همکاران<sup>۱۴</sup> (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان تأثیر سواداطلاعاتی بر عملکرد مدیریتی انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که سواداطلاعاتی، خودکارآمدی و اطلاعات حسابداری مدیریت استراتژیک بر عملکرد مدیریتی تأثیر مستقیم دارد.
- ۲- مهاگما<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان تأثیر تسهیم‌دانش بر عملکرد کارکنان انجام داد. یافته‌ها نشان می‌دهد که استراتژی‌های تسهیم‌دانش القا و آموزش، سیاست‌های منابع انسانی، فرهنگ سازمان و پاداش است. این مطالعه ارتباطات، آموزش، مشارکت، پشتیبانی مدیریت را به عنوان یک روش تسهیم‌دانش توصیه می‌کند و بهبود عملکرد کارکنان را به ارمغان می‌آورد.
- ۳- سواسون<sup>۱۶</sup> (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان تأثیر شایستگی‌های رهبر در به تسهیم دانش و عملکرد شغلی: نظریه سرمایه اجتماعی نشان داد، بررسی رهبری از دیدگاه شایستگی به دانشمندان این امکان را می‌دهد تا ابعاد مختلف خصوصیات و ظرفیت‌های رهبر را درک کنند.
- ۴- کنفچیان لنگرودی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سواداطلاعاتی با عملکردشغلی معلمان مقطع ابتدایی دخترانه آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس انجام داد. نتایج حاصل نشان داد که عملکردشغلی آزمودنی‌ها در کل در سطح مناسبی قرار دارد. همچنین سواداطلاعاتی آزمودنی‌ها در کل در سطح متوسط قرار دارد و بین سواداطلاعاتی با عملکردشغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۵- نیک‌نژاد (۱۳۹۵) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سواداطلاعاتی و عملکردشغلی دبیران انجام داد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین سواداطلاعاتی با عملکردشغلی دبیران زن شهرستان آمل رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- پورعباس و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان تأثیر تسهیم‌دانش بر عملکرد سازمانی، با میانجیگری سرمایه فکری در سازمان تامین اجتماعی استان گیلان انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها حاکی از این است که تأثیر مستقیم تسهیم‌دانش ضمنی و صریح بر عملکرد، تأثیر مستقیم سرمایه فکری بر عملکرد و تأثیر تسهیم‌دانش ضمنی و صریح از طریق سرمایه فکری بر عملکرد مورد تأیید قرار گرفت.
- ۷- نوذری (۱۳۹۷) پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه مدیریت دانش و سلامت روان با عملکردشغلی معلمان دوره ابتدایی شهر شیراز انجام داد. نتایج بیانگر آن بود که بین مدیریت دانش و سلامت روان با عملکردشغلی معلمان دوره ابتدایی شهر شیراز رابطه معناداری

<sup>14</sup> Zenita et al

<sup>15</sup> Mohagma

<sup>16</sup> Swanson

وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که در ابعاد مدیریت دانش چهار بعد خلق دانش، تسهیم دانش، بکارگیری دانش و ذخیره سازی دانش رابطه معناداری با عملکردشغلی داشتند. ۸- صدیقی (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سواداطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکردشغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه انجام داد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سواداطلاعاتی و مؤلفه‌های آن (تشخیص نیاز اطلاعاتی، دسترسی مؤثر به اطلاعات مورد نیاز، معیارهای بررسی و ارزیابی منابع اطلاعاتی، استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی، رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات) با خلاقیت سازمانی و عملکردشغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

۹- کریمی افشار و اندیشمند (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان پیش‌بینی عملکردشغلی بر اساس سواداطلاعاتی و تسهیم دانش در اساتید دانشگاه شهید باهنر کرمان انجام دادند. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین سواداطلاعاتی و ابعاد و عملکردشغلی وجود دارد. بین سواداطلاعاتی اساتید مرد و زن و تسهیم دانش اساتید زن و مرد دانشگاه شهید باهنر کرمان تفاوت معناداری وجود دارد و سواداطلاعاتی و خرده مقیاس‌های آن و تسهیم دانش بر عملکردشغلی اساتید دانشگاه شهید باهنر کرمان به میزان ۲۶ درصد تأثیر دارد اما این تأثیر ضعیف است و قابل توجه نیست.

**فرضیه کلی:** تسهیم دانش بر عملکردشغلی با نقش میانجی سواداطلاعاتی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز تأثیر دارد.

