

رابطه بین سواد اطلاعاتی با تعهد به تغییر و اشتیاق شغلی مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر ملایر

فریدون یزدانی^۱، فاطمه کرمی^۲

پذیرش: ۱۴۰۴/۸/۳

دریافت: ۱۴۰۴/۶/۱۴

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی با تعهد به تغییر و اشتیاق شغلی مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر ملایر بود. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود و جامعه آماری آن شامل تمامی مدیران و معاونان (زن و مرد) مدارس ابتدایی شهر ملایر به تعداد ۱۲۰ نفر می‌شده است که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ در مدارس ابتدایی این شهر مشغول به خدمت بوده‌اند. با توجه به اندک بودن حجم جامعه، همه افراد در مطالعه شرکت داده شدند. برای گردآوری داده‌ها از مقیاس: سنجش سواد اطلاعاتی یزدانی (۱۳۹۲)، پرسشنامه تعهد به تغییر براتی و همکاران (۱۳۹۰) و پرسشنامه اشتیاق شغلی وزیرپناه (۱۳۹۱) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۲۲ تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین متغیر «سواد اطلاعاتی» با متغیرهای «تعهد به تغییر» و «اشتیاق شغلی» مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر ملایر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P > 0/05$). همچنین معلوم شد که بیشتر مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی با اکثر مؤلفه‌های تعهد به تغییر و اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار دارند.

کلید واژه‌ها: سواد اطلاعاتی، تعهد به تغییر، اشتیاق شغلی، مدیران و معاونان مدارس ابتدایی.

۱. عضو هیأت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، نویسنده مسئول، f.yazdani@yahoo.com

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، آموزگار مدارس ابتدایی شهر ملایر، ایران.

مقدمه

زندگی اثربخش در هر عصری مستلزم پاره‌ای از توان‌مندی‌ها و قابلیت‌ها است و سواد خاص خود را طلب می‌کند. اصطلاح سواد برگرفته از واژه لاتین لیتراچر^۱ است و مفهومی است که طیف متنوعی از معانی را دربرمی‌گیرد و قدمتی بسیار طولانی دارد. در سال ۱۹۵۱ بر اساس تعریف یونسکو، به فردی که توانایی درک (خواندن و نوشتن) متنی ساده در زندگی روزانه خود را داشت، باسواد اتلاق می‌شد؛ اما، در سال ۱۹۶۲ با تغییر شرایط، باسواد به فردی اتلاق می‌شود که دانش و مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های خود را داشت، به‌طوری که می‌توانست در گروه و جامعه‌ی خود به‌طور مؤثر عمل کند و در واقع مهارت‌های او در زمینه‌ی خواندن، نوشتن، و حساب کردن این امکان را برای وی فراهم می‌آورد که حرکت رو به پیشرفت خود را ادامه دهد (نظری، ۱۳۸۴). امروزه مفهوم سواد تغییر یافته است و در مقایسه با سواد خواندن و نوشتن، یعنی توانایی فهم پیام مکتوب و انتقال پیام به‌صورت مکتوب، سواد اطلاعاتی عبارت است از توانایی دسترسی و استفاده از اطلاعات به هر شکل و در هر قالبی، اعم از چاپی یا الکترونیکی (پریخ، ۱۳۸۶).

سواد اطلاعاتی مفهومی است که در نتیجه تحولات و تغییرات سریع در فناوری‌های اطلاعاتی پیدا شده است (اصغرینیا، ۱۳۸۸). تعبیر سواد اطلاعاتی را نخستین بار پائول زوکروفسکی^۲ به کار برد. وی در طرح پیشنهادی خود به کمیسیون ملی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی (ان.سی.ال.آی.اس)^۳ ایالات متحده در ۱۹۷۴، به تبیین هدف‌های دستیابی به سواد اطلاعاتی پرداخت. او کسی را دارای سواد اطلاعاتی می‌داند که برای استفاده از منابع اطلاعاتی آموزش دیده باشد و بتواند با استفاده از اطلاعات مسائل خود را حل کند (اصغرینیا، ۱۳۸۸).

سازمان‌های آموزشی به مدیرانی باسواد و کارآمد نیاز دارند که با تکیه بر دانش و توان‌مندی‌های خود ضمن اداره شایسته آموزشگاه، تحولی مثبت و روبه‌رشد در سازمان خود ایجاد کنند. مدیران مدارس امروزی باید به دنبال تحولات و تغییرات مثبت در نظام آموزشی تحت مدیریت خود باشند. متخصصان از این ویژگی تحت عنوان «تعهد به تغییر»^۴ یاد می‌کنند. تعهد به تغییر نوعی ویژگی یا توان‌مندی مثبت در مدیران است که سبب می‌شود آنان به دنبال کشف راه‌ها و شیوه‌های نوین اداره سازمان خود باشند و برای ایجاد تحولات و تغییرات مثبت در سازمان یا آموزشگاه تحت مدیریت خود تعهد احساس کنند. علاوه بر این ویژگی یک مدیر شایسته باید برای تحول و تغییر در سازمان اشتیاق و رغبت لازم را دارا باشد؛ زیرا بدون داشتن «اشتیاق شغلی»^۵ افراد از حداکثر توان و انرژی خود برای دستیابی به هدف‌های سازمانی استفاده و بهره نمی‌برند.

سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف‌نگری، جهت مناسب و مسیر آینده‌ی سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند تا انگیزه، تعهد و الزام را جهت ایجاد تغییر در کارکنان فراهم آورند (رجبی فرجاد، ۱۳۹۶). تعهد به تغییر تأثیری مثبت در اثربخشی سازمانی، از قبیل بهبود عملکرد، دارد (رجبی فرجاد، ۱۳۹۶). تعهد به تغییر عبارت است از نیروی انجام دادن خوب کارها نسبت به استانداردهای عالی. دیوید مک‌کلند^۶ و جان اتکینسون^۷ که ماهیت تعهد به تغییر را در چهل سال اخیر مطالعه کرده‌اند تعهد به تغییر را این‌گونه تعریف می‌کنند: «جست‌وجو کردن موفقیت در رقابت با استانداردهای عالی و تلاش در جهت ایجاد دگرگونی‌های مثبت و پیش‌رونده در وضع موجود سازمان». آن‌ها استدلال می‌کنند که آموزش مهم‌ترین تعیین‌کننده‌ی سطح تعهد به تغییر در افراد است. آن‌ها همچنین نشان می‌دهند که برنامه‌های عمده‌ی آموزش که منجر به رشد ذهنی پیشرفت‌گرایی گردد، می‌تواند به‌وجود آورنده‌ی رفتارهای کارآمد در بین افرادی باشد که قبلاً در آن‌ها این رفتار وجود نداشته است. به عبارت دیگر، افراد می‌توانند آموزش ببینند تا فرصت‌هایی را خلق کنند تا در آن‌ها علیه چالش‌ها تلاش کنند. تعهد به

۱. Literature

۲. Paul Zukrowski

۳. National Commission on Libraries and Information Science (NCLIS)

۴. commitment to change

۵. job enthusiasm

۶. David Clarence McClelland

۷. John Atkinson

تغییر نیروی است که منجر به درگیر شدن فرد در فرایندهای لازم برای موفقیت تغییر می‌شود. به نظر می‌رسد که رهبری نقش مهمی در ایجاد تعهد به تغییر داشته باشد (رجبی فرجاد، ۱۳۹۶).

