



## بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹

سیده سکینه فاضلی<sup>۱</sup>

مریم حیدری<sup>۲</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری در دوران همه گیری اپیدمی کوید-۱۹، انجام شد. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی؛ از لحاظ ماهیت، توصیفی و از نظر روش، همبستگی و جامعه آماری، شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش در نواحی یک و دو شهرستان ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۰۱ بود. مطابق با تاباچنیک و همکاران (۲۰۰۷)، ۱۶۹ نفر به روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه های استاندارد سواد اطلاعاتی سیامک و داورپناه (۱۳۸۸)، مدیریت دانش پاتریک و همکاران (۲۰۰۹) و کارآفرینی سازمانی هیل (۲۰۰۳) بود. با بهره گیری از نرم افزار SPSS23 و در سطح معنی داری  $\alpha=0/05$ ، یافته ها نشان داد رابطه مثبت معنی داری بین سواد اطلاعاتی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. همچنین، رابطه مثبت معنی داری بین مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. بنابراین، توجه به رشد و توسعه سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش در آموزش و پرورش می تواند به افزایش کارآفرینی سازمانی کارکنان آن منتهی شود.

**واژگان کلیدی:** سواد اطلاعاتی، مدیریت دانش، کارآفرینی سازمانی، اپیدمی کوید-۱۹.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی کارشناس منابع انسانی، بیمارستان امام علی (ع) شهرستان آمل نویسنده مسئول):  
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد تکنولوژی آموزشی آموزگار دوره ابتدایی، آموزش و پرورش شهرستان آمل  
(mhidary707@gmail.com)

## مقدمه

دانایی مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است و سازمان‌هایی که از این موهبت برخوردار باشد، با چالش‌های موجود بهتر برخورد می‌کنند و در عرصه رقابت موفق‌تر عمل می‌نمایند (احمدی بالادهی و میرزائی عربی، ۱۳۹۳). سازمان‌ها جهت پیشرفت و توسعه هر چه بیشتر به کارکنانی با دانش بالاتر و مهارت‌های متنوع نیاز دارند. شواهد تجربی نشان‌دهنده رابطه مثبت بین سرمایه انسانی و کارآفرینی سازمانی است و تئوری‌های مربوط به سرمایه انسانی نشان‌دهنده این حقیقت است که دانش کسب شده توسط افراد به همراه ارتقاء توانایی‌های شناختی آن‌ها منجر به بهره‌وری خواهد شد (آیدیس و ون‌پرای، ۲۰۰۷). یکی از مهم‌ترین راه‌کارهایی که در جهان فعلی مورد توجه بسیاری از کشورهای صنعتی می‌باشد، بسط و گسترش کارآفرینی است. کارآفرینی، مهم‌ترین منبع رشد و توسعه اقتصادی در اغلب کشورها است و تاثیر آن در همه بخش‌ها و سطوح جامعه به‌ویژه در بخش‌هایی که به نوآوری، رقابت، بهره‌وری، بهداشت عمومی، ایجاد شغل و شکل‌گیری صنایع و کسب و کارهای جدید مربوط است، احساس می‌شود. با نگاهی به روند رشد و توسعه جهانی در می‌یابیم که با افزایش و گسترش فناوری‌های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینان به طور فزاینده‌ای بیشتر می‌شود. به بیان دیگر، در اکثر کشورهای پیشرفته و در حال توسعه، مقوله کارآفرینی به عنوان اصلی‌ترین منبع توسعه، مورد نظر قرار گرفته است (کاربخش، ۱۳۹۲). کارآفرینان، ساز و کارهای تخریب خلاق در سازمان‌ها هستند. سازمان‌های پویا دارای نیروهای خلاق، نوآور و هوشیار هستند که تهدیدها و محدودیت‌ها را شناسایی و به فرصت‌ها و امکانات فکر می‌کنند تا به مناسب‌ترین شیوه از آن استفاده کنند. آنان، شرایط و موقعیت‌ها را واقع‌بینانه بررسی و به ارتقاء استانداردها و شرایط زندگی بهتر فکر می‌کنند. برخی از سازمان‌ها نسبت به سازمان‌های دیگر، بیشتر پذیرای کارآفرینی هستند و این عامل بر جهت‌گیری آن‌ها نسبت به دیگر عوامل رقابت مانند نوآوری، مشتریان، بازار و آموزش تأثیر می‌گذارد. پژوهشگران بسیاری معتقدند، توسعه سازمانی، رشد و حتی بقای سازمان در شرایط رقابت بالای جهانی به رفتار کارآفرینانه افراد بستگی دارد. از این رو، کارآفرینی تنها به فعالیت‌های مخاطره آمیز مستقل فردی منحصر نمی‌شود، بلکه مجموعه‌های سازمانی را نیز درگیر می‌کند، کارآفرینی سازمانی به این معنی است که سازمان می‌تواند نوآوری را با تشویق کارکنان توسعه دهد و به آن‌ها برای تعقیب برنامه‌هایشان، آزادی و انعطاف‌پذیری دهد، بدون این که آن‌ها را در باتلاق بروکراسی اداری غرق کند. از این رو، کارآفرینی سازمانی به معنای توسعه شایستگی‌ها و فرصت‌ها در درون سازمان از طریق ترکیبات مختلف منابع است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲). کار آفرینی سازمانی با تشویق و ترویج روحیه کار آفرینانه و با بهره‌گیری از دانش خلق شده در دیگر رهیافت‌ها، عملکرد کارآفرینانه را در سازمان‌های بزرگ توسعه می‌دهد. لذا، کارآفرینی از طریق ایجاد و استفاده از ترکیب جدید منابع، به برهم زدن تعادل در یک سازمان اشاره دارد. برای مثال، سازمانی که به دنبال ایجاد راهبردهای اکتشافی است، به طور متوسط، ترکیب منابع بیشتری را نسبت به یک سازمان با راهبردهای تدافعی ایجاد می‌کند (هالت و همکاران، ۲۰۰۳). سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که مدیران و کارکنان خلاق و کارآفرین دارند. زیرا، افراد کارآفرین نقش بسیار مهمی در حرکت چرخه اقتصادی بر عهده دارند و منشأ تحولات بزرگی در زمینه‌های علمی، صنعتی، تولیدی و خدماتی در سطح سازمان‌ها محسوب می‌شوند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲). از سویی، عصر حاضر، عصر تحولات و تغییرات شگرف در فناوری‌ها است. عصری که ساختار فکری آن آکنده از عمق بخشیدن به اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی خلاق و دانش‌گرا به جای نیروی انسانی عملکردی است. مدیریت هوشیار بر آن است تا هرچه بیشتر و بهتر در جهت استفاده از ابزاری به نام دانش برای رویارویی و مقابله با عوامل عدم اطمینان، حفظ موقعیت و ایجاد خلاقیت و نوآوری جهت گسترش عرصه رقابتی خود برآید، این امر مستلزم این است که سازمان با ارج نهادن به مدیریت