۱- تسهیم دانش بر عملکردشغلی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز تأثیر دارد.

۲- تسهیم دانش بر سواداطلاعاتی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز تأثیر دارد.

۳- سواداطلاعاتی بر عملکردشغلی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز تأثیر دارد.

۴- تسهیم دانش از طریق سواداطلاعاتی بر عملکردشغلی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز تأثیر دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع علی و به طور مشخص مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری در این پژوهش کلیه مدیران و معاونین آموزشی شاغل در دوره متوسطه اول ناحیه ۲ شهر اهواز سال

تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ که در زمان انجام پژوهش ۲۱۰ نفر بودند. حداقل حجم نمونه این پژوهش با استفاده از جدول مورگان و کرجسی ۱۳۲ نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

مطالب مربوط به ادبیات موضوع از طریق مطالعات کتابخانه‌ای نظیر کتب، مجلات، پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد، بررسی اسناد و مدارک، منابع پژوهش الکترونیکی مانند اینترنت و غیره تهیه شد. همچنین در مطالعه میدانی با استفاده از پرسشنامه تسهیم‌دانش، سواداطلاعاتی و عملکردشغلی به جمع‌آوری داده‌ها پرداخته شد. روایی هر سه پرسشنامه توسط اساتید و متخصصین مورد تأیید قرار گرفت. پرسشنامه تسهیم‌دانش توسط نوراد صدیق (۱۳۸۶) در قالب ۲۰ سوال تهیه شد. پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ اندازه‌گیری و برابر ۰/۸۰ می‌باشد. پرسشنامه سواداطلاعاتی براساس پرسشنامه سواداطلاعاتی قاسمی (۱۳۸۵) تدوین شد که دارای ۳۰ سوال می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ اندازه‌گیری و برابر ۰/۹۸ می‌باشد. پرسشنامه عملکردشغلی توسط آقای (۱۳۸۲) تهیه شد که دارای ۲۶ سوال می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ اندازه‌گیری و عدد ۰/۹۷ بدست آمد.

#### یافته‌ها

نتایج جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد از بین ۱۳۲ نفر موجود، ۵۸ نفر (۴۳/۹ درصد) مرد و ۷۴ نفر (۵۶/۱ درصد) نیز زن می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به رده کمتر از ۵ سال سابقه مدیریت بوده ۳۱/۱ درصد از وزن کل را شامل می‌شود و کمترین فراوانی مربوط به رده ۵ تا ۱۰ سال سابقه مدیریت گزارش شده که ۱۵/۹ درصد از حجم کل را به خود اختصاص داده است. سن ۱۵ نفر (۱۱/۴ درصد) از پاسخگویان کمتر از ۳۰ سال بوده و سن ۳۷ نفر (۲۸ درصد) از افراد بین ۳۰ تا ۴۰ سال، سن ۳۸ نفر (۲۸/۸ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و سن ۴۲ نفر (۳۱/۸ درصد) نیز بیشتر از ۵۰ سال می‌باشد. از بین ۱۳۲ نفر موجود در تحقیق، ۵۱/۵ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۴۵/۵ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس و ۳ درصد نیز دارای تحصیلات دکتری می‌باشند.

جهت بررسی نوع توزیع داده‌ها از ضرایب چولگی و کشیدگی استفاده شده است.

جدول ۱. نتایج مربوط به آزمون نوع توزیع داده‌ها

نتیجه آزمون	کلموگروف اسمیرنوف		متغیرها
	کشیدگی	چولگی	
نرمال	۰,۲۵۹	-۰,۴۴۶	تسهیم دانش
نرمال	۰,۳۵۰	-۰,۳۴۱	عملکرد شغلی



