تأثیر سواد اطلاعات بر چابکی مدیران آموزش‌وپرورش (مطالعه موردی : شهر تهران)

میترا خدارحمی[۱]

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی مدیران آموزش‌وپرورش انجام‌شده و روش اصلی پژوهش حاضر، روش پیمایش است که گردآوری داده‌ها به کمک پرسشنامه و تحلیل آن به کمک نرم‌افزار SPSS , Smart PLS 2 و آماره‌های مختلف صورت گرفته است. شامل کلیه مدیران شاغل در آموزش‌وپرورش شهر تهران بر اساس آمار سازمان مدیریت برنامه‌ریزی به تعداد ۳۳۷ نفر بودند. با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) و از طریق نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۸۱ نفر به‌عنوان آزمودنی انتخاب شد. لازم به ذکر است که به‌منظور تعمیم‌پذیری بیشتر و جلوگیری از ریزش حجم نمونه ۲۰۰ پرسشنامه در میان آزمودنی‌ها توزیع شد و عملیات آماری بر روی ۲۰۰ آزمودنی صورت گرفت. نتایج حاصل از تحلیل یافته نشان می‌دهد که سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد .

کلیدواژه : چابکی سازمانی ، سواد اطلاعاتی ، مدل اسکانل .

[۱] دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اهواز، اهواز، ایران

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

سازمان‌های امروزی ، با رقابت فزاینده‌ی پایدار و نامطمئن و تغییرات زیادی مواجه هستند که به‌واسطه افزایش انتظارات مشتریان، جهانی‌شدن، مسائل فرهنگی و اجتماعی، محدودیت نیروی انسانی ماهر، تغییرات فناوری اطلاعات، نوآوری و ابتکار شدت یافته است و باعث شده است که این امربر روی اهمیت و توانایی سازمان‌ها ازجمله سازمان‌های آموزشی برای انطباق با تغییرات غیرمنتظره تأکید کند(درویش۲ ،۲۰۱۶: ۷۴).

این ایده تطبیق با تغییرات پیش‌بینی‌نشده ، به تکامل یکی از آخرین مفاهیم در استراتژی کسب‌وکار منجر شده است، به نام مفهوم چابکی سازمانی۳ (مک کینزی و آتکین۴ ، ۲۰۱۲: ۱۵) .

واژه چابکی در فرهنگ لغات، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال، و توانایی حرکت سریع و آسان، و قادر بودن به تفکر سریع و با یک روش هوشمندانه به کار گرفته‌شده است (شریفی و ژانگ ، ۲۰۰۱؛ صدیقی و پورکیانی ، ۲۰۱۳؛ گلدمن و همکاران ،۱۹۹۵). از واژه چابکی تعاریف بسیاری شده است، اما بااین‌وجود، هیچ‌یک از آن‌ها مخالف و ناقض یکدیگر نیستند. این تعاریف عموماً ایده «سرعت و تغییر در محیط کار» را نشان می‌دهند. آنچه از تعاریف حاصل می‌شود این است که گستره معانی مانع ارائه یک تعریف کلی ، که تمامی این جنبه‌ها را به‌طور کارآمد در برگیرد می‌شود(شاین،جاعه ،نام و کیم ۵ ،۲۰۱۵: ۱۸۵). ازاین‌رو تعریف ریشه‌ای که درباره چابکی سازمانی می‌توان ارائه داد و درزمینهٔ این پژوهش نیز از آن استفاده خواهد شد عبارت است از : " چابکی، توانایی یک سازمان برای درک تغییرات محیطی و سپس پاسخ‌گویی سریع و کارا به آن تغییرات است. این تغییرات محیطی می‌تواند تغییرات فنّاورانه ، کاری و یا تغییر نیاز مشتری باشد " (شریفی و ژانگ ،۱۹۹۹؛ هورن بای،۲۰۰۰؛ ایتکن و همکارانش، ۲۰۰۲؛ سامبوراتی و همکاران ،۲۰۰۳؛ کومر و همکاران،۲۰۰۶؛ مورگان و پاک،۲۰۰۸ ؛ رابرتز وهمکاران ،۲۰۰۹ ؛ برکر، ۲۰۱۷) . مؤسسات و سازمان-های چابک نگران تغییر، عدم اطمینان و عدم پیش‌بینی در محیط کسب‌وکار هستند. این مؤسسات برای رسیدگی به تغییر، عدم اطمینان و عدم پیش‌بینی در محیط کسب‌وکار به شماری از متمایزکننده‌ها نیازمندند. این قابلیت‌ها۶ چهارعنصر اصلی را در برمی‌گیرند، که به‌عنوان مبنای حفظ و توسعه چابکی به شمار می‌روند (نوادا۷ ،۲۰۱۳) :

[2] Darvish
[3] Organizational Agility
[4] McKenzie, & Aitken
[5] Shin. Jae. Nam & Kim,

7- NEDEVA

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

-پاسخ‌گویی۸ (واکنش): که به توانایی تشخیص تغییرات، و واکنش سریع و بهره‌برداری از آن‌ها اشاره دارد.

-شایستگی۹: که به توانایی کسب اهداف سازمانی دلالت می‌کند.

انعطاف‌پذیری۱۰ و قابلیت سازگاری: عبارت است از توانایی برای جریان دادن به فرایندهای مختلف و کسب اهداف مختلف، با استفاده از امکانات و تسهیلات یکسان(ابوالقاسمی ، شریفی ؛ ایمانی ،۱۳۹۷).