1. Aidis & Van pray

2. Hult et al.

دانش، آن را به عنوان یک نیاز استراتژیک و ضروری جهت پیشگامی در عرصه رقابت‌پذیری، در زمره برنامه‌های اولویت‌دار خود قرار دهد. بر این مبنای، مدیریت دانش ابزاری سودمند برای سازمان‌ها است تا سرمایه خود را توسعه دهند، نوآوری را تشویق کنند و عملکرد مطلوب را به حداکثر برسانند. از این رو، مدیریت دانش موتور جدیدی است که می‌تواند شکاف‌ها و فاصله‌ها را کم کند (احمدی بالادهی و میرزائی عربی، ۱۳۹۳). یکی دیگر از مباحث مهم عصر دانش، سواد اطلاعاتی افراد است که نقش پویایی در روند یادگیری دارد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۰). در گذشته، مهارت‌های خواندن و نوشتن به‌عنوان معیار سواد تلقی می‌شد، اما، در عصر حاضر که امور اطلاعات محور و دانش محور در حال توسعه است، فناوری اطلاعات و ارتباطات در تار و پود جامعه ریشه دوانده است، افراد به سطح متفاوتی از سواد نیاز دارند تا بتوانند از عهده انجام وظایف خود برآیند، به همین سبب، سواد اطلاعاتی، تضمین‌کننده اثربخشی نهادهای موجود در جامعه و رشد اقتصادی کشورها از طریق تولید دانش است (نیک‌پور و همکاران، ۱۳۹۱). توانایی دستیابی، بازیابی و ارزیابی (تجزیه و تحلیل) اطلاعات به عنوان عامل برجسته سواد اطلاعاتی به شمار می‌آید. بر این اساس، سواد اطلاعاتی را نه فقط توانایی و استعداد شناسایی اطلاعات می‌گویند، بلکه توانایی ارزیابی اطلاعاتی و استفاده کارآمد از آن تعریف می‌کنند (پربخ، ۱۳۹۲). در دنیای دیجیتال، پیشرفت‌های حاصل از فناوری اطلاعات و ارتباطات همراه با تحول رسانه‌ای، حوزه‌های زیادی، از جمله شیوه ارتباط، تفکر، کار، عمل انسان‌ها را تحت تأثیر خود قرار داده است (آریانی و همکاران، ۱۳۹۴). گرچه اینترنت از همان روزهای اولیه شکل‌گیری، ابزاری برای برقراری ارتباطات بین فردی و بین گروهی بوده، اما، طی یک دهه گذشته، شاهد رشد و توسعه شکل جدیدی از تعاملات مجازی در قالب سایت‌هایی بوده ایم که با فراهم آوردن امکاناتی چون قابلیت ساخت پروفایل شخصی، توانایی ارسال پیام خصوصی و کامنت، اضافه کردن افراد به لیست دوستان و غیره، توانسته‌اند شرایط ارتباط ارزان و سریعی را برای میلیون‌ها نفر در سرتاسر جهان به وجود آورند (نوغانی و چرخ زرين، ۱۳۹۲). در جامعه‌ای که تحولات تکنولوژیکی باعث به وجود آمدن موجی از تمدن جدید شده است، برای بقا و حضور در عرصه تحول، باید با جریان جابجایی قدرت علمی و اطلاعاتی همراه شد و آن را پذیرفت. از این رو، ارتقا سطح سواد اطلاعاتی جزء یکی از مهم‌ترین اهداف فرهنگی کشورها و سازمان‌های جهانی است، تا از این طریق توانایی‌های بالقوه نیروی انسانی جامعه خویش را افزایش دهند (طیب‌نیا، ۱۳۸۷). کسب سواد اطلاعاتی از جمله لوازم زیست در جهان کنونی است، زیرا تنوع مطالب و حجم اطلاعات، مانع از این است که جواب همه مسائل را اختیار داشت. کسب سواد اطلاعاتی در حکم مهارت جستجو، شناسایی، جمع‌آوری، طبقه‌بندی، ترکیب و تفسیر اطلاعات، به دو پیش نیاز احتیاج دارد، زبان مشترک و مهارت بهره‌گیری، زبان مشترک امکان استفاده را فراهم می‌آورد و مهارت بهره‌گیری، سرعت دستیابی را افزایش می‌دهد (زارعی و همکاران، ۱۳۸۹). در این میان، مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید در سازمان‌ها به عنوان فراهم‌کننده زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقای سازماندهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح سازمان به‌ویژه در سطح بخش‌ها خواهد توانست سبب شکل‌گیری رویکرد جدید شیوه‌های آموزش، استفاده مؤثر از دانش موجود، آمادگی برای دریافت و استفاده از اطلاعات و دانش نوین در جهت توسعه دانش و فناوری هزاره سوم با توان مقابله با تغییرات سریع دنیای اطراف شود. لذا، مهم‌ترین هدف به کارگیری مدیریت دانش در سازمان، انطباق سریع با تغییرات محیط پیرامون به منظور ارتقاء کارایی و سودآوری بیشتر می‌باشد. مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش به دست آورد و فعالیت خود را بر کشف، جمع‌آوری، انتخاب، ذخیره‌سازی، سازماندهی، انتقال، بکارگیری و به روز رسانی دانش، متمرکز کند تا بتواند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری، از این دانش بهره‌گیری. از این رو، شناخت درست مدیریت دانش و ابعاد آن می‌تواند موجب افزایش خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان گردد (احمدی بالادهی و میرزائی عربی، ۱۳۹۳). به طور کلی، نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد و کارآفرین، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. بنابراین، کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها و اهداف سازمانی، دارای انگیزه قوی، متمایل

