

عنوان مقاله: بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان

امین نیک‌پور - علیرضا منظری توکلی - مهدی رجائی‌نژاد

دریافت: ۱۳۹۰/۵/۲۸

پذیرش: ۱۳۹۰/۸/۲۲

مقاله برای اصلاح به مدت ۵ روز نزد پدیدآوران بوده است

چکیده:

سواد اطلاعاتی هنری پایه است، نقش فعال و حیاتی در انجام امور اجتماعی دارد و یک چارچوب فکری و عقلانی برای فهم، بازیابی، ارزیابی و استفاده از اطلاعات است. همچنین می‌تواند به مهارت‌هایی که فرد آموخته و یا به فرایند آموزشی که از طریق آن فرد یاد می‌گیرد در محیط پیچیده و در حال رشد سریع اطلاعات، چگونه از اطلاعات به طور موثر و کارآمد استفاده کند، اطلاق شود. به طور کلی فردی با سواد اطلاعاتی نقش مهمی در افزایش اثربخشی بهره‌وری سازمان دارد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان است. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی و همبستگی است که به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمان تشکیل می‌دهند. نمونه‌گیری به روش طبقه‌ای منظم بوده و تعداد ۳۲۲ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌های سواد اطلاعاتی و اثربخشی سازمانی است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین سواد اطلاعاتی کارکنان و شاخص‌های آن یعنی تشخیص نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، استفاده موثر از اطلاعات و اثربخشی سازمانی، رابطه‌ای معنادار وجود دارد ($P < 0/001$).

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان
nikpour2003@yahoo.com

۲. استادیار و رئیس دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات کرمان
۳. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان

کلیدواژه‌ها: نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات،

استفاده موثر از اطلاعات، اثربخشی سازمانی

بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان

مقدمه

در گذشته مهارت‌های خواندن و نوشتن به عنوان معیار سواد^۱ تلقی می‌شد و افراد می‌توانستند با داشتن چنین سوادی امور محول شده را انجام دهند. اما در عصر حاضر که امور اطلاعات محور و دانش محور در حال توسعه است اطلاعات و فناوری اطلاعات^۲ در تار و پود جامعه ریشه دوانده است، افراد به سطح متفاوتی از سواد نیاز دارند تا بتوانند از عهده انجام وظایف خود برآیند، از این مهارت‌ها و توانایی‌ها به سواد اطلاعاتی^۳ تعبیر می‌شود (حسن‌زاده، ۱۳۸۳، ۱).

امروزه در جوامع اطلاعاتی، سواد اطلاعاتی به عنوان یکی از ملزومات دسترسی آزاد شهروندان به اطلاعات اهمیت خاصی یافته و در سیاست‌های کلان این جوامع از جایگاه والایی برخوردار شده است. در مقابل توجه به این مقوله نزد سیاست‌گزاران کشورهای در حال توسعه، مورد توجه جدی قرار نگرفته، آنان چندان بر نقش و اهمیت سواد اطلاعاتی در توسعه واقف نیستند. این در حالی است که در ماده ۲۹ کنوانسیون حقوق بشر سازمان ملل به صراحت از دسترسی به اطلاعات به عنوان عنصری ضروری برای اثربخشی، کارایی سازمان‌ها، رشد اقتصادی و بهره‌وری ملی^۴ نام برده شده است (نوروزی، ۱۳۸۳، ۵).

در واقع می‌توان گفت که سواد اطلاعاتی تضمین‌کننده اثربخشی نهادهای موجود در جامعه و رشد اقتصادی کشورها از طریق تولید دانش است (نظری، ۱۳۸۵).

اثربخشی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر نائل می‌آید (دفت^۵، ۱۳۸۰، ۱۰۲).

با در نظر گرفتن مطالب فوق سوال اصلی پژوهش عبارت است از: آیا بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد؟

1. Literacy
2. Information Technology
3. Information Literacy
4. National Productivity
5. Daft

اهداف پژوهش نیز عبارتند از:

- بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان
- بررسی رابطه بین تشخیص نیاز اطلاعاتی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان
- بررسی رابطه بین مکان‌یابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان
- بررسی رابطه بین ارزیابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان
- بررسی رابطه بین استفاده موثر از اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان

ادبیات پژوهشی

سواد اطلاعاتی یکی از مشخصه‌های بارز جامعه اطلاعاتی^۱ است. از آنجا که سازمان‌ها و کشورها در جستجوی افزایش سواد اطلاعاتی هستند، درک این نکته ضروری به نظر می‌رسد که فناوری فقط بخشی از راه حل است. سوادآموزی صحیح اطلاعاتی، یک نگرش و مهارت جدید برای انجام وظایف در جامعه جدید به شمار می‌آید (صیامیان، ۱۳۸۳، ۴۲۹).