سرعت۱۱ (تیزی): عبارت است از توانایی انجام فعالیت‌ها درکمترین زمان ممکن (خسروی پور ،۲۰۱۷: ۵۱) . با استفاده از این چهاراصل یک متدلوژی برای ترکیب آن‌ها به یک سیستم مرتبط و یکپارچه ایجادشده است و هم‌چنین از آن‌ها به‌عنوان ظرفیت‌های رقابتی استراتژیک نیز نام‌برده شده است. بنابراین اگر یک سازمان می‌خواهد چابک باشد، باید این چهاراصل را در نظر داشته باشد(آقایی۱۲ ،۲۰۱۴).

طی دو دهۀ اخیر آثار مکتوب و گزارش‌های تحقیقاتی متعددی در خصوص ماهیت تغییرات مورد انتظار جامعۀ بشری در بخش آموزش‌وپرورش چه ازنظر محیط داخلی ونیز نقش تغییریافتۀ آن در تعامل با جامعۀ پیرامونی منتشرشده است؛ بنابراین آموزش‌وپرورش نمی‌توانند با به کار بردن تکنیک‌ها و شیوه‌های سنتی پاسخگوی نیازهای فزاینده و دائماً متغیر ذینفعان خود باشند؛ به سخن دیگر استراتژی‌هایی که در خلال دهه‌های گذشته در آموزش‌وپرورش به‌کارگیری می‌شد ، بر ای برآورده کردن انتظارات اقتصادی، علمی و اجتماعی آموزش‌وپرورش در این عصر مناسب نیست (خاوری و همکاران ، ۲۰۱۶) .

این در حالی است که بدون شک یکی از دستاوردهای بشری، بسط و گسترش فن‌آوری اطلاعات است که منجر به شکل‌گیری عصر اطلاعات و ارتباطات گردیده است که خود چالش‌های جدیدی را برای سیستم‌های آموزشی پدید آورده است . در این عصر توانایی استفاده و درک فن‌آوری اطلاعات جهت یادگیری ضروری هست و به‌واسطه گسترش ارتباطات جهانی در حوزه تبادل اطلاعات و ارتباطات و افزایش آگاهی و دانش مفهوم سواد از معنای " توانایی خواندن و نوشتن " به مفهوم سواد اطلاعاتی۱۳ تغییریافته است و یکی از ضروریات یادگیری در قرن حاضر هست .

سواد اطلاعات ، مجموعه مهارت‌های لازم برای جستجو ، بازیابی و استفاده مؤثر از منابع اطلاعاتی مختلف است . افراد برخوردار از این مهارت می‌توانند از میان انبوه اطلاعات موجود در فضای مجازی اطلاعات موردنیاز خود را تشخیص داده و با شناسایی منابع لازم اطلاعاتی اطلاعات موردنیاز خود را جستجو ، شناسایی و گزینش کنند و نیازهای اطلاعاتی خود را برطرف سازند و در ضمن ، می‌توانند اطلاعات به‌دست‌آمده را بادانش قبلی خود پیوند دهند و به توسعه آگاهی و دانش خود بیفزایند . بنابراین داشتن مهارت‌های تفکر انتقادی و تحلیلی به‌عنوان زیربنای سواد اطلاعاتی نقش اساسی در دستیابی به آن دارند .

---

[8]-Responsiveness
[9]-Competency
[10]-Flexibility
10-Speed or Quickness
[12] Aghaei
[13] Information literacy

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

افراد باسواد اطلاعاتی کسانی هستند که آموخته‌اند چگونه بیاموزند .

انجمن کتابداری آمریکا۱۴ (۱۹۸۹) به‌عنوان یکی از دستاوردهای مهم و ارزنده‌ی این انجمن در خصوص سواد اطلاعاتی پر استنادترین تعریف را به خود اختصاص داده است . بر اساس تعریف این انجمن : باسواد اطلاعاتی فردی است که توانایی تشخیص نیاز به اطلاعات را دارد و می‌تواند به جایابی ، ارزیابی و استفاده مؤثر از اطلاعات مرد نیاز بپردازد و بالاخره نحوه یادگیری را فراگیرد . چنین فردی از نحوه‌ی سازمان‌دهی اطلاعات آگاهی دارد ، به‌طوری‌که دیگران نیز می‌تواند از وی فراگیرند . این فرد به دلیل آن‌که همواره می‌تواند اطلاعات موردنیاز خود را در هر وظیفه یا تصمیمی بیابد ، برای « فراگیری تمام عمر » مهیا است .

یونسکو ۱۵(۲۰۰۳) ، سواد اطلاعاتی را آگاهی فراگیر فرد از دغدغه‌ها و نیازهای اطلاعاتی خود، و توانایی شناسایی، مکان‌یابی، ارزیابی، سازمان‌دهی، و نیز خلق، به‌کارگیر و انتقال اثربخش اطلاعات برای پرداختن به موضوعات یا مسائل موجود؛ سواد اطلاعاتی پیش‌شرط مشارکت اثربخش در جامعهٔ اطلاعاتی، و بخشی از یادگیری مادام‌العمر به‌عنوان حق اساسی انسان است (کاتس و لایو۱۶ ، ۲۰۰۸) . در جدیدترین تعریف یونسکو (۲۰۱۸) سواد اطلاعاتی را توانایی شناسایی ، درک ، تفسیر ، ایجاد ، مرتبط ساختن اطلاعات با استفاده از منابع اطلاعاتی مرتبط با متن‌های مختلف تعریف می‌کند . بانک جهانی (۲۰۱۸) سواد اطلاعاتی را مهارت شناختی می‌داند که به‌عنوان ؛ توانایی درک ایده‌های پیچیده ، سازگاری مؤثر با محیط ، یادگیری از تجربه ، مشارکت در اشکال مختلف استدلال ، برای غلبه بر موانع بافکر کردن ؛ تعریف‌شده است.