و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی می‌باشد. زیرا، سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت بپردازند. وجود چنین نیروهایی در هر سازمان، ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمانی، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و دستیابی به اهداف فردی خواهد شد (اسچافلی و شیمازو، ۲۰۰۹). در این میان، زندگی انسان امروزی با پیچیدگی و دشواری‌های ویژه‌ای همراه است. دگرگونی‌های اجتماعی و خانوادگی، زندگی صنعتی، بروز بیماری‌های خطرناک و پاندمی، جنگ، رقابت و نظایر این‌ها هر کدام به تنهایی یا در تعامل با یکدیگر می‌توانند فشار و اضطراب فراوانی بر افراد وارد کند. زندگی در این موقعیت‌های پیچیده نیازمند توانایی، مهارت و برنامه‌ریزی شایسته‌ای است که بتواند سازگاری، پایداری و به طور کلی سلامت روان فرد را در برابر سختی‌ها حفظ کرده یا افزایش دهد (شرت و همکاران، ۲۰۱۶). در دسامبر ۲۰۱۶ میلادی انتشار یک بیماری ویروسی در شهر ووهان<sup>۳</sup> چین گزارش شد. عامل این بیماری یک نوع ویروس جدید و تغییر ژنتیک یافته از خانواده کرونا ویروس‌ها با عنوان SARS-CoV-2<sup>۴</sup> بود که بیماری کووید-۱۹، نام‌گذاری شد (ژو و همکاران، ۲۰۲۰). این ویروس به دلیل قدرت سرایت بسیار بالا به سرعت در کل جهان انتشار پیدا کرد و تقریباً طی زمانی اندک (کمتر از چهار ماه)، تمامی کشورهای جهان را آلوده نمود (زانگریلو و همکاران، ۲۰۲۰). کووید-۱۹، کشور عزیزمان ایران را هم چون سایر کشورهای جهان آلوده و به مانند همه کشورها، مانند افراد مختلف جامعه در منزل (فاصله‌گذاری اجتماعی) رایج‌ترین و بهترین استراتژی ممانعت از انتشار بیماری به‌شمار می‌رفت (شهید و محمدی، ۱۳۹۹). با توجه به وضعیت عالم‌گیر (پاندمی) بیماری کووید-۱۹، که تمامی جنبه‌های مهم اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و حتی نظامی تمامی کشورهای جهان را تحت تأثیر قرار داده و به عبارت دیگر فلج کرده است، بحث آثار روان‌شناختی این بیماری ویروسی بر روی بهداشت و سلامت روان افراد در سطوح مختلف جامعه از اهمیت به‌سزایی برخوردار است (لی و همکاران، ۲۰۲۰). چرا که با توجه به خصوصیت بیماری‌زایی این ویروس، سرعت انتشار و هم‌چنین درصد مرگ و میر ناشی از آن، این بیماری وضعیت بهداشت و سلامت جسم و روان افراد در سطوح مختلف جامعه از بیماران مبتلا، کارکنان مراقبت‌های بهداشتی و درمانی، خانواده‌ها، کودکان، دانش‌آموزان و دانشجویان، بیماران روان‌شناختی و حتی پرسنل مشاغل مختلف را به نوعی متفاوت در معرض مخاطره قرار داده است (چن و همکاران، ۲۰۲۰). مطابق با بررسی‌های انجام شده، بیماران کووید-۱۹، دارای ظرفیت تحمل روان‌شناختی پایینی بوده و این افراد به شدت در معرض بروز اختلالات روان‌شناختی مانند اضطراب، ترس، افسردگی و افکار منفی قرار دارند (یاو و همکاران، ۲۰۲۰). در این میان، تدریس و معلمی به دلیل ماهیت و انتظارات زیادی که از او می‌رود، کار پرتنش و پرفشاری است (رحمانی جوانمرد و همکاران، ۱۳۹۵)، ممکن است شرایط کرونایی و ماندن در خانه (به سبب فاصله‌گذاری اجتماعی) بر سطح سلامت روان و بهزیستی معلمان تأثیرگذار بوده باشد. برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که معلمان استرس و فرسودگی بیش از اندازه را تجربه می‌کنند (ریان و همکاران، ۲۰۱۷). معلمان به‌علت فعالیت‌های شدید و مشکلاتی که ممکن است در مدرسه با مدیر، والدین و همکاران پیدا کنند و نیز به خاطر زحمات فراوان در مدرسه، گاهی حتی برای کنترل رفتارهای ناپه‌نجان دانش‌آموزان صرف می‌کنند، دائماً در اضطراب و تنش به‌سر می‌برند (جنابآبادی و همکاران، ۱۳۹۵)، بنابراین لازم است تا