تعهد به تغییر به عنوان عاملی توصیف شده است که بین افراد و اهداف تغییر پیوستگی اساسی ایجاد می‌کند (زاهدبالان و کریمیان پور، ۱۳۹۷). به عبارت دیگر، یعنی اینکه افراد هدف خود را تغییر پیشنهاد شده از سوی مدیر بدانند (کُتر^۱، ۱۹۹۲). تعهد به تغییر بیانگر حالتی روان‌شناختی است که افراد را به دنبال کردن فعالیت‌هایی که برای اجرای موفقیت‌آمیز تغییر ضروری است، پای‌بند سازد (مایر و هرزکوویچ^۲، ۲۰۱۱). مایر و هرزکوویچ (۲۰۰۲) همچنین تعهد به تغییر را به عنوان نیرویی تعریف کرده‌اند که فرد را در یک دوره عمل درگیر می‌کند که برای اجرای موفق یک تغییر لازم است. مایر و هرزکوویچ (۲۰۰۱) دریافتند که تعهد به تغییر ساختاری مشابه با تعهد سازمانی دارد و حتی زیرمقیاس‌های آن‌ها نیز یکسان است (زاهدبالان و کریمیان پور، ۱۳۹۷). آنان تعهد به تغییر را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری تقسیم‌بندی کرده‌اند.

بررسی‌ها نشان داده است که حداکثر عملکرد در تکالیف نسبتاً چالش‌انگیز در افرادی با تعهد بالا به تغییر به وجود می‌آید. افرادی که نیاز به پیشرفت بالایی دارند، در تکلیفی که به آن‌ها گفته شده است این تکالیف از نظر دشواری متوسط هستند، از افرادی که نیاز پیشرفت کم‌تری دارند، بهتر عمل می‌کنند. ولی افراد با نیاز به پیشرفت بالا از افراد با نیاز پیشرفت کم، در تکالیف آسان یا دشوار بهتر عمل نمی‌کنند. عملکرد در تکالیف نسبتاً دشوار برای فرد با نیاز پیشرفت زیاد مشوق مثبتی را فراهم می‌سازد که فرد با نیاز پیشرفت کم آن را تجربه نمی‌کند. فرد با نیاز پیشرفت زیاد به دنبال چالش متوسط است؛ زیرا این نوع چالش مهارت و توانایی وی را بهتر می‌آزماید. موفقیت از طریق مهارت خود شخص به فرد با نیاز پیشرفت زیاد این احساس را می‌دهد که کار وی خوب انجام شده است؛ احساسی که اهمیت خاصی برای این افراد دارد. بنابراین، به نظر می‌رسد افراد دارای تعهد به تغییر، نوعی اشتیاق شغلی بیشتری را هم تجربه می‌کنند.

گفته شد از ویژگی‌های مهم مدیران، اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی یا اشتیاق کاری، نوعی دلبستگی به کار است و زمینه‌ساز تعهد کارکنان نسبت به هدف‌های سازمان و ارزش‌های آن است. در واقع، مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان‌ها افرادی هستند که در آن مشغول به کار هستند. اگر این افراد به اندازه کافی دارای اشتیاق باشند، استعدادها و مهارت خود را در خدمت به سازمان به کار می‌برند (فروغی سوها، وطن‌زاد و حسن‌زاده، ۱۴۰۲). کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و از کارکردن در سازمان خود احساس افتخار می‌کنند. چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها هم‌سو می‌شوند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به‌طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین می‌گردند. در واقع اشتیاق شغلی به عنوان حالت ذهنی مثبت و خوشایند مرتبط با کار تعریف می‌شود که شامل سه بُعد قدرت، تعهد و جذب می‌باشد (حاج‌لو، صبیحی قراملکی و عامل‌هوشمند، ۱۳۹۴). کان در سال ۱۹۹۰ اولین کسی بود که این مفهوم را وارد محیط‌های کاری کرد. او اشتیاق شغلی را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند^۳.

در اشتیاق شغلی افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز می‌کنند. اشتیاق شغلی باعث می‌گردد که کارکنان دارای روحیه و جسارت در کار باشند. به نظر کان فرد و نقش دارای تعاملات متقابل هستند. اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه‌ی شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد. جنبه‌ی شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. جنبه‌ی عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آن‌ها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می‌باشد. نهایتاً جنبه‌ی رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای

۱. Conner

۲. Meyer & Herscovitch

۳. <https://shahrefile.com/product/job-passion>

سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و دربرگیرنده‌ی تلاش‌های آگاهانه و داوطلبانه‌ی کارکنان برای افزایش تولید، باز کردن بازاری جدید، یا دستیابی به منبع جدیدی می‌باشد.^۱

همان‌گونه که بیان شد داشتن سواد لازمه هر نوع فعالیت تحول‌خواهانه و روبه‌رشد است. امروزه سواد اطلاعاتی لازمه همه کارکنان و دست‌اندرکاران آموزشی است. زیرا ابزار دستیابی به دانش‌های نوین و ارزشمند است. با داشتن سواد اطلاعاتی مدیر می‌تواند دانش‌های مورد نیاز در جهت تغییرات مثبت و سازنده در سازمان خود را کسب کند و با مقایسه وضع موجود خود با معیارها انگیزه لازم برای تغییر را در خود احساس کند. مرور بر پیشینه‌های پژوهشی مرتبط حاکی از این است که رابطه بین سواد اطلاعاتی با تعهد به تغییر و اشتیاق شغلی مدیران و معاونان مدارس چندان مورد توجه پژوهشگران نبوده است. اما برخی پژوهشگران متغیرهای مشابه با آن را مورد بررسی و پژوهش قرار داده‌اند. برای مثال، یزدانی و باقری (۱۳۹۴) در پژوهشی ادعا می‌کنند که سواد اطلاعاتی مدیران مدارس دوره ابتدایی همدان در اثربخشی عملکرد آنان نقش و سهم مثبت و معنادار دارد. میرزایی، نظری، قبادی، حسینی‌پاک و هوشیاری (۱۳۹۵) نیز در یک مطالعه نشان می‌دهند که بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. کوچک‌نژادساروی و بریمانی (۱۳۹۷) نیز در یک بررسی نشان می‌دهند که بین سواد اطلاعاتی کارکنان بنیاد شهید استان مازندران و همه ابعاد تعهد سازمانی (هنجاری، مستمر و عاطفی) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

یزدانی (۱۴۰۰) در پژوهشی معلوم ساخته است که بین تمامی ابعاد سواد اطلاعاتی با آگاهی، نگرش و عملکرد زیست‌محیطی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. خداوردی تاج‌آبادی (۱۴۰۱) نیز در پژوهشی نشان می‌دهد که بین سطح سواد اطلاعاتی مدیران مدارس با تعهد سازمانی ایشان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. جهان‌بین (۱۴۰۲) نیز در یک مطالعه نشان می‌دهد که شایستگی معلمان در حوزه فن‌آوری اطلاعات، سواد دیجیتال و توسعه فردی از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی در صلاحیت حرفه‌ای و رضایت شغلی ایشان نقش و سهم معنادار دارد.