انجمن کتابخانه‌های آموزشگاهی و دانشگاهی انگلستان۱۷ (۱۹۹۹) مدلی را برای ببین مفهوم سواد اطلاعاتی ارائه کرده است که از هفت مهارت تشکیل‌شده است و نشان می‌دهد که افراد برخوردار از سواد اطلاعاتی قادر خواهند بود که خود را به این مهارت‌ها مجهز سازند . این مهارت‌ها عبارت‌اند از : توانایی تشخیص نیاز اطلاعاتی ؛ شناسایی روش‌های دسترسی به اطلاعات ؛ تدوین استراتژی‌های لازم برای جستجو ؛ مهارت‌های جستجو و دسترسی ؛ توانایی مقایسه و ارزیابی منابع ؛ سازمان‌دهی ، کاربرد و برقراری ارتباط و آمایش اطلاعات و مشارکت در ایجاد دانش جدید.

فصل مشترک تمام تعاریف ، ایجاد توانایی در افراد است تا آن‌ها بتوانند تشخیص دهند چه وقت به اطلاعات نیاز دارند و همچنین توانایی ذخیره کردن اطلاعات ، ارزشیابی و استفاده مؤثر از آن را در زمان نیاز داشته باشند (خاوری ، آراسته و جعفری ، ۲۰۱۶) . بنابراین افراد دارای سواد اطلاعاتی قادر است نوع و دامنه اطلاعات موردنیاز خود را تعیین کند و به اطلاعات موردنیاز به‌طور مؤثر و کارا دسترسی پیدا کنند ، اطلاعات و منابع اطلاعاتی را به‌طور نقادانه مورد ارزشیابی قرار دهد ؛ اطلاعات انتخاب‌شده را بادانش پیشین تلفیق کند ؛ اطلاعات را به‌طور مؤثر برای رسیدن به اهداف

14 American Library Association(ALA)
15 UNESCO
16 Catts, R. and Lau
17 Society of College, National and University Libraries (SCONUL)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

خاص استفاده نماید ، مسائل اجتماعی ، اقتصادی مربوط به اطلاعات را ازنظر اخلاقی و قانونی بداند (نورکاریزی و دهقانی ۱۸، ۲۰۱۳) . در این پژوهش نیز جهت بررسی سواد اطلاعاتی در جامعه موردنظر از این تعریف استفاده خواهد شد .

تحقیقات بسیاری به بررسی عوامل مؤثر بر چابکی سازمانی در سازمان‌های هدف پرداخته‌اند از آن جمله ؛ خاوری ،؛ آراسته ، و جعفری (۱۳۹۷) ، نشان دادند که مؤلفه‌های معماری فن‌آوری اطلاعات، زیرساخت‌های فن‌آوری اطلاعات، منابع انسانی (کارکنان و مدیران دانشگاهی) ، و فرهنگ‌سازمانی عوامل مؤثر بر دانشگاه چابک می‌باشند. پور جاوید، خسروی پور ، و علی بیگی (۱۳۹۷) نشان دادند، عوامل مؤثر بر چابکی را شامل ساختار منعطف، نیروی کار چابک، بهبود در تفکر و عمل، فرهنگ تغییر، استفاده از فناوری اطلاعات توسط دانشگاه و برقراری رابطه، تعامل و همکاری مؤثر با محیط را برای دستیابی به‌چابکی در مؤسسه‌های آموزش عالی کشاورزی ضروری هستند.ابوالقاسمی ، شریفی ؛ ایمانی (۱۳۹۷) ؛ نشان دادند عوامل اثرگذار بر چابکی سازمانی عبارت‌اند از: فرهنگ‌سازمانی، فناوری اطلاعات و سرمایه انسانی . سرلک و همکاران(۱۳۹۵) در تحقیق تحت عنوان بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد سازمان‌های چابک بر اساس الگوی گلدمن و ناگل، به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عوامل در قابلیت چابکی سازمان به ترتیب اهمیت دادن به افراد، فناوری اطلاعات، آمادگی برای تغییر، هماهنگی سازمانی، کنترل، عدم اطمینان محیطی و توانمندی سازی کارکنان تعیین شد. آذر ، نقوی و اسعدیان (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر یزد نتایج خود را این‌گونه بیان می‌کنند که هفت عامل فرهنگ، تشکیل سازمان دانش‌محور، نیروی کار چابک، بهبود مستمر، شراکت و همکاری جمعی، فناوری اطلاعات و ساختار سازمانی به‌عنوان عوامل کلیدی توانمند ساز چابکی سازمانی در دانشگاه‌ها به شمار می‌روند.

زلسچک۱۹(۲۰۱۰) نشان داد که فناوری اطلاعات، اساسی برای چابکی فرآیندهای کاری است و بر کارایی و کیفیت نتایج تأثیرگذار است. خاوری ، آراسته و جعفری (۱۳۹۶) در تحقیق خود نشان دادند که سواد اطلاعاتی اعضای هیئت‌علمی تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دانشگاه دارد . مقدس زاده و همکاران ۲۰(۲۰۱۶) در پژوهشی نشان دادند میزان مهارت سواد اطلاعاتی معلمان و هم‌چنین اثربخشی آن‌ها بالاتر از حد متوسط بوده است و بین مهارت سواد اطلاعاتی با اثربخشی معلمان و ابعاد سه‌گانه آن شامل مهارت‌های تدریس ، شخصیت حرفه‌ای و مهارت کنترل جو کلاس ؛ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد . یو و همکاران۲۱ (۲۰۱۷) در مدلی نشان دادند که رفتار پذیرش کاربران فنّاوری اطلاعات چگونه توسط سواد اطلاعاتی و مهارت‌های دیجیتالی تعیین می‌گردد .

