

The Role of Knowledge Management and Digital Literacy in Job Performance: The Variable Contribution of Organizational Learning¹

Mohammad Razzaghi

PhD., Student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran (**Corresponding Author**).
m.razzaghi4673@gmail.com

Salim Balouch

PhD., Student in Educational Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. s.balouch@urmia.ac.ir

Behnaz Mohajeran

Associate Professor, Educational administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. behi217@yahoo.com

Abstract

Objectives: To succeed in any organization, it is obvious to pay attention to job performance. Various factors are effective in teachers' job performance. This study was conducted to investigate the causal relationship between knowledge management and digital literacy in job performance with the mediating role of organizational learning among secondary school teachers in Urmia.

Methods: The present study was applied in terms of purpose and nature, and descriptive-correlational in terms of data collection. The statistical population of the present study consisted of all teachers of secondary schools in Urmia with several 1123 people. The statistical sample was selected through the Krejcie and Morgan table and 285 people were selected through a simple random sampling method. Data were collected using Shervin Lawson's (2003) Knowledge Management Questionnaire, Tawhidiasl Digital Literacy Questionnaire (2012), Pham and Svirszek's Organizational Learning (2006), and Patterson's (1970) Job Performance Questionnaire. The validity of the questionnaires was evaluated by logical validity methods (formal and content) and was approved after the necessary corrections. The reliability of the questionnaires was calculated by Cronbach's alpha coefficient for the knowledge management questionnaire (0.87), digital literacy (0.93), organizational learning (0.93), and job performance (0.86). The collected data were analyzed using descriptive statistics (mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient) and inferential statistics (path analysis of structural equation model) using SPSS 24 and Lisrel 8.8 software.

1. **Cite:** Razzaghi, Mohammad; Balouch, Salim & Mohajeran, Behna (2022). The Role of Knowledge Management and Digital Literacy in Job Performance: The Variable Contribution of Organizational Learning. *Sciences and Techniques of Information Management*, 8(1): 359-392. **DOI:** 10.22091/stim.2020.5816.1423

Received: 2020-08-08 ; **Revision:** 2020-09-08 ; **Accepted:** 2020-11-15

© the authors / **Publisher:** University of Qom



Results: The results showed that there is a direct, positive, and significant relationship between the variables of knowledge management and job performance ($\beta=0.65$), digital literacy and job performance ($\beta=0.42$), knowledge management and organizational learning ($\beta=0.53$), and digital literacy and organizational learning ($\beta=0.56$). The results of the structural equation model show that the model proposed by researchers has a good fit and there is a positive and significant relationship between knowledge management and digital literacy with job performance with the mediating role of organizational learning among high school teachers in Urmia.

Conclusions: According to the results of the present study, knowledge management, digital literacy, and organizational learning have a significant effect on teachers' job performance. Any increase in knowledge management, digital literacy, and organizational learning will increase the job performance of teachers. Therefore, to achieve high job performance, it seems necessary to pay attention to knowledge management, digital literacy, and organizational learning. Teachers can ensure high job performance by paying more attention to knowledge management, digital literacy, and organizational learning.

Keywords: Knowledge management, Digital literacy, Organizational learning, Teachers' job performance.

نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتالی در عملکرد شغلی:

سهام متغیر یادگیری سازمانی^۱

محمد رزاقی

دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
m.razaghi4673@gmail.com (نویسنده مسئول).

سلیم بلوچ

دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
s.balouch@urmia.ac.ir

بهناز مهاجران

دانشیار، مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
behi217@yahoo.com

چکیده

هدف: برای کسب موفقیت در هر سازمانی، توجه به عملکرد شغلی امری بدیهی است. عوامل مختلفی در عملکرد شغلی معلمان موثر است که این مطالعه با هدف بررسی رابطه علی مدیریت دانش و سواد دیجیتالی در عملکرد شغلی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه دوم شهر ارومیه انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه دبیران مدارس متوسطه دوم شهر ارومیه به تعداد ۱۱۲۳ نفر تشکیل دادند که از طریق جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۸۵ نفر به عنوان نمونه، از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های مدیریت دانش شرون لاوسون (۲۰۰۳)، سواد دیجیتالی توحیدی اصل (۱۳۹۱)، یادگیری سازمانی فام و اسوایرسزک (۲۰۰۶) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها، با روش‌های روایی منطقی (صوری و محتوایی) مورد بررسی قرار گرفت و پس از اصلاحات لازم، مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه مدیریت دانش ۰/۸۷، سواد دیجیتالی ۰/۹۳، یادگیری سازمانی ۰/۹۳ و عملکرد شغلی ۰/۸۶ برآورد گردید. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون) و آمار استنباطی (تحلیل مسیر مدل معادلات ساختاری) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 24 و Lisrel 8.8 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۱. **استاد به این مقاله:** رزاقی، محمد؛ بلوچ، سلیم؛ مهاجران، بهناز (۱۴۰۱). نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتالی در عملکرد شغلی: سهم متغیر

یادگیری سازمانی. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۱۸(۱): ۳۵۹-۳۹۲. DOI: 10.22091/stim.2020.5816.1423

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۵/۱۸؛ تاریخ اصلاح: ۱۳۹۹/۰۶/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۲۵

ناشر: دانشگاه قم

نتایج: نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای مدیریت دانش و عملکرد شغلی ($R=0/65$)، سواد دیجیتالی و عملکرد شغلی ($R=0/42$)، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی ($R=0/53$) و سواد دیجیتالی و یادگیری سازمانی ($R=0/56$) رابطه مستقیم، مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی پژوهشگران از برازش مناسبی برخوردار بوده و بین مدیریت دانش و سواد دیجیتالی با عملکرد شغلی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه دوم شهر ارومیه، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش حاضر، مدیریت دانش، سواد دیجیتالی و یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی دبیران تأثیر بسزایی دارد. هرگونه افزایش مدیریت دانش، سواد دیجیتالی و یادگیری سازمانی منجر به افزایش عملکرد شغلی دبیران می‌شود. لذا، برای دستیابی به عملکرد شغلی بالا، توجه به مدیریت دانش، سواد دیجیتالی و یادگیری سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. معلمان با توجه بیشتر به مدیریت دانش، سواد دیجیتالی و یادگیری سازمانی می‌توانند عملکرد شغلی بالایی را تضمین کنند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت دانش، سواد دیجیتالی، یادگیری سازمانی، عملکرد شغلی، دبیران، مدارس متوسطه دوم، شهر ارومیه.

۱. مقدمه

پیشرفت يك کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در یک نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آن‌ها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان^۱ یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش‌آموزان است (سلامت، سمسو و مصطفی کمالو^۲، ۲۰۱۳). امروزه نقش تاثیرگذار معلمان بر فرآیند یادگیری دانش‌آموزان بر کسی پوشیده نیست و کارایی و اثربخشی هر نوع آموزشی در مدارس به کیفیت فعالیت‌های معلم بستگی دارد. شکی نیست که معلمان باکیفیت، محرک یادگیری، پرورش‌دهنده دانش‌آموزان و از مؤلفه‌های مهم تعلیم و تربیت پیشرفته محسوب می‌شوند. دستیابی نظام آموزش و پرورش هر کشور به معلمان باکیفیت، بدون شناسایی نقاط ضعف و قوت، توسعه حرفه‌ای آن‌ها و ارائه آموزش‌های مداوم و متناسب با تغییرات ایجاد شده در فناوری اطلاعات امکان‌پذیر نمی‌باشد. عملکرد شغلی معلمان اساساً به ویژگی‌های آنان همچون دانش پایه، حس مسئولیت‌پذیری و ذکاوت، به ویژگی‌های دانش‌آموزان همچون فرصت یادگیری، کار علمی، به عوامل تدریس همچون ساختار درس و ارتباطات، به جنبه‌های یادگیری مانند مشارکت و موفقیت و به آثار کلاسی همچون محیط و جو، و سازمان و مدیریت بستگی دارد (کاموند سواری^۳، ۲۰۱۳).

سازمان‌ها برای موفقیت و رقابتی بودن در محیط پرفراز و نشیب، نیاز دارند تا از راهبردهای قابل انطباق و هوشمندی مشتمل بر رویه‌ها و فرآیندهای مدیریت دانش بهره ببرند. بر این اساس، مدیریت دانش به عنوان یکی از راه‌های دستیابی به عملکرد مطلوب در سازمان‌ها برای موفقیت و رقابتی بودن در محیط امروزی الزامی است (استانی و همکاران، ۱۳۹۱). امروزه اهمیت مدیریت دانش به عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان‌ها به رسمیت شناخته شده است و نتایج پژوهش‌های انجام شده حاکی از اثر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد می‌باشد (زید، سلیمان حسین و حسن^۴، ۲۰۱۲). پویایی و تغییرات در سازمان‌های امروزی، تغییرات اساسی در دانش و مهارت‌های کارکنان برای حضور در چرخه رقابت و ادامه

<http://stjm.gom.ac.ir>

1. Teachers Job Performance
2. Selamat Samsu & Mustafa Kamalu
3. Chamundeswari
4. Zaid, Soliman Hussein & Hassan

حیات سازمان‌ها را می‌طلبد. دیدگاه مبتنی بر دانش به سرمایه انسانی، مهارت‌ها، دانش، صلاحیت، نگرش‌ها و انگیزه کار افراد برای سازمان تاکید دارد و روشی است که از آن برای سوددهی سازمان استفاده می‌شود (کیانتو و همکاران^۱، ۲۰۱۸). دانش، ابزاری بسیار مهم برای کاهش پیچیدگی‌های محیطی بوده و عامل مهمی است که به یک کارآفرین توان می‌دهد خود را از رقابیش متمایز کند (پاستور^۲، ۲۰۱۱). سازمان‌ها با تکیه بر دانش برتر، امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا می‌کنند. از این‌رو، مدیریت دانش مقوله‌ای مهم‌تر از خود دانش محسوب می‌شود و سازمان‌ها در پی استقرار آن می‌باشند تا چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی، تبیین و روشن نمایند (محمدی، ۱۳۹۷). قدرت دانش به عنوان یک منبع مهم سازمان‌ها، برای توسعه تخصص، حل مشکلات، افزایش یادگیری سازمانی و شروع موقعیت‌های جدید، هم برای فرد و هم در سازمان و هم اکنون و در آینده تبدیل شده است (طاهیر و همکاران^۳، ۲۰۱۹). افراد در یک سازمان با نشر، اشتراک متقابل اندیشه‌ها، دانش و همچنین تجربه خود می‌توانند یافته‌های معمول‌شان را محک بزنند. سازمان‌هایی موفق هستند که از شیوه‌های نو و خلاق برای اصلاح ساختار و عملکردشان بهره برده‌اند و در نتیجه توانسته‌اند دانش خود را به گونه‌ای مناسب و موثر مدیریت کنند. میزان موفقیت سازمان‌ها در بهره‌گیری از دانش سازمانی تا حدودی به میزان آشنایی و اهمیت دادن به فرایند دانش بستگی دارد (درانی و ادیبان، ۱۳۹۴؛ چانگ و لیائو^۴، ۲۰۱۰). بت^۵ مدیریت دانش را فرایند ایجاد، خلق، نشر، توزیع و کاربرد دانش می‌داند. هدف مدیریت دانش، مهار و به‌کارگیری دانش و اطلاعات و ایجاد دسترسی بی‌کم و کاست آن برای همه کارکنان است تا کارشان را بهتر انجام دهند. مدیریت دانش منافع قابل توجهی را برای سازمان‌ها به واسطه خلق سودآوری، نتایج و پیامدهای استراتژیک، رقابت‌پذیری و افزایش قابلیت‌های مدیریتی ایجاد می‌کند (جنون، کیم و کوه^۶، ۲۰۱۱). بنابراین، به طور کلی می‌توان گفت که مدیریت دانش در بردارنده فعالیت‌هایی مانند اکتساب، اشتراک و کاربرد دانش است

1. Kianto & et al.
2. Pastor
3. Tahir & et al.
4. Chuang & Liao
5. Bhatt
6. Jeon, Kim & Koh

(یو و همکاران^۱، ۲۰۱۷). با توجه به اهمیت دانش در سازمان‌های امروزی، بسیاری از سازمان‌ها، مدیریت دانش را به منظور بهبود عملکرد خود به کار می‌گیرند. در این عصر تکنولوژی، یکی از مواردی که باعث کسب دانش بیشتر در سامان‌ها می‌شود، سواد دیجیتال می‌باشد که افراد با دارا بودن آن به دانش خود می‌افزایند.