فروغی‌سوها، وطن‌زاد و حسن‌زاده (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان: «نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه اشتیاق شغلی با کارآفرینی سازمانی» نشان می‌دهند که اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی به‌صورتی مستقیم سهم معنادار دارد و نیز اشتیاق شغلی به‌صورت غیرمستقیم در پیش‌بینی کارآفرینی سازمانی با میانجی تعهد سازمانی، سهم و نقش معنی‌داری دارد. جنگی‌زهی (۱۴۰۳) نیز در پژوهشی نشان می‌دهد که بین متغیر سواد اطلاعاتی با متغیرهای: رفتار نوآورانه و اشتیاق شغلی مدیران رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. معادنه، سجادیان، عبدالعبدی و فرهادی (۱۴۰۳) نیز در پژوهشی نشان می‌دهند که سواد دیجیتال در ادراک موفقیت شغلی معلمان با نقش میانجی اشتیاق شغلی نقش مثبت و معنادار دارد.

عبدکوهی (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «رابطه سواد اطلاعاتی مدیران با کیفیت عملکرد آنان در مدارس ابتدایی»، ادعا می‌کند که سواد اطلاعاتی مدیران در کیفیت‌بخشی به عملکرد ایشان در مدارس نقشی مهم و اثرگذار دارد.

موسوی و قربانی (۱۴۰۴) در پژوهشی به بررسی «رابطه سواد فنی مدیران مدارس با رضایت شغلی مدیر و عملکرد مدرسه» پرداختند. نتایج بررسی آنان نشان داد که بین سواد فنی مدیران مدارس با رضایت شغلی آنان ($r=0/49$) و نیز عملکرد کلی مدارس ($r=0/28$) همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین معلوم شد که بین رضایت شغلی مدیران و عملکرد مدارس نیز همبستگی مثبت و معنادار آماری وجود دارد ($r=0/37$).

معادنه، سجادیان، عبدالعبدی و فرهادی (۱۴۰۴) در پژوهشی با عنوان: «رابطه سواد دیجیتال، توسعه فردی و تعهد شغلی با صلاحیت حرفه‌ای فردی در معلمان پیش‌دبستانی: نقش میانجی گری اشتیاق شغلی» نشان می‌دهند که متغیرهای توسعه فردی و تعهد شغلی در پیش‌بینی صلاحیت حرفه‌ای فردی معلمان پیش‌دبستانی سهمی معنادار دارند. لیکن سواد دیجیتال در پیش‌بینی صلاحیت فردی معلمان نقش معنادار ندارد. نیز معلوم ساختند که اشتیاق شغلی به عنوان یک متغیر میانجی در پیش‌بینی صلاحیت حرفه‌ای فردی معلمان از طریق متغیرهای: سواد دیجیتال، توسعه فردی و تعهد شغلی، نقشی معنادار بازی می‌کند.

۱. <https://shahrefile.com/product/job-passion>

بروس^۱ (۲۰۰۴) ادعا می‌کند سواد اطلاعاتی نقش یک شتابدهنده تغییر را در نظام‌های آموزشی بازی می‌کند. محمودی و بایرامزاده چپانه (۲۰۲۳) نیز در پژوهشی با عنوان ارتباط بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی، نشان می‌دهند که بین سواد اطلاعاتی معلمان و عملکرد شغلی ایشان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. خماریا، سرودی گلستانی، علی‌نژاد رنجبر، پیوند، خرم و ستوده‌زاده^۲ (۲۰۲۲) نیز در پژوهشی نشان می‌دهند که بین سطح سواد اطلاعاتی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زاهدان با اخلاق حرفه‌ای و پیشرفت شغلی ایشان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

فان، یو، ژنگ و گائو^۳ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان: «رابطه بین سازگاری روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان دانشگاه در محیط‌های آموزشی هوشمند: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی سواد اطلاعات دیجیتال»، نشان می‌دهند که چهار بُعد سازگاری روان‌شناختی معلمان دانشگاه در اشتیاق شغلی و خودکارآمدی سواد اطلاعات دیجیتال آنان نقش معنادار دارد.

چیزوینا و مویو^۴ (۲۰۲۴) نیز در یک مطالعه بیان می‌کنند که سواد اطلاعاتی نقش مهمی در توانمندسازی افراد برای مدیریت اطلاعات، ارزیابی انتقادی منابع و تصمیم‌گیری آگاهانه ایفا می‌کند.

با عنایت به این امر که منابع انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شوند، بررسی و شناسایی عواملی که می‌تواند بر عملکرد سازمانی این منابع مؤثر واقع شود، حائز اهمیت است و با توجه به نقش اساسی که تعهد به تغییر و اشتیاق شغلی در عملکرد کارکنان دارد، بررسی متغیرهای پیش‌بین و اثرگذار بر این عملکردها حائز اهمیت است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند در مؤسسات آموزشی، مراکز آموزشی تربیت معلم و توسط مدیران و معلمان مورد استفاده قرار بگیرد. علاوه بر آن نتایج آن می‌تواند به گسترش مرزهای دانش در این زمینه کمک نماید و راه را برای انجام پژوهش‌های بیش‌تر و کامل‌تر هموار سازد.