فرد با سواد اطلاعاتی باید دریابد که چه زمانی به اطلاعات نیاز است. توانایی مکان‌یابی، ارزیابی و استفاده کارآمد از اطلاعات مورد نیاز را داشته باشد. افراد با سواد اطلاعاتی کسانی هستند که آموخته‌اند که چگونه یاد بگیرند زیرا می‌دانند که اطلاعات چگونه سازمان‌دهی می‌شود، چگونه می‌توان اطلاعات را یافت و می‌دانند که چگونه می‌توان به شیوه‌ای درست از اطلاعات استفاده کرد که دیگران نیز از آنان بیاموزند. این افراد به دلیل آن که همواره می‌تواند اطلاعات مورد نیاز خود را در هر وظیفه یا تصمیمی بیابد برای فراگیری مادام‌العمر مهیا هستند (داورپناه، ۱۳۸۷، ۱۶). بر اساس تعریف ارائه شده از سوی انجمن کتابداری آمریکا، ابعاد سواد اطلاعاتی شامل موارد زیر می‌شود (نظری، ۱۳۸۵، ۱۴):

- ۱- تشخیص نیازهای اطلاعاتی^۲: شامل تعریف اطلاعات و نیازهای اطلاعاتی، شناخت حوزه موضوعی کارکرد و اولویت‌بندی نیازهای اطلاعاتی است.
- ۲- مکان‌یابی اطلاعات^۳: شامل شناسایی منابع اطلاعاتی مورد نیاز، نحوه استفاده از منابع اطلاعاتی و استراتژی جستجو (سواد رایانه‌ای) است.
- ۳- ارزیابی اطلاعات^۴: شامل تجزیه و تحلیل نتایج جستجو و اولویت‌بندی این نتایج است.

1. Information Society
2. Recognition of Information Need
3. Information Routing
4. Information Evaluation

۴- استفاده موثر از اطلاعات^۱: شامل کاربردی کردن اطلاعات و اندازه‌گیری میزان تاثیر اطلاعات است.

فرد با سواد اطلاعاتی انتظار می‌رود که دارای مهارت‌های اطلاعاتی زیر باشد (داورپناه، ۱۳۸۷، ۱۷):
 - تشخیص دهد که اطلاعات صحیح و کامل (اطلاعات متنی، عددی و گرافیکی) مبنای تصمیم‌گیری هوشمندانه است.

- دقیقاً مشخص کند که چه مسئله و یا چه وجهی از مسئله باید حل شود.
 - بتواند مشخص و تعریف کند که چه اطلاعاتی برای یک وظیفه خاص از نظر منابع، نوع رسانه و میزان جامعیت اطلاعات، مورد نیاز است.

- بتواند پرسش‌هایی را بر اساس نیازهای اطلاعاتی تنظیم کند.
 - بتواند منابع اطلاعاتی مرتبط و بارز دست اول، دوم، سوم را شناسایی کند.
 - سیاست‌های موفق کاوش را هم در حوزه اطلاعات چاپی و هم در حوزه اطلاعات الکترونیکی برای شناسایی منابع اطلاعاتی دست دوم طراحی کند.

- اطلاعات و داده‌ها را با استفاده از روش تجربی و یا منابع اطلاعاتی دست دوم گردآوری کند.
 - اطلاعات را سازمان‌دهی و ذخیره نماید.
 - اعتبار اطلاعات گردآوری شده را تفسیر، تحلیل، تلفیق، ارزیابی و نیز معرفی کند و مورد نقد و پرسش قرار دهد.

- بینش، داوری‌ها و آینده‌نگری‌ها را توسعه دهد.
 - از ابزارها، روش‌های موثر و مناسب برای ارائه و تجسم داده و یافته‌ها استفاده کند.
 - به منظور چاپ و نشر نتایج و گزارش‌ها، فنون و سیاست‌هایی را اتخاذ نماید.
 - سیاست‌های اطلاعات شناختی و رفتاری را بر حسب موقعیت‌ها و شرایط متفاوت، تنظیم و تعدیل کند.

سواد اطلاعاتی سازمانی^۲، مهارت‌هایی را در برمی‌گیرد که کارکنان یک سازمان برای انجام کارهای روزمره و وظایف محوله خود به آن‌ها نیاز دارند تا اولاً در جریان فرایند انجام بهینه کار خود قرار گیرند. ثانیاً با تغییرات درون سازمانی و برون سازمانی هم‌گام شوند. ثالثاً در کار خود، اصل نوآوری، ابتکار، اشتراک دانش تخصصی و یادگیری از دیگران را رعایت کنند تا در نتیجه، سازمان بهتر بتواند به اهداف خود دست یابد. این موارد در سازمان‌های معمولی صدق می‌کند. سازمان‌هایی وجود دارد