در این میان آموزش‌وپرورش به‌عنوان یکی از زیرمجموعه‌های سیستم آموزشی در ایران هدف خود را تعلیم و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد به‌عنوان مهم‌ترین عامل دستیابی به توسعه در سطح کشور قرار داده است حال‌آنکه توسعه دانش‌بنیان و توجه به نقش آموزش‌وپرورش در توسعه این دارایی نامحسوس ضرورت کارایی این سازمان را

18 Nurkarizi & Dehghani
19 Raschke
20 Moghadaszadeh et al
21 Yu et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

دوچندان ساخته است . تمایل آموزش‌وپرورش به دانایی ،تحقیق و پژوهش ، خلاقیت و ابتکار است اما لازمه توسعه کمی و کیفی را همراه شدن با تغییرات و سرعت در پاسخگویی به این تغییرات می‌داند (چشم‌انداز دانشگاه فرهنگیان ، ۱۳۹۸). فرایند یاددهی و یادگیری به‌عنوان مأموریت اصلی آموزش‌وپرورش مطرح است ، اما این مأموریت‌ها به‌تدریج و با ظهور مفاهیمی مانند جهانی‌شدن و ظهور عصر اطلاعات و تغییر مفهوم سواد به سواد اطلاعاتی را در نظام تولید دانش تغییر داده‌اند . نظام آموزش‌وپرورش نمی‌تواند به‌طور مطلوب به ایفای مأموریت‌های خود بپردازد مگر اینکه مفهوم یادگیری را به یادگیری مادام‌العمر ارتقا داده و سواد اطلاعاتی و رسانه‌ای معلمان و دانش آموزان خود را ارتقا بخشد و این درگرو چابک سازی مدیران آموزش‌وپرورش است که بتواند همراه با تحولات موجود در محیط و نیازهای مشتریان علاوه بر حفظ و ارتقا شایستگی‌های خود با سرعت و انعطاف نسبت به تغییرات پاسخگوی نیاز ذی‌نفعان خود باشد . در این راستا هدف مقاله حاضر بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی بر چابکی مدیران آموزش‌وپرورش هست .

روش‌شناسی

این پژوهش ازنظر هدف، کاربردی؛ ازنظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی- پیمایشی؛ ازنظر نوع داده، کمی ؛ ازنظر زمان، مقطعی و ازنظر محیط، میدانی بود. جامعهٔ آماری این پژوهش ، شامل کلیه مدیران شاغل در آموزش‌وپرورش بر اساس آمار سازمان مدیریت برنامه‌ریزی به تعداد ۳۳۷ نفر بودند. نمونه‌گیری در بخش کمی، به‌صورت تصادفی ساده و احتمالی بوده است؛ حجم نمونه در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران در سطح خطای ۰,۰۵ و واریانس ۰,۲۵، حدود ۱۸۱ نفر تعیین شد که به‌منظور تعمیم‌پذیری بیشتر و جلوگیری از ریزش حجم نمونه ۲۰۵ پرسشنامه در میان آزمودنی-ها توزیع و از این میان ۵ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد و عملیات آماری بر روی ۲۰۰ آزمودنی صورت گرفت.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد سنجش سطح سواد اطلاعاتی و قابلیت‌های چابکی است . پرسشنامه سواد اطلاعاتی اسکانل (۱۹۹۹) دارای ۳۰ سؤال در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت هست و پرسشنامه استاندارد (خاوری ، ۲۰۱۷) ۲۳ سؤالی در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت هست . به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری[22]، محتوایی[23] استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی موردبررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و ... محتوای پرسشنامه ازنظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها موردبررسی قرار گرفت.

22 -Faced Validity
23 -Content Validity

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

پایایی ابزار پژوهش نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. مقادیر این ضریب برای همه متغیرها بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. داده‌های گردآوری‌شده از طریق آمار توصیفی و استنباطی(آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، تی‌تک نمونه‌ای) و با استفاده از نرم‌افزار Spss24 تحلیل شد.

یافته‌ها

در این بخش ابتدا به توصیف آماری متغیرهای پژوهش می‌پردازیم و سپس سؤال‌های پژوهش با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای موردبررسی و ارزیابی قرار می‌گیرد. توانایی تشخیص نیاز اطلاعاتی ؛ شناسایی روش‌های دسترسی به اطلاعات ؛ تدوین استراتژی‌های لازم برای جستجو ؛ مهارت‌های جستجو و دسترسی ؛ توانایی مقایسه و ارزیابی منابع ؛ سازمان‌دهی ، کاربرد و برقراری ارتباط و آمایش اطلاعات ،مشارکت در ایجاد دانش جدید .

