

ORIGINAL ARTICLE

The Mediating Role of Information Literacy in the Relationship between Professional Development and Organizational Learning Capacity of Teachers

Siroos Ghanbari ^{1*} , Kobra Khabareh ² , Mohammad Noruzi ³ 

1. Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamadan, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

3. Ph.D. Student in Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

Correspondence:

Siroos Ghanbari

Email:

s.ghanbari@basu.ac.ir

Receive Date: 21/Jul/2025

Revise Date: 04/Aug/2025

Accept Date: 23/Sep/2025

Publish Date: 22/Dec/2025

How to cite:

Ghanbari, S. Khabareh, K & Noruzi, M. (2025). The Mediating Role of Information Literacy in the Relationship between Professional Development and Organizational Learning Capacity of Teachers, *Technology and Scholarship in Education*, 5 (4), 81-93.

ABSTRACT

The present study proposes to examine the mediating role of information literacy in the relationship between professional development and the organizational learning capacity of teachers. In terms of purpose, this study is applied in nature, and methodologically, it is a descriptive-correlational research utilizing structural equation modeling (SEM). The statistical population included all teachers from Districts 1 and 2 of the Hamadan Department of Education during the 2024–2025 academic year. A sample of 423 teachers was selected using simple random sampling. Data were collected through standardized questionnaires, including the Organizational Learning Capacity Scale by Niklewicz et al. (2014), the New Jersey Professional Development Questionnaire (2014), and the Information Literacy Scale by Siamak and Davarpanah (2009). Construct validity was confirmed using confirmatory factor analysis, and reliability was assessed via Cronbach's alpha, yielding coefficients of 0.96, 0.95, and 0.97, respectively. Data analysis was conducted using SPSS and LISREL software. The results showed that teachers' professional development had a direct and significant effect on organizational learning capacity, and this effect is strengthened through information literacy. Professional development also directly enhances teachers' information literacy, and information literacy also has a significant effect on organizational learning. These findings indicate that information literacy is not merely a technical skill, but a metacognitive and analytical capacity that can enhance learning interactions at the individual, group, and organizational levels. Based on the results, focusing on strengthening information literacy skills within professional development programs for teachers is an effective strategy for improving organizational learning in educational institutions.

KEYWORDS

Educational Institutions, Information Literacy, Organizational Learning, Professional Development.



نقش میانجی سواد اطلاعاتی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای و ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان

سیروس قنبری*^۱ ID، کبری خب‌اره^۲ ID، محمد نوروزی^۳ ID

۱. استادگروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی‌سینا، همدان، ایران.
۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی‌سینا، همدان، ایران.
۳. دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی‌سینا، همدان، ایران.

نویسنده مسئول:

سیروس قنبری
رایانامه:

s.ghanbari@basu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۳۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۵/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۱۰/۰۱

استناد به این مقاله:

قنبری، سیروس، خب‌اره، کبری و نوروزی، محمد. (۱۴۰۴). نقش میانجی سواد اطلاعاتی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای و ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان، فصلنامه علمی فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت، ۵ (۴)، ۸۱-۹۳.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی سواد اطلاعاتی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای و ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوه اجرا، توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان آموزش و پرورش نواحی ۱ و ۲ شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ بود که نمونه‌ای به شیوه تصادفی ساده با حجم ۴۲۳ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد ظرفیت یادگیری سازمانی نیکلوا و همکاران (۲۰۱۴)، توسعه حرفه‌ای معلمان نیوجرسی (۲۰۱۴) و سواد اطلاعاتی سیامک و داورپناه (۱۳۸۸) استفاده شد. روایی سازه پرسشنامه‌ها با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی بررسی و تایید گردید. برای تعیین پایایی نیز از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و ضرایب آلفا به ترتیب ۰/۹۶، ۰/۹۵ و ۰/۹۷ به دست آمدند. همچنین داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که توسعه حرفه‌ای معلمان اثر مستقیم و معناداری بر ظرفیت یادگیری سازمانی داشت و این اثر از طریق سواد اطلاعاتی تقویت می‌شود. توسعه حرفه‌ای همچنین به‌طور مستقیم موجب ارتقای سواد اطلاعاتی می‌شود و سواد اطلاعاتی نیز اثر معناداری بر یادگیری سازمانی داشت. این یافته‌ها نشان می‌دهد که سواد اطلاعاتی نه تنها یک شایستگی فنی بلکه ظرفیتی فراشناختی و تحلیلی است که می‌تواند تعاملات یادگیری را در سطح فردی، گروهی و سازمانی ارتقا دهد. بر اساس نتایج، توجه به تقویت مهارت‌های اطلاعاتی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان، راهکاری مؤثر در جهت ارتقای یادگیری سازمانی در نهادهای آموزشی محسوب می‌شود.

واژه‌های کلیدی

توسعه حرفه‌ای، سواد اطلاعاتی، ظرفیت یادگیری سازمانی، معلمان، نهادهای آموزشی.

مقدمه

می‌شود اعضای سازمان، مهارت‌های خود را ارتقا داده و به درکی مشترک از اهداف دست یابند (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۳۹۸). در همین راستا، ظرفیت یادگیری سازمانی بستری برای تولید دانش و ارتقای بهره‌وری محسوب می‌شود (چوی^۷ و همکاران، ۲۰۲۳). اسناد بالادستی آموزش و پرورش کشور نیز در افق ۱۴۰۴، مدرسه را نهادی یادگیرنده، متعهد به بهبود مستمر، و تسهیل‌گر تربیت دانش‌آموز معرفی کرده‌اند (طولابی و را سخی، ۱۴۰۱). یادگیری سازمانی به سازمان‌ها کمک می‌کند در محیط‌های رقابتی عملکرد بهتری داشته باشند (نوشادی و همکاران، ۱۴۰۲). در این میان، توسعه ظرفیت یادگیری، کلید دستیابی به اهداف سازمانی محسوب می‌شود (حوساین^۸ و همکاران، ۲۰۲۳). تجربه کشورهای ولز، هلند و نروژ نیز نشان داده که توسعه مدارس یادگیرنده نیازمند درک عمیق ظرفیت یادگیری سازمانی است (کولر و ستولز^۹، ۲۰۱۶). بدون این درک، تحقق چشم‌اندازهای یادگیرنده دشوار خواهد بود (اسچلاشیر^{۱۰}، ۲۰۱۶). چنان‌که سنگه (۲۰۰۶) نیز سازمان‌هایی را موفق می‌داند که اعضای آن‌ها پیوسته ظرفیت خود را برای یادگیری و همکاری ارتقا می‌دهند و این ظرفیت، راهبردی برای استمرار عملکرد در محیط‌های متغیر محسوب می‌شود (لیمان^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۳). از آنجا که این ظرفیت به پویایی معلمان وابسته است، توسعه حرفه‌ای آنان ضرورتی انکارناپذیر دارد. در واقع، پویایی و ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی تا حد زیادی وابسته به رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان است؛ زیرا آنان بازیگران اصلی در خلق و تسهیم دانش در مدرسه‌اند. توسعه حرفه‌ای^{۱۲}، فرایندی برای ارتقای دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای معلمان است که با کیفیت تدریس و نتایج یادگیری ارتباط مستقیم دارد (آنتونیو^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۵). معلمان در کانون سیاست‌های آموزشی قرار دارند (هیلتون^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۳) و باید در تمام دوران شغلی خود از شایستگی لازم برخوردار باشند؛ امری که با مشارکت مستمر در فرایندهای توسعه حرفه‌ای محقق می‌شود (الياهو^{۱۵}، ۲۰۱۷). به زعم گاسکی^{۱۶} (۲۰۰۰)، توسعه حرفه‌ای مجموعه‌ای از فعالیت‌های هدفمند برای ارتقای دانش و نگرش حرفه‌ای است. ساید و بادروودین^{۱۷} (۲۰۱۸) و عرفانی‌زاده و اولادیان (۱۴۰۴) نیز آن را ابزاری برای ارتقای یاددهی-یادگیری می‌دانند. به‌ویژه آنکه آموزش‌های پیش از خدمت غالباً نظری و ناکارآمد در پاسخ‌گویی به نیازهای واقعی کلاس‌اند (الواهر و ابوجابر^{۱۸}،