1. Effective Use of Information
2. Organizational Information Literacy

که به کارهای اطلاعات‌مدار مشغول هستند (مراکز اطلاعاتی، مشاوره، مدیریت دانش، پژوهش‌ها و مانند آن از جمله این سازمان‌ها و موسسات هستند). چنین سازمان‌هایی بیشتر از سایر سازمان‌ها به مهارت‌های سواد اطلاعاتی نیاز دارند. زیرا آن‌ها با اطلاعات سر و کار ویژه دارند و اطلاعات، کالای آن‌ها است. بنابراین سواد اطلاعاتی سازمانی با این که امروزه در همه سازمان‌ها مورد نیاز است اما به لحاظ ماهیت کار در سازمان‌های مختلف از اهمیت متفاوتی برخوردار است. به هر حال کارکنان سازمان‌ها (اطلاعات‌مدار یا سایر) به سواد اطلاعاتی نیاز دارند (بیرانوند و مجیدی، ۱۳۸۷، ۱).

پیتر دراگر^۱ معتقد است که اثربخشی^۲ یعنی انجام کارهای درست. از دیدگاه دراگر اثربخشی کلید موفقیت سازمان است (ساعتچی، ۱۳۸۲، ۳۴۱).

اثربخشی سازمانی نشان می‌دهد که سازمان تا چه اندازه توانسته است مأموریت‌هایش را مشخص کند و به هدف و یا حالت مطلوب دست یابد (دفت، ۱۳۸۰، ۱۲۳).

امروزه در سازمان‌های پیشرفته و موفق جهان سعی می‌شود که تا برای اثربخشی سازمان^۳ اهداف روشن و مشخصی در نظر گرفته شود و سپس در جهت نیل به آن‌ها همه توان خود را به کار گیرند. اثربخشی معنای کیفیت را در بطن خود دارد. مطالعات انجام شده درباره اثربخشی نشان می‌دهد که بهترین راه برای اثربخشی وجود ندارد، زیرا این امر به دیدگاه مدیریت هر سازمان نسبت به اثربخشی بستگی دارد (نجف‌بیگی، ۱۳۸۷، ۷۳).

مدل سنجش اثربخشی سازمانی مبتنی بر فرایندهای درونی سازمانی شامل ابعاد زیر است (دفت، ۱۳۸۰):

- ۱- وجود یک فرهنگ بسیار غنی، قوی و جوی مساعد در سازمان
- ۲- روحیه همکاری، وفاداری به گروه و کار گروهی
- ۳- اعتماد، اطمینان، تفاهم و رابطه متقابل بین کارکنان و مدیریت سازمان
- ۴- تصمیم‌گیری در کنار منابع اطلاعاتی صرف نظر از اینکه منابع اطلاعاتی در کجای نمودار سازمانی قرار گرفته باشند
- ۵- واجد ارتباطات قوی در سطوح افقی و عمودی سازمان، همدردی و همدلی با اعضای سازمان در امور
- ۶- دادن پاداش به مدیران متناسب با عملکرد، رشد و توسعه کار زیردستان و نیز ایجاد یک گروه کاری کارآمد

1. Peter Drucker
2. Effectiveness
3. Organization Effectiveness

۷- رابطه متقابل (تعامل) بین اعضای سازمان و حل مسائل

اهمیت سواد اطلاعاتی برای کارکنان در عصر جدید به اندازه‌ای است که بخش گزارش کار ایالت متحده سواد اطلاعاتی کارکنان را به عنوان یکی از پنج نیاز مناسب و ضروری برای اثربخشی و بهره‌وری سازمان‌ها می‌داند.

سوابق و پیشینه پژوهش:

پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور

- ورمزیار (۱۳۷۹) پایان‌نامه‌ای تحت عنوان "بررسی فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمان" انجام داد و نتیجه گرفت که وجود فرهنگ سازمانی قوی و پایبندی کارکنان و مدیران به آن از مهم‌ترین عوامل در افزایش اثربخشی سازمان‌ها است.

- بختیارزاده (۱۳۸۱) در پایان‌نامه خود با عنوان "بررسی وضعیت سواد اطلاعاتی دانشجویان سال آخر دوره کارشناسی دانشگاه الزهراء" با روش توصیفی-تحلیلی و با استفاده از پرسشنامه و مقیاس لیکرت^۱ به بررسی سواد اطلاعاتی دانشجویان موردنظر با صرف تشخیص میزان سطح سواد اطلاعاتی دانشجویان که در حال فارغ‌التحصیلی هستند، پرداخت و به این نتیجه رسید که بین رشته‌های مختلف تحصیلی جامعه پژوهش، از نظر سواد اطلاعاتی تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

- حسن‌زاده (۱۳۸۳) در پژوهش‌هایش نتیجه گرفت که سازمان‌ها در عصر کنونی برای ارتقا بهره‌وری کارکنان‌شان نیاز به نوعی سواد تازه دارند (سواد کار با اطلاعات). سواد کار با اطلاعات همانا دانش بهره‌گیری و تجزیه و تحلیل اطلاعات است.