از این روی، پرسش اصلی در این پژوهش این است که چه رابطه‌ای بین سواد اطلاعاتی با تعهد به تغییر و اشتیاق شغلی مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر ملایر وجود دارد؟ و بر این اساس فرضیات زیر در این پژوهش مورد آزمون قرار گرفته‌اند:

- بین سواد اطلاعاتی با تعهد به تغییر مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر ملایر رابطه وجود دارد.
- بین سواد اطلاعاتی با اشتیاق شغلی مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر ملایر رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از لحاظ موقعیت، میدانی و بر حسب روش، توصیفی و از نوع همبستگی است. در تحقیق همبستگی هدف این است که رابطه بین متغیرها (متغیر پیش‌بین و ملاک) را مورد سنجش و آزمون قرار دهند. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی مدیران و معاونان (زن و مرد) مدارس ابتدایی دولتی شهر ملایر می‌باشند که در نیم‌سال دوم سال تحصیلی: ۱۴۰۳-۱۴۰۴ در مدارس دولتی این شهر مشغول به کار بوده‌اند. تعداد این افراد بنابر آمار اداره آموزش و پرورش شهرستان ملایر ۱۰۲ نفر بوده است. به دلیل اندک بودن حجم جامعه آماری، تمامی افراد جامعه (شامل تمامی مدیران و معاونان زن و مرد) شاغل در مدارس دولتی ابتدایی شهر ملایر در مطالعه شرکت داده شدند.

ابزارهای گردآوری داده‌ها

در پژوهش حاضر، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد زیر استفاده شده است:

الف) مقیاس سنجش سطح سواد اطلاعاتی: در این پژوهش برای گردآوری بخشی از داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه سنجش سطح سواد اطلاعاتی یزدانی (۱۳۹۲) استفاده شده است. این پرسشنامه مبتنی بر همان پنج قابلیت سواد اطلاعاتی مصوب «انجمن کتابخانه‌های دانشکده‌ای و پژوهشی» است؛ اما برای تعیین مهارت‌ها و قابلیت‌های سواد اطلاعاتی دانشجویان از تکالیف

۱. Bruce

۲. Khammarnia, Soroodi Golestani, Alinejad Ranjbar, Peyvand, Khorram, Setoodehzadeh

۳. Fan, Yu, Zheng & Gao

۴. Chizwina & Moyo

و مهارت‌های تعیین‌شده برای افراد با سواد اطلاعاتی در کتاب "موفقیت صددرصدی در سواد اطلاعاتی" نوشته تایلر، آرث، سولومون و ویلیامسون (۲۰۰۷) استفاده شده است. این مهارت‌ها شامل موارد زیر هستند:

- تعریف: تعریف نیاز، مشکل یا سؤال
- یافتن: مکان‌یابی، دستیابی، و بازیابی اطلاعات از منابع اطلاعاتی متنوعی همچون منابع چاپی، الکترونیکی و انسانی.
- ارزشیابی: سنجش اعتبار، روزآمدی، پایایی، روایی، و تناسب اطلاعات بازیابی‌شده.
- سازمان‌دهی: تألیف اطلاعات به گونه‌ای که بتوان از آن برای برطرف کردن نیاز اطلاعاتی، حل مشکل، یا پاسخ‌گویی به سؤال، استفاده کرد.
- تبادل (ارتباط): تبادل اطلاعات به‌نحوی قانونی و اخلاقی با استفاده از کانال‌های گوناگون برای طیف وسیعی از مخاطبان.

یکی از ویژگی‌های مقیاس یزدانی این است که بر اساس طیف لیکرت تهیه شده است. این طیف شامل: خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، است. شیوه نمره‌دهی نیز به هر یک از پاسخ‌ها به ترتیب شامل نمره ۱ برای خیلی کم، ۲ برای کم، ۳ برای متوسط، ۴ برای زیاد و ۵ برای خیلی زیاد، بوده است. یزدانی (۱۳۹۲) ادعا می‌کند که مقیاس او دارای روایی درونی و بیرونی (پیش‌بین) و روایی محتوایی و سازه است. او همچنین میزان پایایی مقیاس خود را با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ بررسی و میزان همسانی درونی آن را رقم ۰/۹۴ گزارش کرده است (یزدانی، ۱۳۹۲). مقیاس سنجش سواد اطلاعاتی یزدانی (۱۳۹۲) مشتمل بر ۳۰ گویه است. او برای سنجش قابلیت اول (تعریف نیاز اطلاعاتی) ۵ گویه (گویه‌های ۱-۵)؛ برای سنجش قابلیت دوم (مکان‌یابی اطلاعات) ۱۰ گویه (گویه‌های ۶-۱۵)؛ برای سنجیدن قابلیت سوم (ارزشیابی اطلاعات) ۲ گویه (گویه‌های ۱۶-۱۷)؛ برای سنجیدن قابلیت چهارم (سازمان‌دهی اطلاعات) ۷ گویه (گویه‌های ۱۸-۲۴)؛ و نهایتاً برای سنجش قابلیت پنجم (تبادل اطلاعات) نیز ۶ گویه (گویه‌های ۲۵-۳۰) را در نظر گرفته است (یزدانی، ۱۳۹۲).

ب) پرسشنامه تعهد به تغییر: پرسشنامه تعهد کارکنان به تغییر توسط هرزکوویچ و مایر (۲۰۰۲-الف) به منظور سنجش تعهد کارکنان به تغییر طراحی و تدوین شده است؛ لیکن در این پژوهش برای سنجش این متغیر از نسخه فارسی پرسشنامه یادشده که توسط براتی و همکاران (۱۳۹۰) معرفی شده است، استفاده شد. پرسشنامه تعهد کارکنان به تغییر دارای ۱۸ گویه و سه مؤلفه تعهد به تغییرات: "عاطفی"، "مستمر" و "هنجاری" می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت با سؤالاتی مانند: (حتی اگر تغییرات با شکست مواجه شود حاضر به ترک سازمانم نیستم) به سنجش تعهد کارکنان به تغییر می‌پردازد. این پرسشنامه نخستین بار توسط براتی، عریضی و نوری (۱۳۹۰) ترجمه و هنجاریابی شده است. آنان در مقاله‌ای با عنوان: «پایایی، سنجش و اعتباریابی مقیاس تعهد به تغییر سازمانی در شرکت گاز» که در مجله مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی به چاپ رسیده است، روایی محتوایی و سازه آن را تأیید و پایایی زیرمقیاس‌های آن را برای ابعاد: عاطفی، مستمر و هنجاری، به ترتیب: ۰/۷۴، ۰/۸۴ و ۰/۶۸ گزارش کرده‌اند (براتی و عریضی، ۱۳۹۱). در مطالعه براتی و همکاران (۱۳۹۰) برای سنجش هر کدام از ابعاد تعهد به تغییر ۶ گویه اختصاص یافته است. کم‌ترین نمره فرد در هر یک از ابعاد این مقیاس، ۶ و بالاترین نمره ۴۲ می‌باشد. در ضمن نمره فرد در کل پرسشنامه می‌تواند در دامنه بین ۱۸ تا ۱۲۶ قرار بگیرد (براتی و همکاران، ۱۳۹۰).