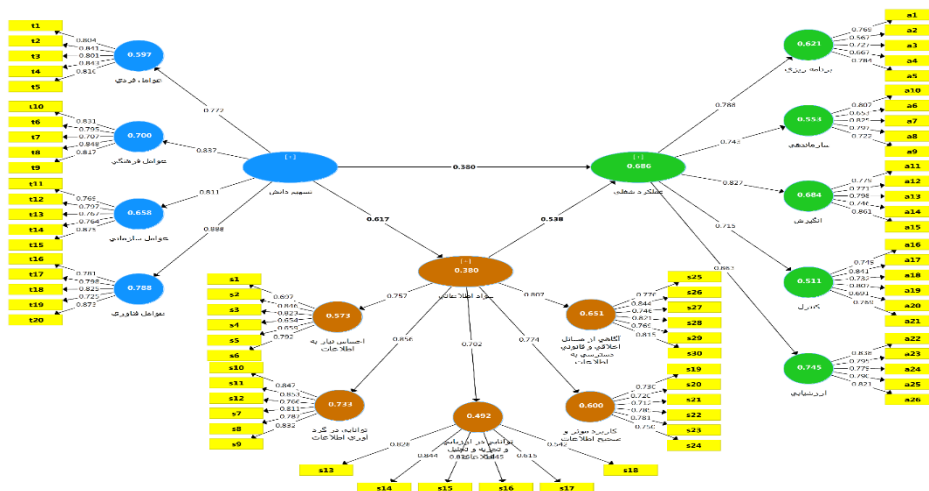
نتیجه آزمون	کلموگروف اسمیرنف		متغیرها
	کشیدگی	چولگی	
نرمال	-۰,۰۶۲	-۰,۳۲۲	سواد اطلاعاتی

همانطور که در جدول ۱ مشخص است، ضرایب چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها در بازه امن و قابل قبول (۲+ و ۲-) قرار گرفته و نشان از نرمال بودن توزیع داده‌ها دارد. قبل از رسیدن به مرحله تحلیل مدل و مدلسازی معادلات ساختاری لازم است تا میزان و جهت ارتباط بین متغیرها مشخص شود. به همین منظور با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

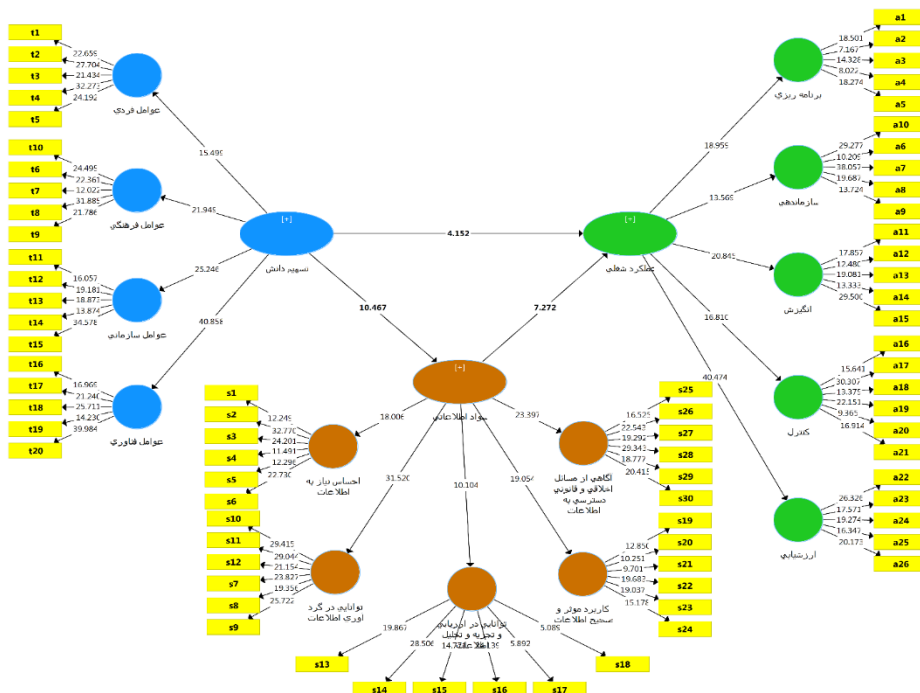
#### جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه تحقیق

متغیرهای اصلی تحقیق		تسهیم دانش	عملکرد شغلی	سواد اطلاعاتی
تسهیم دانش	مقدار همبستگی	۱		
	سطح معناداری	.		
عملکرد شغلی	مقدار همبستگی	۰,۷۱۱	۱	
	سطح معناداری	۰,۰۰	.	
سواد اطلاعاتی	مقدار همبستگی	۰,۶۱۵	۰,۷۷۳	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰	.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سطح معناداری بین روابط دو به دوی متغیرهای تحقیق برابر با صفر و کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است. لذا فرض صفر آزمون همبستگی رد و فرض مقابل آن مبنی بر وجود رابطه بین متغیرها تأیید می‌شود. لازم بذکر است که ارتباط بین هر سه متغیر تسهیم دانش، عملکرد شغلی و سواد اطلاعاتی مثبت برآورد شده است. پس از بررسی نوع توزیع داده‌ها و همبستگی بین متغیرها به دنبال آزمون مدل مفهومی تحقیق رفته تا در نهایت در خصوص تأیید یا رد شدن فرضیات بحث و تفسیر صورت گرفته است. در قسمت مدلسازی از نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است.