- بیرانوند و مجیدی (۱۳۸۷) در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که تسلط به سواد اطلاعاتی به معنای واقعی آن می‌تواند بستر لازم برای توانمندسازی مدیر را در برنامه‌ریزی بهتر، جهت اثربخشی سازمانی به وجود آورد. ایجاد انگیزه و جرئت دست زدن به فعالیت‌ها، تغییر و بهبود از دیگر مزایای سواد اطلاعاتی است و به اطمینان می‌توان گفت که بین سطح سواد اطلاعاتی مدیران در یک جامعه و میزان رشد بهره‌وری در آن جامعه رابطه مستقیم وجود دارد.

پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور

- نخستین بار در سال ۱۹۷۴ پی جی زورکوفسکی^۲ عبارت سواد اطلاعاتی را به کار برد. از اوایل دهه هفتاد میلادی مفهوم سواد و مهارت‌های اطلاعاتی به شیوه‌های متفاوتی مورد تعریف

1. Likert Scale
2. Zurkowski

و تفسیر قرار گرفته است. در متون آموزشی عبارتهایی مانند مهارت‌های مطالعه، مهارت‌های پژوهش، مهارت‌های کتابخانه، یادگیری مادام‌العمر، تفکر خلاق به جای سواد اطلاعاتی مورد استفاده قرار گرفته‌اند.

- گودمن و پنینگ^۱ (۱۹۷۷) در مورد اثربخشی پژوهش‌هایی انجام دادند و طبق این پژوهش‌ها به این نتیجه رسیدند که اثربخشی سازمان تحت تأثیر چهار نوع متغیر اساسی قرار دارد که تا حدودی تحت کنترل مدیر است:

(الف) ویژگی‌های سازمانی: از قبیل ساختار و فناوری

(ب) ویژگی‌های محیطی: از قبیل شرایط اقتصادی و بازار

(ج) ویژگی‌های کارکنان: از قبیل عملکرد شغلی و میزان تحصیلات، سطح دانش و اطلاعات

- ايسنبرگ^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان "مهارت‌های اساسی عصر اطلاعات" اهمیت اقتصادی سواد اطلاعاتی و مهارت‌های آن را مورد بحث قرار می‌دهد و این پژوهش، پژوهش فعلی و گذشته را در این زمینه بررسی می‌کند و چگونگی ارتباط سواد آموزی ارتباط با استانداردهای ملی را توضیح می‌دهد. نتایج این پژوهش نشان داد که مهارت‌های سواد اطلاعاتی و سوادآموزی اطلاعات، باعث روان شدن در فناوری اطلاعات می‌شود و این که استانداردهای آن برای تحصیلات عالی از لحاظ اطلاع‌رسانی کفایت می‌کند و چشم‌انداز اقتصادی آینده را نشان می‌دهد.

مدل مفهومی پژوهش:



1. Goodman & Penning
2. Eisenberg

فرضیات پژوهش:

فرضیه اصلی پژوهش

بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

فرضیات فرعی پژوهش

- بین تشخیص نیاز اطلاعاتی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

- بین مکان‌یابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

- بین ارزیابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

- بین استفاده موثر از اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که برای تعیین ضریب همبستگی از آزمون‌های کندال و اسپیرمن^۱ استفاده شده است (از آنجا که داده‌ها به صورت رتبه‌ای در نظر گرفته شده‌اند، لذا برای داده‌های رتبه‌بندی شده از آزمون‌های کندال و اسپیرمن استفاده شده است). این پژوهش را می‌توان از نوع پژوهش‌های میدانی به حساب آورد. روش انجام این پژوهش پیمایشی^۲ (زمینه‌یابی) است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان رسمی سازمان‌های دولتی شهر کرمان تشکیل می‌دهند. از آنجا که حجم جامعه آماری بزرگ بوده، بررسی نظرات تمام جامعه آماری به لحاظ زمان و هزینه اقتصادی نیست و با توجه به جامعه آماری مشخص (جامعه آماری این پژوهش ۱۹۱۵ نفر است)، لذا در این پژوهش نمونه آماری از طریق فرمول کوکران^۳ به صورت متناسب با حجم محاسبه گردیده است (تعداد افراد نمونه ۳۲۲ نفر است). جدول ۱ حجم جامعه و نمونه آماری را نشان می‌دهد.