فناوری اطلاعات به عنوان راهبرد و طرز تفکر جدید، تمام ابعاد زندگی بشر را تحت تاثیر قرار داده است و سازمان‌ها نیز از مفاهیم و نهادهایی هستند که به شدت تحت تاثیر فناوری اطلاعات قرار گرفته‌اند، به گونه‌ای که تصور سازمان امروزی بدون فناوری و کاربرد آن غیر ممکن به نظر می‌رسد. در واقع سازمان‌ها برای ادامه حیات خود به ناچار باید به فناوری اطلاعات روی بیاورند. این بدان معناست که جهت نیل به عملکرد بهتر، سازمان‌ها نیاز به نیروی انسانی کارآمد خواهند داشت. متقابلاً نیروی انسانی نیز در سازمان‌ها ملزم به مجهز کردن خود به فناوری‌های جدید می‌باشند. چه بهتر خواهد بود که مجهز شدن به چنین مهارت‌های مورد نیاز سازمان‌ها از درون سیستم‌های آموزشی آغاز گردد. در این میان به اعتقاد اغلب نظریه‌پردازان اقتصادی، سیاسی و اجتماعی، داشتن نظام‌های آموزشی قوی، پویا و متمرکز بر آموزش فناوری‌های نوین، سلاح اصلی میدان رقابت خواهد بود. هر دولتی که بتواند توان علمی و عملی منابع انسانی خود را بهتر سازماندهی کند، آینده را از آن خود کرده است (رنجبریان، ۱۳۹۲). سواد دیجیتال یک مفهوم گسترده‌ای است و توسعه آن پیوستاری از کسب مهارت‌های سودمند از شایستگی‌های تولیدی و استراتژیک تا مهارت‌های شناختی را شامل می‌شود (کالوانی و همکاران^۲، ۲۰۱۲). اصطلاح سواد دیجیتال به فرآیندهای شناختی اشاره دارد که افراد در طول استفاده از اطلاعات چند کیفیتی رایانه محور، در آن سهیم می‌شوند (گلدمن و همکاران^۳، ۲۰۱۰). سواد دیجیتال به توانایی فرد برای انجام مؤثر کارها در محیط‌های دیجیتالی اشاره دارد و منظور از واژه «دیجیتال» اطلاعاتی است که به شکل عددی و به طور عمده برای استفاده از طریق رایانه به کار می‌رود (مکی و جاکوبسن^۴، ۲۰۱۰). سواد دیجیتال به انواع سواد مرتبط با استفاده از تکنولوژی‌های جدید و دیجیتال اشاره

1. Yu & et al.
2. Calvani & et al.
3. Goldman & et al.
4. Mackey & Jacobson

دارد (محمدیاری و سین^۱، ۲۰۱۴). این تکنولوژی‌ها زیرمجموعه‌ای از تکنولوژی‌های الکترونیکی شامل انواع سخت‌افزارها و نرم‌افزارها که افراد برای مقاصد تفریحی، اجتماعی و آموزشی در خانه یا مدرسه از آن‌ها استفاده می‌کنند، هستند. آن‌ها شامل دسکتاپ، دستگاه موبایل وایت بردهای هوشمند تعاملی، تجهیزات ورود به سیستم داده، دستگاه‌های ضبط دیجیتال، فناوری‌های وب، و دیگر منابع بر روی اینترنت و انواع بسته‌های نرم‌افزاری برای یادگیری یا تجاری می‌باشند (ان.جی.^۲، ۲۰۱۳). مهارت‌های سواد دیجیتالی تأثیری کلان بر فرآیند یادگیری مادام‌العمر از نظر دسترسی به اطلاعات درست با استفاده از منابع اطلاعاتی قابل اعتماد دارند (چاکمک، اوزل و ییلماز^۳، ۲۰۱۳). اشت و چاجت^۴ (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که چارچوب سواد دیجیتال بر شش مهارت استوار است: مهارت‌های عکس و تصویر (مجازی)، مهارت‌های بازآفرینی، مهارت‌های فعالیت در مسیر شاخه‌ای، مهارت‌های اطلاعاتی، مهارت‌های اجتماعی و عاطفی و مهارت تفکر بلادرنگ. سواد دیجیتال یک مفهوم سایبان مانند برای دسته‌ای از مهارت‌ها است که نام آن‌ها اغلب به عنوان مترادف استفاده می‌شود. با این حال محتوای آن‌ها دقیقاً یکسان و مشابه نیست. امروزه به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات که به گردآوری، سازماندهی، ذخیره و نشر اطلاعات اعم از صوت، تصویر، متن یا عدد با استفاده از ابزار رایانه‌ای و مخابراتی می‌پردازد، یک منبع قدرت در سازمان‌ها و عاملی مهم در ایجاد و حفظ یادگیری سازمانی است. به باور مارکوارت^۵ امروزه سازمان‌هایی که سواد دیجیتال یا قابلیت استفاده از آن را ندارند، از نظر کسب، ذخیره و انتقال دانش دچار زیان کاملی هستند؛ چرا که فناوری در کمیت و کیفیت یادگیری اثرگذار است و به جریان اطلاعات و ذخیره‌سازی داده‌ها بیش از روش غیر الکترونیکی سرعت می‌بخشد (شریفی و اسلامی، ۱۳۸۷). بنابراین، داشتن سواد دیجیتالی در سازمان یکی از عوامل بهبود و ارتقاء یادگیری سازمانی می‌باشد.

افرادی که به فناوری اطلاعات مسلط هستند، به منابع نیروی انسانی سازمان ثبات می‌بخشند و به پیشرفت و نگهداشت دارایی‌های سازمان کمک می‌کنند، دانش سازمان را ارتقاء می‌دهند، و

1. Mohammadyari & Singh
2. Ng
3. Cakmek, Ozel & Yilmaz
4. Eshet & Chajut
5. Marquardt

سازمان را در رقابت با سایر سازمان‌ها کمک می‌کنند و باعث بهبود عملکرد سازمان می‌شوند (یو لین^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). مسلماً، محیط متغیر امروز به سازمان‌ها اجازه نخواهد داد در مقابل فشارهای ناشی از مهارت‌ها، توانایی‌ها و فناوری‌های رقبا به صورت سنتی اداره شوند. بسترسازی و زمینه‌سازی یادگیری و آموزش می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند، نسبت به رقبا، سریع‌تر و بهتر گام بردارند. بنابراین، گرایش به یادگیری فردی و سازمانی اساس بقا و بهبود عملکرد سازمانی است (مقدم‌زاده، علی اکبری و مزاری، ۱۳۹۷). در این راستا، سازمان‌هایی که سریع‌تر یاد می‌گیرند، توان راهبردی خود را ارتقاء می‌دهند و به تقویت مزیت رقابتی و بهبود نتایج خواهند رسید. نگرش‌ها، رفتارها و راهبردهای یادگیری سازمانی، خطوط راهنمای عملکرد بلندمدت و ممتاز سازمان‌ها خواهند بود. یادگیری سازمانی، فرایندی است که از طریق آن، سازمان، دانش و نگرش‌های جدیدی را از تجربه‌های مشترک اعضای سازمان توسعه می‌دهد. این فرایند، توان تأثیرگذاری بر رفتارها و بهبود توان سازمان را دارد (حاجی‌زاده و سرداری، ۱۳۹۷). یادگیری سازمانی فرایندی پویا است که سازمان را قادر می‌سازد به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت‌ها و رفتارها می‌شود و به کمک تسهیم میان‌کارکردی و یادگیری همکارانه تقویت می‌گردد. نتایج این دو اصل، خلق فرهنگ یادگیری و فرهنگ مشترک میان همه کارکنان است. یادگیری جزء مهم نوآوری شامل نیاز به درون‌سازی و منتشر کردن اطلاعات است (مقدم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۷). یادگیری سازمانی یعنی فرایندی که به بهبود اقدامات از طریق دانش بهتر و شناخت مؤثرتر منجر می‌شود. بر این اساس، به توانایی درونی یک سازمان جهت خلق، غنی‌سازی و کاربرست دانش برای کار بهتر از رقبا برحسب عملکرد و رقابت‌پذیری، ظرفیت یادگیری سازمانی گفته می‌شود که یکی از ابزارهای اساسی و ضروری عملیات و عملکرد سازمان‌ها شناخته شده و مبین توانایی یک سازمان برای اجرای اقدامات مناسب مدیریت، ساختارها و رویه‌هایی است که فرایند یادگیری را تسهیل و تشویق می‌کند (خورشید و پاشازاده، ۱۳۹۱). یادگیری سازمانی باعث ایجاد تازگی در محصولات، رویه‌ها و سیستم‌هایی خواهد شد که مستقیماً به عملکرد بهتر منجر می‌شوند. از طرف دیگر، یادگیری به عنوان ابزاری برای توسعه توانایی‌های سازمانی به شمار می‌رود که به نوبه خود منجر به عملکرد بهتر و مزیت رقابتی می‌شود (لیو^۲، ۲۰۱۸). یادگیری سازمانی

ارتباط تنگاتنگی با مدیریت دانش دارد. بررسی‌ها نشان داده‌اند که یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در واقع مکمل یکدیگرند و بین ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت دانش و یادگیری سازمانی رابطه ساختاری برقرار است (جمالزاده^۱، ۲۰۱۲). همچنین تحقیقات دیگری نشان می‌دهد که فرایندهای مدیریت دانش بر عملکرد مدیران و افزایش یادگیری فردی آنها تاثیر می‌گذارد (چنگ^۲، ۲۰۱۷).

یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی، عملکرد شغلی است، عملکرد شغلی نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد. عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان کل ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف نمود. تفکر مهم در این تعریف آن است که ویژگی رفتار که عملکرد به آن اشاره دارد، ارزش مورد انتظار سازمان می‌باشد (ارشدی، نیسی و اسماعیلی سودرجانی، ۱۳۹۲). عملکرد شغلی معلمان به عنوان رفتارهای مشاهده شده مرتبط با بروندهایی است که با اهداف آموزشی مرتبط هستند (کوک^۳، ۲۰۰۸). در تئوری سیستم‌های اجتماعی گتزلس و گیوبا^۴ عملکرد فرد در سازمان، تابع دو عامل فردی و سازمانی است (خاکپور، یمنی و پرداختچی، ۱۳۸۷). عملکرد شغلی به سه دسته عمومی، فنی و بین فردی^۵ تقسیم می‌شود. عملکرد شغلی عمومی نحوه عمل و اقدام یکپارچه در تمامی ابعاد شغل را در بر می‌گیرد. عملکرد شغلی فنی مبتنی بر توانایی‌ها و مهارت‌های فنی مورد نیاز در شغل و عملکرد شغلی بین فردی مبتنی بر ارزیابی تعامل و رابطه مشارکتی با دیگر کارکنان سازمان است. بسیاری از مدیران برای افزایش عملکرد و راضی نگه داشتن کارکنان، از پاداش‌های مالی استفاده می‌کنند. با این حال این مورد تنها مشوق کارکنان برای ارتقاء عملکرد نیست (عسگری و همکاران، ۱۳۹۲). عملکرد شغلی نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سنجد (هانتز و تاچر^۶، ۲۰۰۷). سارمینتو و بل^۷ (۲۰۰۷) به عملکرد شغلی به عنوان نتیجه دو عنصر اشاره می‌کنند که شامل توانایی‌ها و مهارت‌هایی (ذاتی و

1. Jamalzadeh
2. Cheng
3. Cook
4. Getzels & Guba
5. General, technical and interpersonal job performance
6. Hunter & Thatcher
7. Sarmiento & Beale

اکتسابی) است که یک کارمند دارد و انگیزه دادن به او برای استفاده از آن‌ها به منظور انجام دادن بهتر کارها است. عملکرد شغلی معلمان یکی از عوامل اساسی است که بر دیگر برون‌دادهای مدرسه نیز اثر می‌گذارد (آدژوموبی و اوچیکوتو^۱، ۲۰۱۳). عملکرد شغلی بالا باعث افزایش بهره‌وری و ارتقای کیفیت خدمات سازمان می‌شود (پورصفر و همکاران، ۱۳۹۲). سطوح بالای عملکرد شغلی هم با پیامدهای عینی مانند افزایش شایستگی، پاداش نقدی و فرصت‌های ارتقاء و هم با پیامدهای غیر عینی مانند غرور، افتخار از جانب دیگران و مدیران، احساس بالای موفقیت فردی و تقویت خودکارآمدی برای افراد همراه است (جکس و بریکس^۲، ۲۰۰۸). عملکرد شغلی درجه‌ای از انجام وظایف محوله به فرد در شغل وی می‌باشد (ذاکر فرد، ۱۳۸۸). عملکرد را فعالیت‌هایی تعریف کرده‌اند که به طور معمول بخشی از شغل و فعالیت‌های فرد است و باید آن را انجام دهد (سلیمان^۳، ۲۰۰۶). عملکرد شغلی را می‌توان به عنوان کل ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند، تعریف نمود (ارشدی، نیسی و اسماعیلی سودرجانی، ۱۳۹۲). سازمان‌ها وقتی عملکردی اثربخش خواهند داشت که کارکنان در سطحی فراتر از آنچه جنبه‌های فنی رسمی و تعیین شده شغل‌شان را تشکیل می‌دهد، به کار پردازند. دیدگاه سنتی عملکرد شغلی را به چیزی که بورمن و موتوویدلو^۴ عملکرد تکلیفی می‌نامند، محدود می‌ساخت. دیدگاهی جدیدتر در پیشینه پژوهشی عملکرد شغلی بیان می‌دارد که عملکرد شغلی علاوه بر عملکرد تکلیفی، مؤلفه دیگری را نیز با عنوان رفتار مدنی سازمانی در بر می‌گیرد. عملکرد تکلیفی شامل وظایفی است که در شرح شغل کارکنان وجود دارند، در حالی که رفتارهای مدنی سازمانی، رفتارهای اختیاری را شامل می‌شوند (ارگان^۵، ۱۹۹۷). در دنیای پیشرفته و اجتماعی امروز، سازمان‌ها، نظام‌های اجتماعی هستند که منابع انسانی، مهم‌ترین عامل اثربخشی و کارایی آن‌ها می‌باشند (لام، بوم و پاین^۶، ۲۰۰۷). فلسفه وجودی هر سازمان به نیروی انسانی آن وابسته است (نعیمی، نظری و ثنایی‌ذاکر، ۱۳۹۱).

<http://stlm.gom.ac.ir>

1. Adejumobi & Ojikutu
2. Jex & Britt TW
3. Suliman
4. Motowidlo
5. Organ
6. Lam, Baum & Pine

نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل در بهره‌وری سازمان می‌تواند با به‌کارگیری استعدادها و توانایی‌های خویش سازمان را در رسیدن به اهداف و برنامه‌هایش یاری رساند (علیرضایی، مساح و اکرمی، ۱۳۹۲). مهم‌ترین و اساسی‌ترین مسئله هر سازمانی، عملکرد شغلی نیروهای انسانی آن سازمان است. در مورد اینکه عملکرد سازمانی چیست، نگرش‌های متفاوتی وجود دارد. عملکرد به عنوان ارزش کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص انجام می‌دهد (عسگری و همکاران، ۱۳۹۲). به نظر صاحب‌نظران، از نظر فردی، عملکرد، سابقه موفقیت‌های یک فرد است (گلفشانی، ۱۳۹۰). همچنین عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و از سوی دیگر برای انجام کارها، هر سازمانی در محدوده وظایف خویش که برای آن به وجود آمده است، عمل می‌نماید و بدیهی است که وظیفه فرد جزئی از وظایف سازمانی محسوب می‌شود و شخص در انجام وظایف خود التزام اخلاقی یا قانونی در عمل دارد. آنچه یک کارمند در کار انجام می‌دهد، یا نحوه انجام وظیفه یک فرد را عملکرد می‌نامند. بنابراین، عملکرد فرآیند عمل عبارت است از مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغل که افراد از خودشان بروز می‌دهند. به عبارت دیگر، می‌توان عملکرد را محاسبه یا سنجش نتیجه‌ها دانست (بزرگ‌نیا حسینی و عنایتی، ۱۳۹۳). سازمان با عملکرد برتر، سازمانی است که در یک دوره زمانی بلندمدت از راه توانایی انطباق مناسب با تغییرات و واکنش سریع به این تغییرات، ایجاد ساختار مدیریت منسجم و هدفمند، بهبود مستمر قابلیت‌های کلیدی و رفتار مناسب با کارکنان به عنوان اصلی‌ترین دارایی، به نتایجی بهتر از سازمان‌های هم‌تراز دست می‌یابد (وال^۱، ۲۰۱۰).

در ایران، تحقیقات بسیار کمی در مورد نقش مدیریت دانش، سواد دیجیتالی و یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان به خصوص در بخش آموزش و پرورش صورت گرفته است. همچنین بررسی ادبیات تحقیق در ارتباط با نقش مدیریت دانش، سواد دیجیتالی و یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی نشان داد که اگرچه تحقیقاتی در این زمینه صورت گرفته، اما عمدتاً این تحقیقات در بخش‌های دیگری بوده و تحقیقات اندکی در بخش آموزش و پرورش انجام شده است و اگر تحقیقی هم انجام شده، بسار اندک و سطحی می‌باشد و همه متغیرهای تحقیق حاضر

را شامل نمی‌شود. این در حالی است که با توجه به رشد روزافزون سواد اطلاعاتی در حوزه آموزش و پرورش در ایران و لزوم آشنایی و به کارگیری آن توسط کارکنان آموزشی، بخش آموزش و پرورش با کمبود و خلاء تحقیقات در این زمینه روبرو است. از سوی دیگر، اهمیت پژوهش حاضر در این نکته نهفته است که دو گروه می‌توانند از یافته‌های پژوهش حاضر بهره‌برداری کنند. نخست طراحان و برنامه‌ریزان نظام آموزش و پرورش هستند که می‌توانند شناخت بهتری را نسبت به مسئله فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی در برنامه‌ریزی‌های آتی خود، این نتایج را مدنظر قرار دهند و یا نسبت به تصحیح برنامه‌های قبلی اقدام نمایند. گروه دوم دبیران مدارس هستند که می‌توانند نسبت به وضعیت فعلی خود در حوزه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی آگاهی بیشتری کسب نموده و به نقاط قوت و ضعف خود پی ببرند تا ضمن تقویت نقاط قوت، در راستای رفع نقاط ضعف خود اقدام نمایند. به طور کلی، مجموعه این اقدامات می‌تواند زمینه شکوفایی بیشتر این نهاد مهم و بهبود عملکرد کارکنان اداره آموزش و پرورش را فراهم کند. بنابراین، برای کسب موفقیت در هر سازمانی، توجه به مفهوم عملکرد، امری بدیهی است. عملکرد شغلی کارکنان تحت تأثیر عوامل گوناگونی قرار می‌گیرد که از جمله آن مدیریت دانش، سواد دیجیتال و یادگیری سازمانی می‌باشد، لذا، تحقیق حاضر به بررسی نقش مدیریت دانش و سواد دیجیتال بر عملکرد شغلی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر ارومیه می‌پردازد.

۲. پیشینه پژوهش

مهدیون و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «رابطه سواد دیجیتال و شایستگی‌های کانونی معلمان با عملکرد شغلی آنان» نشان دادند که سواد دیجیتال دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌داری بر عملکرد شغلی و شایستگی کانونی اثر می‌باشد. همچنین اثر علی شایستگی کانونی بر عملکرد شغلی تأیید شد.

حسینی و لاجوردی (۱۳۹۸) نیز در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی» نشان دادند که فناوری اطلاعات بر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی مؤثر است. همچنین مدیریت دانش بر یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی مؤثر بوده و یادگیری سازمانی نیز بر عملکرد سازمانی در سازمان عقیدتی سیاسی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح تأثیرگذار است. بلوچی و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری در اجرای موفقیت‌آمیز

کسب و کارهای الکترونیک» نشان دادند که مهم‌ترین عامل بین عوامل توجه مدیران در اجرای موفقیت‌آمیز کسب و کارهای الکترونیک، به ترتیب ویژگی‌های نوآوری و پس از آن مدیریت دانش و در نهایت یادگیری است.

رجبی فرجاد و مطیعان نجار (۱۳۹۷)، در تحقیقی با عنوان «تاثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی» دریافتند که مدیریت دانش به صورت مستقیم و غیر مستقیم از طریق اقدامات راهبردی منابع انسانی بر عملکرد سازمانی تاثیر دارد.