ج) پرسشنامه اشتیاق شغلی: پرسشنامه اشتیاق شغلی توسط شاولی و سالونوا (۲۰۰۲) معرفی شده است؛ در این پژوهش اما از نسخه فارسی پرسشنامه یادشده که توسط وزیرپناه (۱۳۹۱) معرفی شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه از ۱۷ گویه تشکیل شده است و دربرگیرنده سه بعد یا مؤلفه است. این ابعاد شامل: انرژی حرفه‌ای (گویه‌های ۱ تا ۶)، وقف خود (گویه‌های ۷ تا ۱۱) و جذب (گویه‌های ۱۲ تا ۱۷) می‌باشند. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، شامل طیف‌های: کاملاً مخالفم (نمره ۱)، مخالفم (نمره ۲)، بی‌نظم (نمره ۳)، موافقم (نمره ۴)، و کاملاً موافقم (نمره ۵) است. بر این اساس، نمره‌های به‌دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس معیارهای زیر قضاوت می‌شود:

لازم به ذکر است که میزان امتیازهای زیر برای یک پرسشنامه است؛ در صورتی که به‌طور مثال شما ۱۰ پرسشنامه داشته باشید، باید امتیازهای زیر را ضرب در ۱۰ کنید. امتیازات خود را از ۱۷ عبارت فوق با یکدیگر جمع نمایید.

- حداقل امتیاز ممکن ۱۷ و حداکثر ۸۵ خواهد بود.
- نمره بین ۱۷ تا ۳۴، نشان‌دهنده اشتیاق شغلی پایین است.
- نمره بین ۳۴ تا ۵۱، بیان‌گر شغلی متوسط است.
- نمره بالاتر از ۵۱، نشان‌گر اشتیاق شغلی بالا است.

روایی و پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی: در تحقیق وزیرپناه (۱۳۹۱) روایی پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰/۷۸ و در تحقیق ضیاءالدینی و همکاران (۱۳۹۲) پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ اعلام شده است. همچنین شاولی و همکاران (۲۰۰۲) همبستگی مقیاس اشتیاق شغلی را با مقیاس فرسودگی شغلی بررسی کرده‌اند و همبستگی بالا و منفی بین این دو مقیاس یافته‌اند.

یافته‌ها

الف) یافته‌های توصیفی مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش

در این قسمت آمارهای توصیفی مربوط به داده‌های هر یک از متغیرهای تحقیق و مؤلفه‌های هر کدام به صورت جداگانه آمده است. به جدول ۱ نگاه کنید:

جدول ۱. آمار توصیفی مربوط به داده‌های هر یک از متغیرهای تحقیق و مؤلفه‌های آن‌ها

متغیر	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار
تعهد به تغییر	۱۰۲	۲۲	۱۲۴	۶۶/۶۰	۲/۰۶
اشتیاق شغلی	۱۰۲	۲۱	۸۱	۵۲/۵۰	۱/۸۰
سواد اطلاعاتی	۱۰۲	۴۵	۱۴۴	۸۶/۵۰	۲/۳۰
تعهد به تغییر مؤلفه‌های	عاطفی	۱۰۲	۸	۴۱	۲۴/۴۰
	مستمر	۱۰۲	۷	۴۲	۲۱/۶۰
	هنجاری	۱۰۲	۷	۴۱	۲۰/۴۳
اشتیاق شغلی مؤلفه‌های	انرژی	۱۰۲	۸	۲۹	۱۸/۶۰
	حرفه‌ای	۱۰۲	۶	۲۴	۱۴/۸۸
	وقف خود	۱۰۲	۷	۲۸	۱۸/۹۶
سواد اطلاعاتی مؤلفه‌های	جذب	۱۰۲	۱۱	۲۵	۱۵/۵۰
	تعریف نیاز	۱۰۲	۱۵	۴۹	۲۹/۶۰
	یافتن	۱۰۲	۳	۱۰	۵/۰۴
	ارزشیابی	۱۰۲	۱۰	۳۴	۲۰/۱۰
	سازمان‌دهی	۱۰۲	۶	۲۶	۱۶/۰۶
تبادل	۱۰۲				۲/۶۸

در جدول ۱، آمارهای توصیفی مربوط به متغیرهای تعهد به تغییر، اشتیاق شغلی، سواد اطلاعاتی و نیز مؤلفه‌های آن‌ها قابل مشاهده است.

ب) سنجش بهنجاری بودن توزیع نمرات متغیرها

قبل از اجرای هر گونه آزمون آماری باید آزمون بهنجاری بودن توزیع نمرات متغیرها صورت گیرد. یکی از بهترین روش‌های شناسایی بهنجاری بودن توزیع داده‌ها، اجرای آزمون کولموگرووف-اسمیرنوف است. هنگام بررسی بهنجاری بودن توزیع داده‌ها، ما فرض صفر مبتنی بر این که توزیع داده‌ها بهنجاری است را در سطح خطای ۰/۰۵ آزمون می‌کنیم. بنابراین، اگر آماره آزمون بزرگ‌تر

یا مساوی ۰/۰۵ به دست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده بهنجار است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها بهنجار خواهد بود. به جدول ۲ نگاه کنید:

جدول ۲. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی بهنجاری بودن توزیع نمرات متغیرها

متغیر	تعداد	آماره Z	سطح معناداری
تعهد به تغییر	۱۰۲	۱/۱۷	۰/۱۲
اشتیاق شغلی	۱۰۲	۰/۹۸	۰/۲۰
سواد اطلاعاتی	۱۰۲	۰/۶۶	۰/۱۶
عاطفی	۱۰۲	۱/۰۱	۰/۱۰
احساسی	۱۰۲	۰/۹۸	۰/۱۴
هنجاری	۱۰۲	۱/۰۰	۰/۱۳
انرژی حرفه‌ای	۱۰۲	۱/۱۱	۰/۱۰
وقف خود	۱۰۲	۱/۰۸	۰/۱۰
جذب	۱۰۲	۱/۰۶	۰/۰۹
تعریف نیاز	۱۰۲	۱/۰۷	۰/۰۹
یافتن	۱۰۲	۱/۲۰	۰/۱۳
ارزشیابی	۱۰۲	۱/۸۰	۰/۰۸
سازمان‌دهی	۱۰۲	۱/۲۶	۰/۰۹
تبادل	۱۰۲	۱/۱۱	۰/۱۱

اطلاعات جدول ۴-۷ بیان‌گر این است که سطح معنی‌داری مقادیر Z به دست آمده برای متغیرهای پژوهش و مؤلفه‌های آن‌ها همه بالاتر از ۰/۰۵ است ($p < ۰/۰۵$)؛ این امر بیان‌گر آن است که نمرات این متغیرها، دارای توزیعی بهنجار بوده و امکان استفاده از آزمون‌های پارامتریک برای سنجش فرضیه‌های پژوهش وجود دارد.