در مواجهه با تغییرات سریع فناوری و پیچیدگی‌های نوین آموزشی، نظام‌های آموزشی با چالش‌هایی جدی در به‌روزرسانی مهارت‌ها و دانش معلمان مواجه‌اند که نیازمند راهکارهای نوآورانه برای توانمندسازی مستمر آنان است. تحول نظام‌های آموزشی نوین در گرو بازتعریف نقش معلمان به‌عنوان کنشگران اصلی یاددهی-یادگیری است. در این چارچوب، مدرسه یک سازمان یادگیرنده محسوب می‌شود که پویایی و نوآوری آن به ارتقای ظرفیت‌های انسانی وابسته است. توانمندسازی علمی و هدفمند معلمان، علاوه بر بهبود عملکرد حرفه‌ای، زمینه‌ساز تقویت مؤلفه‌های کلیدی یادگیری در سطح سازمانی است؛ مؤلفه‌هایی که در ظرفیت یادگیری سازمانی^۱ نمود پیدا می‌کنند. در جهان کنونی که مزیت رقابتی سازمان‌ها دیگر صرفاً بر پایه سرمایه مالی استوار نیست، یادگیری و دانش به عناصر کلیدی موفقیت سازمان‌ها تبدیل شده‌اند (قنبری و محمدی، ۱۴۰۲). در چنین شرایطی، سازمان‌هایی توانایی دستیابی به برتری را خواهند داشت که بتوانند به شکل مؤثری از ظرفیت‌ها، تعهدات و قابلیت یادگیری افراد در تمامی سطوح بهره‌برداری کنند (محرری و همکاران، ۱۳۹۸). این ظرفیت یکی از مؤلفه‌های اساسی پویایی سازمانی و پیش‌نیاز نوآوری، بهبود مستمر و توسعه حرفه‌ای منابع انسانی است. از دیدگاه جرزگومز^۲ و همکاران (۲۰۰۵)، ظرفیت یادگیری سازمانی نه تنها فرایندی ساختاریافته برای خلق و تسهیم دانش، بلکه نشانگر فرهنگ یادگیرنده در سازمان است. در نظریه سازمان یادگیرنده، سنگه^۳ (۱۹۹۰) بر یادگیری مداوم، تفکر سیستمی و یادگیری مشارکتی تأکید دارد. نیکلوا^۴ و همکاران (۲۰۱۴) اقلیم یادگیری سازمانی را شامل سه بعد تسهیل یادگیری، ارزش‌گذاری بر یادگیری و مواجهه سازنده با خطا می‌دانند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد ظرفیت یادگیری سازمانی با نوآوری، توسعه حرفه‌ای و بهبود عملکرد مرتبط است (آلگری و چپوا^۵، ۲۰۰۸). همچنین، سازمان‌های آموزشی با ظرفیت یادگیری بالا، توانایی بیشتری برای سازگاری با تحولات فناورانه دارند (سیلینز^۶ و همکاران، ۲۰۰۲). در نتیجه، هرچه سازمان‌ها ظرفیت یادگیری خود را تقویت کنند، راهبردهای سازمانی مؤثرتری طراحی خواهند کرد (فخاری اشرفی، ۱۳۹۶). از سوی دیگر، یادگیری سازمانی حالتی ایستا نیست، بلکه فرایندی پویا از سازگاری و رشد مستمر است. این فرایند موجب

10 Schleicher

11 Lyman

12 Professional Development (PD)

13 Antoniou

14 Hilton

15 Eliahoo

16 Guskey

17 Sayed & Badroodien

18 Al-Weher & Abu-Jaber

1 Organizational Learning Capacity (OLC)

2 Jerez-Gomez

3 Senge

4 Nikolova

5 Alegre & Chiva

6 Silins

7 Choi

8 Hussain

9 Kools & Stolls

۲۰۰۷). همچنین، پویایی سیاست‌ها و فلسفه‌های آموزشی، ضرورت به‌روزرسانی مستمر مهارت معلمان را آشکار می‌سازد (اسکالس و همکاران، ۲۰۱۱). بر همین اساس، توسعه حرفه‌ای به‌منظور توانمندسازی معلمان در سازگاری با تحولات طراحی می‌شود (کومبا و ام‌واکابنگا^۱، ۲۰۱۹) و در برخی کشورها، از جمله تانزانیا، الزامی است (ام‌باند^۲ و همکاران، ۲۰۲۵). حتی در شرایطی مانند پاندمی کووید-۱۹، توسعه حرفه‌ای به محیط‌های آنلاین نیز گسترش یافته‌است (مهر پارسا، ۱۴۰۰) و مفهومی به‌نام توسعه حرفه‌ای آنلاین مطرح شده‌است (مورینا^۳ و همکاران، ۲۰۲۵). دی‌سیمونه (۲۰۰۹) پنج ویژگی برای توسعه حرفه‌ای اثربخش برشمرده است: تمرکز بر محتوا، یادگیری فعال، انسجام، مدت‌زمان مناسب و مشارکت جمعی. این مؤلفه‌ها در سایر مطالعات نیز تأیید شده‌اند (دارلین هاموند^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). برنامه‌های اثربخش توسعه حرفه‌ای، ضمن تقویت مهارت‌های تدریس، عملکرد آموزشی را ارتقا می‌دهند (آباکاه^۵، ۲۰۲۳) و نگرش و دانش معلمان را متحول می‌سازند (دسیمونه و گرت^۶، ۲۰۱۵). به‌عبارت دیگر، توسعه حرفه‌ای مستمر پیش‌نیاز ایجاد ظرفیت یادگیری در سطح فردی و سازمانی است. با این حال، اثرگذاری این فرایند زمانی محقق می‌شود که معلمان توانایی تحلیل و کاربرد مؤثر اطلاعات را داشته‌باشند. به‌بیان دیگر، تحقق کامل اهداف توسعه حرفه‌ای تنها زمانی ممکن است که معلمان توانایی شناسایی، ارزیابی و بهره‌گیری مؤثر از اطلاعات را داشته‌باشند؛ قابلیتی که در قالب سواد اطلاعاتی^۷ تعریف می‌شود. فلذا در این زمینه می‌تواند نقش میانجی را ایفا نماید. این مفهوم نخستین‌بار توسط زورکوفسکی (۱۹۷۴) برای توصیف افرادی که توانایی استفاده از منابع اطلاعاتی برای حل مسائل دارند، مطرح شد (کدخدا و ناستی‌زایی، ۱۴۰۱). در آغاز، صرفاً به مهارت‌های کتابخانه‌ای محدود بود، اما با توسعه فناوری، مهارت‌های دیجیتال نیز به آن افزوده شد. از دید سیامک و داورپناه (۱۳۸۸)، سواد اطلاعاتی شامل تشخیص نیاز، دستیابی، ارزیابی، استفاده و درک ابعاد حقوقی اطلاعات است. این مهارت‌ها ترکیبی از توانایی‌های شناختی، فنی و اخلاقی‌اند (یتولی و همکاران، ۱۳۹۷). انجمن ALA^۸ (۲۰۰۴) آن را متشکل از سه مهارت اصلی معرفی می‌کند: تشخیص نیاز، مکان‌یابی و استفاده از اطلاعات. استاندارد SCONUL^۹ نیز بر مدیریت و استفاده اخلاقی اطلاعات تأکید دارد (بنت و استاینگز^{۱۰}، ۲۰۱۱). سواد اطلاعاتی به یادگیرندگان کمک می‌کند تا به منابع مناسب دست یابند و اطلاعات را به دانش تبدیل کنند (رادمنش و همکاران، ۱۳۹۴؛ مجلل