خان‌عزیزی و طالع‌پسند (۱۳۹۶)، در تحقیقی با عنوان «رابطه راهبردهای مدیریت دانش با ظرفیت‌های یادگیری فردی و سازمانی» دریافتند که بین مؤلفه تسهیم دانش با ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نیازآذری و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی پیرامون رابطه بین آموزش سواد اطلاعاتی با عملکرد تحصیلی دانشجویان نشان دادند که رابطه معنی‌داری بین آموزش سواد اطلاعاتی (یافتن، استفاده کردن و انگیزه) با عملکرد تحصیلی دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد وجود دارد.

روسنا^۱ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی پیرامون بررسی رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با آمادگی کارکنان دانشگاهی برای آموزش عدد چهار، نشان دادند که هم یادگیری سازمانی و هم شیوه‌های مدیریت دانش با آمادگی کارکنان دانشگاهی برای آموزش رابطه مثبت معناداری وجود دارد. با این وجود، تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه با رویه گام به گام نشان داد که تنها یک عمل مدیریت دانش و یک تمرین یادگیری سازمانی، پیش‌بینی‌کننده آمادگی کارکنان دانشگاه در مواجهه با چالش‌های آموزش عدد چهار هستند.

کیم^۲ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «رابطه ساختاری میان سواد دیجیتال، استراتژی‌های یادگیری و شایستگی‌های قانونی در دانشجویان کالج کره جنوبی» نشان داد که سواد دیجیتالی تاثیر مستقیمی بر شایستگی‌های قانونی دارد و استراتژی‌های یادگیری تاثیر غیرمستقیمی از طریق سواد دیجیتالی بر مهارت‌های قانونی دارند. سواد دیجیتالی می‌تواند تاثیر خود را بر شایستگی‌های قانونی با نقش میانجی استراتژی‌های یادگیری، تقویت کند.

1. Rosna

2. Kim

محمد ابوبکر^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، در تحقیقی با عنوان «مدیریت دانش، سبک تصمیم‌گیری و عملکرد سازمانی» نشان داد که عوامل مدیریت دانش، عملکرد سازمانی را پشتیبانی می‌کند. همچنین سبک تصمیم‌گیری (یعنی شهودی و / یا منطقی) رابطه بین روند ایجاد دانش و عملکرد سازمان را تعدیل می‌کند.

کی اونگ^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، در تحقیقی با عنوان «عوامل تاثیرگذار عملکرد شغلی: فرهنگ یادگیری سازمانی، هوش فرهنگی و رهبری تحولی»، نشان دادند که فرهنگ یادگیری سازمانی، ضریب هوشی و رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبتی دارد. علاوه بر این، فرهنگ یادگیری سازمانی و هوش فرهنگی به طور معناداری بر رهبری تحول‌گرا تأثیرگذار هستند.

مارش^۳ (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر سواد دیجیتالی بر اهداف ادامه کار دیجیتال کارکنان و عملکرد فردی» نشان داد که مهارت‌های دیجیتالی کارکنان از طریق ادراک آنها از سهولت استفاده، بر اهداف تداوم و عملکرد فردی تأثیرگذار است.

بیوکوزنگ^۴ و همکاران (۲۰۱۷)، در تحقیقی با عنوان «مدیریت دانش و عملکرد سازمانی با تاکید بر اهمیت نوآوری» نشان دادند که نوآوری، رابطه مدیریت دانش و عملکرد سازمانی شرکت‌های خرد و کلان را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند.

صاحبانزر و دادفر^۵ (۲۰۱۶)، در تحقیقی پیرامون بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در ارتباط با مولفه‌های مدیریت دانش و عملکرد سازمانی در بانک سپه استان اردبیل نشان دادند که مولفه‌های مدیریت دانش، نقش میانجی را در ارتباط با مدیریت دانش و یادگیری سازمانی ایفا می‌کند.

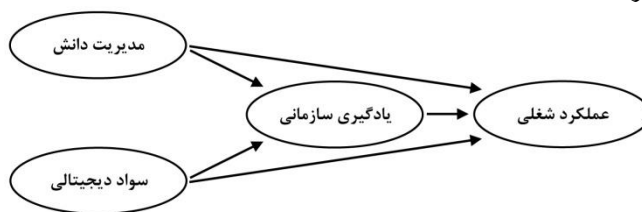
لاکسمی^۶ (۲۰۱۴)، در تحقیق خود پیرامون عمل یادگیری سازمانی به عنوان واسطه‌گر بین روابط مدیریت دانش و عملکرد سازمانی نشان داد که یادگیری سازمانی تا حدودی واسطه رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی است.

1. Mohammed Abubakar
2. Kyoung
3. Marsh
4. Byukusenge
5. Sahebanzar & Dadfar
6. Luxmi

نافی^۱ (۲۰۱۴)، در پژوهشی پیرامون تأثیر واسطه‌های یادگیری سازمانی بر روابط بین مدیریت دانش و عملکرد سازمانی: یک مطالعه کاربردی در مورد بانک‌های تجاری مصر نشان داد که مدیریت دانش از طریق عملکرد سازمانی بر یادگیری سازمانی اثر می‌گذارد.

خمر و همکاران^۲ (۲۰۱۳)، در پژوهشی پیرامون رابطه بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با اثربخشی دبیران مدارس متوسطه معمولی و هوشمند دریافتند که بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در مدارس عادی و هوشمند رابطه معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، در حالت عادی، یادگیری سازمانی با افزایش مدیریت دانش در مدارس هوشمند، افزایش می‌یابد. رابطه کلی بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس عادی و هوشمند تایید شد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه و اهداف پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش حاضر در قالب شکل شماره ۱ ارائه شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه علی مدیریت دانش و سواد دیجیتالی در عملکرد شغلی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر ارومیه است.

۳. فرضیه‌های پژوهش

۱. بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
۲. بین سواد دیجیتالی و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
۳. بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
۴. بین سواد دیجیتالی و یادگیری سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.

1. Nafei

2. Khammar & et al.

۵. بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد.

۶. یادگیری سازمانی، نقشی میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران ایفا می‌کند.

۷. یادگیری سازمانی، نقشی میانجی در رابطه بین سواد دیجیتال و عملکرد شغلی دبیران ایفا می‌کند.

۴. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف و ماهیت، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه دبیران مدارس متوسطه دوم شهر ارومیه به تعداد ۱۱۲۳ نفر بود. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان^۱ ۲۸۵ نفر انتخاب گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها از چهار پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه مدیریت دانش: برای سنجش متغیر مدیریت دانش، از پرسشنامه ۲۴ سوالی لاوسون^۲ (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه دارای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای «خیلی زیاد تا خیلی کم» می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ محاسبه گردید.

پرسشنامه سواد دیجیتال: برای سنجش متغیر سواد دیجیتال از پرسشنامه ۲۰ سوالی توحیدی اصل (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای «خیلی زیاد تا خیلی کم» می‌باشد. پایایی محاسبه شده این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ گزارش شده است.

پرسشنامه یادگیری سازمانی: برای سنجش متغیر یادگیری سازمانی از پرسشنامه ۱۲ سوالی فام و اسوایرسزک^۳ (۲۰۰۶) استفاده شد. این پرسشنامه دارای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای «خیلی زیاد تا خیلی کم» می‌باشد. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد.

1. Krejcie & Morgan

2. Lawson

3. Pham & Svirszek

پرسشنامه عملکرد شغلی: برای سنجش متغیر عملکرد شغلی از پرسشنامه ۱۵ سوالی پاترسون^۱ (۱۹۷۰) استفاده شد. این پرسشنامه در یک طیف چهار درجه‌ای نمره‌گذاری شده است که به صورت ۱، ۲، ۳ و ۴ بوده و طیف نمرات بین صفر تا ۴۵ می‌باشد. شکرکن و همکاران (۱۳۸۰) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه را ۰/۷۴ گزارش کرده‌اند. همچنین شکرکن و سیاحی (۱۳۷۵)، پایایی این مقیاس را ۰/۸۵ گزارش دادند (به نقل از: ارشدی و همکاران، ۱۳۹۲).

در پژوهش حاضر، پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۶ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از روش‌های مختلف توصیفی و استنباطی استفاده شد. همچنین آزمون‌های همبستگی و تحلیل مسیر نیز توسط نرم‌افزار آماری SPSS و LISREL 8.8 برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفت.

۵. یافته‌ها

از مجموع ۲۸۵ پرسشنامه جمع‌آوری شده، جنسیت ۱۱۳ نفر (۳۹/۵ درصد) مرد و ۱۷۲ نفر (۶۰/۴ درصد) زن بودند. از نظر سابقه خدمت، تعداد ۳۷ نفر (۰/۱۳ درصد)، سابقه بین ۱۰ تا ۱۵، ۵۲ نفر (۱۸/۲ درصد) دارای سابقه بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۱۱۳ نفر (۳۹/۶ درصد) دارای سابقه بین ۲۰ تا ۲۵ سال و ۸۳ نفر (۲۹/۱ درصد) نیز دارای سابقه بین ۲۵ تا ۳۰ سال بودند. از نظر مدرک تحصیلی ۱۶۲ نفر (۵۶/۸ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و ۱۲۳ نفر (۴۳/۲ درصد) دارای مدرک فوق لیسانس بودند.

در جدول شماره ۱، شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است. شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها و شاخص‌های چولگی و کشیدگی حاکی از طبیعی بودن توزیع متغیرهای پژوهش می‌باشند. در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. قدر مطلق چولگی و قدر مطلق کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول شماره ۱، قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها کم‌تر از مقادیر مطرح شده است. بنابراین، پیش‌فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است.

