



Investigating the Relationship between Information Literacy and Organizational Creativity: A Case Study

Tooran bagheri^{*1} | Malihe Baviran²

1- Ph.D. Knowledge and Information Science, Management and Planning Organization of Kermanshah, Razi University
shokofeh1265@yahoo.com (Corresponding Author)

2- Master of Knowledge and Information Science, Management and Planning Organization of East Azerbaijan
Mbaviran33@gmail.com

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Article</p> <p>Article history: Received: 07 December 2021 Received in revised form: 18 December 2021 Accepted: 01 March 2022 Published online: 01 March 2022</p> <p>Keywords: Information literacy, Creativity, Information evaluation, Information literacy skills, Information needs</p>	<p>Objective: In modern society, information literacy is considered as an essential element for the creativity of employees in the organizations. Therefore, having creative and literate employees is one of the necessities of any organization. The purpose of this study is to investigate the relationship between information literacy and creativity of employees of the Management and Planning Organization of East Azerbaijan Province.</p> <p>Methodology: This research is applied research that has been done by survey method and descriptively. The statistical population includes the employees of the Management and Planning Organization of East Azerbaijan Province in 1400. Using Morgan table of statistical sample size, out of 128 employees, 97 people were selected by simple random sampling and tested. Data collection tool is a Standard questionnaire. Validity was confirmed by a number of professors and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha of 93%. Data were analyzed by SPSS software using analysis of variance, independent t-test and regression.</p> <p>Results: The findings showed that the correlation coefficient between information literacy and employee creativity is 0.496. In addition, among the 4 components of information literacy, identifying information needs with a coefficient of 0.510 has a greater impact on employee creativity, so information literacy and creativity of employees of the Management and Planning Organization of East Azerbaijan Province is above average and in good condition.</p> <p>Conclusion: According to the research results, it is a creative and innovative organization whose employees have up-to-date knowledge and information literacy. Therefore, hiring and retaining employees with information literacy, creative and innovative, should be at the top of other organizational affairs.</p>

Cite this article: bagheri, T., Baviran, M. (2022). Investigating the Relationship between Information Literacy and Organizational Creativity: A Case Study. *Journal of Knowledge Studies*, 14(55), 1-17.

DOR: 20.1001.1.20082754.1400.14.55.1.6





بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی: مطالعه موردی

توران باقری*^۱ | ملیحه باویران^۲

۱- دکترای علم اطلاعات و دانش‌شناسی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان کرمانشاه، استاد مدعو دانشگاه رازی shokofeh1265@yahoo.com (نویسنده مسئول)

۲- کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی. mbaviran33@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۹/۱۶</p> <p>تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۹/۲۷</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۰</p> <p>تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۱۲/۱۰</p>	<p>هدف: امروزه در جوامع، سواد اطلاعاتی به عنوان عنصر ضروری برای خلاقیت کارکنان سازمان‌ها محسوب می‌شود. لذا داشتن کارکنان خلاق و با سواد یکی از ضروریات هر سازمان است. هدف از این پژوهش بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی است.</p> <p>روش پژوهش: این پژوهش از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی و به صورت توصیفی انجام شده است. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی در سال ۱۴۰۰ است که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه آماری، از ۱۲۸ کارمند، ۹۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شدند و مورد آزمون قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد است. روایی توسط تعدادی از اساتید مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۹۳ تأیید شد. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و با آنالیز واریانس و آزمون تی مستقل و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.</p> <p>یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد ضریب همبستگی بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان ۰/۴۹۶ می‌باشد. علاوه بر آن، از بین ۴ مؤلفه سواد اطلاعاتی، تشخیص نیاز اطلاعاتی با ضریب ۰/۵۱۰ تأثیر بیشتری را بر خلاقیت کارکنان دارد، بنابراین سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی بیش از حد متوسط و در وضعیت خوب و مطلوب قرار دارد.</p> <p>نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش سازمانی خلاق و نوآور است که کارکنان آن از دانش روز و سواد اطلاعاتی برخوردار باشد. لذا به کارگیری و حفظ کارکنان با سواد اطلاعاتی، خلاق و نوآور، باید در رأس سایر امور سازمان قرار گیرد.</p>
<p>واژه‌های کلیدی:</p> <p>سواد اطلاعاتی، خلاقیت، ارزیابی اطلاعات، مهارت‌های سواد اطلاعاتی، نیازهای اطلاعاتی</p>	

استناد: باقری، توران، باویران، ملیحه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی: مطالعه موردی. دانش‌شناسی، ۱۴(۵۵)، ۱-۱۷

DOR: 20.1001.1.20082754.1400.14.55.1.6



حق مؤلف © نویسنده‌گان.