شکل ۱. مدل نهایی با ضرایب استاندارد شده بار عاملی و ضرایب مسیر



شکل ۲. مدل نهایی با ضرایب t-values

### بررسی مدل کلی

جهت ارزیابی مقدار برازندگی کل مدل یک شاخص بنام GOF وجود دارد. این آزمون کیفیت کلی مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری را تعیین می‌کند. فرمول مربوط به محاسبه شاخص GOF بدین شرح می‌باشد.

جدول ۳. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

$\overline{R^2}$	$\overline{Communalities}$
۰,۶۲۳	۰,۴۲۱
$GOF = \sqrt{0.421 \times 0.623} = 0.512$	
سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ بترتیب برآزش ضعیف، متوسط و قوی	

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، مقدار معیار GOF برابر ۰/۵۱۲ محاسبه شده که نشان از برآزش قوی مدل کلی تحقیق است. بنابراین می‌توان اینگونه برداشت نمود که مدل ارائه شده دارای برآزش مطلوبی بوده و داده‌های گردآوری شده به خوبی توانسته‌اند مدل طراحی شده را پوشش دهند و با قدرت بالایی مدل را تأیید نمایند.

تصمیم‌گیری در خصوص تأیید یا رد فرضیات بر اساس مقدار آماره تی و سطح معناداری صورت خواهد گرفت. سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ و یا مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ تأیید فرضیات را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده تسهیم‌دانش بر

#### عملکردشغلی

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر
تأیید شد	۰,۰۰	۴,۱۵۲	۰,۳۸۰	تسهیم دانش ← عملکردشغلی

همانطور که در جدول ۴ نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین تسهیم‌دانش و عملکردشغلی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز به ترتیب برابر ۴/۱۵۲ و ۰/۳۸۰ بدست آمده است. در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری بیشتر از ۱,۹۶ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی تسهیم‌دانش بر عملکردشغلی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد

جدول ۵. نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده تسهیم‌دانش بر

#### سواداطلاعاتی

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر
تأیید شد	۰,۰۰	۱۰,۴۶۷	۰,۶۱۷	تسهیم دانش ← سواد اطلاعاتی

همانطور که در جدول ۵ نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین تسهیم‌دانش و سواداطلاعاتی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز به ترتیب برابر  $10/467$  و  $0/617$  بدست آمده است در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری بیشتر از  $1/96$  و سطح معناداری کمتر از  $0/05$  بدست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنادار است؛ یعنی تسهیم‌دانش بر سواداطلاعاتی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۶. نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده سواداطلاعاتی بر

عملکردشغلی

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر
تأیید شد	۰,۰۰	۷,۲۷۲	۰,۵۳۸	سواد اطلاعاتی ← عملکرد شغلی

همانطور که در جدول ۶ نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین سواداطلاعاتی و عملکردشغلی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز به ترتیب برابر  $7/272$  و  $0/538$  بدست آمده است. در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری بیشتر از  $1/96$  و سطح معناداری کمتر از  $0/05$  بدست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای  $0/05$  معنادار است؛ یعنی سواداطلاعاتی بر عملکردشغلی مدیران متوسطه اول ناحیه ۲ آموزش و پرورش شهر اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

سواد اطلاعاتی نقش میانجیگری در رابطه بین دو متغیر تسهیم‌دانش و عملکرد شغلی ایفا می‌کند. در خصوص نقش واسطه‌ای باید گفت که اگر تأثیر متغیر مستقل بر میانجی و تأثیر متغیر میانجی بر وابسته همزمان معنادار شود، نقش میانجیگری تأیید شده و تأثیر غیر مستقیم را تأیید خواهیم کرد.