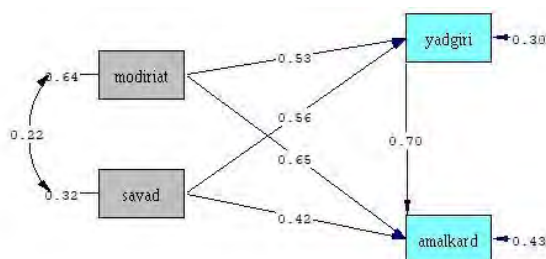
جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشی‌دگی
۱	مدیریت دانش	مدیریت دانش	۳/۹۶	۰/۵۵	-۰/۲۹	۲/۱۸
		دانش آفرینی	۳/۴۹	۰/۶۳	-۰/۲۱۳	۰/۰۸۵
		جذب دانش	۳/۳۸	۰/۴۲	۰/۲۱۱	-۰/۱۷۱
		ذخیره دانش	۲/۹۹	۰/۵۸	-۰/۲۷۴	۰/۱۹۴
		سازماندهی دانش	۳/۲۱	۰/۷۲	-۰/۲۷۵	-۰/۱۷۹
		بکارگیری دانش	۳/۰۹	۰/۴۹	-۰/۵۶۶	۰/۰۲۷
۲	سواد دیجیتالی	سواد دیجیتالی	۳/۰۶	۰/۴۲	-۰/۳۸	۱/۱۵
		شایستگی دیجیتالی	۳/۰۱	۰/۳۸	-۰/۴۸۳	۰/۳۸۱
		کاربری دیجیتالی	۲/۸۹	۰/۴۴	-۰/۵۴۰	۰/۳۸۱
		انتقال دیجیتالی	۳/۱۴	۰/۶۹	-۰/۳۹۶	۰/۱۴۵
۳	یادگیری سازمانی	یادگیری سازمانی	۳/۴۸	۰/۷۶	-۱/۴۵	۱/۱۵
		تحصیل دانش	۳/۱۲	۰/۶۷	-۰/۵۶۸	۰/۲۴۷
		تسهیم دانش	۳/۰۸	۰/۵۵	۰/۴۵۸	۰/۰۰۸
		بکارگیری دانش	۳/۳۲	۰/۴۸	-۰/۰۶۴	۰/۰۱۳
۴	عملکرد شغلی	عملکرد شغلی	۳/۹۵	۰/۷۵	-۰/۲۱۳	۰/۰۸۵
		رعایت نظم و ارتباط	۳/۰۲	۰/۶۰	-۰/۱۲	۰/۱۰۳
		احساس مسولیت در کار	۳/۳۳	۰/۶۱	۰/۰۲۶	۰/۰۱۹
		همکاری در کار	۳/۴۲	۰/۶۳	۰/۰۸۱	-۰/۴۰۲
		بهبود در کار	۳/۵۳	۰/۷۰	۰/۰۹۸	۰/۲۰۲

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

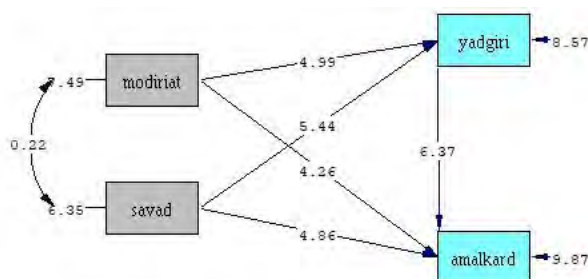
ردیف	متغیرها	۱	۲	۳	۴
۱	مدیریت دانش	۱			
۲	سواد دیجیتالی	۰/۶۶**	۱		
۳	یادگیری سازمانی	۰/۷۰**	۰/۴۴**	۱	
۴	عملکرد شغلی	۰/۵۵**	۰/۵۲**	۰/۶۱**	۱
p<0.01**					

با توجه به جدول شماره ۲، رابطه بین متغیرهای تحقیق در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 8.8 در نمودار شماره ۲ ارائه شده است.



Chi-Square=97.56, df=40, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

نمودار ۱- الگوی آزمون شده پژوهش (مقادیر استاندارد شده)



Chi-Square=97.56, df=40, P-value=0.00000, RMSEA=0.071

نمودار ۲- الگوی آزمون شده پژوهش (مقادیر معناداری)

طبق اطلاعات مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل مسیر مندرج در نمودار شماره ۱ و ۲، بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با ضریب مسیر (۰/۵۳) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. بین سواد دیجیتال و یادگیری سازمانی با ضریب مسیر (۰/۵۶) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ مشاهده شد. همچنین بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی با ضریب مسیر (۰/۵۶) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. بین سواد دیجیتال و عملکرد شغلی با ضریب مسیر (۰/۴۲) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ مشاهده شد. بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی با ضریب مسیر (۰/۷۰) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد.

در بررسی روابط میانجی متغیرهای تحقیق نیز نتایج نشان داد که بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی با نقش میانجی‌گری یادگیری سازمانی با ضریب مسیر (غیر مستقیم) (۰/۳۷) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. همچنین بین سواد دیجیتال و عملکرد شغلی با نقش

میانجی‌گری یادگیری سازمانی با ضریب مسیر (غیر مستقیم) (۰/۳۹) رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۰۱ مشاهده شد.

جدول ۳- شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X ² /d.f
۰/۰۷۱	۰/۷۳	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۹۳	۲/۴۴

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون شده از شاخص‌های معرفی شده توسط کلاین^۱ (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها شامل X²/d.f که مقادیر کم‌تر از ۹ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب که مقادیر کم‌تر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، می‌باشند. در جدول شماره ۳ شاخص‌های برازش الگوی آزمون شده گزارش شده است که با توجه به معیارهای مطرح شده، الگوی آزمون شده، برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

جدول ۴- ضرایب تاثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی یادگیری سازمانی

نتیجه	P	t	ضریب مسیر	فرضیه
تائید شد	۰/۰۰۱	۴/۲۶	۰/۶۵	بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
تائید شد	۰/۰۰۱	۴/۸۶	۰/۴۲	بین سواد دیجیتالی و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
تائید شد	۰/۰۰۱	۴/۹۹	۰/۵۳	بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
تائید شد	۰/۰۰۱	۵/۴۴	۰/۵۶	بین سواد دیجیتالی و یادگیری سازمانی دبیران رابطه وجود دارد.
تائید شد	۰/۰۰۱	۶/۳۷	۰/۶۵	بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد.
تائید شد	۰/۰۰۱	-	۰/۳۷	یادگیری سازمانی، نقشی میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران ایفا می‌کند.
تائید شد	۰/۰۰۱	-	۰/۳۹	یادگیری سازمانی، نقشی میانجی در رابطه بین سواد دیجیتالی و عملکرد شغلی دبیران ایفا می‌کند.

http://stn.gom.ac.ir

۶. نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه علی مدیریت دانش و سواد دیجیتالی در عملکرد شغلی با نقش میانجی یادگیری سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه دوم شهر ارومیه انجام شده است. دبیران به عنوان دانشگران، از جمله افرادی هستند که به واسطه فعالیت در نظام آموزشی و برخورداری از نقش و الگویی در توسعه فرایندهای آموزشی و پرورشی و تصمیمات لازم، نیازمند مهارت‌های مدیریت دانش هستند تا به این ترتیب، در راستای نظام آموزشی به نحوی اثربخش و کارآمد عمل نمایند (زامپتاکیس و همکاران، ۲۰۱۰). هنگامی که کارکنان آموزشی از مهارت‌های سواد دیجیتالی بهره‌مند باشند، بالطبع عملکرد آنها رشد و بهبود پیدا می‌کند و زمینه‌ساز موفقیت نظام تعلیم و تربیت می‌شوند. به ویژه که در سال‌های اخیر بحث استفاده از مدارس هوشمند و دیجیتال نیز در کشور مطرح شده و مسئولان و دست‌اندرکاران این حوزه به اهمیت سواد دیجیتالی و شایستگی‌هایی که به بهبود فرآیند تدریس کمک می‌کند، پی برده‌اند (محرمی، ۱۳۹۵). یادگیری سازمانی یک ضرورت مهم در هر سازمان است و سازمان‌هایی موفق هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند و این یادگیری و آموخته‌ها را در فرآیندهای کاری خود نشان دهند. این روزها اهمیت مدیریت دانش برای سازمان‌ها واضح است و دبیران در پی جستجوی دلایل و عوامل اصلی برای موفق بودن در طراحی و اجرای سیستم مدیریت دانش در سازمان‌های خود می‌باشند (حسن بیگی، ۱۳۸۹).

فرضیه اول: براساس معنادار بودن ضریب مسیر، بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران ($\beta = ۰/۴۲$, $t = ۴/۲۶$) در سطح $P < ۰/۰۱$ ، فرضیه اول تایید می‌شود. بنابراین، بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های حسینی و همکاران (۱۳۹۹)، محمدی (۱۳۹۷)، رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۷)، عسگرانی و اصغری (۱۳۹۶)، روسنا و همکاران (۲۰۲۰)، محمد ابوبکر و همکاران (۲۰۱۹)، مارش (۲۰۱۸)، بیوکوزنگ و همکاران (۲۰۱۷)، ها و همکاران (۲۰۱۶) و رسول و همکاران (۲۰۱۲) همسو می‌باشد. نتایج پژوهش محمدی (۱۳۹۷) نشان می‌دهد که با توجه به اینکه مدیریت دانش نقش بسزایی در بهبود عملکرد سازمانی سازمان‌ها دارد، مدیران شرکت‌ها باید به دنبال ایجاد محیطی صمیمی و قابل اعتماد همراه با ارتباطات مفید و سودمند در سازمان باشند تا بتوانند شرایط توسعه و تسهیم دانش را فراهم آورند. امروزه اهمیت مدیریت دانش به عنوان یک سلاح مهم برای حفظ مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمان‌ها به رسمیت شناخته شده است و نتایج پژوهش‌های صورت گرفته در نقاط مختلف دنیا حاکی از اثر مستقیم مدیریت دانش بر بهبود عملکرد می‌باشد؛ به طوری که اگر کیفیت دانش

سازمانی خوب باشد، می‌توان انتظار داشت که عملکرد به میزان قابل توجهی بهبود یابد (زید و همکاران، ۲۰۱۲). براساس مطالب ذکر شده می‌توان گفت، مدیریت دانش یکی از مهم‌ترین راه‌های بهبود عملکرد در دراز مدت است و در آینده نزدیک تنها سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از مدیریت و تسهیم دانش در تمامی سطوح سازمان به نحو احسن بهره‌برداری کند.

فرضیه دوم: براساس معنادار بودن ضریب مسیر، بین سواد دیجیتال و عملکرد شغلی دبیران ($\beta = 0.70, t = 4.86$) در سطح $P < 0.01$ ، فرضیه دوم تأیید می‌شود. بنابراین، بین سواد دیجیتال و عملکرد شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های مهدیون و همکاران (۱۳۹۹)، نیازآذری و همکاران (۱۳۹۴)، مارش (۲۰۱۸)، کی تابسی، آیدین و سلیک^۱ (۲۰۱۲)، ایمران و ریزوی (۲۰۱۱) و گراهام و اسمریچ (۲۰۰۶) همسو می‌باشد و با پژوهش‌های محرمی (۱۳۹۵)، گارسیا (۲۰۰۴) و بختیاری و احمدی (۱۳۸۶) ناهمسو است. نتایج پژوهش مارش (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که مهارت‌های دیجیتال کارکنان از طریق ادراک آن‌ها از سهولت استفاده، بر اهداف تداوم و عملکرد فردی تأثیرگذار است. دانشمندان و نظریه‌پردازان مدیریت بر این موضوع توافق دارند که کاربرد صحیح و مناسب فناوری اطلاعات موجب افزایش اثربخشی کارکنان و مدیریت در سازمان می‌شود، در نتیجه سبب شفاف‌تر شدن مسئولیت و پاسخگو کردن کارکنان و مدیران برای تسهیل ارائه خدمات بهتر خواهد شد. در دنیای امروز که به عصر فناوری اطلاعات و دیجیتال معروف است، یکی از بارزترین شاخص‌های پیشرفت در سازمان‌ها، سواد دیجیتال افراد، هماهنگ بودن افراد در استفاده از فناوری‌های به روز در مشاغل گوناگون می‌باشد (دولتی و بابایی، ۱۳۹۲). امروزه فناوری اطلاعات را می‌توان به عنوان ابزاری نیرومند برای ارتقاء کیفیت و کارایی کارکنان مورد استفاده قرار دارد (اردلان، ۱۳۹۰).