1. Kendall & Spearman
2. Survey
3. Cochran

جدول ۱: جامعه آماری و حجم نمونه سازمان‌های دولتی شهر کرمان

ردیف	عنوان سازمان‌ها	حجم جامعه	حجم نمونه
۱	سازمان تبلیغات اسلامی	۳۶	۶
۲	سازمان بنیاد شهید انقلاب اسلامی	۷۱	۱۲
۳	سازمان کار و امور اجتماعی	۸۶	۱۴
۴	سازمان آموزش و پرورش	۳۴۱	۵۷
۵	سازمان تعاون روستایی	۵۲	۹
۶	سازمان امور اقتصادی و دارایی	۹۹	۱۷
۷	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی	۷۱	۱۲
۸	سازمان میراث فرهنگی و گردشگری	۲۰۵	۳۴
۹	سازمان مسکن و شهرسازی	۱۶۷	۲۹
۱۰	سازمان صنایع و معادن	۷۹	۱۳
۱۱	سازمان جهاد کشاورزی	۵۴۱	۹۰
۱۲	سازمان بازرگانی	۱۶۷	۲۹
	مجموع	۱۹۱۵	۳۲۲

منبع: یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز از دو پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول که محقق طراحی کرده شامل ۳۵ سؤال و برای سنجش سواد اطلاعاتی کارکنان است. ابعاد سواد اطلاعاتی عبارتند از: تشخیص نیازهای اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و استفاده موثر از اطلاعات. پرسشنامه دوم نیز توسط پژوهشگر طراحی شده و ۲۶ سؤال دارد، اثربخشی سازمانی را از طریق بعد مبتنی بر فرایندهای درونی می‌سنجد. جدول ۲ و ۳ سؤال‌های مربوط به ابعاد مختلف دو متغیر سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۲: ابعاد سواد اطلاعاتی کارکنان نحوه سنجش آن‌ها

ردیف	ابعاد سواد اطلاعاتی کارکنان	شماره سوال‌ها
۱	تشخیص نیازهای اطلاعاتی	۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹
۲	مکان‌یابی اطلاعات	۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷
۳	ارزیابی اطلاعات	۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸
۴	استفاده موثر از اطلاعات	۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵

منبع: یافته‌های پژوهش

جدول ۳: بعد اثربخشی سازمانی و نحوه سنجش آن

ردیف	بعد اثربخشی سازمانی	شماره سوال‌ها
۱	فرایندهای درونی: فرهنگ قوی، روحیه همکاری، اعتماد و اطمینان، تصمیم‌گیری درست و به موقع، ارتباطات قوی، پرداخت پاداش براساس عملکرد، رابطه متقابل	۲۶ تا ۱

منبع: یافته‌های پژوهش

الف) روایی^۱: به منظور تعیین روایی پرسشنامه‌های سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی از روش اعتبار محتوایی استفاده شده است (نظرات متخصصین). روایی پرسشنامه سواد اطلاعاتی کارکنان به میزان ۹۵ و اثربخشی سازمانی به میزان ۹۱ درصد محاسبه شده‌اند. ب) پایایی^۲: پایایی این پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آزمون و آزمون مجدد^۳ به ترتیب ۰.۸۶ و ۰.۸۳ محاسبه شده‌اند.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی) استفاده شده است. داده‌ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

جدول ۴: سنجش همبستگی میان متغیرهای مستقل و متغیر وابسته

متغیر مستقل		متغیر وابسته		فراوانی	کندال	اسپیرمن	
					ضرب همبستگی	ضرب همبستگی	سطح معناداری (Sig)
					سطح معناداری (Sig)	ضرب همبستگی	سطح معناداری (Sig)
تشخیص نیاز اطلاعاتی		اثربخشی سازمانی		۳۰۰	۰/۳۴۶	۰/۴۴۶	۰/۰۰۰۱
مکان‌یابی اطلاعات		اثربخشی سازمانی		۳۰۰	۰/۲۵۲	۰/۳۵۲	۰/۰۰۰۱
ارزیابی اطلاعات		اثربخشی سازمانی		۳۰۰	۰/۳۴۵	۰/۴۶۸	۰/۰۰۰۱
استفاده موثر از اطلاعات		اثربخشی سازمانی		۳۰۰	۰/۳۷۲	۰/۴۹۱	۰/۰۰۰۱
سواد اطلاعاتی کارکنان		اثربخشی سازمانی		۳۰۰	۰/۳۸	۰/۵۱۸	۰/۰۰۰۱

منبع: یافته‌های پژوهش

1. Validity
2. Reliability
3. Test-Retest

بررسی فرضیات پژوهش:

فرضیه اصلی

- بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول ۴ مقدار همبستگی کندال و اسپیرمن به ترتیب برابر (۰/۳۸ و ۰/۵۱۸) و هر دو همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. یعنی بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی کندال و اسپیرمن، رابطه مثبتی بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی برقرار است.

فرضیات فرعی

- بین تشخیص نیاز اطلاعاتی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول ۴ مقدار همبستگی کندال و اسپیرمن به ترتیب برابر (۰/۳۴۶ و ۰/۴۴۶) و هر دو همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است و این بدان معناست که بین تشخیص نیاز اطلاعاتی و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی کندال و اسپیرمن، رابطه مثبتی بین تشخیص نیاز اطلاعاتی و اثربخشی سازمانی برقرار است.

- بین مکان‌یابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول ۴ مقدار همبستگی کندال و اسپیرمن به ترتیب برابر (۰/۲۵۲ و ۰/۳۵۲) و هر دو همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بدان معنی است که بین مکان‌یابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی کندال و اسپیرمن، رابطه مثبتی بین مکان‌یابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی وجود دارد.