1. Schaufeli & Shimazu

2. Short et al.

3. Wuhan

4. Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2

5. Zhu et al.

6. Zangrillo et al.

7. Li et al.

8. Chen et al.

9. Yao et al.

1. Ryan et al.

علاوه بر توجه کافی و وافی به موضوع سلامت این قشر خدوم و متعهد، میزان سواد اطلاعاتی، مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی آنان در دوران همه‌گیری پاندمی کرونا مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد. با عنایت به موارد مطرح شده به نظر می‌رسد برای گذر از مدیریت سنتی و حفظ بقاء سازمان‌های آموزشی نظیر آموزش و پرورش، مدیران نیاز به تغییرات عمیق و اساسی در روش‌های مدیریتی خود دارند. نگاه نو به نیروی انسانی به عنوان سرمایه انسانی و تقویت بنیان‌های یادگیری سازمانی در جهت توسعه و تسهیم دانش در سازمان در راستای هدایت کارکنان به سمت کارآفرینی سازمانی، بی‌شک، موفقیت کارکنان را افزایش و بهره‌وری را ارتقاء می‌دهد. با توجه به این که وجود تغییرات سریع و دنباله دار همچنان ادامه خواهد داشت، آموزش و پرورش باید برای پرورش انسان‌هایی که بتوانند در برابر سیل تغییرات مقاومت کنند و برای ماندگاری و توسعه بهره‌وری سازمان محل کار خویش، دست به نوآوری بزنند و کارآفرینی داشته باشند، برنامه‌ریزی نموده، امکانات و محتوای آموزشی تهیه نموده و از همه مهم‌تر خود از کارکنانی کارآفرین، نوآور و خلاق برخوردار باشند و یا با برگزاری دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، شرایط را برای توسعه کارآفرینی کارکنان فراهم نمایند. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع کارآفرینی سازمانی و شرایط ناهمگونی که ویروس کرونا برای آموزش و پرورش و جامعه معلمان در پی داشته است، این پژوهش در پی آن است که به این سوال پاسخ دهد که آیا رابطه‌ای بین سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری در دوران همه‌گیری اپیدمی کوید-۱۹ وجود دارد؟

## روش

پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان می‌پردازد، از این رو، پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی؛ از نظر گردآوری اطلاعات و داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی و از آنجایی که در آن از جانب پژوهشگر، هیچ‌گونه دستکاری در متغیرهای پیش‌بین (سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش) صورت نمی‌گیرد، طرح پژوهش از نوع غیرآزمایشی است و از نظر روش تحقیق، تحقیق همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان آموزش و پرورش نواحی یک و دو شهرستان ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۰۱ است. در برآورد حجم نمونه از فرمول پیشنهادی تاباچنیک و همکاران (۲۰۰۷) به صورت  $N \geq 50 + 8m$  استفاده شد که در آن،  $N$  حجم نمونه و  $m$  تعداد متغیرهای مستقل است. بنابراین، حجم نمونه برابر است با ۱۴۶ نفر. چرا که در این پژوهش ۲ متغیر پیش‌بین یا مستقل وجود دارد که هر یک، دارای پنج مولفه یا بُعد می‌باشند. با این وصف، برای اطمینان از مناسب و کافی بودن حجم نمونه، چون ممکن است تعدادی از پاسخگویان به طور کامل به همه پرسش‌های مندرج در پرسشنامه‌ها پاسخ ندهند (۲۰ درصد افت نمونه)، تعداد نمونه برابر ۱۷۶ نفر در نظر گرفته شد که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. در نهایت و پس از توزیع پرسشنامه‌ها و عودت آن از سوی پاسخ‌دهندگان، ۱۶۹ پرسشنامه مورد ارزیابی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جهت اندازه‌گیری متغیرها نیز از سه پرسشنامه استاندارد (پیش‌ساخته) به شرح زیر استفاده شده است:

**پرسشنامه سواد اطلاعاتی:** به منظور سنجش سواد اطلاعاتی، از پرسشنامه سواد اطلاعاتی سیامک و داور پناه (۱۳۸۸) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۵۵ گویه و نمره‌گذاری آن بر اساس مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و طیف نگرش‌سنج لیکرت است، به طوری که در پاسخ به هر سوال، هر گزینه امتیازی از ۱ تا ۵ دارد. آزمودنی برای انتخاب گزینه خیلی کم، ۱ امتیاز؛ کم، ۲ امتیاز؛ متوسط، ۳ امتیاز؛ زیاد، ۴ امتیاز و خیلی زیاد، ۵ امتیاز کسب می‌نماید. از این رو در این پرسشنامه، دامنه تغییرات نمرات بین ۸۶ تا ۴۳۰ است. با این حال، در صورتی که مجموع نمرات بر تعداد گویه‌ها تقسیم گردد، میانگین دامنه تغییرات نمرات بین ۱ تا ۵ می‌شود. هم‌چنین، در این پرسشنامه هیچ آیتمی (سوالی) به طور معکوس نمره‌گذاری نمی‌شود. در پژوهش سیامک و داور پناه

1. Tabachnick et al.

(۱۳۸۸)، جهت ارزیابی روایی و پایایی، از تحلیل عاملی تأییدی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. تحلیل عاملی تأییدی نشان داد آزمون دارای عوامل و سازه های مورد نظر سازندگان آن است، به طوری که این عوامل در مجموع ۶۵/۲۲ درصد از نمرات سواد اطلاعاتی را به خود اختصاص دادند. در حقیقت، نتایج تحلیل عاملی، روایی سازه آزمون را تأیید نمود. هم چنین، به روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی این مقیاس برابر ۰/۸۳ به دست آمد.