فرضیه سوم: براساس معنادار بودن ضریب مسیر بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی دبیران ($\beta = 0.53, t = 4.99$) در سطح $P < 0.01$ ، فرضیه سوم تأیید می‌شود. بنابراین، بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های بلوچی و همکاران (۱۳۹۸)، لیو (۲۰۱۸)، حاجی‌زاده و همکاران (۱۳۹۷)، یو و همکاران (۲۰۱۷)، خان عزیزی و همکاران (۱۳۹۶)، صاحبانز و همکاران (۲۰۱۶)، لاکسمی (۲۰۱۴) و خمر و

همکاران (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

مدیریت دانش، بهترین پیش‌بینی‌کننده برای یادگیری سازمانی کارکنان است. بنابراین، سازمان‌ها برای دسترسی به وضعیت رقابتی مناسب و تحقق یادگیری سازمانی باید روی مدیریت دانش، تسهیم دانش، اشتراک دانش و ایجاد زیرساخت‌های فناورانه در محیط آموزش و پرورش توجه خاصی داشته باشند و یادگیری سازمانی را رمز استمرار و ماندگاری قلمداد کنند (شفیعی و فضل الهی قمشی، ۱۳۹۱).

فرضیه چهارم: براساس معنادار بودن ضریب مسیر، بین سواد دیجیتال و یادگیری سازمانی دبیران (۵/۴۴، $t = ۵/۵۶$) در سطح $P < ۰/۰۱$ ، فرضیه چهارم تأیید می‌شود. بنابراین، بین سواد دیجیتال و یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های حسینی و همکاران (۱۳۹۸) و محرمی (۱۳۹۵) همسو می‌باشد. در عصر حاضر سواد دیجیتالی که محصول فناوری ارتباطات و اطلاعات است، تنها منبع قدرت و ماندگاری سازمان‌ها، یادگیری بهتر و سریع‌تر نسبت به رقباست؛ چرا که یادگیری، عامل اصلی، کلیدی و مورد نیاز سازمانی بوده که می‌خواهد در دنیای نوین اقتصادی و محیط رقابتی پابرجا بماند (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۷). ابزار رایانه‌ای و سواد دیجیتالی یک منبع قدرت در سازمان‌ها و عاملی مهم در ایجاد و حفظ یادگیری سازمانی است (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۷). بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که توسعه و بهبود و ارتقاء سواد دیجیتالی کارکنان در اداره، بر توسعه و تحقق ظرفیت یادگیری سازمانی تأثیرگذار است.

فرضیه پنجم: براساس معنادار بودن ضریب مسیر، بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی دبیران (۶/۳۷، $t = ۰/۶۵$) در سطح $P < ۰/۰۱$ ، فرضیه پنجم تأیید می‌شود. بنابراین، بین یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه با پژوهش‌های روسنا و همکاران (۲۰۲۰)، کی اوندگ و همکاران (۲۰۱۹)، حسینی و همکاران (۱۳۹۸)، لاکسمی (۲۰۱۴) و جیمز و ولا (۲۰۱۱) همسو می‌باشد. یادگیری سازمانی از طریق فراهم ساختن فرصت‌هایی بیشتر برای یادگیری و تسهیم ساختن افراد در دانش یکدیگر از طریق بسط‌دهی یادگیری در سراسر سازمان و نیز افزایش توانایی اجرای ایده‌ها، فرایندها و خدمات تازه بر ارتقاء و بهبود عملکرد کارکنان سازمان‌ها اثر می‌گذارد (کلای، ۱۳۹۳).

فرضیه ششم: یادگیری سازمانی نقشی میانجی در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی دبیران ایفا می‌کند. مدیریت دانش دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی‌داری بر یادگیری سازمانی دارد

(ضریب ۰/۵۳). همچنین یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۶۵ می باشد. بنابراین، نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی در مدل تأیید می شود. با تأیید نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی، یادگیری سازمانی نیز دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۳۷ می باشد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که یادگیری سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین مدیریت دانش و عملکرد شغلی ایفا می کند. یعنی یادگیری سازمانی منجر به افزایش مدیریت دانش و این امر نیز منجر به افزایش عملکرد شغلی آنها می شود. به بیان ساده تر می توان گفت که هرگونه افزایش در میزان مدیریت دانش، همراه با افزایش در یادگیری سازمانی خواهد بود و هرگونه افزایش در سطح مدیریت دانش، به طور مستقیم باعث بهبود عملکرد شغلی می شود و با میانجی گری یادگیری سازمانی موجب بهبود و ارتقاء عملکرد شغلی می گردد. همچنین هرگونه افزایش در میزان یادگیری سازمانی همراه با افزایش در میزان عملکرد شغلی خواهد بود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برونزا و درونزا نیز می توان نتیجه گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان مدیریت دانش، همراه با افزایش در یادگیری سازمانی همراه خواهد بود. همچنین هرگونه افزایش در یادگیری سازمانی، همراه با افزایش در عملکرد شغلی همراه خواهد بود. نتیجه این فرضیه با پژوهش های محمد ابوبکر و همکاران (۲۰۱۹)، نافیی (۲۰۱۴)، روسنا و همکاران (۲۰۲۰)، کی اونگ و همکاران (۲۰۱۹)، حسینی و همکاران (۱۳۹۸) و رجبی فرجاد (۱۳۹۷) همسو می باشد.

فرضیه هفتم: یادگیری سازمانی، نقشی میانجی در رابطه بین سواد دیجیتال و عملکرد شغلی دبیران ایفا می کند. سواد دیجیتال دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی داری بر یادگیری سازمانی دارد (ضریب ۰/۵۶). همچنین یادگیری سازمانی دارای اثر مستقیم، مثبت و معنی داری بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۶۵ می باشد. بنابراین، نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین سواد دیجیتال و عملکرد شغلی در مدل تأیید می شود. با تأیید نقش میانجی ظرفیت یادگیری سازمانی، یادگیری سازمانی نیز دارای اثر غیرمستقیم، مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی با ضریب ۰/۳۹ است. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که یادگیری سازمانی نقشی میانجی در رابطه بین سواد دیجیتال و عملکرد شغلی ایفا می کند، یعنی یادگیری سازمانی منجر به افزایش سواد دیجیتال و این امر نیز منجر به افزایش عملکرد شغلی آنها می شود. به بیان ساده تر می توان گفت که هرگونه افزایش در میزان سواد دیجیتال، همراه با افزایش در یادگیری سازمانی خواهد بود و هرگونه افزایش

در سطح سواد دیجیتال، به طور مستقیم باعث بهبود عملکرد شغلی می‌شود و با میانجی‌گری یادگیری سازمانی موجب بهبود و ارتقاء عملکرد شغلی می‌گردد. همچنین هرگونه افزایش در میزان یادگیری سازمانی، همراه با افزایش در میزان عملکرد شغلی خواهد بود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا نیز می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان سواد دیجیتال، همراه با افزایش در یادگیری سازمانی خواهد بود.

۷. محدودیت‌های پژوهش

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی مواجه بود که می‌توان به مواردی اشاره کرد: جامعه آماری این پژوهش تنها شامل دبیران مدارس متوسطه دوم شهر ارومیه بوده است، لذا، در تعمیم نتایج به معلمان دیگر و سازمان‌های دیگر، رعایت جانب احتیاط ضروری است. در این پژوهش، سایر عوامل مانند شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و... کنترل نشده است. همچنین یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، تعداد زیاد ابزار جمع‌آوری اطلاعات و کمبود زمان دبیران و گستردگی کار آنان می‌باشد که می‌تواند نتایج تحقیق را تحت‌تاثیر قرار دهد. بنابراین، باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج مد نظر قرار گیرد. با وجود محدودیت‌های فوق، در این تحقیق یک حوزه مطالعاتی جدید و در حال رشد گشوده شده است. در این راستا، برخی موضوعات در چهارچوب این پژوهش برای تحقیقات آتی قابل شناسایی است. پیشنهادات زیر می‌تواند بر غنای تحقیقات بعدی در این زمینه بیافزاید.

- برای بهبود عملکرد شغلی باید سواد دیجیتال دبیران را از طریق آموزش‌های ضمن خدمت ارتقاء داد و دبیرانی که سطح سواد دیجیتال آنان در سطح پایینی می‌باشد، از دانش و مهارت دبیرانی که از سواد دیجیتال کافی برخوردارند، در بهبود عملکرد کاری خودشان استفاده نمایند.
- تشویق و حمایت دبیران به عنوان عامل تقویت‌کننده مدیریت دانش در سازمان‌ها و اهتمام دبیران به یادگیری شخصی به عنوان عاملی برای فرهنگ‌سازی سازمانی و برگزاری سمینارها، کارگاه‌های آموزشی و جلسات بین دبیران، در جهت تقویت فرهنگ سازمانی مدیریت دانش.
- دبیران باید دانش و تجربیات خود را در اختیار دیگران قرار دهند تا به فرهنگ تسهیم دانش، اعتماد میان کارکنان و اهمیت اکتساب دانش در باور این اعضا کمک شود.
- برای ثبات و تداوم ارتباط بین مدیریت دانش و یادگیری سازمانی با عملکرد شغلی دبیران، بهتر است در فرم ارزشیابی دبیران این موارد به صورت خاص مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- اردلان، ا. (۱۳۹۰). بررسی اثرات فن‌آوری و اطلاعات بر توانمندسازی شغلی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه سنندج.
- ارشدی، ن.، نیسی، ع.، اسماعیلی سودرجانی، ا. (۱۳۹۲). نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین فرسودگی عاطفی و عملکرد شغلی براساس الگوی حفظ منابع. *علوم رفتاری*، ۷(۴): ۳۳۷-۳۴۵.
- استانی، م.، شعبانی، م.، رجایی‌پور، ا. (۱۳۹۱). وضعیت استقرار مدیریت دانش بین کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *آموزش در علوم پزشکی*، ۱۲: ۱۶۷-۱۷۵.
- بختیاری، م.، احمدی، غ. (۱۳۸۶). میزان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) معلمان دوره متوسطه شهر اصفهان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی*، ۴(۱۳): ۱۲۳-۱۳۵.
- بزرگ‌نیا حسینی، ف.، عنایتی، ت. (۱۳۹۳). رابطه سکوت سازمانی با عملکرد کارکنان دانشگاه. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۹(۴): ۱-۱۰.
- بلوچی، ح.، اقبال، م.، محمدی باجگیران، ا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر قابلیت‌های مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری در اجرای موفقیت‌آمیز کسب و کارهای الکترونیک. *مدیریت راهبردی دانش سازمانی*، ۲(۶): ۱۸۱-۲۲۰.
- پورصفر، ع.، رجایی‌پور، س.، سیادت، ع.، عریضی‌سامانی، ح. (۱۳۹۲). آزمون مدل میانجی رابطه بین ارزیابی عملکرد توسعه‌مدار و عملکرد شغلی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۳(۳): ۲۳-۴۷.
- توحیدی اصل، م. (۱۳۹۱). *ارزیابی سطح سواد دیجیتالی و تأثیر آن بر تمایل مردم به استفاده از خدمات دولت الکترونیک (مطالعه موردی ساکنین منطقه ۱۴ شهرداری تهران)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. واحد الکترونیکی (تهران شمال)، دانشگاه آزاد اسلامی.
- حاجی‌زاده، پ.، سرداری، ا. (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر بهبود عملکرد نوآورانه سازمان با تأکید بر نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: هولدینگ تولید محصولات پتروشیمی قاند بصیر). *مدیریت راهبردی دانش سازمانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۱(۲): ۶۳-۹۳.
- حسن‌بیگی، م. (۱۳۸۹). *ارائه مدل عوامل کلیدی موفقیت مدیریت دانش به منظور افزایش خلاقیت و یادگیری سازمانی در شرکت‌های فرودگاه‌های کشور*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده فنی مهندسی، دانشگاه پیام نور تهران.
- حسینی، ا.، مهدیون، ر.، قاسم‌زاده علیشاهی، ا. (۱۳۹۹). نقش سواد دیجیتالی و شایستگی‌های قانونی معلمان بر عملکرد شغلی آنان. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۶(۲): ۱۷-۴۲. DOI: 10.22091/stim.2020.3857.1277
- حسینی، ح.، لاجوردی، ح. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات، مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۷(۱): ۱۶۰-۱۳۵.
- خاکپور، ع.، یمنی، م.، پرداختی، م. (۱۳۸۷). رابطه بین ویژگی‌های الگوی پنج عاملی شخصیت با دو بُعد عملکرد شغلی زمینه‌ای و وظیفه‌ای مدیران مدارس راهنمایی. *روانشناسی کاربردی*، ۲(۳-۲): ۵۶۴-۵۷۹.
- خان‌عزیزی، م.، طالع‌پسند، س. (۱۳۹۶). رابطه راهبردهای مدیریت دانش با ظرفیت یادگیری فردی و سازمانی. *پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۱(۳۷): ۱۱۱-۱۳۰.
- خورشید، ص.، پاشازاده، ع. (۱۳۹۱). تأثیر هوش سازمانی بر قابلیت عاطفی و یادگیری سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود تحول)*، ۲۲(۶۹): ۵۸-۲۲.