آمار توصیفی متغیرها

جدول ۱- بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	کشیدگی	چولگی	انحراف معیار	میانگین	ماکزیمم	مینیمم	تعداد
سرعت	۰,۵۲۱	-۰,۳۶۲	۰,۵۰۱	۳,۶۸	۴,۸۶	۱,۹۲	۲۰۰
پاسخگویی	۰,۴۰۴	-۰,۱۱۵	۰,۷۳۹.	۳,۴۰	۵,۰۰	۱,۳۳	۲۰۰
شایستگی	-۰,۱۲۷	-۰,۰۸۶	۰,۶۳۸	۳,۷۷	۵,۰۰	۲,۰۰	۲۰۰
انعطاف‌پذیری	۱,۴۲۰	-۰,۷۰۸	۰,۷۰۳	۳,۶۷	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰۰
چابکی سازمانی	۰,۰۲۵	-۰,۵۷۳	۰,۶۸۴۳۶	۴,۴۴	۴,۲۱	۲,۰۱	۲۰۰
سواد اطلاعات	۱,۰۲۰	-۰,۵۸۷	۰,۶۱۸	۳,۹۰	۵,۰۰	۱,۶۷	۲۰۰
توانایی تشخیص نیاز اطلاعاتی	۰,۵۲۱	-۰,۳۶۲	۰,۵۰۱	۳,۶۸	۴,۸۶	۱,۹۲	۲۰۰
شناسایی روش‌های دسترسی به اطلاعات	۰,۱۱۳	-۰,۴۶۷	۰,۷۹۵	۳,۱۹	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰۰
تدوین استراتژی‌های لازم برای جستجو	۰,۴۰۴	-۰,۱۱۵	۰,۷۳۹.	۳,۴۰	۵,۰۰	۱,۳۳	۲۰۰
مهارت‌های جستجو و دسترسی	۱,۴۲۰	-۰,۷۰۸	۰,۷۰۳	۳,۶۷	۵,۰۰	۱,۰۰	۲۰۰
توانایی مقایسه و ارزیابی منابع	۱,۰۲۰	-۰,۵۸۷	۰,۶۱۸	۳,۹۰	۵,۰۰	۱,۶۷	۲۰۰
سازمان‌دهی ، کاربرد و برقراری ارتباط	-۰,۳۵۷	-۰,۰۷۲	۰,۸۳۴.	۳,۳۸	۵,۰۰	۱,۳۳	۲۰۰

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مشارکت در ایجاد دانش جدید	۰,۱۷۲	-۰,۴۶۱	۰,۶۷۵	۳,۷۷	۵,۰۰	۱,۶۷	۲۰۰

با توجه به جدول ۱، کلیه مقادیر چولگی بین ۳ و -۳ و کلیه مقادیر کشیدگی بین ۵ و ۵- هست. بنابراین شرط لازم برای نرمال بودن توزیع متغیرها را دارد. همچنین کلیه متغیرها در بازه ۱ تا ۵ قرارگرفته‌اند، و کلیه میانگین‌ها، بالاتر از عدد ۳ شده‌اند که این نشان می‌دهد توافق نسبی در نمونه در مورد این متغیرها بالاتر از حد متوسط است. ستون انحراف معیار مطابق با نظر (استیون۲۴ ، ۲۰۰۲) ، پراکندگی نمرات را نشان می‌دهد و بیان می‌کند تحقیقی دارای اعتبار است که پراکندگی نمرات آن بالای ۰,۵ باشد.

بررسی نرمالیته متغیرهای پژوهش

پس از بررسی عادی یا نرمال بودن کشیدگی و یا چولگی توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده می‌شود تا از نرمال بودن داده‌ها اطمینان حاصل گردد. در این آزمون، برای بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است در سطح اطمینان ۹۵٪ سنجیده می‌شود. بنابراین اگر آماره آزمون بیشتر از ۰,۰۵ به دست آید، در این صورت فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، پذیرفته می‌شود. به‌عبارت‌دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیته فرض‌های آماری به‌صورت زیر تنظیم می‌شود:

H0: توزیع داده‌های پژوهش نرمال است. H1: توزیع داده‌های پژوهش نرمال نیست.

جدول ۲، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در مورد متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد:

جدول ۲- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن

متغیرها	سطح معناداری	آماره آزمون
سرعت	۰,۰۰۰	۰,۱۷۱
پاسخگویی	۰,۰۰۰	۰,۱۴۲
شایستگی	۰,۰۰۰	۰,۱۵۶
انعطاف‌پذیری	۰,۰۰۰	۰,۱۵۷
چابکی سازمانی	۰,۰۰۰	۰,۱۸۱
سواد اطلاعات	۰,۰۰۰	۰,۱۶۱
توانایی تشخیص نیاز اطلاعاتی	۰,۰۰۰	۰۷۷
شناسایی روش‌های دسترسی به اطلاعات	۰,۰۰۰	۰,۱۱۶

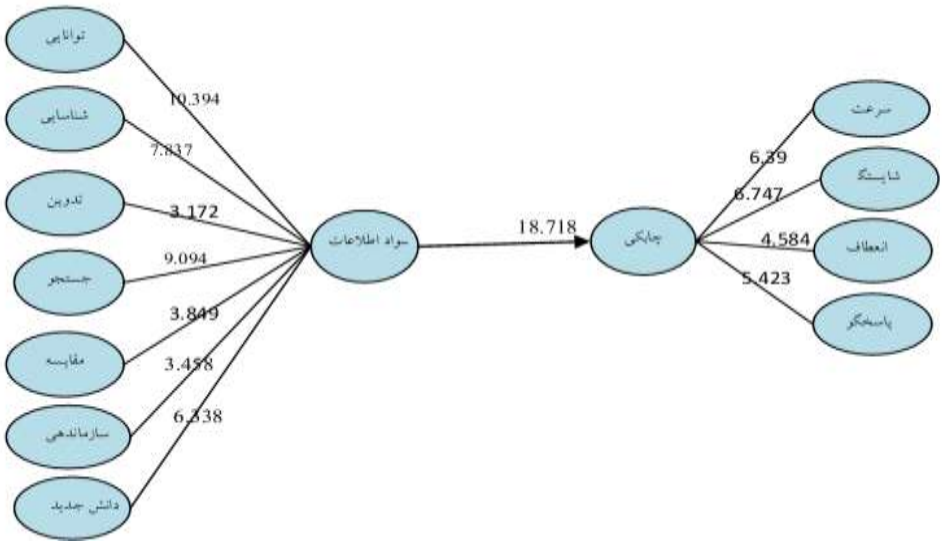
[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