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

مقدمه

اطلاعات پدیده‌ای است که تصمیم‌های ما را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در محیط‌های پیچیده‌ی امروزی، افراد با اطلاعات فراوانی روبرو هستند و برای تشخیص دادن اطلاعات درست از میان انبوه فراوان اطلاعات باید دارای مهارت‌های شناسایی، دستیابی، مکان‌یابی و ارزیابی اطلاعات باشند که به مجموعه این مهارت‌ها سواد اطلاعاتی می‌گویند (آزادپله‌رود، ۱۳۸۷). نیاز به تشخیص درست و بازیابی از میان حجم عظیم اطلاعات و همچنین نیاز به اطلاعات روزآمد باعث شد تا افراد و سازمان‌ها به دنبال آموختن مهارت‌هایی به نام سواد اطلاعاتی باشند. مطالعه و بررسی تاریخچه تحول و توسعه جوامع مختلف نشان می‌دهد که نیروی انسانی باسواد و اهل مطالعه در فرایند توسعه جامعه سنتی به جامعه صنعتی تأثیرگذار بوده، به نحوی که نیروی انسانی را اصلی‌ترین و مهم‌ترین عامل پیشرفت و توسعه هر جامعه‌ای قلمداد نموده‌اند (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۵). افراد در عصر انفجار اطلاعات باید توانایی انتخاب اطلاعات مورد نیاز خود را از میان انبوه اطلاعات در دسترس را، داشته باشند به عبارت دیگر باید به سواد اطلاعاتی مجهز باشند.

در سال ۲۰۰۰ میلادی یونسکو،^۱ کسی را که در استفاده از رایانه مهارت نداشته باشد، بی‌سواد معرفی می‌کند، ولی امروزه در تعریف با سواد حتی مهارت استفاده از رایانه ملاک نیست، بلکه با سواد فردی است که بتواند از میان انبوه اطلاعات، اطلاعات مورد نیاز خود را شناسایی کند، موارد ناخواسته را کنار بگذارد و در نهایت به اطلاعات مورد نیاز خود دست یابد. افراد با سواد اطلاعاتی مصرف‌کنندگان درست اطلاعات هستند، آنها متفکران انتقادی و یادگیرندگان خود هدایت‌گرند و از اطلاعات به صورت مؤثر و مسئولانه استفاده می‌کنند و قابلیت تبادل اطلاعات بسیاری دارند (صدیقی، ۱۳۹۸).

یکی از متغیرهایی که داشتن سواد می‌تواند بر آن تأثیر داشته باشد خلاقیت است. "خلاقیت" به معنی بکارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. از دیدگاه سازمانی، مفهوم خلاقیت را می‌توان ارائه ایده و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت و کیفیت فعالیت‌های سازمان از قبیل افزایش بهره‌وری تولیدات یا خدمات و کاهش هزینه‌ها با روش‌های بهتر و مؤثرتر دانست (مردیث، نلسون، و نیک،^۲ ۲۰۰۷).

بورگ لمن^۳ (۲۰۰۶) بر این دیدگاه تأکید دارد که خلاقیت، عامل مهمی در توانایی رقابت و توسعه ملی است. صاحب‌نظران خلاقیت از جمله مکنیون^۴، تیلور^۵، مازلو^۶ و بارون^۷ اعتقاد دارند که خلاقیت استعدادی بالقوه و همگانی است و می‌توان با شناخت عوامل مؤثر؛ آن را پرورش داد و شکوفا کرد (صادقی امیرمالی، ۱۳۸۶). خلاقیت فرایندی ذهنی است که در برگیرنده عناصر انگیزشی و عاطفی است (شهرآرای، ۱۳۸۱).