- بین ارزیابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد. با توجه به جدول ۴ مقدار همبستگی کندال و اسپیرمن به ترتیب برابر (۰/۳۴۵ و ۰/۴۶۸) و هر دو همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. این نتیجه بدان معنی است که بین ارزیابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی کندال و اسپیرمن، رابطه مثبتی بین ارزیابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی برقرار است.

- بین استفاده موثر از اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول ۴ مقدار همبستگی کندال و اسپیرمن به ترتیب برابر (۰/۳۷۲ و ۰/۴۹۱) است و هر دو همبستگی در سطح ۰.۰۱ معنادار است. این بدان معنی است که بین استفاده موثر از اطلاعات و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد و با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی کندال و اسپیرمن، رابطه مثبتی بین استفاده موثر از اطلاعات و اثربخشی سازمانی برقرار است.

جدول ۵: تحلیل لوگ خطی متغیرهای سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی و متغیرهای دموگرافیک

متغیر	شاخص اندازه‌گیری	سواد اطلاعاتی کارکنان		اثربخشی سازمانی		مقدار P-آمار G2	درجه آزادی	K	ضریب کندال
		متوسط	بالا	متوسط	بالا				
جنسیت	زن	متوسط	۱۲	۶	۰.۰۰۱	۷۳	۱	۳	۰/۴۶۸
		بالا	۱۰	۴۸	۰.۰۰۱	۷۴	۲		
	مرد	متوسط	۴۲	۱۰	۰.۰۰۱	۲۰۸	۷	۱	۰/۵۰۴
		بالا	۴۰	۱۳۲					
تحصیلات	کمتر از لیسانس	متوسط	۶	۰	۰.۰۰۱	۷۵	۱	۳	۰/۸۳۵
		بالا	۶	۲۶	۰.۰۰۱	۱۱۰	۴	۲	
	لیسانس و بالاتر	متوسط	۴۸	۱۶	۰.۰۰۱	۳۹۳	۷	۱	۰/۴۵۶
		بالا	۴۸	۱۵۴					
سابقه کار	کمتر از ۲۰ سال	متوسط	۲۲	۱۴	۰.۰۰۱	۸۱	۱	۳	۰/۳۹۳
		بالا	۲۴	۱۰۶	۰.۰۰۱	۱۱۰	۴	۲	
	۲۰ سال و بیشتر	متوسط	۳۲	۲	۰.۰۰۱	۱۱۵	۷	۱	۰/۵۹۸
		بالا	۲۶	۷۴					
سن	کمتر از ۴۰ سال	متوسط	۲۶	۱۴	۰.۰۰۱	۷۲	۱	۳	۰/۴۴۲
		بالا	۲۴	۱۱۴	۰.۰۰۱	۱۱۰	۴	۲	
	۴۰ سال و بالاتر	متوسط	۲۸	۲	۰.۰۰۱	۱۲۸	۷	۱	۰/۵۶۴
		بالا	۲۶	۶۶					

منبع: یافته‌های پژوهش

- داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد بین متغیرهای سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی و متغیرهای دموگرافیک (سن، جنسیت، سابقه خدمت، تحصیلات) در سازمان‌های دولتی شهر کرمان رابطه وجود دارد.

- با توجه به ضریب همبستگی در جدول ۵ بالاترین میزان همبستگی در گروه مردان، بین دو متغیر اثربخشی سازمانی و سواد اطلاعاتی کارکنان مشاهده می‌شود.

- با توجه به ضریب همبستگی در جدول ۵ بالاترین میزان همبستگی در سطح تحصیلاتی کمتر از لیسانس مشاهده می‌شود.

- با توجه به ضریب همبستگی در جدول ۵ بالاترین میزان همبستگی در سطوح سن، در گروه ۴۰ سال و بالاتر مشاهده شده است.

- با توجه به ضریب همبستگی در جدول ۵ بالاترین میزان همبستگی در سطوح سابقه خدمتی، در گروه ۲۰ سال و بالاتر مشاهده شده است.

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه معنادار بین مولفه‌های سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است. این یافته‌ها با نتایج و پژوهش‌های مختلف مورد مقایسه و تحلیل قرار گرفت که به شرح زیر است:

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین میزان تشخیص نیاز اطلاعاتی و اثربخشی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش جودیت امد^۱ (۲۰۰۵) انطباق و هم‌خوانی دارد.