تدوین استراتژی‌های لازم برای جستجو	۰,۰۰۰	۰,۲۹۵
مهارت‌های جستجو و دسترسی	۰,۰۰۰	۰,۱۰۸
توانایی مقایسه و ارزیابی منابع	۰,۰۰۰	۰,۵۸۷
سازمان‌دهی ، کاربرد و برقراری ارتباط	۰,۰۰۰	۰,۱۳۲
مشارکت در ایجاد دانش جدید	۰,۰۰۰	۰,۱۶۱

مطابق با جدول فوق، با توجه به اینکه سطح معناداری برای متغیرهای بزرگ‌تر از ۰,۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که داده‌های جمع‌آوری‌شده برای ارزیابی وضعیت فرهنگ‌سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ دارای توزیع نرمال است. می-توان بیان داشت که فرض صفر یعنی اینکه توزیع داده‌های پژوهش نرمال است، پذیرفته می‌شود.

- سواد اطلاعاتی چگونه بر چابکی مدیران آموزش‌وپرورش تأثیر دارد؟

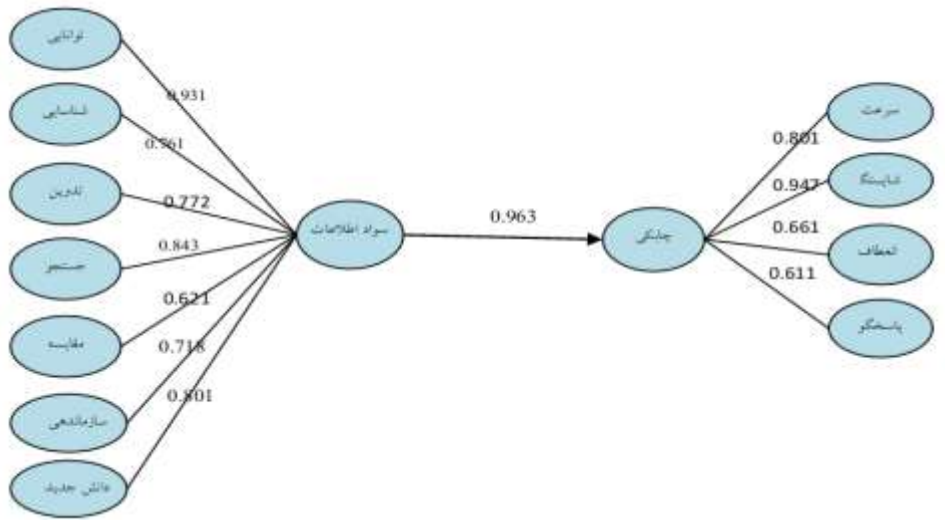
در پاسخ به سؤال اصلی تحقیق مبنی بر چگونگی تأثیر سواد اطلاعاتی بر چابکی مدیران آموزش‌وپرورش ، با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی که با نرم‌افزار Smart PLS 2 موردبررسی قرار می‌گیرد.



شکل ۱- مدل پژوهش بر اساس آماره t

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

بر اساس شکل فوق، تأثیر سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید شد. زیرا آماره t برای این مسیر بیشتر از ۲,۵۸ به دست آمد. هم‌چنین در شکل زیر، مدل پژوهش بر اساس مقادیر ضرایب استانداردشده ارائه‌شده است .



شکل ۲- مدل پژوهش بر اساس ضرایب استانداردشده

بر اساس نتایج حاصل‌شده تأثیر سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی دارای اثر مثبت بوده و به میزان ۹۶درصد قابلیت پیش‌بینی چابکی سازمانی را دارد.

در جدول زیر، نتایج حاصل آزمون مدل را می‌توان مشاهده کرد.

جدول ۴- نتایج آزمون مدل پژوهش

اثرات موردبررسی	ضرایب استانداردشده	t-value	تأیید/ رد اثر
تأثیر سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی	۰,۹۶۳	۱۸,۷۱۸	تأیید

- درجه تناسب مدل ارائه‌شده با توجه به مؤلفه‌های پژوهش چگونه است؟

در سطح مدل اندازه‌گیری، PLS بارهای گویه‌ها و کوواریانس مانده‌ها را برآورد می‌کند. در سطح ساختاری نیز ضرایب مسیر، همبستگی میان متغیرهای مکنون، واریانس تبیین شده و میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرهای مکنون را برآورد می‌کند. آماره T برای هریک از مسیرها و بارهای عاملی با استفاده از روش برش متقاطع یا خودگردان سازی محاسبه می‌شود. برازش مناسب مدل زمانی محقق می‌شود که ضریب مسیر معنادار بوده، واریانس تبیین شده

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

قابل‌قبول باشد و همسانی درونی بالای ۰,۰۵ برای هریک از سازه‌ها برقرار باشد. مقادیر قابل‌قبول بارهای عاملی نیز نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشند. علاوه بر این شاخص GOF نیز شاخصی برای بررسی برازش مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا می‌باشد. سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۲۵ و ۰,۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند . در جدول زیر اشتراکات به منظور محاسبه برازش مدل آورده شده است.

عوامل	اشتراکات	ضریب تعیین
سواد اطلاعاتی	۰,۵۵۶	
چابکی سازمانی	۰,۵۱۸	۰,۶۱
	۰,۵۴۶	۰,۶۱

$$Gof = \sqrt{\overline{communalities} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0546 * 0.61} = ۰,۵۷۷$$

از آنجایی‌که مقادیر محاسبه شده GOF بزرگتر از ۰,۳۶ بدست آمده، نشان از برازش مناسب مدل پژوهش دارد، هم-چنین کلیه ضرایب مسیرها معنادار بوده و واریانس تبیین شده قابل قبول و همسانی درونی سازه‌ها بالای ۰,۰۵ می‌باشد.