ج) یافته‌های استنباطی

فرضیه نخست پژوهش

بین سواد اطلاعاتی با تعهد به تغییر مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر ملایر رابطه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. به جدول ۳ نگاه کنید:

جدول ۳. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر و مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و متغیر تعهد به تغییر و مؤلفه‌های آن

متغیر				تعهد به تغییر	تعهد به تغییر	مؤلفه های تعهد به تغییر		
س	عاطفی	مستمر	هیجانی					
سواد اطلاعاتی				ضریب همبستگی	۰/۲۰°	۰/۱۸°	۰/۱۶°	۰/۱۳°
سطح احتمال					۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۰۳
تعداد					۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲
مؤلفه های سواد اطلاعاتی				تعریف نیاز	ضریب همبستگی	۰/۱۸°	۰/۱۶°	۰/۱۴°
				سطح احتمال	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۴
				تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲
یافتن				ضریب همبستگی	۰/۱۵°	۰/۱۴°	۰/۱۳°	۰/۱۱°
				سطح احتمال	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۵
				تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲
ارزشیابی				ضریب همبستگی	۰/۱۲°	۰/۰۹	۰/۰۸	۰/۰۷
				سطح احتمال	۰/۰۴	۰/۰۷	۰/۰۷	۰/۰۸
				تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲
سازمان دهی				ضریب همبستگی	۰/۱۷°	۰/۱۵°	۰/۰۹	۰/۰۹
				سطح احتمال	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۰۶
				تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲
تبادل				ضریب همبستگی	۰/۱۴°	۰/۱۳°	۰/۱۱°	۰/۱۱°
				سطح احتمال	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۴	۰/۰۵
				تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲

همان‌طور که در جدول ۳ دیده می‌شود، بین متغیر سواد اطلاعاتی و متغیر تعهد به تغییر در بین مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر ملایر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین بیشتر مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های تعهد به تغییر نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در این بین فقط بین مؤلفه ارزشیابی و هر سه مؤلفه تعهد به تغییر (عاطفی، مستمر و هنجاری)

رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین بین مؤلفه سازمان‌دهی اطلاعات و دو مؤلفه تعهد به تغییر (مستمر و هنجاری) رابطه معنادار وجود ندارد.

فرضیه دوم پژوهش

بین سواد اطلاعاتی با اشتیاق شغلی مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر ملایر رابطه وجود دارد.

برای آزمون این فرضیه نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. به جدول ۴ نگاه کنید:

جدول ۴. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر و مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و متغیر اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن

متغیر				اشتیاق شغلی	
				مؤلفه‌های	اشتیاق شغلی
				ارزی	شد
				نقطه	درج
سواد اطلاعاتی	ضریب همبستگی	۰/۲۳°	۰/۲۲°	۰/۱۹°	۰/۱۸°
	سطح احتمال	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱
	تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲
مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی	تعریف نیاز	ضریب همبستگی	۰/۱۸°	۰/۱۹°	۰/۱۶°
	سطح احتمال	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱
	تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲
یافتن	ضریب همبستگی	۰/۱۹°	۰/۱۹°	۰/۱۸°	۰/۱۷°
	سطح احتمال	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱
	تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲
ارزشیابی	ضریب همبستگی	۰/۱۲°	۰/۱۰°	۰/۰۹	۰/۱۰°
	سطح احتمال	۰/۰۲	۰/۰۵	۰/۰۶	۰/۰۵
	تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲
سازمان‌دهی	ضریب همبستگی	۰/۱۷°	۰/۱۸°	۰/۱۳°	۰/۱۰°
	سطح احتمال	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۰۵
	تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲
تبادل	ضریب همبستگی	۰/۱۷°	۰/۱۸°	۰/۱۶°	۰/۱۶°
	سطح احتمال	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۱
	تعداد	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲	۱۰۲

همان‌طور که در جدول ۴ دیده می‌شود، بین متغیر سواد اطلاعاتی و متغیر اشتیاق شغلی در بین مدیران و معاونان مدارس ابتدایی شهر ملایر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین بیشتر مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های اشتیاق شغلی نیز

رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در این بین فقط بین مؤلفه ارزشیابی اطلاعات و یک مؤلفه اشتیاق شغلی (وقف خود) رابطه معنادار وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته نخست پژوهش

نتایج آزمون فرضیه نخست نشان داد که بین متغیر سواد اطلاعاتی مدیران و معاونان با تعهد ایشان به تغییر، ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین مشخص شد که بین بیشتر مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی با اکثر مؤلفه‌های تعهد به تغییر رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P > 0/05$). این یافته با نتیجه پژوهش بروس^۱ (۲۰۰۴) که ادعا می‌کند سواد اطلاعاتی نقش یک شتابدهنده تغییر در نظام‌های آموزشی را بازی می‌کند، هم‌سو است. این یافته همچنین با نتایج بررسی چیزوینا و مویو^۲ (۲۰۲۴) که نشان می‌دهد سواد اطلاعاتی کارکنان کتابخانه‌ها و کاربران کتابخانه‌ها در آماده‌سازی زمینه تغییرات نوآورانه در جامعه، سهم بسزایی دارد، هم‌سو است. علاوه بر این‌ها، این یافته به نوعی با نتایج پژوهش‌های: کوچک‌نژادساروی و پریمانی (۱۳۹۷)، خداوردی تاج‌آبادی (۱۴۰۱)، یزدانی و باقری (۱۳۹۴)، میرزایی و همکاران (۱۳۹۵)، و محمودی و بایرام‌زاده چپانه (۲۰۲۳) هم‌سو و هماهنگی دارد.

در تفسیر این یافته باید گفت که سواد اطلاعاتی در واقع نوعی ابزار و وسیله دستیابی به اطلاعات نو، معتبر و ارزشمند است. وقتی مدیران و معلمان به راهبردها و فنون سواد اطلاعاتی دست پیدا می‌کنند، بهتر می‌توانند نیازهای اطلاعاتی خود را شناسایی کرده و اطلاعات ارزشمند و معتبر را از اطلاعات ناقص و اشتباه تمیز دهند. همچنین آنان این امکان را پیدا می‌کنند که از طریق دستیابی به دانش‌های نوین در زمینه شیوه‌های جدید اداره و سازمان‌دهی مدارس در سطح دنیا، تفاوت بین سطح مطلوب و موجود آموزشگاه خود را دریابند و بر این اساس انگیزه و تعهد لازم را برای تغییرات مطلوب و کیفی در مدرسه و آموزشگاه خود پیدا کنند. بنابراین، سواد اطلاعاتی از راه در اختیار قراردادن استانداردهای مدیریتی جدید و معتبر نیاز به تغییر و تحول را در مدیران و معاونان ایجاد و تعهد لازم برای تغییرات نوآورانه در ایشان را سبب می‌شود. از این رو است که بین سواد اطلاعاتی و تعهد به تغییر در مدیران و معاونان مدارس رابطه وجود دارد.