و همکاران، ۱۳۹۶). در نظام آموزشی، اگر معلمان فاقد این مهارت‌ها باشند، دانش‌آموزان نیز در دستیابی به شایستگی‌های قرن ۲۱ ناکام خواهند بود (یزدانی و موسوی، ۱۳۹۵). پژوهش‌ها نیز نشان داده‌اند که سواد اطلاعاتی معلمان با استقلال شغلی، آمادگی برای تغییر و بهبود تدریس رابطه دارد (میرزائی و همکاران، ۱۴۰۴). اما شواهد حاکی از آن است که بسیاری از معلمان هنوز به سطح مطلوب نرسیده‌اند و در استفاده مؤثر از فناوری دچار ضعف هستند (برجلی و همکاران، ۱۴۰۳). در نگاه نوین، سواد اطلاعاتی مفهومی چندبعدی و پویا است (ساندرس، ۲۰۲۴) و حوزه‌هایی نظیر سواد دیجیتال، رسانه‌ای و داده‌ای را نیز دربرمی‌گیرد (پینتو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۴). این مؤلفه‌ها در آموزش اولیه و توسعه حرفه‌ای معلمان نقشی مهم یافته‌اند (پکیولیاسکینی^{۱۲}، ۲۰۲۵). با وجود تأکیدهای نظری و تجربی فراوان بر اهمیت توسعه حرفه‌ای، سواد اطلاعاتی و ظرفیت یادگیری سازمانی، کمتر پژوهشی به بررسی هم‌زمان این سه مؤلفه در قالب یک مدل یکپارچه پرداخته‌است. بیشتر مطالعات پیشین این متغیرها را به‌صورت جداگانه یا دوگانه بررسی کرده و تحلیل روابط میانجی‌گرانه و سازوکارهای متقابل آن‌ها را نادیده گرفته‌اند. این خلأ پژوهشی به‌ویژه در نظام آموزشی ایران، جایی که مدارس ابتدایی به‌عنوان بنیادی‌ترین سطح آموزش نیازمند تحولات ساختاری هستند، چالش‌های متعددی ایجاد کرده است. ضرورت توجه به این موضوع از آن‌روست که توسعه حرفه‌ای معلمان و سواد اطلاعاتی آن‌ها می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و تحقق اهداف اسناد بالادستی منجر شود. بنابراین، پژوهش حاضر به تبیین نقش توسعه حرفه‌ای در ارتقای ظرفیت یادگیری سازمانی با میانجی‌گری سواد اطلاعاتی معلمان می‌پردازد و می‌تواند مبنایی برای طراحی برنامه‌های هدفمند توسعه حرفه‌ای معلمان و ارتقای کارآمدی مدارس به‌عنوان سازمان‌های یادگیرنده فراهم کند. بر این اساس، پرسش‌های اصلی پژوهش عبارت‌اند از:

۱. توسعه حرفه‌ای معلمان چه تأثیری بر ظرفیت یادگیری سازمانی آنان دارد؟
۲. سواد اطلاعاتی معلمان چه نقشی در میانجی‌گری این رابطه ایفا می‌کند؟

پیشینه پژوهش

با توجه به مبانی نظری مربوط به ظرفیت یادگیری سازمانی، توسعه حرفه‌ای و سواد اطلاعاتی، می‌توان این سه مؤلفه را از ارکان حیاتی در ارتقای کیفیت نظام‌های آموزشی دانست. با این حال، فهم دقیق تر

7 Information Literacy(IL)

8 American Library Association

9 Society of College, National and University Libraries

10 Bent & Stubbings

11 Pinto

12 Pečiuliauskienė

1 Komba & Mwakabenga

2 Mbunda

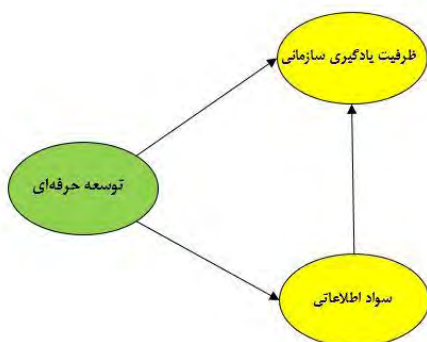
3 Morina

4 Darling-Hammond

5 Abakah

6 Desimone & Garet

بهره‌وری آنان را افزایش داده و در تحقق اهداف مدارس هوشمند مؤثر است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش

- ۱- توسعه حرفه‌ای بر ظرفیت یادگیری معلمان اثر مستقیم دارد.
- ۲- توسعه حرفه‌ای بر سواد اطلاعاتی معلمان اثر مستقیم دارد.
- ۳- سواد اطلاعاتی معلمان بر ظرفیت یادگیری آنان اثر مستقیم دارد.
- ۴- توسعه حرفه‌ای از طریق سواد اطلاعاتی بر ظرفیت یادگیری معلمان اثر غیر مستقیم دارد.

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان شاغل در آموزش و پرورش نواحی ۱ و ۲ شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۲۵۸۵ نفر بود که نمونه‌ای ۴۲۳ نفری به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. برای انتخاب نمونه، ابتدا فهرست کامل معلمان از واحد منابع انسانی اداره کل آموزش و پرورش دریافت و به هر یک شماره‌ای اختصاص داده شد. سپس با بهره‌گیری از جدول اعداد تصادفی، تعداد ۴۲۳ شماره به صورت کاملاً تصادفی انتخاب شدند. لینک پرسش‌نامه الکترونیکی به معلمان منتخب ارسال و پس از انجام پیگیری‌های لازم، پاسخ‌های دریافتی از تمامی ۴۲۳ نفر برای تحلیل‌های آماری استفاده شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد: پرسش‌نامه ظرفیت یادگیری سازمانی نیکلوا و همکاران (۲۰۱۴) شامل ۱۲ گویه با مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای است. پایایی آن با ضریب آلفا کرونباخ ۰/۹۶ تایید شد. روایی سازه با تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم ارزیابی شد که شاخص‌های برازش مدل ($\chi^2/df = 4/38$, $df = 14$, $\chi^2 = 61/40$), $AGFI = 0/92$ و $GFI = 0/96$, $CFI = 0/99$, $RMSEA = 0/09$) در محدوده قابل قبول بودند. بارهای عاملی و مقادیر t گویه‌ها نیز معنادار بودند. پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای نیوجرسی (۲۰۱۴) دارای ۱۱ گویه در چهار مؤلفه یادگیرنده و یادگیری، دانش محتوا، تمرین آموزشی