خلاقیت سازمانی را می‌توان به این صورت تعریف کرد: توسعه یا پذیرش یک ایده یا رفتار در کارهای تجاری که برای کل سازمان جدید است. به عبارت دیگر خلاقیت سازمانی فرایند تولید ایده‌های نوین سازمانی و یافتن راه‌های جدید حل مسائل و مشکلات سازمان است (ونگ^۸ و چین^۹، ۲۰۰۷).

شیروانی و علیپور (۱۳۸۹) ویژگی‌های سازمان‌های خلاق را روحیه رقابت و کار تیمی بین کارکنان، فرهنگ و روابط مناسب بین کارکنان، دسترسی به مدیران، احترام و امنیت شغلی کارکنان، توجه به دریافت‌کنندگان خدمات، توانایی گردش شغلی در کارکنان و استقبال مدیران از تغییر، نام برده‌اند.

1. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

2. Meredith, Nelson, & Nick

3. Borg Iemen

4. McNiven

5. Taylor

6. Maslow

7. beorn

8. vang

9. Chang

امروزه مفهوم سواد از تعریف سنتی توانایی خواندن و نوشتن به سواد اطلاعاتی شبکه تغییر یافته است. بنابراین ضروری است که نیروهای سازمانی، پیرامون اصول اساسی و کارکردهای پایه فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، موتورهای جستجو و کاوش در شبکه‌های ارتباطی بخصوص اینترنت آگاهی کسب کنند، و به سمت سواد اطلاعاتی دسترسی رقومی به اطلاعات و استفاده از شبکه‌های ارتباطی حرکت کنند (پریخ، ۱۳۸۶).

بر اساس آنچه گفته شد مسئله مهمی که امروزه بسیاری از سازمان‌ها را با آن روبرو کرده است، عدم دسترسی کارکنان با سواد و خلاق به اطلاعات جدید و ناتوانی در کسب اطلاعات مورد نیازشان است. افراد شاغل در سازمان‌ها باید دارای سواد اطلاعاتی مناسب با نیاز امروز و فردایشان باشند و این ممکن نیست مگر با آموزش شیوه‌های کسب اطلاعات، تشخیص نیاز اطلاعاتی، ارزیابی، مکان‌یابی و استفاده مؤثر از اطلاعات. در حقیقت سواد اطلاعاتی ابزار دسترسی به خلاقیت است. به این طریق که فرد با سواد اطلاعاتی، با داشتن اطلاعات و تجربیات و آگاهی‌های علمی که از طرق مختلف به جمع‌آوری اطلاعات پرداخته، آمادگی خود را برای رسیدن به تفکر خلاق بالا می‌برد (رادمنش و همکاران، ۱۳۹۰).

به بیان دیگر فرد با سواد اطلاعاتی آمادگی بیشتری برای بروز خلاقیت دارد نسبت به کسی که سواد اطلاعاتی ندارد. به این ترتیب سواد اطلاعاتی نقش مؤثری در بروز ایده‌های خلاقانه و مبتکرانه می‌تواند داشته باشد. بر این اساس می‌توان گفت موفقیت سازمان‌های امروزی در گرو داشتن کارکنان، دارای قابلیت‌های سواد اطلاعاتی (با توانایی شناخت، جایابی، ارزیابی و استفاده مؤثر از اطلاعات مورد نیاز)، خلاق و کارآمد می‌باشند، تا در برخورد با رشد سریع فناوری اطلاعات بتوانند از عهده وظایف سازمانی خود برآیند. برای خلاق شدن در سازمان نیاز به سواد اطلاعاتی است.