- درانی، ک.، ادیبان، ه. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرایندهای مدیریت دانش با عملکرد شغلی کارکنان در آموزش عالی (مطالعه موردی دانشگاه تهران). *مطالعات دانش‌شناسی*، ۱(۱۴).
- دولتی، س.، بابایی، م. (۱۳۹۲). *آینده‌پژوهی در مهارت‌آموزی و اشتغال و نقش آن در اقتصاد مقاومتی*. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ج ۳.
- ذاکرفرد، م. (۱۳۸۸). *تأثیر آموزش مهارت‌های ادراکی سرپرستان شیفت بر افزایش رضایت و عملکرد شغلی زیردستان آنان در شرکت فولاد مبارکه اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- رجبی فرجاد، ح.، مطیعان نجار، م. (۱۳۹۷). تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اقدامات راهبردی مدیریت. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۳(۳۳): ۱۴۲-۱۹۱.
- رنجبریان، ر. (۱۳۹۲). نقش فناوری اطلاعات در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها. *کار و جامعه*، ۵۰: ۱۵۹-۴۴.
- شریفی، ا.، اسلامیه، ف. (۱۳۸۷). بررسی رابطه میان یادگیری سازمانی و بکارگیری فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار در سال تحصیلی ۸۷-۸۶. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱(۲): ۲۲-۱۰.
- شفیعی، ز.، فضل‌الهی قمشی، س. (۱۳۹۱). رابطه مدیریت دانش و رهبری هوشمند با یادگیری سازمانی. *رویکردی نو در علوم تربیتی*، ۱(۱).
- شکرکن، ح.، نعامی، ع.، نیسی، ع.، مهرابی‌زاده هنرمند، م. (۱۳۸۰). بررسی رابطه خشنودی شغلی با رفتار مدنی سازمانی و عملکرد شغلی در کارکنان برخی از کارخانه‌های اهواز. *علوم تربیتی و روانشناسی*، ۳(۸): ۲۲-۱۰.
- عسگرانی، م.، اصغری، م. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در کارکنان شهرداری. *شبک (شبکه اطلاعات کنفرانس کشور)*، ۳(۴): ۱۳-۲۴.
- عسگری، ب.، پور سلطانی زرنندی، ح.، آقایی، ن.، فتاحی، ج. (۱۳۹۲). ارتباط حمایت سازمانی ادراک شده با عملکرد شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غربی ایران. *مدیریت و فیزیولوژی ورزش شمال*، ۱(۲۸): ۲۸-۱۹.
- علیرضایی، ن.، مساح، ه.، اکرمی، ن. (۱۳۹۲). رابطه وجدان‌کاری با عملکرد شغلی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۸(۲): ۱۱-۱۰.
- کلامی، س. (۱۳۹۳). *بررسی تأثیر میزان مدیریت مشارکتی در ایجاد سازمان یادگیرنده در سازمان جهاد کشاورزی استان آذربایجان شرقی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تبریز.
- گلفشانی، ا. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری کارکنان در شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ساری*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی.
- محرمی، ا. (۱۳۹۵). *نقش سواد دیجیتال و ظرفیت یادگیری سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
- محمدی، ر. (۱۳۹۷). بررسی رابطه مدیریت دانش با عملکرد سازمانی در سازمان‌های پروژه محور. *شبک*، ۴(۳): ۱۴-۱۰.
- مقدم‌زاده، ع.، علی‌اکبری، ز.، مزاری، ا. (۱۳۹۷). رابطه یادگیری خود رهبر و یادگیری سازمانی در سازمان‌های آموزشی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۶(۴): ۸۵۰-۸۲۷.
- نعیمی، گ.، نظری، ع.، ثنائی‌ذاکر، ب. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعارض کار-خانواده با عملکرد شغلی کارکنان مرد متأهل. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۰): ۷۲-۵۷.
- نیازآذری، ک.، بریمانی، ا.، جوکار، ع.، دستگار امرنی، ا. (۱۳۹۴). رابطه بین آموزش سواد اطلاعاتی با عملکرد تحصیلی دانشجویان. *فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۶(۱): ۱۷-۵.

References

- Adejumobi, F. & Ojikuto, R. (2013). School Climate and teacher job performance in Lagos state Nigeria. *Discourse Journal of Educational Research*, 1(2): 26-36.
- Alirezaei, N., Masah, H. & Akrami, N. (2013). The relationship between work conscience and job performance. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 8(2): 1-11. [in persian]
- Ardalan, A. (2011). **Investigating the effects of technology and information on employee job empowerment**. Master Thesis. Sanandaj University. [in persian]
- Arshadi, N., Nisi, A. & Ismaili Suderjani, A. (2012). The mediating role of job motivation in the relationship between emotional burnout and job performance based on resource conservation model. *Journal of Behavioral Sciences*, 7(4): 345-337. [in persian]
- Asgarani, M. & Asghari, M. (2017). Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance among municipal employees. *Shabak Monthly (Country Conference Information Network)*, 3(4): 13-24.
- Askari, B., Poor Soltani Zarandi, H., Aghayee, N. & Fattahi, J. (2013). Relationship between perceived organizational support and job performance of employees of the General Departments of Sports and Youth of the western provinces of Iran. *Journal of Management and Physiology of Northern Sports*, 1(2): 19-28. [in persian]
- Bakhtiari, M. & Ahmadi, Gh. (2007). The effectiveness of in-service training in information and communication technology (ICT) for high school teachers in Isfahan. *Knowledge and Research in Educational Sciences*, 4(13): 135-123. [in persian]
- Baluchi, H., Iqbal, M. & Mohammadi Bajgiran, A. (2019). Investigating the Impact of Knowledge Management Capabilities, Organizational Learning and Innovation on the Successful Implementation of Electronic Businesses Scientific. *Journal of Strategic Organizational Knowledge Management*, 2(6): 181-220. [in persian]
- Bozorgnia Hosseini, F. & Enayati, T. (2014). The relationship between organizational silence and the performance of university staff. *Journal of Ethics in Science and Technology*, 9(4): 1-10. [in persian]
- Byukusenge, E. & Munene, J.C. (2017). Knowledge management and business performance: oes innovation matter? *Cogent Business & Management*, 4.
DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1368434>.
- Cakmek, T., Ozel, N. & Yilmaz, M. (2013). Evaluation of the open course ware initiative within the scope of Digital Literacy Skills: Turkish open Course ware consortium case. *Procardia social and Behavioral Sciences*, 83: 65-70.
- Calvani, A., Fini, A., Ranieri, M. & Picci, P. (2012). Are young generations in secondary school digitally competent? A study on Italian teenagers. *Computers & Education*, 58: 797-807.
- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teacher. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(5): 420-426.
- Cheng, E.C. (2017). Knowledge management strategies for capitalising on school knowledge. *Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 47(1): 94-109.
- Chuang, C.H. & Liao, H. (2010). Strategic Human Resource Management in Service Context: Taking care of business by taking care of employees and customers. *Personnel Psychology*, 63: 153-196.

- Cook, A.L. (2008). **Job Satisfaction And Job Performance: Is The Relationship Spurious?** Master's Thesis. Retrieved from:
<http://repository.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/etd-tamu-3052/cook-thesis.pdf?sequence=1>
- Doulati, S. & Babaei, M. (2013). **Futurism in skills training and employment and its role in resistance economics**. Tehran: Technical and Vocational Education Organization, vol.3. [in persian]
- Durrani, K. & Adiban, H. (2015). Investigating the Relationship between Knowledge Management Processes and Staff Job Performance in Higher Education (Case Study, University of Tehran). *Scientific Studies*, 4(1). [in persian]
- Eshet, A.Y. & Chajut, E. (2009). Changes over Time in Digital Literacy. *Cyber Psychology & Behavior*, 12(6): 713-715.
- Garcia, J., Wingenbach, G., Pina, M. & Hamilton, W. (2004). **Internet use in the texas Mexico Initiative**. Proceeding of the 20th annual conference of the association for international.
- Goldman, S.R., Lawless, K.A., Gomez, K.W., Braasch, J., McLeod, S. & Manning, F. (2010). **Literacy in the digital world: Comprehending and learning from multiple sources**. In: M.G. McKeown & L. Kucan (Eds.), *Bringing reading research to life*: 257-284. New York: Guilford.
- Golfshani, A. (2011). **Investigating the relationship between organizational culture and employee productivity in Sari National Petroleum Products Distribution Company**. Master Thesis. Sari Branch, Islamic Azad University. [in persian]
- Graham, J. & smirch, G. (2006). A model for effectively integrating technology across the curriculum: a three-step staff development program for transforming practice. *International journal of information and communication technology education*, 2(1): 1-10.
- Ha, S.T., Lo, M.C. & Wang, Y.C. (2016). Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224: 184-189.
- Hajizadeh, P. & Sardari, A. (2018). The effect of knowledge management on improving the innovative performance of the organization with emphasis on the mediating role of organizational learning (Case study: Ghaed Basir Petrochemical Production Holding). *Quarterly Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge of Imam Hossein University*, 1(2): 63-93. [in persian]
- Hassan Beigi, M. (2010). **Presenting the key factors of knowledge management success in order to increase creativity and organizational learning in the country's airports**. Master Thesis. Faculty of Engineering, Payame Noor University of Tehran. [in persian]
- Hoseini, S., Mahdiuon, R. & Ghasemzadeh Alishahi, A. (2020). The role of Digital Literacy and Core Competencies of teachers on their Job Performance. *Sciences and Techniques of Information Management*, 6(2): 17-42. DOI: 10.22091/stim.2020.3857.1277
- Hosseini, H. & Lajevardi, H. (2019). Investigating the effect of information technology, knowledge management and organizational learning on organizational performance. *Journal of Resource Management in Law Enforcement*, 7(1): 160-135. [in persian]
- Hunter, L.W. & Thatcher, S.M.B. (2007). Feeling the heat: Effects of stress, commitment, and