جدول ۷. بررسی فرضیه چهارم تحقیق

نتیجه	سطح معناداری	آماره t	ضریب مسیر استاندارد	مسیر
تأیید شد	۰,۰۰	۴,۱۵۲	۰,۳۸۰	تسهیم‌دانش ← عملکرد شغلی
تأیید شد	۰,۰۰	۱۰,۴۶۷	۰,۶۱۷	تسهیم‌دانش ← سواد اطلاعاتی
تأیید شد	۰,۰۰	۷,۲۷۲	۰,۵۳۸	سواد اطلاعاتی ← عملکرد شغلی

آزمون سوبل		مقدار تاثیرات تسهیم دانش بر عملکرد شغلی از طریق سواد اطلاعاتی		
سطح معناداری	مقدار آماره	تأثیر کل	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم
۰,۰۰	۶,۱۷۳	۰,۷۱۱	۰,۳۳۱	۰,۳۸۰

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌گردد، تأثیر متغیر تسهیم دانش بر سواد اطلاعاتی با ضریب مسیر ۰/۶۱۷ و مقدار آماره تی ۱۰/۴۶۷ مورد قبول واقع شد. همچنین تأثیر سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی نیز با ضریب مسیر ۰/۵۳۸ و مقدار آماره تی ۷/۲۷۲ تأیید گردید. با توجه به آزمون این دو مسیر در قالب یک مدل می‌توان استنباط کرد که متغیر سواد اطلاعاتی نقش واسطه‌ای را در تأثیر گذاری تسهیم دانش بر عملکرد شغلی ایفا می‌نماید. به عبارتی دیگر اینگونه تفسیر می‌شود که تسهیم دانش از طریق سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی به اندازه ۰/۳۳۱ تأثیر غیرمستقیم داشته است. از طرفی با توجه به اینکه مقدار قدرمطلق آماره سوبل برابر با ۶/۱۷۳ بوده که از ۱/۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ بدست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری سواد اطلاعاتی را در رابطه بین تسهیم دانش و عملکرد شغلی را بار دیگر تأیید کرد.

#### نتیجه‌گیری و پیشنهاد

برای اینکه افراد در شغلشان عملکرد موفق داشته باشند، می‌بایست شایستگی‌های مورد نیاز حرفه خود را کسب نماید. همچون سایر فعالیت‌ها، افراد برای تسهیم دانش موفق و اثربخش نیز، نیازمند داشتن شایستگی‌های مربوطه می‌باشند (قلیچ لی، ۱۳۹۴). این شایستگی‌ها به نوبه خود می‌توانند بر عملکرد فرد و ارتقای آن تأثیرگذار باشند. یکی از منابع مهم هر سازمان جهت رقابت‌پذیری و نوآوری، دانش سازمان و فرآیند صحیح مدیریت و تسهیم دانش در آن سازمان است.

علی‌رغم ضرورت تسهیم دانش، نیروی انسانی سازمان ممکن است از انجام آن اجتناب ورزد (سینایی و فریسات، ۱۳۹۶). به همین دلیل یکی از چالش‌های اساسی سازمان‌های امروزی شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تسهیم دانش به منظور تقویت این رفتار در کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان است. دانش یکی از سرمایه‌های اصلی سازمان تلقی می‌شود و هر سازمانی که بیشتر از این سرمایه برخوردار باشد بهتر می‌تواند با چالش‌های موجود برخورد کند و در عرصه رقابت بطور موفق عمل کند.

امروزه همه محققان و گروه‌های علمی اذعان دارند برای اینکه سازمان‌ها بتوانند در دنیای رقابت حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید حول محور علم و دانش فعالیت کرده و کارکنان خود را مجهز به ابزار دانش کنند، که بتوانند با مدیریت صحیح از دانش و تجربیات کارکنان خود استفاده بهینه کرده و دائماً افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان پرورش دهند که این امر جز با مدیران و کارکنان خلاق و نوآور امکان پذیر نمی‌باشد (حسین پور و امرائی، ۱۳۹۴).

عملکرد معیار پیش بینی شده یا معیار وابسته کلیدی می‌باشد که به عنوان وسیله‌ای برای قضاوت در مورد اثربخشی افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها عمل می‌کند. عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت‌های یک فرد از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین. عملکرد حاصل یا نتیجه فرآیند و تحقق اهداف می‌باشد. فرآیند بدین معنی است که انجام هر کاری در مراحل باید انجام گیرد تا آن کار انجام بپذیرد و تحقق اهداف بدین معنی است که با رعایت مراحل کاری آن هدف تحقق پیدا کند. عملکرد رفتاری است در جهت رسیدن به اهداف سازمانی و اندازه‌گیری شده یا ارزش‌گذاری شده است (درانی و ادیبان، ۱۳۹۴). با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌شود که:

۱- افزایش حقوق و مزایا و فراهم کردن محیط فیزیکی مناسب جهت بهبود عملکردشغلی کارکنان توصیه می‌شود.