امروزه کارکنان سازمان‌ها در حیطه وظایف خودشان با انبوهی از اطلاعات مواجه هستند که فراوانی اطلاعات، تصمیم‌گیری و اجرای برنامه‌های سازمان را با مشکل روبه‌رو کرده است. همچنین، دسترسی به اطلاعات مورد نیاز از میان انبوه اطلاعات موجود، مهارت‌های خاصی لازم دارد که این مهارت‌ها به سواد اطلاعاتی تعبیر شده است. افرادی که فاقد این توانایی‌ها باشند پیوسته در میان انبوه عظیم اطلاعات سرگردان می‌مانند (صدیقی، ۱۳۹۸). مسلم است افرادی قادر به تولید دانش خواهند بود که از عالی‌ترین درجه تفکر و مهارت‌های ذهنی برخوردار هستند. زیرا که در محیط‌های غنی از اطلاعات، پالایش دانستی‌های مفید از غیرمفید، کار پیچیده‌ای است. کسانی که از بالاترین سطح سواد اطلاعاتی، تفکر و مهارت‌های ذهنی برخوردار هستند، می‌توانند با تجزیه و تحلیل اطلاعات موجود و ترکیب مواد به دست آمده، در پی حل مسئله گام بردارند. بنابراین به فعلیت در آوردن توانایی‌های بالقوه افراد و روی آوردن به مهارت‌های تفکر، موجب پرورش انسان‌هایی پویا و فعال می‌شود که با کاوشی خلاقانه سعی در رفع نیازهای فردی و اجتماعی دارند (جوهری، ۱۳۹۷).

برای خلاقیت سواد اطلاعاتی یک منبع راهبردی کلیدی است که موجب می‌شود کارکنان احساس کنند می‌توانند با تکیه بر این توانایی در جهت پیشرفت و رشد اهداف سازمان گام بردارند. پس در نتیجه می‌توان اذعان داشت که سازمان‌هایی موفق هستند که کارکنان آنها از خلاقیت برخوردار باشند. هر چه کارکنان یک سازمان سواد اطلاعاتی بالاتری داشته باشند، زمینه ظهور و بروز خلاقیت در آنها افزایش می‌یابد. این امر در سال‌های اخیر در تمامی کشورها مورد توجه ویژه قرار گرفته و چند سالی است در کشور ما نیز کانون توجه شده است. برای یافتن سابقه پژوهش، جست‌وجوهای زیادی در پایگاه‌های اطلاعاتی متعدد از جمله پایگاه اطلاعاتی گنج ایرانداک، کتابخانه ملی، نورمگز، مگ ایران، ایران نمایه، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (SID) و پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC)، پروکوئست، ايسكو، ساینس دایرکت، امرالد، الزویر، اسکوپوس، گوگل اسکالر و با کلید واژه‌هایی چون Creativity, Information literacy, Organizational creativity, Effective use of Location information, Information evaluation, Information literacy skills, Information needs, information انجام گرفت. بررسی‌ها نشان داد در حوزه مهارت‌های سواد اطلاعاتی و رابطه آن با خلاقیت در داخل

کشور پژوهش‌هایی صورت گرفته است، اما هر یک از تحقیقات سعی داشته‌اند حوزه‌های مرتبط با سواد اطلاعاتی را از ابعاد مختلفی مورد ارزیابی قرار دهند که در ادامه به مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود.

رجب‌زاده و اسمعیل‌پور (۱۳۹۵) با هدف بررسی سواد اطلاعاتی مدیران و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان پژوهشی را انجام دادند. روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان به تعداد ۳۰۰ نفر می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسشنامه؛ پرسشنامه سواد اطلاعاتی مدیران مبتنی بر مؤلفه‌های تعیین شده توسط انجمن کتابخانه‌های دانشکده‌ای و تحقیقاتی آمریکا و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ^۱ (۱۹۷۹) می‌باشد. یافته‌ها نشان داد که بین سواد اطلاعاتی مدیران و مؤلفه‌های آن: توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات، توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات، توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات، توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات، توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه معناداری وجود دارد.

طبری (۱۳۹۵) در پژوهشی به مدلسازی ارتباط بین سواد اطلاعاتی با خلاقیت و قابلیت کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی تربیت بدنی دانشگاه‌های تهران پرداخت. روش پژوهش توصیفی - همبستگی بود که به شیوه میدانی انجام پذیرفت. جامعه آماری شامل ۲۴۳ نفر به روش نمونه‌گیری انتخاب شدند. ابزار گردآوری پرسشنامه استاندارد سواد اطلاعاتی و خلاقیت بود. نتایج به دست آمده از پژوهش نشان داد که سواد اطلاعاتی بر خلاقیت اثر مسقیم دارد.