**پرسشنامه مدیریت دانش:** به منظور سنجش مدیریت دانش، از پرسشنامه پاتریک و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شد. این پرسشنامه از ۳۸ گویه تشکیل شده است. این پرسشنامه مولفه های کسب دانش (گویه های ۶-۱)، خلق دانش (گویه های ۱۲-۷)، کاربرد دانش (گویه های ۱۷-۱۳)، انتقال دانش (گویه های ۲۸-۱۸) و ثبت دانش (گویه های ۳۸-۲۹) را مورد سنجش قرار می دهد. در پاسخ به هر گویه، طیف پاسخ بر حسب مقیاس لیکرت قرار دارد که آزمودنی نمره ای از ۱ الی ۵ کسب می کند به طوری که آزمودنی برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم ۱ نمره، مخالفم ۲ نمره، نظری ندارم ۳ نمره، موافقم ۴ نمره و کاملاً موافقم ۵ نمره، کسب می نماید. این در حالی است که برای گویه هایی که به صورت منفی طرح شده اند، نمره گذاری معکوس است. از این رو در این پرسشنامه، دامنه تغییرات نمرات بین ۳۸ تا ۱۹۰ است. با این حال، در صورتی که مجموع نمرات بر تعداد گویه ها تقسیم گردد، میانگین دامنه تغییرات نمرات بین ۱ تا ۵ می شود. در پژوهش وظیفه (۱۳۹۹)، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر ده تن از اساتید و صاحب نظران رشته های مدیریت اجرایی و دولتی و کارشناسان خبره تایید شد. هم چنین، به روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی این مقیاس برابر ۰/۹۲ به دست آمد.

**پرسشنامه کارآفرینی سازمانی:** به منظور سنجش کارآفرینی سازمانی، از پرسشنامه هیل (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه از ۴۸ گویه تشکیل شده است. این پرسشنامه شش بعد کارآفرینی سازمانی شامل افعال سازمانی (گویه های ۸-۱)، نگرش فردی (گویه های ۱۶-۹)، انعطاف پذیری (گویه های ۲۴-۱۷)، وضعیت پاداش (گویه های ۳۲-۲۵)، رهبری کارآفرین (گویه های ۴۰-۳۳) و فرهنگ کارآفرین (گویه های ۴۸-۴۱)، را مورد سنجش قرار می دهد. در پاسخ به هر گویه، طیف پاسخ بر حسب مقیاس لیکرت قرار دارد که آزمودنی نمره ای از صفر الی ۴ کسب می کند به طوری که آزمودنی برای انتخاب گزینه هرگز ۰ نمره، به ندرت ۱ نمره، گاهی اوقات ۲ نمره، اغلب اوقات ۳ نمره و همیشه ۴ نمره، کسب می نماید. این در حالی است که برای گویه هایی که به صورت منفی طرح شده اند، نمره گذاری معکوس است. از این رو در این پرسشنامه، دامنه تغییرات نمرات بین ۴۸ تا ۲۴۰ است. با این حال، در صورتی که مجموع نمرات بر تعداد گویه ها تقسیم گردد، میانگین دامنه تغییرات نمرات بین ۱ تا ۵ می شود. در پژوهش ایزانلو و اسماعیلی شاد (۱۳۹۶)، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر متخصصان و صاحب نظران تایید شد. هم چنین، به روش همسانی درونی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، پایایی این مقیاس برابر ۰/۸۵ به دست آمد.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی از طریق برنامه نرم افزاری SPSS 23 در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ ) استفاده شد. به طوری که برای توصیف ویژگی های جمعیت شناختی پاسخگویان و متغیرهای پژوهش از شاخص های آمار توصیفی فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

## یافته‌ها

بر اساس شاخص‌های توصیفی فراوانی و درصد فراوانی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نشان داد که جنسیت اکثریت مورد مطالعه، زن (۹۰ نفر معادل ۵۳ درصد)، سن اکثریت مورد مطالعه، ۴۰-۵۰ سال (۸۴ نفر معادل ۵۰ درصد)، سطح تحصیلات اکثریت مورد مطالعه، لیسانس (۸۱ نفر معادل ۴۸ درصد) و سابقه کار اکثریت آن‌ها، ۱۶ سال و بالاتر (۹۸ نفر معادل ۶۰ درصد) است. جدول ۱، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی (کمینه، بیشینه، میانگین نظری (نقطه برش)، میانگین نمونه و انحراف استاندارد) متغیرهای سواد اطلاعاتی، مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۱: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای سواد اطلاعاتی، مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی

متغیرها	تعداد	کمینه	بیشینه	میانگین نظری	میانگین	انحراف استاندارد
سواد اطلاعاتی	۱۶۹	۱	۵	۳	۳/۸۳	۰/۶۹
مدیریت دانش	۱۶۹	۱	۵	۳	۴/۱۷	۰/۹۴
کارآفرینی سازمانی	۱۶۹	۰	۴	۲	۳/۰۶	۰/۹۹

جدول ۱، نشان داد میانگین متغیرهای سواد اطلاعاتی، مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی به ترتیب برابر است با: ۳/۸۳، ۴/۱۷ و ۳/۰۶ که از میانگین نظری (نقطه برش ۳) بزرگتر می‌باشند. مقادیر آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای سنجش نرمال بودن متغیرهای سواد اطلاعاتی، مدیریت دانش و کارآفرینی سازمانی نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ )، هر یک از متغیرها از یک توزیع نرمال برخوردار هستند، چرا که مقدار سطح معناداری (Sig.) از مقدار  $\alpha=0/05$  بزرگتر است. جدول ۲، میزان و جهت رابطه بین سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۲: بررسی همبستگی بین سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی

متغیرها		شاخص‌های آماری	
پیش بین	ملاک	تعداد	ضریب همبستگی
سواد اطلاعاتی	کارآفرینی سازمانی	۱۶۹	۰/۵۸
مدیریت دانش	کارآفرینی سازمانی	۱۶۹	۰/۷۱

جدول ۲، نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ( $\alpha=0/05$ )، داده‌ها فرض صفر ( $H_0$ ) مبنی بر عدم وجود همبستگی خطی را رد و فرضیه پژوهش ( $H_1$ ) مبنی بر وجود همبستگی معنی‌دار را مورد تایید قرار می‌دهند، چرا که سطح معنی‌داری (Sig.)  $=0/000$  از مقدار پیش‌بینی شده خطا ( $\alpha=0/05$ ) کوچکتر است. بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا نمود رابطه مثبت معنی‌داری بین سواد اطلاعاتی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. همچنین، رابطه مثبت معنی‌داری بین مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی وجود دارد.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف کلی بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان ساری در دوران همه‌گیری اپیدمی کوید-۱۹ انجام شده است. یافته‌ها نشان داد رابطه مثبت معنی‌داری بین سواد اطلاعاتی با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. همچنین، رابطه مثبت معنی‌داری بین مدیریت دانش با کارآفرینی سازمانی وجود دارد. یعنی، با افزایش میزان سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش در کارکنان آموزش و پرورش، میزان کارآفرینی سازمانی آنان افزایش یافته و برعکس با کاهش میزان سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش در کارکنان، از میزان کارآفرینی سازمانی آنان نیز کاسته می‌شود. جستجوهای متعدد پژوهشگر نشان داد پژوهشی که دقیقاً به موضوع مورد بررسی در این پژوهش اشاره داشته باشد، یافت نشد. لذا، در تبیین نتیجه به دست آمده می‌توان اذعان داشت که از یک سو، سواد اطلاعاتی توانایی تشخیص زمان نیاز به اطلاعات، یافتن اطلاعات مورد نیاز و ارزیابی و به کارگیری مؤثر اطلاعات است. لذا، توانایی دستیابی، بازیابی و ارزیابی اطلاعات عامل تشخیص سواد به شمار می‌رود که داشتن این توانایی به سواد اطلاعاتی تعبیر می‌شود. در واقع، سواد اطلاعاتی مجموعه‌ای از قابلیت‌ها است که افراد را به شناخت اطلاعات، زمانی که مورد نیاز باشد، ملزم می‌کند. به بیان دیگر، سواد اطلاعاتی داشتن توانایی جابجایی دقیق، ارزشیابی و استفاده کارآمد از اطلاعات مورد نیاز است. به این معنا که شخص باید هم در زمینه محمل‌های چاپی و هم محمل‌های الکترونیکی با سواد باشد. فرآیند سواد اطلاعاتی، گذشته از یادگیری، مجموعه‌ای از مهارت‌ها به شیوه نو اندیشیدن نیز نیاز دارد تا بدین وسیله از یادگیری، معنا استخراج شود. ذخیره‌سازی و اشتراک اطلاعات مبتنی بر فناوری، قابلیت در دسترس بودن اطلاعات را در حد قابل ملاحظه‌ای افزایش داده است. بیشتر این اطلاعات فقط از طریق ارتباطات راه دور موجود و در دسترس است. پس، سواد اطلاعاتی در ارتباطات راه دور زمانی حاصل می‌شود که فراگیران بدانند چه وقت از منابع پیوسته استفاده کنند، چگونه به طور مسلط به اطلاعات دسترسی یابند، چگونه این اطلاعات را دقیق و متناسب با هر نیاز ارزیابی کنند و چگونه از این اطلاعات برای انجام ارتباط مؤثر استفاده کنند. فراگیرانی که بتوانند این کار را انجام دهند دارای مهارت‌های همیشگی مورد نیاز در عصر اطلاعات خواهند بود. این سواد و این مهارت تخصصی، بی‌تردید در افزایش کارایی و کارآفرینی افراد به خصوص کارکنان آموزش و پرورش موثر خواهد بود. از دیگر سو، مدیریت دانش به عنوان ابزار کلیدی مدیریت قرن جدید، فراهم کننده زمینه بازخوانی، ایجاد، پرورش، تسهیم و تبادل، ارتقای سازماندهی، نگهداری و انتشار دانش در سطح سازمان به ویژه در سطح بخش‌ها، سبب شکل‌گیری رویکرد جدید شیوه‌های آموزش، استفاده مؤثر از دانش موجود، آمادگی برای دریافت و استفاده از اطلاعات و دانش نوین در جهت توسعه دانش و فناوری با توان مقابله با تغییرات سریع دنیای اطراف می‌شود. لذا، مدیریت دانش، موجب انطباق سریع سازمان با تغییرات محیط پیرامون به منظور ارتقاء کارایی و سودآوری بیشتر می‌گردد. همچنین، مدیریت دانش به سازمان کمک می‌کند تا از تجارب خود، شناخت و بینش به دست آورد و فعالیت خود را بر کشف، جمع‌آوری، انتخاب، ذخیره‌سازی، سازماندهی، انتقال، بکارگیری و به روزرسانی دانش، متمرکز کند تا بتواند در حل مشکلات، آموزش پویا، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌گیری، از این دانش بهره‌گیرد. از این رو، شناخت درست مدیریت دانش و ابعاد آن موجب افزایش خلاقیت و نوآوری و در نتیجه افزایش کارآفرینی در میان کارکنان می‌گردد. بنابراین، توجه همه جانبه به سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش در همه ابعاد و مولفه‌ها و برنامه‌ریزی برای گسترش و تداوم آن در بین یک کارکنان از طروق مختلف، نظیر آموزش‌های ضمن خدمت، به توسعه همه جانبه سازمان به خصوص گسترش، توسعه و رشد کار آفرینی سازمانی کارکنان منتهی می‌گردد. در این صورت، بقاء ماندگاری و بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد. از آن‌جا که نتایج پژوهش نشان داد که سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش با رشد کارآفرینی سازمانی رابطه مستقیمی دارد، پیشنهاد می‌گردد نسبت به رشد مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش در میان کارکنان توجه بیشتری نشان داده شود. چرا که پذیرش تحقق جامعه اطلاعاتی، ضرورت همراه شدن با تحول در عرصه آموزش و پرورش، الزام مجهر شدن تمام افراد شاغل در آموزش و پرورش به خصوص کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق و شهرستان‌ها، به مهارت سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش،