نتیجه‌گیری

هدف این تحقیق بررسی تاثیر سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی در مدیریان آموزش و پرورش است. نتایج حاصل از تحلیل یافته نشان می دهد که سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی تاثیر دارد . بررسی میزان معناداری ضریب مسیر (آماره t) بالاتر از ۲,۵۸ و -۲,۵۸ نشان می دهد که مسیرهای پیش بینی شده درسطح اطمینان ۹۹ ٪ معنادار هستند . نتایج این تحقیق با تحقیقات . خاوری ، آراسته و جعفری (۱۳۹۶) در تحقیق خود نشان دادند که سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی تاثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دانشگاه دارد . همچنین خاوری ،؛ آراسته ، و جعفری (۱۳۹۷) ، نشان دادند که مؤلفه ها ی معمار ی فن آوری اطلاعات، زیرساخت ها ی فن آوری اطلاعات، منابع انسانی (کارکنان و مدیران دانشگاهی) ، و فرهنگ سازمانی عوامل موثر بر دانشگاه چابک می باشند همراستا ست . زلسچک[25](۲۰۱۰) نشان داد که فناوری اطلاعات، اساسی برای چابکی فرآیندهای کاری است و بر کارایی و کیفیت نتایج تأثیرگذار است . همچنین نتایج این تحقیق با تحقیق مقدس زاده و همکاران[26](۲۰۱۶) در پژوهشی نشان دادند میزان مهارت سواد اطلاعاتی معلمان و هم چنین اثر بخشی آنها بالاتر از حد متوسط بوده است و بین مهارت سواد اطلاعاتی با اثر بخشی معلمان و ابعاد سه گانه آن شامل مهارت های تدریس ، شخصیت حرفه ای و مهارت کنترل جو کلاس ؛ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد . یافته ها نشان می دهد که از نظر مدیران آموزش و پرورش ، توانایی تشخیص نیاز اطلاعاتی و مهارتهای جستجو و دسترسی مهمترین عوامل در سواد اطلاعاتی هستند و نیز در متغیر چابکی مدیران مهمترین عامل را شایستگی مدیران تشخیص داده اند .

[25] Raschke
[26] Moghadaszadeh et al

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

با توجه به هدف سیستم آموزش و پرورش در عصر اطلاعات و تغییر مفهوم سواد به سواد اطلاعات و توجه به یادگیری مادام العمر نقش سواد اطلاعات در افزایش سرعت و انعطاف پذیری در پاسخگویی به تغییرات محیطی می تواند بسیار موثر باشد به گونه ای که مدیرانی که از سواد اطلاعاتی بر خوردار باشند شایستگی ها و توانمندی خود را نیز ارتقا می دهند . در نهایت با توجه به نتایج این تحقیق می توان پیشنهاداتی را ارائه داد .

حفظ افراد داخل سازمان با توجه به عملکرد و بر اساس راهبردهای نوین آموزشی و نوآوری انجام پذیرد .

ارزیابی عملکرد کارکنان به‌طور مستمر و با توجه به استانداردهای از قبل تدوین شده انجام پذیرد.

پاداش و حقوق کارکنان بر اساس عملکرد آموزشی و پژوهشی آنان پرداخت شود.

تجهیزات مناسب برای استفاده کارکنان از اطلاعات به روز علمی در اختیارشان قرار داده شود.

آموزش های لازم در جهت شناسایی و ایجاد مهارت های سواد اطلاعاتی برای کارکنان در نظر گرفته شود .

نگرش ها، ارزشها و باورهای تعریف شده توسط مدیران ارشد نسبت به توسعه منابع انسانی، بطور مداوم مورد ارزشیابی قرار گیرد.

برنامه‌های سازمان به گونه ای طراحی شود که کارکنان احساس کنند تسلط بر اطلاعات و به کارگیری آن در فرایند کاری برای مدیران ارزشمند است .

منابع

ابراهیمیان جلودار، سید یاسر و ابراهیمیان جلودار، سید محمود.(۱۳۹۰) " چابکی سازمانی، سرعت پاسخگویی و انعطاف پذیری سازمانی "، توسعه ی انسانی پلیس، شماره ی ۳۹.

ابوالقاسمی ، مهدیه ؛ شریفی ، علی اصغر؛ ایمانی ، محمدنقی ؛ (۱۳۹۷) ارائه مدلی جامع برای چابک سازی ادارت آموزش و پرورش کشور؛ پژوهش در نظامهای آموزشی.

امیر نژاد، قنبر و خسروی پور، الهام، (۱۳۹۴)تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر چابکی سازمانی :دانشگاه های دولتی استان خوزستان. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره. ۱۷۹.

آذر، عادل ؛سید علی ،نقوی؛ اسعدیان ، میرمحمدی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان اولویت بندی عوامل توانمندساز چابکی سازمانی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی شهر یزد ؛ فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۱ ، شماره ۱.

پورجاوید، سهیلا؛ خسروی پور ، بهمن ؛ علی بیگی ، امیرحسین(۱۳۹۷) عامل های مؤثر در چابک سازی مدیریت آموزش عالی کشاورزی ایران ؛ فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی ، شماره ۴۴ .

جعفر نژاد، احمد و شهابی، بهنام،(۱۳۸۶) چابکی سازمانی و تولیدچابک .مؤسسه مهربان نشر، چاپ اول.