رادمنش، جمشیدیان و رجایی پور (۱۳۹۵) در مقاله‌ای تحت عنوان "بررسی رابط بین سواد اطلاعاتی و میزان خلاقیت دبیران دبیرستان‌های دولتی و غیرانتفاعی شهرستان خمینی شهر در سال تحصیلی ۹۰-۹۱" به پژوهش پرداختند. روش تحقیق توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه دبیران دبیرستان‌های دولتی و غیرانتفاعی شهرستان خمینی شهر بود و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. نتایج یافته نشان داد بین سواد اطلاعاتی با میزان خلاقیت دبیران رابطه معنادار وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی با میزان خلاقیت نیز رابطه معنادار وجود دارد.

جوهری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و خلاقیت در میان دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه خاتم‌الانبیاء بهبهان" به مطالعه پرداخت. جهت تحلیل داده‌ها علاوه بر روش آمار توصیفی از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از نتایج این تحقیق می‌توان برای بهبود خلاقیت و مهارت‌های سواد اطلاعاتی دانشجویان استفاده نمود.

صدیقی (۱۳۹۸) با هدف "بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه" پژوهشی را انجام داد. روش پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی است و به روش توصیفی - همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش ۱۷۰ نفر از کتابداران بود که با فرمول کوکران ۱۱۸ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. نتایج نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن (تشخیص نیاز اطلاعاتی، دسترسی مؤثر به اطلاعات مورد نیاز، معیارهای بررسی و ارزیابی منابع اطلاعاتی، استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی، رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که خلاقیت سازمانی در رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.

آذرنگ (۱۳۹۸) به "بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی با خلاقیت و وابستگی حرفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی" پرداخت. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به روش پیمایشی انجام شد. به علت محدود بودن جامعه آماری، از روش سرشماری استفاده شد و تعداد نمونه برابر با تعداد جامعه، یعنی ۱۴۸ نفر بود. یافته‌ها پژوهش نشان داد که بین سواد اطلاعاتی کتابداران با خلاقیت و وابستگی حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت سواد اطلاعاتی و خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های

^۱ . Rendcip

عمومی استان آذربایجان غربی در سطح خوب و وابستگی حرفه‌ای آنها در سطح متوسط است. با افزایش سواد اطلاعاتی کتابداران خلاقیت و وابستگی حرفه‌ای آنها نیز افزایش می‌یابد.

نعمتی انارکی، ضیایی پرور و صادقی (۱۳۹۹) به "بررسی سنجش سواد اطلاعاتی کارکنان مشاغل خبری صدا و سیما در عصر دیجیتال" پرداختند. این تحقیق به روش پیمایشی انجام شده و جامعه آماری آن دبیران خبر و خبرنگاران شاغل در معاونت سیاسی در تهران هستند و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۱۰۱ نفر تعیین شدند. یافته‌های تحقیق نشان داد که سواد اطلاعاتی دبیران خبر و خبرنگاران معاونت سیاسی صداوسیما فقط در مؤلفه‌های (تحلیل و ارزیابی اطلاعات، آگاهی پیرامون مسائل حقوقی، اخلاقی و استفاده اطلاعات) در سطح قابل قبولی قرار دارد؛ اما در مؤلفه‌های (تعریف نیاز اطلاعاتی، ادغام و یکپارچه‌سازی اطلاعات و جستجوی اطلاعات) در سطحی متوسط و همچنین در مؤلفه‌های (مهارت‌های مدیریت و سازماندهی اطلاعات و استفاده مؤثر و تولید اطلاعات) در سطح پایینی قرار دارد و در مجموع، میانگین نمره سواد اطلاعاتی جامعه مورد مطالعه ۵۱/۶ است. مطالعات همچنین نشان داد آموزش دوره‌های زبان انگلیسی و کاربری کامپیوتر (ICDL) رابطه مثبت معناداری با سطح سواد اطلاعاتی دارد.