در راستای رسیدن به هدف یادگیری مادام العمر برای ادامه بقا و زندگی در عصر کنونی، تربیت شهروندان با افق و عملکرد جهانی و در حکم افرادی که قادر هستند در نقش فردی مفید و مسئولیت پذیر از عهده حل مسائل اطلاعاتی برآید و قدرت جستجو، تجزیه، تحلیل و ترکیب اطلاعات را دارا باشد. هم چنین، با عنایت به تاکید یونسکو به حق دسترسی برابر تمام افراد به اطلاعات و آموزش یکسان در تمام نقاط، حتی دورترین نقطه، این الزام پدید می آید که در اهداف و سیاست های آموزش و پرورش بازنگری هوشمندانه و حرفه ای منطبق با جامعه یادگیرنده حرفه ای، صورت گیرد. به علاوه، به منظور هم جهت ساختن برنامه های نظام آموزش رسمی با نیازهای جامعه اطلاعاتی، اهداف و سیاست های آموزشی در سطح کلان مورد بازنگری و اصلاح قرار گیرد. در سطح خرد نیز، نظام آموزشی ناگزیر از بازآفرینی فرآیند یاددهی و یادگیری و اصلاح سرفصل دروس، تجدید نظر در شیوه تربیت استاد، روش تدریس، تربیت مدیر، اصلاح شیوه ارزشیابی و تامین امکانات دانشگاهی مطابق با استانداردهای جامعه اطلاعاتی است که این همه نیازمند سرمایه گذاری کلان، گسترده و یکسان است. به نظر می رسد این موارد در سایه نظام برنامه ریزی درسی و آموزشی متمرکز با نظم بیشتر و هماهنگی بهتر، محقق خواهد شد.

## منابع

- آریانی، ابراهیم؛ زاهد بابلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی و خالق خواه، علی. (۱۳۹۴). نقش شبکه های اجتماعی مجازی در قابلیت های پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی. *مجله دانشگاهی یادگیری الکترونیکی (مدیا)*، ۶(۲)، ۲۶-۳۹.
- احمدی بالادهی، سید مهدی و میرزائی عربی، محمدعلی. (۱۳۹۳). استقرار مدیریت دانش و رابطه آن با خلاقیت کارکنان ناجا (مورد مطالعه: فرماندهی انتظامی استان مازندران). *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، ۹(۳۷)، ۲۹-۴۷.
- اکبری، مرتضی؛ شکیب، حجت؛ ضیائی، محمدصادق؛ مرزبان، شیر مراد و رازی، سمیرا. (۱۳۹۲) بررسی رابطه ی سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی (مورد مطالعه: دانشگاه تهران). *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۵(۱)، ۱-۲۰.
- ایزائلو، زینب و اسماعیلی شاد، بهرنگ. (۱۳۹۶). نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روان شناختی و کارآفرینی سازمانی. *فصلنامه مدیریت کسب و کار دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی*، ۹(۳۶)، ۲۲-۷.
- پریخ، مهری. (۱۳۹۲). *آموزش سواد اطلاعاتی: مفاهیم، روش ها و برنامه ها*. تهران: نشر کتابدار.
- جنابآبادی، حسین؛ پیله چی، لیلی؛ سلم آبادی مجتبی و طیرانی راد، علی. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش مهارت های ذهن آگاهی بر استرس شغلی و بهزیستی روان شناختی معلمان زن. *سلامت کار ایران*، ۱۳(۶)، ۵۸-۶۹.
- رحمانی جوانمرد، سمیرا؛ میکائیلی، نیلوفر و وحیدی، زهره. (۱۳۹۵). پیش بینی بهزیستی روان شناختی معلمان بر اساس هوش معنوی، سبک های مساله گشایی و کمال گرایی آن ها. *فصلنامه روان شناسی کاربردی*، ۱۰(۱)، ۸۹-۱۰۶.
- زارعی، جواد؛ رخ افروز، داریوش و دیانت، مهین. (۱۳۸۹). بررسی سواد رایانه ای دانشجویان دوره دکترای عمومی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز سال تحصیلی ۸۹-۸۸. *فصلنامه مدیریت سلامت*، ۱۵(۴۷)، ۶۷-۷۶.
- سیامک، مرضیه و داورپناه، محمدرضا. (۱۳۸۸). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه سنجش سواد اطلاعاتی پایه و واقعی دانشجویان مقطع کارشناسی. *فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی*، ۱۲(۱)، ۱-۱۱.
- شهید، شیدا و محمدی، محمدتقی. (۱۳۹۹). آثار روان شناختی گسترش بیماری کووید-۱۹ بر وضعیت سلامت روان افراد جامعه: مطالعه مروری. *مجله طب نظامی*، ۲۲(۲)، ۱۸۴-۱۹۲.
- طالبی، بهنام؛ مرادی، سمانه؛ پاکدل بناب، مهدی و زمستانی قادر. (۱۳۹۰). ارائه آموزش مهارت های سواد اطلاعاتی در برنامه های درسی آموزش عالی. *فصلنامه آموزش و ارزشیابی*، ۴(۱۴)، ۱۲۷-۱۴۹.