نتایج پژوهشی که توسط جودیت امد تحت عنوان «بررسی مهارت‌های سواد اطلاعاتی در جهان واقعی: سواد خوب یا بد» در کارخانه‌ای در کانزاس^۲ واشنگتن به روش پژوهشی تحلیل محتوا انجام گرفته و به بررسی میزان تشخیص نیازهای اطلاعاتی بین دو گروه کارکنان آموزش دیده و آموزش ندیده با استفاده از استانداردهای سواد اطلاعاتی می‌پردازد، نشان داد که بین میزان تشخیص نیازهای اطلاعاتی و ارتقا مهارت‌های اطلاعاتی کارکنان، اثربخشی، رشد و بالندگی سازمانی رابطه وجود دارد (ترز^۳، ۱۳۸۹).

در بعد مکان‌یابی اطلاعات نیز یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش جولاهی‌ساروی

1. Judith Emde
2. Kansas
3. Teresa

(۱۳۸۵) هماهنگ است.

نتایج پژوهشی که توسط جولا‌هی‌ساروی تحت عنوان «بررسی میزان سواد اطلاعاتی سرپرستاران بیمارستان‌های خصوصی شهر تهران» به شیوه پیمایشی و از نوع کاربردی انجام گرفت و به بررسی میزان آشنایی سرپرستاران و استفاده آن‌ها از ابزارهای جستجو و منابع بازیابی اطلاعات پرداخت، نشان داد که نداشتن مهارت‌های استفاده از رایانه، نرم‌افزارها، عدم تسلط کافی به متون انگلیسی و عدم آشنایی با ابزارهای جستجو از مهم‌ترین موانع اثربخشی و موفقیت بیمارستان‌ها بوده است.

یافته دیگر این پژوهش در مورد رابطه بین ارزیابی اطلاعات و اثربخشی سازمانی با یافته‌های پژوهش کریچ فیلد^۱ (۲۰۰۵) هم‌خوانی دارد.

در سال ۲۰۰۵ پژوهشی با عنوان «توسعه شاخص سواد اطلاعاتی برای کارکنان تازه استخدام شده در دانشگاه نوا ساوت استرن^۲» توسط کریچ فیلد انجام گرفت. این مطالعه بر اساس استانداردهای ای سی آر ال یا معیارهای توانایی سواد اطلاعاتی برای آموزش پیشرفته که در سال ۲۰۰۰ تهیه شده بود، انجام گرفت. نتایج پژوهش وی نشان داد که بین مهارت تجزیه و تحلیل اطلاعات و اولویت‌بندی آن‌ها و بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد.

همچنین محسنی (۱۳۸۰) با توجه به تعریف سواد اطلاعاتی که همه افراد جامعه و کلیه کارکنان سازمان و مدیران سازمانی نیاز به آن را احساس می‌کنند، اعتقاد دارد که کارکنان با سواد اطلاعاتی، پس از تشخیص نیازهای اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعاتی و ارزیابی اطلاعات در پی استفاده موثر از اطلاعات برمی‌آیند و اطلاعات موجود را مدیریت می‌کنند (مدیریت اطلاعات^۳)، در واقع مدیریت منابع اطلاعاتی یک سازمان در جهت دستیابی به اهداف و برنامه‌های آن سازمان و به طور کلی اثربخشی سازمان است.

در بعد استفاده موثر از اطلاعات و رابطه آن با اثربخشی سازمانی، یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش راکمن^۴ (۲۰۰۳) هم‌خوانی دارد.

راکمن در مقاله‌ای با عنوان «سواد اطلاعاتی، برتری جهان در قرن بیست و یکم» آورده است: در کنفرانس بین‌المللی سانفرانسیسکو با عنوان چشم‌اندازهایی برای دستیابی به اطلاعات در قرن بیست و یکم، پیام اصلی همه سخنرانان، سواد اطلاعاتی بوده است. وی همچنین به نقل از آنتونی

1. Critch Field
2. Nova South Stern University
3. Information Management
4. Rockman

کامپر^۱ می‌نویسد: سواد اطلاعاتی و استفاده موثر و به موقع از اطلاعات سنگ بنای زیرین اثربخشی و موفقیت سازمان‌ها در قرن بیست و یکم است.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش:

به دلیل اینکه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی رابطه وجود دارد و با توجه به نتایجی که از پژوهش حاضر به دست آمده، پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌شود:

- تشخیص نیاز اطلاعاتی به لحاظ این که کلید مورد نیاز یک مدیر یا کارمند برای دستیابی به اهداف است، می‌تواند سهم مهمی در سطح سازمانی و فردی داشته باشد. پس باید توانایی تشخیص نیازهای اطلاعاتی کارکنان را از طریق آموزش بالا برد تا میزان اثربخشی سازمانی افزایش یابد.

- کارکنانی که مکان‌یابی اطلاعات را به خوبی نمی‌توانند انجام دهند با انبوهی از اطلاعات پراکنده مواجه هستند و توانایی دسترسی به اطلاعات مورد نیاز را از میان انبوه اطلاعات ندارند. پس باید از طریق تدارک تجهیزات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری کامپیوتری لازم و آموزش نحوه استفاده از این تجهیزات، توانایی مکان‌یابی اطلاعات را در کارکنان افزایش داد تا میزان اثربخشی سازمانی افزایش یابد.