روابط میان آن‌ها نیازمند بررسی مطالعات تجربی است تا ضمن تبیین جایگاه پژوهش حاضر، خلأهای موجود در ادبیات را نیز روشن سازد. پینتو و سیگورا^۱ (۲۰۲۵) با بررسی همگرایی سواد اطلاعاتی و یادگیری سیار، دریافتند که سواد اطلاعاتی با فراهم‌سازی مشارکت، انعطاف‌پذیری و بازخورد مستمر، ظرفیت‌های آموزشی را در سازمان‌های یادگیرنده ارتقا می‌دهد. پکیولیاسکینی (۲۰۲۵) نیز با استفاده از مدل معادلات ساختاری نشان داد که مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی به‌ویژه ارزیابی و پردازش اطلاعات تأثیر معناداری بر خودکارآمدی دیجیتال معلمان تازه‌کار دارند. در پژوهش‌های داخلی، حسین‌قلی‌زاده و عباس‌پور (۱۴۰۳) نقش ساختار حمایتی، مشارکت حرفه‌ای و منابع آموزشی را در تقویت ظرفیت یادگیری سازمانی تأیید کردند. الهی قره‌پاچاق و همکاران (۱۴۰۳) نیز نشان دادند فعالیت‌های توسعه منابع انسانی از طریق ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای، عملکرد شغلی معلمان را بهبود می‌بخشد. یافته‌های میرزایی و همکاران (۱۴۰۳) حاکی از آن بود که سواد اطلاعاتی، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده کیفیت تدریس در مقایسه با عوامل دیگر مانند استقلال شغلی است. برجلی و همکاران (۱۴۰۳) نیز بر نقش هم‌زمان سواد اطلاعاتی و تفکر انتقادی در آمادگی معلمان برای مواجهه با موقعیت‌های پیچیده آموزشی تأکید کردند. نوشادی و همکاران (۱۴۰۲) رابطه مثبت ظرفیت یادگیری سازمانی را با خلاقیت و اثربخشی آموزشی نشان داده و بر اهمیت فرهنگ آزمون‌پذیر در سازمان‌های آموزشی تأکید داشتند. قنبری و محمدی (۱۴۰۱) نیز سرمایه فکری و فرهنگ سازمانی را عوامل مؤثر در افزایش ظرفیت یادگیری و عملکرد شغلی معرفی کرده‌اند. طولابی و راسخی (۱۴۰۱) با بررسی نقش رهبری دانش، نشان دادند که تسهیم دانش، یادگیری گروهی و فضای حمایتگر موجب ارتقای توسعه حرفه‌ای از مسیر ظرفیت یادگیری می‌شود. کدخدا و ناستی‌زایی (۱۴۰۱) در پژوهش خود رابطه مثبت میان سواد اطلاعاتی معلمان و نگرش به یادگیری مجازی را گزارش کردند. آن‌ها دریافتند که معلمان دارای سواد اطلاعاتی بالا، نقش فعال‌تری در یادگیری ایفا کرده و اعتمادبه‌نفس بیشتری در استفاده از فناوری دارند. محرمی و همکاران (۱۳۹۹) نیز تأکید داشتند که سواد دیجیتال تنها در صورت تقویت ظرفیت یادگیری، می‌تواند عملکرد شغلی را بهبود بخشد. آن‌ها بر طراحی هدفمند آموزش‌های ضمن خدمت برای ارتقای سواد دیجیتال تأکید کردند. مجلل و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که تمامی ابعاد سواد اطلاعاتی معلمان بر یادگیری الکترونیکی دانش‌آموزان تأثیرگذارند و نقش مهمی در به‌کارگیری فناوری آموزشی دارند. همچنین، حسینی لرگانی و عبدالملکی (۱۳۹۶) دریافتند که تسلط معلمان بر مهارت‌های اطلاعاتی، انگیزه، خودکارآمدی و

بین متغیرها و نقش میانجی سواد اطلاعاتی بود. شاخص‌های برازش مدل نیز شامل χ^2/df ، RMSEA، CFI، GFI و AGFI گزارش شدند.

یافته‌ها

با توجه به ضرورت بررسی پیش‌فرض‌های مدل معادلات ساختاری، ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها و روابط بین متغیرهای پژوهش مورد ارزیابی قرار گرفت. برای سنجش نرمال بودن توزیع داده‌ها، از شاخص‌های چولگی و کشیدگی استفاده شد. همچنین به منظور بررسی میزان ارتباط میان متغیرهای پژوهش، ضریب همبستگی پیرسون و محاسبه گردید.

و مسئولیت حرفه‌ای است. پایایی آن با آلفای کرونباخ $0/95$ تأیید شد. روایی سازه نیز با شاخص‌های برازش مطلوب ($\chi^2/df = 18/17$)، $GFI = 0/99$ ، $CFI = 0/99$ ، $RMSEA = 0/04$ ، $\chi^2/df = 2/01$ و $AGFI = 0/97$ تأیید شد. بارهای عاملی و مقادیر t نیز معنادار بودند. پرسش‌نامه سواد اطلاعاتی سیامک و داورپناه (۱۳۸۸) شامل ۱۵ گویه و پنج مؤلفه اصلی است و بر مبنای مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای طراحی شده است. ضریب آلفا کرونباخ کلی آن $0/97$ گزارش شده است. روایی سازه تحلیل عاملی تأییدی با شاخص‌های ($\chi^2/df = 32/26$)، $\chi^2 = 7$ ، $df = 4/60$ ، $GFI = 0/95$ ، $CFI = 0/98$ ، $RMSEA = 0/03$ و $AGFI = 0/93$ تأیید شد. بارهای عاملی و مقادیر t گویه‌ها معنادار بودند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۷ و LISREL نسخه ۸/۸۰ استفاده شد. تحلیل‌ها شامل ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) جهت بررسی روابط

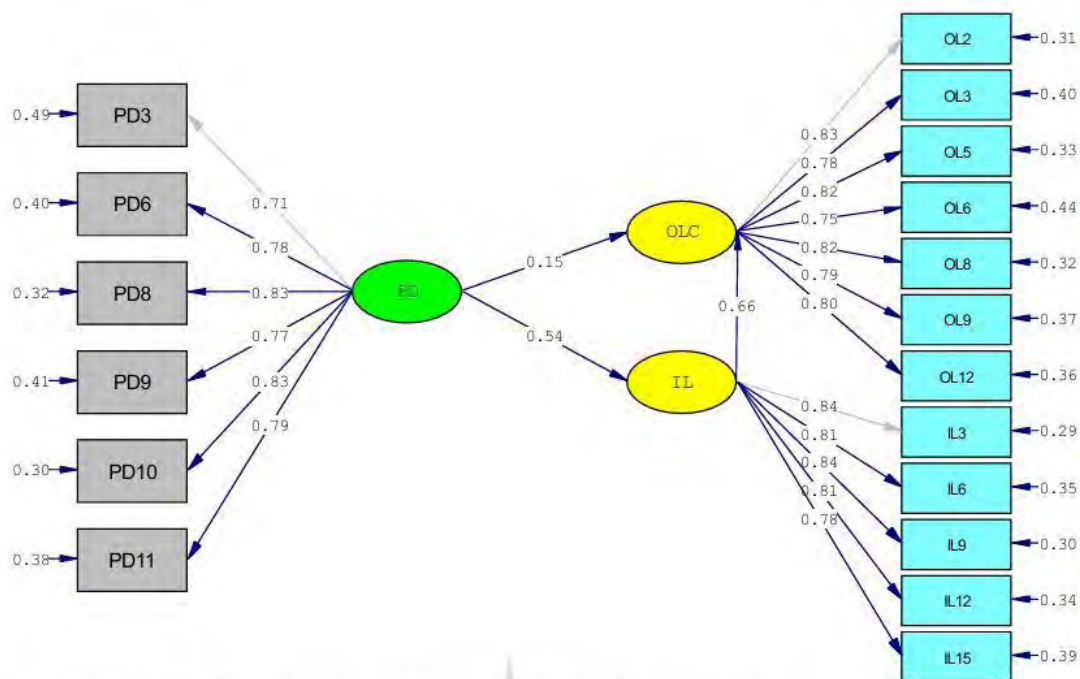
های توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش جدول ۱. شاخص

متغیر	توسعه حرفه‌ای	سواد اطلاعاتی	ظرفیت یادگیری سازمانی
توسعه حرفه‌ای	۱/۰۰	-	-
سواد اطلاعاتی	۰/۴۷۹**	۱/۰۰	-
ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۴۵۷**	۰/۷۰۶**	۱/۰۰
میانگین	۳/۶۷۵۷	۱/۹۹۱۲	۲/۱۰۱۵
انحراف استاندارد	۰/۶۶۹۰	۰/۸۰۲۵	۰/۷۹۶۵
چولگی	-۰/۱۶۲	۱/۱۹۲	۰/۹۴۵
کشیدگی	-۰/۴۶۰	۱/۴۶۲	۰/۸۵۲