طیبنیا، ویدا. (۱۳۸۷). بررسی سواد اطلاعاتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشکده اقتصاد علامه طباطبایی. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

کاربخش، سمانه. (۱۳۹۲). بررسی اثر کارآفرینی سازمانی بر سلامت سازمانی در کتابخانه ها و اداره ارشاد اسلامی شهرستان راور. پایان نامه کارشناسی، رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور واحد راور.

نوغانی، محسن و چرخ زرین، مرتضی. (۱۳۹۲). بررسی تاثیر فیس بوک بر سرمایه اجتماعی پیوندی و پل زنده در بین جوانان. فصلنامه جامعه شناسی مطالعات جوانان، ۴(۱۲)، ۱۷۳-۱۸۸.

نیک پور، امین؛ منظری توکلی، علیرضا و رجائی نژاد، مهدی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان های دولتی شهر کرمان. فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه، ۲۵(۸۱)، ۱۴۵-۱۶۱.

وظیفه، رسول. (۱۳۹۹). بررسی نقش مدیریت دانش بر عملکرد سازمان با اثر واسطه ای عملیات منابع انسانی استراتژیک (مطالعه موردی: شعب بانک ملی استان اردبیل). فصلنامه علوم اسلامی انسانی، ۶(۲۲)، ۹۳-۱۰۷.

- Aidis, R., & Van pray, M. (2007). Illegal entrepreneurship experience: Does it make a difference for business performance and motivation? *Journal of business venturiny*, 22, 283-310.
- Chen, Q., Liang, M., Li, Y., Guo, J., Fei, D., Wang, L., He, L., Sheng, C., Cai, Y., Li, X., Wang, J., & Zhang, Z. (2020). Mental health care for medical staff in China during the COVID-19 outbreak. *Lancet Discovery Science*, 7(4), E15-E16. DOI: [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30078-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30078-X).
- Hult, G. T., Snow, C., & Kandemir, D. (2003). The role of entrepreneurship in building cultural competitiveness in different organizational types. *Journal of Management*, 29(3), 401-426.
- Li, S., Wang, Y., Xue, J., Zhao, N., & Zhu, T. (2020). The impact of COVID-19 epidemic declaration on psychological consequences: a study on active Weibo users. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 2032; <https://doi.org/10.3390/ijerph17062032>.
- Ryan, S. V., von der Embse, N. P., Pendergast, L. L., Saeki, E., Segool, N., & Schwing, S. (2017). Leaving the teaching profession: The role of teacher stress and educational accountability policies on turnover intent. *Teaching and Teacher Education*, 66, 1-11.
- Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.
- Short, M. M., Mazmanian, D., Oinonen, K., & Mushquash, C. J. (2016). Executive function and self-regulation mediate dispositional mindfulness and well-being. *Personality and individual differences*, 93, 97-103.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., and Ullman, G. B. (2007). *Using multivariate statistics*. (Vol. 5). Boston, MA: Pearson.
- Yao H, Chen JH, Xu YF. (2020). Patients with mental health disorders in the COVID-19 epidemic. *The lancet Psychiatry*, 7(4), e21.

- Zangrillo, A., Beretta, L., Silvani, P., Colombo, S., Scandroglio, A. M., Dell'Acqua, A., Fominskiy, E., Landoni, G., Monti, G., Azzolini, M. L., Monaco, F., Oriani, A., Belletti, A., Sartorelli, M., Pallanch, O., Saleh, O., Sartini, C., Nardelli, P., Lombardi, G., Morselli, F., & Tresoldi, M. (2020). Fast reshaping of intensive care unit facilities in a large metropolitan hospital in Milan, Italy: facing the COVID-19 pandemic emergency. *Critical care and resuscitation. Journal of the Australasian Academy of Critical Care Medicine*, 22(2), 91–94.
- Zhu, H., Wei, L., & Niu, P. (2020). The novel coronavirus outbreak in Wuhan, China. *Global health research and policy*, 5, 6. <https://doi.org/10.1186/s41256-020-00135-6>.