- کارکنانی که ارزیابی اطلاعات و استفاده موثر از اطلاعات را انجام نمی‌دهند، توانایی بازیابی اطلاعات، تجزیه و تحلیل و توانایی به کارگیری اطلاعات جهت نیل به اهداف را دارا نمی‌باشند. بنابراین پیشنهاد می‌شود توانایی‌های فوق در کارکنان از طریق آموزش و بهسازی تقویت گردد تا اثربخشی سازمان افزایش یابد.

پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی:

- سواد اطلاعاتی با متغیر دیگر مورد بررسی قرار گیرد (مانند ارزیابی سواد اطلاعاتی مدیران در رابطه با سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و غیره).

- این پژوهش در سازمان‌های دیگر انجام گیرد (این کار سبب می‌شود قدرت تعمیم‌پذیری نتایج به دست آمده افزایش یابد).

- وضعیت سواد اطلاعاتی در سازمان‌های دولتی و خصوصی به صورت تطبیقی مورد بررسی قرار گیرد.

1. Antony Comper

الف) فارسی

- اما سکاران (۱۳۸۰). روش تحقیق پیشرفته. ترجمه صائبی و شیرازی، تهران، انتشارات فرهنگ نور.
- الدفتر، ریچارد (۱۳۸۰). *تئوری و طراحی سازمان*. ترجمه محمد اعرابی و علی پارسائیان، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سوم.
- بیرانوند، علی و مجیدی، مریم (۱۳۸۷). *سواد اطلاعاتی*. نشریه ارتباط علمی، دوره دوم، شماره سوم.
- ترزآ، نیلی (۱۳۸۹). *سنجش سواد اطلاعاتی با استفاده از ابزارها و تکالیف استاندارد*. ترجمه علی اکبر خاصه رحیم علیجانی، تهران، نشر چاپار.
- جولاهی ساروی، لاله (۱۳۸۵). *بررسی میزان سواد اطلاعاتی سرپرستاران بیمارستان‌های خصوصی شهر تهران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- حسن‌زاده، محمد (۱۳۸۳). *کاربرد مولفه‌های سواد اطلاعاتی در مدیریت دانش سازمان‌ها*. مجموعه مقالات همایش مشهد، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز آستان قدس رضوی.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۴). *روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی*. تهران، انتشارات بازتاب، چاپ دوم.
- خالقی، نرگس و سیامک، مرضیه (۱۳۸۹). *آموزش مهارت‌های سواد اطلاعاتی*. تهران، نشر کتابدار.
- داورپناه، محمدرضا و قاسمی، علی حسین و سیامک، مرضیه (۱۳۸۷). *سنجش سواد اطلاعاتی دانشجویان*. تهران، انتشارات دبیزش.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۲). *روانشناسی کاربردی برای مدیران*. تهران، انتشارات نشر، چاپ سوم.
- صیامیان، حسن و شهرابی، افسانه (۱۳۸۳). *ویژگی‌های باسواد اطلاعاتی در قرن بیست و یکم*. مجموعه مقالات همایش مشهد.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸). *مدیریت عمومی*. تهران، انتشارات روان، چاپ چهاردهم.
- محسنی، منوچهر (۱۳۸۰). *جامعه‌شناسی جامعه اطلاعاتی*. تهران، نشر دیدار.
- نجف‌بیگی، رضا (۱۳۸۷). *سازمان و مدیریت*. مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ دوم.
- نظری، مریم (۱۳۸۵). *سواد اطلاعاتی*. تهران، پژوهشگاه اسناد و مدارک علمی ایران.
- نوروزی، عبدالرضا (۱۳۸۳). *سیاست‌های سواد اطلاعاتی در جوامع اطلاعاتی*. مجموعه مقالات همایش مشهد.
- ورمزیار، رضا (۱۳۷۹). *بررسی فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر اثربخشی سازمانی در وزارت بازرگانی و جهاد سازندگی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه شهید بهشتی تهران.

ب) انگلیسی

- Ala (1989). *The report of the presidential committee on information literacy*. Retrieved September 30, 2006. From: <http://www.ala.org/acrl/nili/ilit1st.html>

Ala (2002). *Information literacy competency standards for higher education introduction*. Retrieved September 30, 2006.

From: <http://www.archive.ala.org/acrl/il/toolkit/intro.html>

Council of Australian university librarian. *Information literacy standards (2001)*. Retrieved September 30, 2006.

From: <http://www.caul.edu.au/doc/infolitstandards2001.doc>

Eisenbery. M. (1993). *Information literacy in the educational process*. the educational forum 57(2), pp.312-324.

Goodman. R. and penning. F. (1977). *Problem solving and conferences: leadership methods and skills*. New York: McGraw-hill.

Rockman. M. (2003). *The Transformation of scientific communication: A model for 2020*. Journal of the American society for information science, 51(14).