رئیس، بهرامی و یوسف (۲۰۱۳) در مقاله‌ای "رابطه بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت: مطالعه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" را مورد بررسی قرار دادند. این مطالعه از نوع همبستگی - توصیفی بود. جامعه آماری دانشجویان سال سوم دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۱۰۵۴ نفر) در سال ۱۳۹۰ بودند. حجم نمونه ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه محقق ساخته سواد اطلاعاتی و پرسشنامه خلاقیت بود. نتایج حاکی از آن است که بین ۵ بعد سواد اطلاعاتی (توانایی تعیین میزان و ماهیت اطلاعات، دسترسی موثر و کارآمد، ارزیابی انتقادی، توانایی کاربرد هدفمند، توانایی درک مسائل حقوقی و اقتصادی) و خلاقیت در سطح (P<0/05) همبستگی چندگانه معنادار وجود دارد. همچنین میانگین تفاوت توانایی کاربرد هدفمند بر اساس جنسیت در سطح (P<0/05) معنی دار بود. یعنی توانایی کاربرد هدفمند در دانشجویان پسر بیشتر از دانشجویان دختر بود. همچنین نتایج نشان داد دانش آموزانی که خلاقیت بیشتری دارند، سواد اطلاعاتی بیشتری دارند و می‌توانند به اهداف بالاتر برسند. بنابراین می‌توان تصور کرد که افزایش سواد اطلاعاتی در دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزشی علمی نقش مهمی در آموزش و تربیت نیروی کار خلاق دارد.

کینگوری، نجیراین و ماین^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی برنامه‌های سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌های عمومی کنیا^۲ پرداختند. برای جمع‌آوری داده‌ها از هر دو رویکرد کمی و کیفی و همچنین روش نمونه‌گیری هدفمند و تصادفی استفاده کردند و داده‌ها را مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که اکثر کاربران در کتابخانه‌های عمومی کنیا به شدت به مواد اطلاعاتی چاپی متکی هستند، در حالی که برخی از کاربران، به‌ویژه محققان، از اینترنت برای کارهای دانشگاهی یا تحقیقاتی خود استفاده می‌کنند. بنابراین ضرورت دارد که سواد اطلاعاتی در برنامه‌های تمامی کتابخانه‌های عمومی کنیا گنجانده شود.

مروری بر پیشینه‌های پژوهش، نشان داد که اکثر تحقیقات انجام شده در ارتباط با سواد اطلاعاتی، به نقش و اهمیت سواد اطلاعاتی در سازمان‌ها و توانمندسازی کارکنان در این حوزه برای پیشرفت در امور مختلف شغلی و پژوهشی تأکید شده است. بیشتر پژوهش‌ها معیار خود را برای رسیدن به این هدف، عناصر و استانداردهای سواد اطلاعاتی و مهارت‌های پژوهشی در نظر گرفته‌اند. در واقع تمرکز اصلی آنها بررسی میزان سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت آنها به صورت مجزا است.

از آنجا که سواد اطلاعاتی به عنوان یک مهارت و توانمندی قدرت تأثیرگذاری و تأثیرپذیری از عوامل مختلف را دارد و با توجه به این - که اکثر تحقیقات ذکر شده در این پژوهش توجه چندانی به خلاقیت کارکنان در سازمان نداشته‌اند. بنابراین در این مقاله سعی شده است سواد اطلاعاتی در قالب چهار مؤلفه، تعیین و تشخیص نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و استفاده مؤثر از اطلاعات

1. Kingori, Njiraine and Maina

2. kenya national library service

مورد بررسی قرار گیرد، سپس با بررسی خلاقیت کارکنان و رابطه آنها، مورد توجه قرار داده شود تا به واسطه آن میزان اهمیت و لازم و ملزوم بودن سواد اطلاعاتی و خلاقیت در بین کارکنان نشان داده شود.

با توجه به اهمیت سواد اطلاعاتی در عصر حاضر و تأثیر آن در انتخاب نیروی انسانی دارای سواد اطلاعاتی، که باعث افزایش کارایی سازمان می‌شود، بررسی نوع رابطه آن با خلاقیت شغلی سازمانی ضروری به نظر می‌رسد. نظر به اهمیت موضوع سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان در سازمان‌ها و با توجه به رسالت کارکنان در جهت افزایش کارایی و اثربخشی سازمان‌ها، این پژوهش قصد دارد با هدف شناسایی ابعاد مهارت‌های سواد اطلاعاتی، میزان سواد اطلاعاتی کارکنان و رابطه آن با خلاقیت سازمانی آنها، در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی مورد بررسی قرار دهد. در همین راستا و برای رسیدن به هدف اصلی، اهداف فرعی نیز مورد توجه است که عبارتند از:

- بررسی میزان سواد اطلاعاتی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی
- بررسی میزان خلاقیت سازمانی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی
- بررسی رابطه بین مؤلفه تشخیص نیاز اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی
- بررسی رابطه بین مؤلفه مکان‌یابی اطلاعات و خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی
- بررسی رابطه بین مؤلفه ارزیابی اطلاعات و خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی
- بررسی رابطه بین مؤلفه استفاده مؤثر از اطلاعات و خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی
- بررسی میزان سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی بر اساس عوامل جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات و سابقه خدمت)

در ادامه جهت دستیابی به این اهداف، پرسش‌هایی در این رابطه ذکر شده است.

۱. میزان سواد اطلاعاتی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی چقدر است؟
۲. میزان خلاقیت سازمانی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی چقدر است؟
۳. بین سواد اطلاعاتی با خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی چه نوع رابطه‌ای وجود دارد؟

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است که به روش پیمایشی و با رویکرد توصیفی انجام شده است. جامعه آماری شامل کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی در سال ۱۴۰۰ است، که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه آماری، از ۱۲۸ کارمند، ۹۷ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب شده و مورد آزمون قرار گرفتند.

پس از طراحی پرسشنامه به منظور تأمین روایی، پرسشنامه برای ۱۰ نفر متخصص که در زمینه مهارت‌های سواد اطلاعاتی فعالیت‌های قابل توجهی داشتند ارسال شد و از نظرات آنها در شکل‌دهی نهایی سؤالات استفاده شد. از ۹۷ پرسشنامه توزیع شده تعداد ۹۱ پرسشنامه به طور کامل تکمیل و عودت داده شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده و در پژوهش حاضر از دو پرسشنامه استاندارد، سواد اطلاعاتی نیک-پور و همکاران (۱۳۸۹) و پرسشنامه خلاقیت از اسمیت (۱۹۸۰) بهره گرفته شد.

روایی پرسشنامه توسط تعدادی از اساتید مورد تأیید قرار گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی، در یک آزمون مقدماتی پرسشنامه بین ۳۰ نفر از جامعه توزیع شد. برای انجام این بررسی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید. نتایج آلفای کرونباخ در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج آلفای کرونباخ

پایایی	گروه‌ها
۰/۹۳	سواد اطلاعاتی
۰/۷۷	تشخیص نیاز اطلاعاتی
۰/۸۸	مکان‌یابی اطلاعات
۰/۸۵	ارزیابی اطلاعات
۰/۷۶	استفاده مؤثر از اطلاعات
۰/۸۵	خلاقیت

علاوه بر محاسبه ضریب آلفا سؤالات به طور جداگانه بررسی شده است تا سؤالات نامناسب نیز شناسایی شود. برای این منظور از نرم افزار spss و پیرایش ۲۴ استفاده شده است که علاوه بر بررسی همبستگی درونی سؤالات، ضریب هر سؤال را مشخص می‌کند. بنابراین سؤالات نامناسب شناسایی می‌شود. در بررسی‌های انجام شده هیچ یک از سؤالات پرسشنامه نامناسب تشخیص داده نشد. برای تجزیه و تحلیل آماری علاوه بر استفاده از شاخص‌های توصیفی نظیر فراوانی، میانگین، و انحراف معیار از آزمون‌های آمار استنباطی به ویژه آنالیز واریانس و t مستقل استفاده شد.

یافته‌ها

الف. اطلاعات جمعیت‌شناختی

جنسیت کارکنان، میزان تحصیلات و سنوات خدمت آنها متغیرهایی است که در اطلاعات جمعیت‌شناختی مورد بررسی قرار گرفت و میزان فراوانی و درصد فراوانی مربوط به آن و درصد تجمعی در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی افراد پاسخ‌دهنده از نظر جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه خدمت