*** در سطح $0/01$ معنادار است.

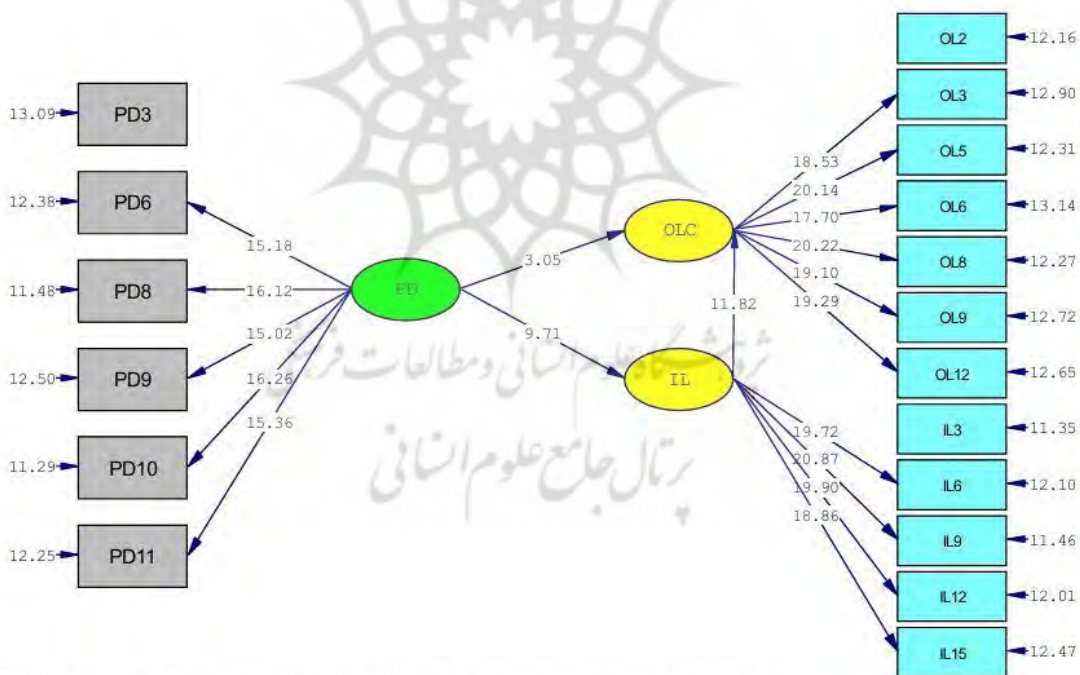
یادگیری سازمانی $2/1015$ و $0/7965$ است. یافته‌های آزمون همبستگی پیرسون نیز رابطه مثبت و معناداری را بین توسعه حرفه‌ای و ظرفیت یادگیری سازمانی ($r = 0/457$)، سواد اطلاعاتی و ظرفیت یادگیری سازمانی ($r = 0/706$) و توسعه حرفه‌ای و سواد اطلاعاتی ($r = 0/479$) در سطح خطای $0/01$ نشان داد.

بر اساس اطلاعات جدول ۱، مقادیر چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها در بازه مجاز ± 2 قرار دارند؛ بنابراین، نرمال بودن توزیع داده‌ها در سطح اطمینان $0/05$ تأیید می‌شود. همچنین، نتایج توصیفی نشان داد که میانگین و انحراف معیار متغیر توسعه حرفه‌ای به ترتیب $3/6757$ و $0/6690$ ، متغیر سواد اطلاعاتی $1/9912$ و $0/8025$ ، و متغیر ظرفیت



Chi-Square=224.69, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.041

شکل ۲. مدل تجربی با ضرایب استاندارد شده



Chi-Square=224.69, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.041

شکل ۳. مدل تجربی با مقادیر شاخص T

جدول ۲. آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	مستقل	میانجی	وابسته	مسیر	T	نتیجه
۱	توسعه حرفه‌ای	-	ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۱۵	۳/۰۵	تایید
۲	توسعه حرفه‌ای	-	سواد اطلاعاتی	۰/۵۴	۹/۷۱	تایید
۳	سواد اطلاعاتی	-	ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۶۶	۱۱/۸۲	تایید

۴	توسعه حرفه‌ای	سواد اطلاعاتی	ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۳۵۶	۷/۹۴	تأیید
---	---------------	---------------	-----------------------	-------	------	-------

یافته‌های آزمون فرضیه‌ها نشان داد که توسعه حرفه‌ای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان دارد؛ ضریب مسیر این رابطه ۰/۱۵ و آماره تی ۳/۰۵ بود که با در نظر گرفتن اینکه مقدار تی بیشتر از ۱/۹۶ است، فرضیه اول در سطح معناداری ۰/۰۵ تأیید شد. همچنین توسعه حرفه‌ای تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری بر سواد اطلاعاتی معلمان داشت؛ ضریب مسیر ۰/۵۴ و آماره تی ۹/۷۱ بود که فرضیه دوم را در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأیید کرد. سواد

اطلاعاتی نیز به‌طور مستقیم، مثبت و معنادار بر ظرفیت یادگیری سازمانی اثر گذاشت؛ ضریب مسیر ۰/۶۶ و آماره تی ۱۱/۸۲ که فرضیه سوم را تأیید کرد. در نهایت، توسعه حرفه‌ای از طریق میانجی‌گری سواد اطلاعاتی به‌طور غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر ظرفیت یادگیری سازمانی تأثیر گذاشت؛ ضریب مسیر غیرمستقیم ۰/۳۵۶ و آماره تی ۷/۹۴ بود که فرضیه چهارم را تأیید نمود.

جدول ۳. ضرایب مسیر مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان

متغیر وابسته: ظرفیت یادگیری سازمانی			
اثرات استاندارد شده			
مستقیم	غیر مستقیم	کل	
۰/۱۵	۰/۳۵۶	۰/۵۰۶	توسعه حرفه‌ای
۰/۶۶	—	۰/۶۶	سواد اطلاعاتی
	۰/۵۶		واریانس تبیین شده
	۷/۹۴		مقدار تی

در جدول ۳، تأثیرات استاندارد شده متغیرهای مستقل بر ظرفیت یادگیری سازمانی نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای اثر مستقیم مثبت و معناداری با ضریب ۰/۱۵ دارد. همچنین اثر غیرمستقیم توسعه حرفه‌ای از طریق سواد اطلاعاتی برابر با ۰/۳۵۶ است که نشان‌دهنده نقش میانجی سواد اطلاعاتی در تقویت این تأثیر است. مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم برابر با ۰/۵۰۶ و معنادار با آماره تی برابر ۷/۹۴ است. اثر مستقیم سواد اطلاعاتی بر ظرفیت یادگیری سازمانی نیز با

ضریب ۰/۶۶ مثبت و معنادار گزارش شده است. مدل توانسته ۵۶ درصد تغییرات ظرفیت یادگیری سازمانی را تبیین کند که نشان‌دهنده برازش مناسب است. به‌طور کلی، توسعه حرفه‌ای و سواد اطلاعاتی هر دو تأثیر مثبت و معناداری بر ظرفیت یادگیری سازمانی دارند و سواد اطلاعاتی به‌عنوان میانجی این رابطه را تقویت می‌کند.

های برازندگی تحلیل مسیر تأییدی جدول ۴. شاخص

شاخص	ملاک	برآورد
خی دو	۰/۰۰۰	۲۲۴/۶۹
درجه آزادی	—	۱۳۲
نسبت خی دو به درجه آزادی	۲ و کمتر	۱/۷۰
RMSEA	۰/۰۵ و پایین‌تر	۰/۰۴۱
CFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۹
GFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۴
AGFI	حداقل ۰/۹	۰/۹۳

طبق جدول شاخص‌های برازش مدل تحلیل مسیر تأییدی، نتایج نشان می‌دهد که مدل از کیفیت برازش مناسبی برخوردار است. آماره خی دو برابر با ۲۲۴/۶۹ به دست آمده که با وجود معنادار بودن آماری و نشان‌دهنده اختلاف بین ماتریس کوواریانس واقعی و ساختار فرض

شده مدل است، به دلیل حساسیت زیاد این شاخص به حجم نمونه نمی‌توان صرفاً بر اساس آن قضاوت نهایی درباره کیفیت برازش مدل داشت. نسبت آماره خی دو به درجه آزادی برابر با ۱/۰۷ است که در محدوده مطلوب (کمتر از ۳) قرار دارد و بیانگر تناسب قابل قبول مدل

است. از شاخص‌های برازش مطلق، مقدار RMSEA معادل ۰/۴۱ است که در مرز معیارهای پذیرفته شده (کمتر یا مساوی ۰/۰۵) بوده و تطابق ساختار مدل با داده‌ها را نشان می‌دهد. همچنین شاخص‌های برازش تطبیقی عملکرد مناسبی دارند؛ شاخص CFI برابر با ۰/۹۹ گزارش شده که در حد نصاب مطلوب ۰/۹ است و نمایانگر تناسب بسیار خوب مدل نسبت به مدل مستقل است. شاخص‌های GFI و AGFI نیز به ترتیب مقادیر ۰/۹۴ و ۰/۹۳ را دارند که هر دو در بازه قابل قبول قرار می‌گیرند.