یافته دوم پژوهش

معلوم شد که بین متغیر سواد اطلاعاتی مدیران و معاونان با متغیر اشتیاق شغلی ایشان ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین مشخص شد که بین بیشتر مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی با اکثر مؤلفه‌های اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($P > 0/05$). این یافته با نتایج پژوهش جنگی‌زهی (۱۴۰۳) که ادعا می‌کند بین سواد اطلاعاتی مدیران مدارس پسرانه شهر سراوان در استان سیستان و بلوچستان، رابطه مثبت وجود دارد، هم‌سو است. این یافته همچنین به نوعی با نتایج بررسی جهان‌بین (۱۴۰۲) که نشان می‌دهد بین سواد دیجیتالی و شایستگی‌های فن‌آورانه معلمان با صلاحیت حرفه‌ای ایشان از طریق متغیر میانجی اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد، هماهنگ است. علاوه بر این‌ها، این یافته با نتیجه پژوهش معادنه و همکاران (۱۴۰۳) که ادعا می‌کنند بین سواد دیجیتالی با ادراک از موفقیت شغلی با نقش میانجی متغیر اشتیاق شغلی رابطه مثبت وجود دارد، هماهنگ است.

در تبیین این یافته باید گفت به‌طور کلی دانش و آگاهی‌های علمی انسان در ایجاد انگیزه در او برای کنکاش بیشتر در محیط و دستیابی به استانداردهای بالاتر در زندگی شخصی و کاری نقش بسزایی ایفا می‌کند. هنگامی که کارکنان مدارس از طریق ابزارهای سواد اطلاعاتی به نقش، جایگاه و اهمیت شغلی خود در زندگی و آینده شغلی دانش‌آموزان و نیز در دگرگونی اجتماعی بهتر پی می‌برند، دل‌بستگی و اشتیاق آنان به شغل‌شان افزایش می‌یابد. ابزارهای سواد اطلاعاتی از طریق گوناگون امکان حضور فعال و شایسته مدیران و معاونان را در شبکه‌های اجتماعی مختلف فراهم می‌سازد و توان ایشان را برای مدیریت و سازمان‌دهی بهتر مدارس بالا برده و سهم ایشان را نیز در تولید و توزیع دانش در بین دانش‌آموزان و جامعه دوجندان می‌سازد؛ بر این اساس،

۱. Bruce

۲ Chizwina & Moyo

مدیران و کارکنان به دلیل سواد اطلاعاتی مناسب و کافی، نقش آفرینی بهتر و بیشتری در جامعه ایفا می کنند و همین امر سبب می شود اشتیاق و دلبستگی شغلی ایشان به حرفه شان افزایش یابد. از این روی، بین سواد اطلاعاتی و اشتیاق شغلی مدیران و معاونان مدارس رابطه وجود دارد.

منابع

- اصغرنیا، فاطمه (۱۳۸۸). بررسی وضعیت سواد اطلاعاتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی بر مبنای «استاندارد قابلیت های سواد اطلاعاتی برای آموزش عالی» مصوب انجمن کتابخانه های دانشگاهی و تحقیقاتی (ای. سی. آر. ال.). تهران: پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۱). پیش‌بینی تعهد به تغییر هویت‌مدار، پیوستگی، مبادله‌ای و هنجاری از کانون کنترل. *بهبود مدیریت*، ۶ (۴). ۱۵۴-۱۷۲.
- براتی، هاجر؛ عریضی، حمیدرضا و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۰). پایایی سنجی و اعتبار یابی مقیاس تعهد به تغییر سازمانی در شرکت گاز. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، ۳ (۹). ۳۵-۵۴.
- پریرخ، مهری. (۱۳۸۶). *آموزش سواد اطلاعاتی: مفاهیم، روش‌ها و برنامه‌ها*. تهران: کتاب‌دار.
- جنگی‌زهی، خدابخش (۱۴۰۳). بررسی نقش سواد اطلاعاتی در اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه شغلی در مدیران مدارس پسرانه شهر سراوان. *در اولین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و علوم اجتماعی در علوم انسانی*، <https://civilica.com/doc/۲۰۲۵۸۹۹>.
- جهان‌بین، فریده‌السادات (۱۴۰۲). بررسی رابطه شایستگی در زمینه فن‌آوری اطلاعات، سواد دیجیتالی و توسعه فردی با صلاحیت حرفه‌ای و رضایت شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی در معلمان زبان انگلیسی. *فصلنامه علمی-تخصصی روان‌شناسی، علوم اجتماعی و علوم تربیتی*، ۷ (۳): ۲۱۰-۱۹۴.
- حاج‌لو، نادر، صبحی‌قراملکی، ناصر، و عامل‌هوشمند، ربابه (۱۳۹۴). پیش‌بینی کننده‌های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶ (۲۲)، ۶۱-۷۵.
- خداوردی تاج‌آبادی، زهرا (۱۴۰۱). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی مدیران مدارس: مورد مطالعه شهرستان زرنند. *در اولین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روان‌شناسی، مشاوره، آموزش و پرورش*. ۳۱ مردادماه سال ۱۴۰۱، ملبورن، استرالیا.
- رابطه بین سواد دیجیتالی و ادراک از موفقیت شغلی در معلمان پیش‌دبستانی: نقش میانجی‌گری اشتیاق شغلی. *فصلنامه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۱۵ (۲): ۷۶-۶۱.
- رجبی‌فرجاد، حاجیه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر رهبری تغییر بر تعهد به تغییر (مورد مطالعه: کارکنان شرکت ارتباطات و زیرساخت). *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۶ (۲۵). ۸۷-۱۰۴.
- زاهدبابلان، عادل؛ کریمیان‌پور، غفار (۱۳۹۷). اثر رهبری توزیعی و سرمایه روان‌شناختی بر تعهد به تغییر با میانجی‌گری خودکارآمدی تغییر. *پژوهش‌نامه مدیریت*، ۱۰ (۲۰). ۲۰-۱.
- ضیاءالدینی، محمد؛ رضائی قوام‌آبادی، سکینه (۱۳۹۲). الگوی غنی‌سازی و اشتیاق شغلی برای سنجش میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان. *مجله مطالعات مدیریت راهبردی*، شماره ۵۱، صص ۱۹۹-۱۷۷.
- عبدکوهی، سیده‌رقیه (۱۴۰۳). رابطه سواد اطلاعاتی مدیران با کیفیت عملکرد آنان در مدارس ابتدایی. *در نخستین همایش ملی مهارت های معلمی*. ۱۷ بهمن/۱۴۰۳. مسجد سلیمان. <https://civilica.com/doc/۲۱۹۳۱۵۲>
- فروغی‌سوها، فردین؛ وطن‌زاد، هاجر؛ و حسن‌زاده، معصومه (۱۴۰۲). نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه اشتیاق شغلی با کارآفرینی سازمانی: مطالعه موردی منطقه نمین. *مجله رفتار مثبت در سازمان‌های آموزشی*، ۱ (۲): ۶۸-۵۸.
- <https://civilica.com/doc/۱۷۰۷۵۲۸>
- کوچک‌نژادساروی، حامد؛ بریمانی، ابوالقاسم (۱۳۹۷). رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان مازندران. *فصلنامه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۸ (۱۴): ۲۵-۴۰.