جعفرنژاد، احمد (۱۳۸۵): مدیریت تولید و عملیات نوین، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، چاپ اول، تهران.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

خاوری ، عبداله ؛ آراسته ، حمیدرضا ، جعفری ، پریوش (۱۳۹۷) ، تأثیر فن آوری اطلاعات بر قابلیت های چابکی دانشگاهی مورد مطالعه :دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران ، فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی - سال نهم، شماره اول.

زنجیرچی، سیدمحمود؛ الفت، لعیا(۱۳۹۰)، نقش فناوری در دستیابی به چابکی در شرکت‌های الکترونیک ایران، فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۳(۱).

عباس پور، عباس، آقازاده، احمد و باقری کراچی، امین، (۱۳۹۱) طراحی الگوی مطلوب دستیابی به چابکی سازمانی در دانشگاهها. فصلنامه مطالعات مدیریت(بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره ۳۹ .

علامه، سیدمحمد و مقدمی، مهدی(۱۳۸۹)،رابطه میان یادگیری‌سازمانی و عملکرد سازمانی، پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال دهم، شماره ۱.

قنبر نژاد، خسروی پور، الهام،(۱۳۹۴) تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر چابکی سازمانی، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۷۹ ، صفحات ۴۲-۴۹.

کریمی، محمد (۱۳۸۱): ارائه یک متدولوژی جهت پیاده‌سازی چابکی در تولید، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مهندسی صنایع، دانشگاه صنعتی اصفهان، دانشکده مهندسی صنایع و سیستم‌ها.

نعمتی ، محمد علی ؛ مهرجو ، معصومه ؛(۱۳۹۶) رابطه هوشمندسازی و چابکی سازمانی؛ در راستای ایفای نقش اثربخش تر مدارس در فرایند توسعه دانشی کشور؛ فصلنامه صنعت و دانشگاه، سال دهم، شماره های ۶۳ و۶ .

یعقوبی، نورمحمد ؛ شکری ، علی ؛ دهمرده ، محبوبه (۱۳۹۱) توانمندسازهای ساختاری چابکی سازمانی در نظام بانکی اندیشه مدیریت راهبردی، سال ششم، شماره اول، بهار و تابستان ۱۳۹۱ ، شماره پیاپی ۱۱ .

Abbaspour, A. Golabdoust, A. Golabdoost, N. GolabdoustT.(2015). A Study On The Relationship Between Organizational Intelligence And Organization Agility In Tehran University Of Medical Sciences. International Journal of Asian Social Science, 626-640.

Aghaei M & Aghaei R. (2014) ,The conceptual model of organizational agility. Roshd-e-Fanavari; 10(39): 37-43[Article in Persian].

American Library Association Presidential Committee on Information Literacy ,1989 , Final Report , Chicago : ALA

Catts, R. and Lau, J. (2008)Towards Information Literacy indicators . (UNESCO) http://unesdoc.unesco.org/

Goldman, S. & Nagel, R. (1993).Management technology and agility: The emergency of New Era in anifesting.International Journal of Technology Management, 18, 18- 35.

Goldman, S. Nagel, R. & Preiss, K. (1995). Agile competitors and virtual organizations: Strategies for enriching the customer. London: Kenneth: Van No Strand Reinhold, International Thomas Publishing.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Goldman, S; Nagel, R (1993):"Management, Technology, and Agility: The Emergence of New Era in Manufacturing", International Journal of Technology Management, Vol. 8, No. 1/2, pp. 18-35.

Jafari, M. (2016). Assessing the Impact of Information Technology Empowerment and Organizational Agility on Promoting Competitive Intelligence. International Conference on the New Paradigms of Business and Organizational Intelligence Management.

Khavari, S. A. (2017). Presentation of organizational agility model in Islamic Azad

Khavari, A. Arasteh, H. & Jafari. P. (2016). Assessing the level organizational universities agility; case study of Islamic Azad University in Mazandaran.Mediterranean Journal of Social SciencesMCSER Publishing, Rome-Italy.

Khosravipour, A. & Amirnejad, G. (2014). The impact of information technology on organizational agility. Quarterly journal of social development, 4(8), 47-66. (in Persian).

khosravipour.E. Amirnejad.G. (2014). The Impact of Information Communication and Technology on Organizational Agility in Khuzestan Public Universities (Case Study: Shahid Chamran University of Ahvaz).

khosravipour.E.(2017). The Impact of Internal Information and Communication Technology on Organizational Agility in State University of Khuzestan Province. Journal of Modern Thoughts in Education.46(2). 51-65

Kristofer, H. (1996). Extrinsic and intrinsic job satisfaction.Journal of Business Management, 13.

Sedighi M & Pourkiani M. (2014)The relationship between organizational agility and organization health of Bam medical science university, Tehran: International Conference of Management.

Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). A Methodology for Achieving Agility in Manufacturing Organizations. International Journal of Production Economics, 62, 7-22.

Sharifi, H; Zhang, Z (1999):"A methodology for achieving agility in manufacturing organization", International Journal of Production Economics, Vol. 62, pp. 7-22.

Sharifi, H; Zhang, Z (2001):"Agile manufacturing in practice: Application of a methodology", International Journal of Operations & Production Management, Vol. 21, No. 5/6, pp. 772-792.

Silvia Montoya (2018) Defining literacy GAML Fifth Meeting 17-18 October 2018 Hamburg, Germany .

University Branches. Ph.D. Thesis, Higher Education Management, Islamic Azad University. (in Persian).

Zabihi MR, Tabatabaee SS, Ghamari MR & Asadi MH.(2015) The relationship between organizational intelligence and organizational agility in hospitals of Mashhad university of medical sciences. Payavard Salamat; 9(1): 43-54[Article inPersian].

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]