نتیجه گیری و بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی سواد اطلاعاتی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای و ظرفیت یادگیری سازمانی معلمان انجام شد. نتایج نشان داد در محیط آموزشی امروز، اتکای صرف به مهارت‌ها و دانش سنتی پاسخ‌گوی نیازهای یادگیرندگان نیست و توسعه حرفه‌ای می‌تواند علاوه بر ارتقای فردی معلمان، زمینه‌ساز تحول سازمانی باشد. همچنین، سواد اطلاعاتی به عنوان توانمندی تحلیلی و فناورانه معلمان، مسیر اثرگذاری توسعه حرفه‌ای بر ظرفیت یادگیری سازمانی را تقویت می‌کند و موجب ارتقای پویایی و یادگیری مستمر مدارس می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر گواه آن است که توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیر مستقیم و معناداری بر ظرفیت یادگیری سازمانی دارد؛ نتیجه‌ای که با مطالعات حسین‌قلی‌زاده و عباس‌پور (۱۴۰۳)، الهی قره‌پاپاق و همکاران (۱۴۰۳) و نوشادی و همکاران (۱۴۰۲) هم‌راستا بوده و از دیدگاه نظری نیز با اصول یادگیری سازمانی در اندیشه‌های آگرس و شون هم‌خوان است. بر این اساس، توسعه حرفه‌ای تنها وسیله‌ای برای انتقال دانش جدید نیست، بلکه سازوکاری است برای تقویت تفکر تأملی، یادگیری مشارکتی و بازاندیشی نظام‌مند در عمل. هنگامی که معلمان در فرآیندهای توسعه‌ای معنادار شرکت می‌کنند، توانمندی‌های شناختی و جمعی آن‌ها تقویت شده و زمینه نهادینه‌سازی یادگیری در سطوح فردی، گروهی و سازمانی فراهم می‌گردد. یافته دیگر پژوهش نشان داد که توسعه حرفه‌ای، تأثیر مستقیم و معناداری بر ارتقای سواد اطلاعاتی معلمان دارد؛ نتیجه‌ای که با مطالعات پیکولیوسکینی (۲۰۲۵)، طولابی و راسخی (۱۴۰۰) و مجلل و همکاران (۱۳۹۷) هم‌راستا است. توسعه حرفه‌ای، زمانی که به صورت هدفمند طراحی شود و مؤلفه‌هایی مانند یادگیری مبتنی بر مسئله، تحلیل انتقادی منابع و کاربرد فناوری‌های نوین آموزشی را در برگیرد، می‌تواند مهارت‌های اطلاعاتی معلمان را در سطوح مختلف ارتقا دهد. به بیان دیگر، توسعه حرفه‌ای با ارائه آموزش‌های هدفمند در زمینه سواد اطلاعاتی، توانایی معلمان را در جست‌وجو، ارزیابی و پردازش اطلاعات افزایش می‌دهد (بروس، ۱۹۹۷). در این معنا، سواد اطلاعاتی تنها یک شایستگی فنی نیست، بلکه ظرفیتی شناختی و

فرارشناختی است که به معلمان امکان می‌دهد در مواجهه با پیچیدگی‌های آموزشی تصمیم‌های آگاهانه‌تری اتخاذ کنند. همچنین یافته‌ای دیگر از این پژوهش تأثیر مستقیم و معنادار سواد اطلاعاتی بر ظرفیت یادگیری سازمانی را تأیید می‌کند. این نتیجه با پژوهش‌های پینتو و سیگورا (۲۰۲۵)، میرزایی و همکاران (۱۴۰۳)، برجعلی و همکاران (۱۴۰۳) و حسینی لرگانی و عبدالمالکی (۱۳۹۶) در یک راستا قرار دارد. سواد اطلاعاتی به عنوان یکی از شایستگی‌های اساسی عصر اطلاعات، نقش مهمی در بهبود عملکرد آموزشی دارد. معلمان که قادر به تحلیل، ارزیابی و تفسیر اطلاعات هستند، فعال‌تر در فرآیندهای یادگیری گروهی، بازخوردگیری و ارتقای عملکرد سازمانی شرکت می‌کنند. از دیدگاه نظریه سازنده‌گرایی اجتماعی، تعامل معنادار با اطلاعات در بسترهای تعاملی و حمایتی، به خلق معنا و تثبیت یادگیری در سطح سازمان منجر می‌شود. مهم‌ترین یافته این پژوهش، نقش میانجی سواد اطلاعاتی در رابطه میان توسعه حرفه‌ای و ظرفیت یادگیری سازمانی را تأیید می‌کند. این یافته که با نتایج محرمی و همکاران (۱۳۹۹) و کدخدا و ناستی‌زایی (۱۴۰۱) هم‌سوست، نشان می‌دهد توسعه حرفه‌ای زمانی می‌تواند به ارتقای یادگیری سازمانی بینجامد که مستقیماً به تقویت شایستگی‌های اطلاعاتی معلمان منجر شود. در واقع، معلمان با مهارت‌های اطلاعاتی قوی‌تر، قادر به بهره‌برداری بهتر از فرصت‌های آموزشی ارائه شده در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هستند (باندورا، ۱۹۹۷). سواد اطلاعاتی به عنوان ظرفیتی گسترده، امکان بهره‌گیری مؤثر معلمان از فرصت‌های یادگیری، تحلیل تجارب آموزشی و مشارکت در بازنگری ساختاری مدرسه را فراهم می‌کند. این فرایند در چارچوب مدل‌های یادگیری انتقالی و میانجی‌گری شناختی قابل بررسی است، جایی که بینش‌های اطلاعاتی نقش واسطه‌ای در تحقق تحول سازمانی ایفا می‌کنند. در جمع‌بندی نهایی، نتایج پژوهش نشان داد که توسعه حرفه‌ای هدفمند و ارتقای سواد اطلاعاتی معلمان، دو رکن اصلی توانمندسازی و شکل‌گیری مدارس یادگیرنده هستند. توسعه حرفه‌ای زمانی بیشترین اثر را دارد که مهارت‌های اطلاعاتی و تحلیلی معلمان را تقویت کند و یادگیری فردی آنان را به یادگیری گروهی و سازمانی تبدیل سازد. نقش میانجی سواد اطلاعاتی در این فرایند به عنوان تسهیل‌گر شناختی و عملیاتی، مسیر انتقال دانش و بهبود ظرفیت یادگیری سازمانی را هموار می‌کند. بر این اساس، بازنگری در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان ضرورت دارد؛ برنامه‌هایی که علاوه بر آموزش‌های رایج، بر توانمندی‌هایی همچون تحلیل اطلاعات، تفکر انتقادی، یادگیری مستقل و سواد دیجیتال متمرکز باشند. اتخاذ رویکردی تلفیقی و چندلایه در طراحی این برنامه‌ها می‌تواند زمینه‌ساز تقویت یادگیری سازمانی و حرکت به سوی مدارس یادگیرنده و نظام‌های آموزشی پیشرو شود. با وجود یافته‌های ارزشمند این پژوهش، توجه به برخی

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان، مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است. این مقاله قبلاً در هیچ نشریه‌ای اعم از داخلی یا خارجی چاپ نشده است.