۲- پیشنهاد می‌شود هدف‌های شغلی آنچنان تعیین کنید که روشن، چالش‌آور (برای فرد همانند مبارزه‌ای لذت بخش و در عین حال، مفید تلقی شود)، جذاب و قابل دستیابی باشند.

۳- پیشنهاد می‌شود منابع انسانی و ابزار و وسایل لازم را جهت تسهیل عملکردشغلی و اثربخش بودن افراد، در اختیارشان قرار دهید.

۴- پیشنهاد می‌شود از کارکنان بخواهید در یک مقطع زمانی در وبلاگ‌هایی که موضوعات علمی را پوشش می‌دهند عضو شوند و آن‌ها را دنبال کنند. سپس از آن‌ها بخواهید از تجربیاتشان در خصوص جنبه‌های مثبت و منفی این شکل از ارتباطات، کیفیت اطلاعاتی که مبادله می‌شود و افراد مختلفی که در این بحث‌ها شرکت می‌کنند، بنویسند و یا صحبت کنند. خواه ناخواه این وبلاگ‌ها در موضوعات موردبحث حرکتی روبه‌جلو خواهند داشت.

۵- پیشنهاد می‌شود از کارکنان بخواهید تا معیارهای کیفی که اطلاعات را معتبر، دقیق و قابل اعتماد می‌کنند را پیدا کنند. سپس اطلاعاتی در اختیارشان قرار داده تا بر اساس لیست معیارهایشان آن‌ها را ارزیابی کنند. اطلاعات عرضه‌شده ممکن است باعث تغییراتی در لیست معیارهای ارزیابی شود.

۶- پیشنهاد می‌شود از کارکنان بخواهند در گروه‌های بحث‌های تعاملی شرکت کنند. آن‌ها می‌توانند نشریاتی الکترونیکی متشکل از موضوعاتی که برای آن‌ها مهم است راه‌اندازی و در دسترس همگان قرار دهند.

#### منابع

۱. احمد آبادی، هاجر؛ عریضی، حمید رضا؛ نوری، ابوالقاسم. ۱۳۸۹. رابطه بین جو سازمانی و وجدان کاری با عملکرد شغلی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱۳: ۸۱-۶۵.
۲. آقایی، پونه. ۱۳۸۳. بررسی رابطه فرهنگ سازی با عملکرد مدیران مدارس دخترانه دولتی شهر مرند در سال تحصیلی ۱۳۸۳-۱۳۸۲.
۳. بردستانی، مرضیه. ۱۳۸۳. بررسی سواد اطلاعاتی دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. آموزش استفاده کنندگان و توسعه سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌ها، مراکز اطلاع رسانی و موزه‌ها، ۱-۲ خرداد، مشهد: سازمان کتابخانه‌ها و موزه‌ها و مرکز اسناد آستان رضوی، ص ۴۹۴-۴۷۹.
۴. پریرخ، مهری. ۱۳۸۶. آموزش سواد اطلاعاتی: مفاهیم، روش‌ها و برنامه‌ها. تهران: کتابدار، ۱۲۵ صفحه.
۵. جرالده، فیتز. ۱۳۸۸. ارتباطات انسانی و سازمانی چالش‌های فناوری اطلاعات. ترجمه علی رضاییان، فصلنامه ره‌آورد نور. جلد ۲، ۴۲: ۹-۲.
۶. حسن زاده، محمد. ۱۳۸۳. کاربرد مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی در مدیریت دانش سازمان‌ها. آموزش استفاده کنندگان و توسعه سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌ها، مراکز اطلاع رسانی و موزه‌ها، ۱-۲ خرداد، مشهد: سازمان کتابخانه‌ها و موزه‌ها و مرکز اسناد آستان رضوی
۷. حسینی، صدیقه. ۱۳۹۰. ارزیابی وضعیت مدیریت دانش در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران براساس مدل پایه‌های ساختمان دانش. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران
۸. حسینی، سید بشیر. ۱۳۹۲. سواد رسانه‌ای راهبرد استحکام هویت فردی و ملی. نشریه مطالعات ملی، پیاپی ۵۴، ۲: ۱۲۰-۹۹.
۹. داورپناه، محمدرضا؛ سیامک، مرضیه؛ قاسمی، علی حسین. ۱۳۸۸. سنجش سواد اطلاعات دانشجویان. تهران: نشر دبیزش، ۱۶۰ صفحه.
۱۰. صیامیان، حسن؛ شهبابی، افسانه. ۱۳۸۳. ویژگی‌های باسواد اطلاعاتی در قرن بیست و یکم. آموزش استفاده کنندگان و توسعه سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌ها، مراکز اطلاع رسانی و موزه‌ها، ۱-۲ خرداد، مشهد: سازمان کتابخانه‌ها و موزه‌ها و مرکز اسناد آستان رضوی.