- معادنه، دلال جاسم عبدالرضا؛ سجادیان، ایلناز؛ عبدالعبدی، محمدکاظم؛ و فرهادی، هادی (۱۴۰۳). رابطه بین سواد دیجیتالی و ادراک از موفقیت شغلی در معلمان پیش دبستانی: نقش میانجی گری اشتیاق شغلی. *فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۱۵(۲): ۷۶-۶۱.
- معادنه، دلال جاسم عبدالرضا؛ سجادیان، ایلناز؛ عبدالعبدی، محمدکاظم؛ و فرهادی، هادی (۱۴۰۴). رابطه سواد دیجیتالی، توسعه‌ی فردی و تعهد شغلی با صلاحیت حرفه‌ای فردی در معلمان پیش دبستانی: نقش میانجی گری اشتیاق شغلی. *فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان*، ۷(۱): ۱۹۷-۲۱۲.
- موسوی، فرانک؛ قربانی، فرزانه (۱۴۰۴). رابطه سواد فنی مدیران مدارس با رضایت شغلی مدیر و عملکرد مدرسه. *فصلنامه مدیریت تعالی آموزش*، ۱(۴): ۱۱۶-۱۰۱.
- میرزایی، حبیب؛ نظری، الهام؛ قبادی، بهزاد؛ حسینی پاک، سیدعلی مراد؛ و هوشیاری، بهمن (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی، فرهنگ یادگیری و عملکرد شغلی: مطالعه موردی: مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان. در *همایش مهارت آموزی و اشتغال*. <https://sid.ir/paper/۸۳۴۳۳۲/fa>.
- نظری، مریم. (۱۳۸۴). *سواد اطلاعاتی*. تهران: پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- وزیرپناه، زهره (۱۳۹۱). بررسی رابطه میزان اشتیاق شغلی و ابعاد نگرش‌های کارکنان در دستگاه‌های اجرایی شهرستان کاشمر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان.
- یزدانی، فریدون (۱۳۹۲). چه نوع آزمونی برای اندازه‌گیری وضعیت مهارت‌های سواد اطلاعاتی دانشجویان دانشگاه پیام‌نور مناسب است؟ *دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فن آوری اطلاعات)*، ۶(۲۳)، ۱۱۴-۱۰۱. <https://sid.ir/paper/۱۹۳۴۴۴/fa>.
- یزدانی، فریدون (۱۴۰۰). رابطه بین سواد اطلاعاتی با آگاهی، نگرش و عملکرد زیست محیطی معلمان مدارس ابتدایی. *تعامل انسان و اطلاعات*، ۸(۴): ۸۲-۹۷.
- یزدانی، فریدون؛ باقری، شیوا (۱۳۹۴). رابطه بین سواد اطلاعاتی و اثربخشی عملکرد مدیران مدارس دوره ابتدایی شهر همدان. در *همایش ملی سیمای مدیریت آموزشی در عصر تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات*. کرمانشاه، ۲۵/۵۲۴۰. <https://civilica.com/doc/۵۲۴۰۲۵>.
- Bruce, Christine Susan (۲۰۰۴) Information Literacy as a Catalyst for Educational Change. A Background Paper. In Danaher, Patrick Alan, Eds. Proceedings "Lifelong Learning: Whose responsibility and what is your contribution?" *the third International Lifelong Learning Conference, pages pp. ۱۹-۲۹*, Yeppoon, Queensland.
- Chizwina, Sabelo; Moyo, Mathew (۲۰۲۴). Empowering Transformation: The Intersection of Information Literacy and Social Change in Academic Libraries. In *Examining Information Literacy in Academic Libraries. Pitshou Moleka Basikabio (Managing Research African Network, DRC)*. Washington: IGI Global Scientific Publishing. DOI: ۱۰,۴۰۱۸/۹۷۹-۸-۳۶۹۳-۱۱۴۳-۱.ch۰۰۳.
- Conner, D. R. (۱۹۹۲). *Managing at the speed of change: how resilient managers succeed and prosper where others fail*. New York, Villard Books.
- Fan, Shiyi; Yu, Zeyuan; Zheng, Xin; Gao, Chunhai (۲۰۲۳). Relationship between psychological adaptability and work engagement of college teachers within smart teaching environments: the mediating role of digital information literacy self-efficacy. *Frontiers in Psychology*. ۱۴:۱۰۵۷۱۵۸. doi: ۱۰,۳۳۸۹/fpsyg.۲۰۲۳,۱۰۵۷۱۵۸.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (۲۰۰۲a). *Commitment to Change Scale* [Database record]. APA PsycTests. <https://doi.org/۱۰,۱۰۳۷/t۰۹۲۴۱-۰۰۰>
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (۲۰۰۲b). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, ۸۷(۳), ۴۷۴-۴۸۷. <https://doi.org/۱۰,۱۰۳۷/۰۰۲۱-۹۰۱۰,۸۷,۳,۴۷۴>.
- Khammarnia, Mohammad; Soroodi Golestani, Zeynab; Alinejad Ranjbar, Arezoo; Peyvand, Mostafa; Khorram, Alireza; Setoodehzadeh, Fatemeh (۲۰۲۲). Relationship of Information Literacy and Professional Ethics with Career Development. *Shiraz E-Medical Journal*, ۲۳(۹): ۱-۸.

- Mahmoodi, Firooz & Bayramzadeh Chiane, Maryam (۲۰۲۳). The Association between Information Literacy and Job Performance of Primary School Teachers. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, ۱۴(۴): ۲۷۸-۲۹۳.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (۲۰۰۱). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, ۱۱(۳), ۲۹۹-۳۲۶. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X).
- Meyer, John P; Herscovitch, Lynne (۲۰۱۱). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, ۱۱ (۳). ۲۹۹-۳۲۶. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (۲۰۰۲). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* ۳: ۷۱-۹۲.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (۲۰۰۲). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, ۳(۱), ۷۱-۹۲. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Terry Taylor, Joan Arth, Amy Solomon, Naomi Williamson (۲۰۰۷). ۱۰۰٪ *Information Literacy Success*. New York: Thomson Delmar Learning.
- <https://shahrefile.com/product/job-passion/>. Retrieved at: ۱ February ۲۰۲۵. [In Persian].