- job experience on job performance. *Academy of Management Journal*, 50(4): 953-968.
- Imran, M. & Rizvi, S.H.M. (2011). Impact of organizational learning of organizational performance. *International Journal of Academic Research*, 3(4): 424-427.
- Jamalzadeh, M. (2012). The relationship between knowledge management and learning organization of faculty members at Islamic Azad university Shiraz branch in academic year (2010-2011). *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 62: 1164-1168.
- Jeon, S., Kim, Y. & Koh, J. (2011). An integrative model for knowledge sharing in communities-of-practice. *Journal of Knowledge Management*, 15(2): 251-269.
- Jex, S.M. & Britx, T.W. (2008). **Organizational Psychology: A scientist-practitioner approach.** (2nd^{ed}). John Wiley & Sons.
- Jiménez, D.J. & Valle, R.S. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, 64: 408-417.
- Kalami, S. (2014). **Investigating the effect of participatory management in creating a learning organization in the Agricultural Jihad Organization of East Azerbaijan Province.** Master Thesis. Faculty of Educational Sciences, University of Tabriz. [in persian]
- Khakpour, A., Yamani, M. & Pardakhtchi, M. (2008). The Relationship between the Five-Personality Ego Features of the Personality with Two Dimensions of the Underlying and Functional Job Performance of School principals. *Quarterly Journal of Applied Psychology*, 2(2-3): 564-579. [in persian]
- Khammar, Z., Heidarzadegan, A., Heidarzadegan, S.R. & Salehi, H. (2013). The Relationship between Knowledge Management and Organizational Learning with the Effectiveness of Ordinary and Smart Secondary School Principals. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 1(1): 23-32.
- Khan Azizi, M. & Talepasand, S. (2017). Relationship between knowledge management strategies and individual and organizational learning capacity. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 11(37): 111-130. [in persian]
- Khorshid, S. & Pasha Zadeh, A. (2012). The effect of organizational intelligence on emotional ability and organizational learning. *Journal of Management Studies (Transformation Improvement)*, 22(69): 22-58. [in persian]
- Kianto, A., Vanhala, M. & Heilmann, P. (2018). The impact of knowledge management on job satisfaction. *Journal of Knowledge Management*, 20(4): 621-636.
DOI: <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2015-0398>.
- Kim, K.T. (2019). The Structural Relationship among Digital Literacy, Learning strategies, and Core Competencies among South Korean College Students. *Educational sciences: Theory & Practice*, 19(2): 3-21. **DOI:** <http://dx.doi.org/10.12738/estp.2019.2.001>
- Kitapci, H., Aydin, B. & Celik, V. (2012). The effects of organizational learning capacity and innovativeness on financial performance: An empirical study. *African Journal of Business Management*, 6(6): 2332-2341.
- Kyoung, A.N. & Sunyoung, P. (2019). Factors Influencing Job Performance: Organizational Learning Culture, Cultural Intelligence, and Transformational Leadership. *Performance Improvement Quarterly*, 32(2).

- Lam, T., Baum, T. & Pine, R. (2007). Study of managerial job satisfaction in Hong Kong's Chinese restaurants. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13: 35-42.
- Lawson, S. (2003). **Examining The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management**. Doctoral Dissertatation. Nava Southeastern University.
- Liu, C.H.S. (2018). Examining social capital, organizational learning, and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. *Tour Manage*, 64: 258-270.
- Luxmi, M. (2014). Organizational Learning Act as a Mediator between the Relationship of Knowledge Management and Organizational Performance. *Journal of Management and Labour Studies*, 39(1): 31-44. DOI: 10.1177/0258042X14535158
- Mackey, T.P. & Jacobson, T.E. (2010). Reframing Information Literacy as a Meta literacy. *College & Research Libraries*, 72(1): 2-33.
- Marsh, E. (2018). Understanding the Effect of Digital Literacy on Employees' Digital Workplace Continuance Intentions and Individual Performance. *International Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, 9(2). DOI: 10.4018/IJDLDC.2018040102.
- Moghaddamzadeh, A., Ali Akbari, Z. & Mazari, A. (2018). The relationship between self-learning leader and organizational learner in educational organizations. *Organizational Culture Management*, 16(4): 850-827. [in persian]
- Mohammadi, R. (2018). Investigating the relationship between knowledge management and organizational performance in project-based organizations. *Shabak*, 4(3): 1-14. [in persian]
- Mohammadyari, S. & Singh, H. (2014). Understanding the effect of e-learning on individual performance: The role of digital literacy. *Computers & Education*, 82: 11-25.
- Mohammed Abubakar, A., Elrehail, H., Alatailat, M.A. & Elci, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4: 104-114.
- Moharrami, A. (2015). **The role of digital literacy and organizational learning capacity on job performance of education department staff**. Master Thesi. Shahid Madani University of Azerbaijan. [in persian]
- Naeimi, G., Nazari, A. & Sanaei Zakir, B. (2012). The study of the relationship between quality of work life and work-family conflict with the job performance of married male employees. *Career and organizational counseling*, 4(10): 72-57. [in persian]
- Nafei, W. (2014). The Mediating Effects of Organizational Learning on the Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance: An Applied Study on the Egyptian Commercial Banks. *International Journal of Business and Management*; 9(2): 244-261.
- Ng, W. (2013). **Empowering scientific literacy through digital literacy and multi literacies**. New York: Nova Science Publishers.
- NiazAzari, K., Brimani, A., Jokar, A. & Rastegar Amrei, A. (2015). The relationship between information literacy education and students' academic performance. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 6(1): 5-17. [in persian]
- Organ, D.W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Hum Perform*, 10(2): 85-97.
- Ostani, M., Shabani, M. & Rajaipour, A. (2011). Status of knowledge management among

- librarians of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Education in Medical Sciences*, 12: 167-175. [in persian]
- Pastor, I. (2011). **Organizational Culture Factors That Can Influence Knowledge Transfer.** *Journal of Globalization And Cultural Diversity*, 10: 661-667.
- Pham, N.T. & Swierczek, F.W. (2006). Facilitators of organizational learning in design. *The Learning Organization*, 13(2): 186-201.
- Poursafar, A., Rajaipour, S., Siadat, A. & Arizi Samani, H. (2013). Testing the mediating model of the relationship between evaluation of circuit development performance and job performance. *Human Resource Management Research*, 3(3): 23-47. [in persian]
- Ra'sula, J., Bosilj Vuk'si'c, V. & Indihar`Stemberger, M. (2012). The impact of knowledge management on organisational performance. *Economic and Business Review*, 14(2): 147-168.
- Rajabi Farjad, H. & MoteeyanNajar, N. (2018). The effect of knowledge management on organizational performance considering the mediating role of strategic management actions. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research, Imam Hossein University*, 3(33): 2-191. [in persian]
- Ranjbarian, R. (2013). The role of information technology in promoting human resource productivity in organizations. *Social, Economic, Scientific and Cultural Monthly of Labor and Society*, 159: 44-50. [in persian]
- Rosna, I. & Mahaliza, M. (2020). The Relationship between Knowledge Management and Organizational Learning with Academic Staff Readiness for Education 4.0. *Eurasian Journal of Educational Research*, 85: 69-184.
- Sahebazar, D. & Dadfar, E. (2016). Investigating the mediating role of organizational learning in relation to the components of knowledge management and organizational performance in Sepah Bank in Ardabil province. *International Journal of Scientific World*, 4(2): 27-32.
- Sarmiento, R. & Beale, J. (2007). Determinants of performance amongst shop-floor employees. *Management Research News*, 30(12): 915-927.
- Selamat, N., Samsu, N.Z. & Mustafa Kamalu, N.S. (2013). The impact of organizational climate on teachers' job performance. *Educational research*, 2(1): 71-82.
- Shafiee, Z. & Fazl Elahi Ghomshi, S. (2012). The relationship between knowledge management and intelligent leadership with organizational learning. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Sciences*, 1(1). [in persian]
- Shakarkan, H., Naami, A., Nisi, A. & Mehrabizadeh Honarmand, M. (2001). Investigating the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Civic Behavior and Job Performance in Employees of Some Ahvaz Factories. *Journal of Educational Sciences and Psychology*, 3(8): 22-1. [in persian]
- Sharifi, A. & Islamieh, F. (2008). Investigating the relationship between organizational learning and the use of communication and information technologies in the Islamic Azad University of Garmsar in the academic year of 2007-2008. *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, 1(2): 1-22. [in persian]
- Suliman, A.M. (2006). Links between justice, satisfaction and performance in the workplace. *Journal of Management Development*, 25: 294-311.

- Tahir, M.N., Guru, P. & Lubica, S. (2019). Social media information benefits, knowledge management and smart organizations. *Journal of Business Research*, 8(94): 264-272.
- Tawhidiasl, M. (2012). **Assessing the level of digital literacy and its impact on people's willingness to use e-government services (Case study of residents of District 14 of Tehran Municipality). Master Thesis.** Electronic Branch (North Tehran), Islamic Azad University. [in persian]
- Waal, A. (2010). The Characteristics of a high performance organization. *Business Strategy Series*, 8(3): 179-185.
- Yu Lin, C.h. & Kai Huang, C.h. (2020). Employee turnover intentions and job performance from a planned change: the effects of an organizational learning culture and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 42(3): 409-423. DOI:https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0281
- Yu, C.P., Zhang, Z.G. & Shen, H. (2017). The effect of organizational learning and knowledge management innovation on SMEs' technological capability. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(8): 5475-5487.
- Zaied, A., Soliman Hussein, G. & Hassan, M. (2012). The role of knowledge management in enhancing organizational performance. *International Journal of Information Engineering and Electronic Business*, 4(5): 27-35.
- Zaker Fard, M. (2009). **The effect of training the perceptual skills of shift supervisors on increasing the satisfaction and job performance of their subordinates in Isfahan Mobarakeh Steel Company.** Master Thesis. Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan. [in persian]
- Zampetakis, L.A., Bouranta, N. & Moustakis, V.S. (2010). On the relationship between individual creativity and time management. *Thinking Skills and Creativity*, 5: 23-32.