References

- Abakah, E. (2023). Teacher learning from continuing professional development (CPD) participation: A sociocultural perspective. *International Journal of Educational Research Open*, 4, 100242. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100242>
- Abbaspour, F and Hosseingholizadeh, R. (2025). Professional Learning Capacities of Primary School Teachers: From Individual Development to Networked Learning, *Studies in Learning & Instruction*, 16(2), 147-178. https://jsli.shirazu.ac.ir/article_7901.html (in persian)
- Alegre, J & Chiva, R. (2008). Assessing the impact of organizational learning capability on product innovation performance: An empirical test. *Technovation*, 28(6), 315-326. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2007.09.003>
- Al-Weher, M & Abu-Jaber, M. (2007). The effectiveness of teacher preparation programs in Jordan: A case study. In *Handbook of teacher education* (pp. 241-266). Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/1-4020-4773-8#page=241>
- Antoniou, P. Tsai, P. Kyriakides, L & Dimosthenous, A. (2025). Understanding teacher professional development needs in Taiwan: Stages of teaching skills based on the dynamic model of educational effectiveness. *Studies in Educational Evaluation*, 85, 101460. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2025.101460>
- Batooli, Z. Fahimnia, F and Mirhosseini, F. (2019). Designing a Framework for Information Literacy Gamified Online Tutorial Based on Self-Determination Theory, *Journal of Information Processing and Management*, 35(1), 107-140. https://jipm.irandoc.ac.ir/article_699576.html?lang=fa (in persian)
- Bent, M & Stubbings, R. (2011). The SCONUL seven pillars of information literacy: Core model. <https://eprints.ncl.ac.uk/192827>
- محدودیت‌ها ضروری است: نخست آن‌که، این مطالعه در چارچوب زمانی و مکانی مشخصی انجام شده و داده‌ها از معلمان مدارس ابتدایی نواحی ۱ و ۲ شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۰۴ گردآوری شده‌اند؛ بنابراین، تعمیم نتایج به سایر مقاطع تحصیلی یا مناطق جغرافیایی باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های استاندارد بوده‌اند که بر اساس ادراک و تجربه پاسخ‌دهندگان تنظیم شده‌اند، و این امر لزوم توجه به زمینه‌های فرهنگی و سازمانی خاص در تفسیر نتایج را دوچندان می‌کند. در همین راستا، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، دامنه مطالعه به مناطق و مقاطع تحصیلی متنوع‌تر گسترش یابد و از روش‌های مکمل مانند مصاحبه‌های کیفی یا تحلیل چندمنظوره برای درک ژرف‌تر از عوامل مؤثر بر ظرفیت یادگیری سازمانی بهره گرفته شود. در پایان با توجه به یافته‌های پژوهش و تبیین علمی روابط میان متغیرها، چند پیشنهاد کاربردی برای بهبود عملکرد نظام آموزشی ارائه می‌شود:
۱. طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان با محوریت مهارت‌های اطلاعاتی شامل جست‌وجوی پیشرفته، ارزیابی و استفاده مسئولانه از داده‌ها و بهره‌گیری از فناوری‌های آموزشی، به‌منظور تقویت یادگیری مستقل و خلاق معلمان.
 ۲. برگزاری کارگاه‌ها و نشست‌های یادگیری سازمانی در سطح مدرسه یا ناحیه، جهت اشتراک تجربیات و ارتقای فرهنگ یادگیری مشارکتی و سرمایه فکری معلمان.
 ۳. توسعه زیرساخت‌های فناورانه و دسترسی مؤثر به منابع علمی و آموزشی روزآمد به‌عنوان پیش‌شرط موفقیت برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و یادگیری سازمانی.
 ۴. گنجاندن شاخص‌های مرتبط با سواد اطلاعاتی در نظام ارزیابی عملکرد معلمان برای افزایش انگیزه آنان در ارتقا این مهارت و استفاده عملی از آن در فرآیند تدریس.
 ۵. ادغام آموزش سواد اطلاعاتی در دوره‌های تربیت معلم و پیش از خدمت به‌منظور ایجاد ظرفیت یادگیری فردی و تسهیل انتقال آن به یادگیری سازمانی از ابتدای فعالیت شغلی.
- ### تشکر و قدردانی
- بدین‌وسیله نویسندگان از تمامی شرکت‌کنندگان در این پژوهش صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنند.
- ### ملاحظات اخلاقی
- در جریان اجرای این پژوهش و تهیه مقاله کلیه قوانین کشوری و اصول اخلاق حرفه‌ای مرتبط با پژوهش رعایت شده‌است.
- ### حامی مالی
- کلیه هزینه‌های پژوهش حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شده‌است.

- Self-esteem and Critical Thinking with the Mediating Role of Primary Teachers Information Literacy, *Journal of New Thinking in Instruction and Learning*, 1(1), 58-70. <https://www.magiran.com/paper/2800233> (in persian)
- Bruce, C. (1997). The seven faces of information literacy. <https://www.bestlibrary.org/wp-content/uploads/2024/12/bruce.pdf>
- Choi, E. Kim, J & Cho, D. (2023). Relationship between core self-evaluation and innovative work behavior: mediating effect of affective organizational commitment and moderating effect of organizational learning capacity. *Frontiers in psychology*, 14, 1192859. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1192859>
- Darling-Hammond, L. Hyler, M. E & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. *Learning policy institute*. <https://eric.ed.gov/?id=ED606743>
- Davarpanah, M and Siamak, M. (2009). Made and validity of information literacies evaluation questioner base and really bachelor students, *Library and Information Science*, 12(1), 119 <https://www.magiran.com/paper/citation?ids=539575> (in persian)
- Dehghan Manshadi, M and Mahdian, Z. (2025). The effectiveness of information literacy training on critical thinking, computer self-efficacy and motivational beliefs of students. *Technology and Scholarship in Education*, 5(1), 97-110. https://t-edu.journals.pnu.ac.ir/article_11943.html (in persian)
- Desimone, L. M & Garet, M. S. (2015). Best practices in teacher's professional development in the United States. <https://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3930/Desimone%20En%20ingles.pdf?s5/3930/Desimone%20En%20ingles.pdf?s>
- Elahi Qara Papaq, E. Rafiee, M. and Ghasemzadeh, A. (2024). Investigating the Interactive Role of Human Resource Development Activities and Job Self-Efficacy on Organizational Learning Capacity and Job Performance of Primary Education Teachers in Miandoab City, *Managing Education in Organizations*, 13(1), 99-120. <https://journalieaa.ir/article-1-669-fa.html> (in persian)
- Eliahoo, R. (2017). Teacher educators: proposing new professional development models within an English further education context. Borjali, A. Hoseini, M and Tafazzoli, R. (2024). An Investigation in to the Relationship between Professional Development in Education, 43(2), 179-193. <https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1178164>
- Erfanizadeh, F and Aoladian, H. (2025). The role of Technological pedagogical content knowledge in teachers' professional development: a narrative review, *Journal of research in curriculum studies*, 4(2), 101-113. https://jcd.r.cfu.ac.ir/article_4092.html (in persian)
- Fakhari Ashrafi, Gh. (2017). Comparing Correlation between Various Educational Branches & Internet Skills & teacher's Professional Components, *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(2), 105-126. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_2400.html (in persian)
- Ghanbari, S and Mohammadi, P. (2023). Explaining the mediating role of organizational learning capacity in the relationship between intellectual capital and organizational learning with job performance, *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(5), 1-16. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_5765.html (in persian)
- Ghasemzadeh Alishahi, A. Razzaghi, M and Masoomi Kia, F. (2020). The Role of Learning and the Organizational Training Climate in Job Performance: Organizational Learning Capacity Part, *Managing Education in Organizations*, 9(1), 147-174. <https://sid.ir/paper/363057/fa> (in persian)
- Grizzle, A. Moore, P. Dezuanni, M. Asthana, S. Wilson, C. Banda, F & Onumah, C. (2014). Media and information literacy: policy and strategy guidelines. *Unesco*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225606>
- Guskey, T. R. (2000). Evaluating professional development (Vol. 1). *Corwin press*. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=793990>
- Hilton, G. Assunção Flores, M & Niklasson, L. (2013). Teacher quality, professionalism and professional development: findings from a European project. *Teacher Development*, 17(4),