۱۱. علاقه بند، علی. ۱۳۷۵. مدیریت عمومی. تهران: نشر روان، ۱۹۶ صفحه.
۱۲. علاقه بند، علی. ۱۳۸۴. جامعه شناسی آموزش و پرورش. تهران: نشر روان، ۲۴۰ صفحه.
۱۳. فتاحی، رحمت اله. ۱۳۸۳. سواد اطلاعاتی و بهسازی رفتار اطلاع یابی پژوهشگران ضرورت ادغام سواد اطلاعاتی در فرایند پژوهش و تولید دانش. آموزش استفاده کنندگان و توسعه سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌ها، مراکز اطلاع رسانی و موزه‌ها، ۱-۲ خرداد، مشهد: سازمان کتابخانه‌ها و موزه‌ها و مرکز اسناد آستان رضوی.
۱۴. قاسمی، علی حسین. ۱۳۸۵. استانداردهای قابلیت‌های سواد اطلاعاتی برای آموزش عالی. فصلنامه علوم فناوری و اطلاعات، ۲۱: ۹۷-۱۱۹.
۱۵. کریمی افشار، طاهره؛ اندیشمند، ویدا. ۱۳۹۸. پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس سواد اطلاعاتی و تسهیم دانش در اساتید دانشگاه شهید باهنر کرمان. اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
۱۶. نظری، مریم. ۱۳۸۴. مروری بر ساختار محتوی اطلاعاتی درس سواد اطلاعاتی. فصلنامه علوم و فن آوری اطلاعات. دوره ۲۱، ۲: ۷-۸۴.
۱۷. نورا صدیق، میترا. ۱۳۸۷. بررسی تبادل دانش و تجربه با سرمایه اجتماعی در خوابگاه‌های دانشگاه شهید بهشتی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی.
18. Jones, Mari. Cline, Melinda. Ryan, Sherry. 2006. Exploring knowledge sharing in ERP implementation: an organizational culture framework. *Decision Support Systems*, 41: 25-28
19. Ruuska, I. (2005). "Social structures as communities for knowledge sharing in project-based environments". Unpublished doctoral dissertation, Helsinki University of Technology, Finland.
20. Bartol, K. and Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: the role of organizational reward systems. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 19 (1): 64-76
21. Webber. S. & Johnston, B. (2000). Conceptions of information literacy: new perspectives and implication. *information science*, 26, 381\_397.



**Abstract:**

The purpose of this study was to determine the effect of knowledge sharing on job performance with the mediating role of information literacy of first secondary school principals in District 2 of Ahvaz in the academic year 1398-99. This research is applied in terms of purpose and in terms of nature and method, a descriptive causal type and specifically based on structural equation modeling. The method of data collection in this research is library and field method. The statistical population of the study includes all principals and educational assistants of the first secondary school of District 2 of Ahvaz city who were employed in the academic year of 2009-2010, the number of which was 210 people. Using Morgan and Krejcie tables, 132 samples were randomly selected. Data collection tools were standard questionnaires of knowledge sharing Nourad Sedigh (2007), information literacy Ghasemi (2006) and job performance of Aghaei (2003). The reliability of these questionnaires was measured by Cronbach's alpha method and was calculated to be 0.77 for knowledge sharing, 0.79 for information literacy and 0.80 for job performance, respectively. The validity of these questionnaires was confirmed by experts. The collected data were analyzed using Smart PLS software version 3 and Spss version 25 and the research hypotheses were tested. The results showed that the value of t-statistic and the coefficient of path between knowledge sharing and job performance, ie knowledge sharing has a positive and significant effect on job performance, knowledge sharing on information literacy and job performance. Approved knowledge sharing and job performance.

**Keywords:** knowledge sharing, information literacy, job performance