- 431-447.
<https://doi.org/10.1080/13664530.2013.800743>
- Hosseini Largani, S.M and Abdolmaleki, J. (2017). Relationship teachers' information literacy with effectiveness of intelligent schools, *Journal of Educational Psychology*, 8(4), 104-119.
<https://sanad.iau.ir/Journal/psyedu/Article/952572> (in persian)
- Hussain, A. Khan, M. Rakhmonov, D. A. Mamadiyarov, Z. T. Kurbonbekova, M. T & Mahmudova, M. Q. K. (2023). Nexus of training and development, organizational learning capability, and organizational performance in the service sector. *Sustainability*, 15(4), 3246.
<https://doi.org/10.3390/su15043246>
- Jerez-Gomez, P. Céspedes-Lorente, J & Valle-Cabrera, R. (2005). Organizational learning capability: a proposal of measurement. *Journal of Business Research*, 58(6), 715-725.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.11.002>
- Kadkhoda, S and Nastiezaie, N. (2022). The relationship of teachers' Information literacy with the attitude to e-learning in the period of Covid-19 pandemic, *Technology of Education Journal*, 16(1), 135-146.
https://jte.sru.ac.ir/article_1652.html (in persian)
- Komba, S. C & Mwakabenga, R. J. (2019). Teacher professional development in Tanzania: Challenges and opportunities. *Educational leadership*.
https://www.researchgate.net/publication/338160233_Teacher_Professional_Development_in_Tanzania_Challenges_and_Opportunities
- Kools, M & Stoll, L. (2016). What makes a school a learning organisation?
https://www.oecd.org/en/publications/what-makes-a-school-a-learning-organisation_5jlwm62b3bvh-en.html
- Lyman, B. Prothero, M. M & Parchment, J. (2023). Building organizational learning capacity: A road map for nurse executives. *Nurse Leader*, 21(4), e86-e90.
<https://doi.org/10.1016/j.mnl.2022.12.019>
- Mbunda, A. S. Nzima, I & Kimaro, A. (2025). Impressive and dissuasive management practices in teacher professional development. Experience from public primary school teachers upgrading professional qualifications in Tanzania. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101368.
<https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101368>
- Mehrparsa, S. (2022). The Effect of Digital Literacy and Parental Mediation on the Risks of Online Education about the Mediating Role of Students' Self-Control., *Journal of Technology and Scholarship in Education*, 1(2), 33-42.
https://t-edu.journals.pnu.ac.ir/article_8718.html (in persian)
- Mirzaie. L. Heidarifard. R and Roustaei., A. (2024). Predicting teaching quality of teachers through information literacy, job independence and appetite of transition (case of study: secondary school teachers of Ilam city), *Journal of new achievements in humanities studies*, 7(80), 34-59.
<https://www.jonahs.ir/showpaper/10033634> (in persian)
- Moharrami, A. Mahdioun, R and Ghasemzadeh Alishahi, A., Razzaghi, M. (2020). The Role of Digital Literacy and Organizational Learning Capacity on Job Performance of Teaching Employees, *Information management*, 6(1), 201-222.
<https://www.magiran.com/paper/2248339> (in persian)
- Mojallal, M.A and asadzadeh, S. Nori, A. (2018). The Effect of Teachers' Information Literacy on Web-Based Learning of Primary Students in Maragheh City in 1396, *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 8(3), 169-192.
<https://sanad.iau.ir/Journal/ictedu/Article/1005579> (in persian)
- Morina, F. Fütterer, T. Hübner, N. Zitzmann, S & Fischer, C. (2025). Effects of online teacher professional development on teacher-, classroom- and student-level outcomes: A meta-analysis. *Computers & Education*, 228, 105247.
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2025.105247>
- Nikolova, I. Van Ruysseveldt, J. De Witte, H & Syroit, J. (2014). Work-based learning: Development and validation of a scale measuring the learning potential of the workplace (LPW). *Journal of vocational behavior*, 84(1), 1-10.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.004>

- Noshadi, S. Amirsadat, Z. Alishavandi, F and Mohammadiniya, M. (2023). Investigating the impact of organizational learning capacity on organizational effectiveness and creativity of teachers and principals of elementary schools in Farashband city, *Journal of new paradigma idea*, 1(2), 98-110. https://www.jopre.ir/article_169342.html (in persian)
- Pečiuliauskienė, P. (2025). The relationship between information literacy and digital self-efficacy in teaching information literacy for new teachers in Lithuania. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101304. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.101304>
- Pinto, M & Segura, A. (2025). Toward a conceptual framework on mobile information literacy in higher education. *The Journal of Academic Librarianship*, 51(3), 103051. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2025.103051>
- Pinto, M. Garcia-Marco, J. Caballero, D. Manso, R. Uribe, A & Gomez, C. (2024). Assessing information, media and data literacy in academic libraries: Approaches and challenges in the research literature on the topic. *The Journal of Academic Librarianship*, 50(5), 102920. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2024.102920>
- Radmanesh, N. Jamshidiyan, A and Rajaeipour, S. (2016). A study of the relationship between information literacy and the creativity rate of high school teachers in Khomeinishahr, *journal of knowledge studies*, 9(32), 7-18. <https://sanad.iau.ir/Journal/qje/Article/1040890> (in persian)
- Saunders, L. (2024). Information literacy now: Examining where we are to understand where we are going. *Journal of Information Literacy*, 18(1). <https://doi.org/10.11645/18.1.560>
- Sayed, Y & Badroodien, A. (2018). CPD in the context of Sub-Saharan Africa. Continuing Professional Teacher Development in Sub-Saharan Africa: Improving *Teaching and Learning*, 1.
- Scales, P. Pickering, J. Senior, L. Headley, K. Garner, P & Boulton, H. (2011). Continuing professional development in the lifelong learning sector. *McGraw-Hill Education (UK)*. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=EvJEBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Scales,+P.,+Pickering,+J.,+Senior,+L.,+Headley,+K.,+Garner,+P.,+%26+Boulton,+H.+\(2011\).++Continuing+professional+development+in+the+lifelo](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=EvJEBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Scales,+P.,+Pickering,+J.,+Senior,+L.,+Headley,+K.,+Garner,+P.,+%26+Boulton,+H.+(2011).++Continuing+professional+development+in+the+lifelo)
- [ng+learning+sector.+Glasgow:+Open++Unive](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=EvJEBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Scales,+P.,+Pickering,+J.,+Senior,+L.,+Headley,+K.,+Garner,+P.,+%26+Boulton,+H.+(2011).++Continuing+professional+development+in+the+lifelo)
- [rsity+Press.&ots=VrDQB_OhSb&sig=wnQvKl7g_YWxZIU55w9CjVm5e7U#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=EvJEBgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Scales,+P.,+Pickering,+J.,+Senior,+L.,+Headley,+K.,+Garner,+P.,+%26+Boulton,+H.+(2011).++Continuing+professional+development+in+the+lifelo)
- Schleicher, A. (2016). How to transform schools into learning organisations. *Education & Skills Today: Global perspectives on education and skills*. Blog [On-line]. Available from: <https://oecdeducationtoday.blogspot.co.uk/2016/07/how-to-transformschools-into-learning.html>
- Senge, P. M. (2006). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Broadway Business.
- Silins, H. C. Mulford, W. R & Zarins, S. (2002). Organizational learning and school change. *Educational Administration Quarterly*, 38(5), 613-642. <https://doi.org/10.1177/0013161X02239641>
- Toulabi, Z and Rasekhi, Z. (2022). Investigating the Effect of Knowledge Leadership on the Professional Development of Teachers with The Mediating Role of Organizational Learning Capacity in Secondary Schools of Ilam City, *Journal of Teacher Professional Development*, 7(2), 47-69. https://tpdevelopment.cfu.ac.ir/article_2432.html (in persian)
- Yazdani, F and Mousavi, S.M. (2017). The information literacy skills status of elementary teachers: A case study, *journal of knowledge studies*, 10(37), 95-108. <https://sanad.iau.ir/Journal/qje/Article/1041148> (in persian)