جنسیت	فراوانی هر طبقه	درصد فراوانی داده‌های هر طبقه	درصد تجمعی
زن	۲۵	۲۷/۵	۲۷/۵
مرد	۶۶	۷۲/۵	۱۰۰
کل	۹۱	۱۰۰	
میزان تحصیلات			
لیسانس	۲۷	۲۹/۷	۲۹/۷
فوق لیسانس	۵۲	۵۷/۱	۸۶/۸
دکتر	۱۲	۱۳/۲	۱۰۰
کل	۹۱	۱۰۰	
سابقه خدمت			
۱ تا ۱۰ سال	۶	۶/۶	۶/۶
۱۱ تا ۲۰ سال	۲۸	۳۰/۸	۳۷/۴
۲۱ سال به بالا	۵۷	۶۲/۶	۱۰۰
کل	۹۱	۱۰۰	

با توجه به داده‌های جدول ۲ تعداد ۲۵ نفر از افراد پاسخ دهنده، زن می‌باشند که ۲۷/۵ درصد از کل جامعه را تشکیل می‌دهند و ۶۶ نفر از افراد پاسخ دهنده، مرد هستند که ۷۲/۵ درصد از جامعه را تشکیل می‌دهند و بیشترین افراد در این گروه قرار دارند. همچنین ۲۷ نفر از جامعه آماری، دارای تحصیلات لیسانس که ۲۹/۷ درصد از کل جامعه و ۵۲ نفر فوق لیسانس هستند که ۵۷/۱ درصد از کل جامعه را تشکیل می‌دهند و بیشتر افراد جامعه آماری در این سطح قرار دارند. ۱۲ نفر از جامعه آماری، دارای تحصیلات دکتری می‌باشند که ۱۳/۲ درصد از کل جامعه و کمترین افراد جامعه آماری در این سطح قرار دارند. علاوه بر این ۶ نفر از جامعه آماری، ۱ تا ۱۰ سال سابقه خدمت دارند و ۶/۶ درصد از کل جامعه را به خود اختصاص داده‌اند که دارای کمترین سابقه خدمت می‌باشد. ۲۸ نفر از جامعه آماری، ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند که ۳۰/۸ درصد جامعه آماری در این گروه جای گرفته‌اند و ۵۷ نفر از جامعه آماری، ۲۱ سال به بالا سابقه خدمت دارند که در واقع بیشترین سابقه خدمت متعلق به این گروه می‌باشد.

ب. آزمون نرمال بودن داده‌ها

برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف یکبار برای کل داده‌ها و یکبار نیز با تک تک مؤلفه‌ها استفاده شد. فرض صفر در این آزمون نرمال بودن توزیع متغیر است. اگر سطح معنی‌داری آزمون از ۰/۰۵ کمتر باشد فرض صفر رد شده و نتیجه نشان می‌دهد که توزیع متغیر مورد نظر نرمال نیست.

جدول ۳. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی پیروی داده‌ها از توزیع نرمال

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	سطح معنی‌داری	نتیجه	آلفای کروباخ
سواد اطلاعاتی	۳۵	۳/۵۵	۰/۴۹۱	۰/۱۷۶	نرمال	۰/۹۳
تشخیص نیاز اطلاعاتی	۹	۴/۰۵	۰/۵۹۳	۰/۰۷۸	نرمال	۰/۷۷
مکان‌یابی اطلاعات	۸	۴/۰۵	۰/۸۲۱	۰/۱۱۵	نرمال	۰/۸۸
ارزیابی اطلاعات	۱۱	۴/۵۱	۰/۶۲۱	۰/۰۵۴	نرمال	۰/۸۵
استفاده مؤثر از اطلاعات	۷	۴/۵۲	۰/۵۴۵	۰/۰۵۵	نرمال	۰/۷۶
خلاقیت	۱۵	۴/۲۶	۰/۶۸۰	۰/۱۹۳	نرمال	۰/۸۵

نتایج حاصل از تحلیل داده‌های جدول ۳ حاکی از آن است که همه مؤلفه‌های مورد بررسی در این تحقیق از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

ب. جداول مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی

جهت بررسی سواد اطلاعاتی کارکنان، ۳۵ گویه در ۴ مؤلفه (تشخیص نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و استفاده مؤثر از اطلاعات) مطرح شد که هر یک از گویه‌ها، به بررسی میزان سواد اطلاعاتی کارکنان می‌پردازد. جداول ۴ توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار مؤلفه تشخیص نیاز اطلاعاتی را نشان می‌دهد.

با توجه به یافته‌های جدول ۴، در مؤلفه تشخیص نیاز اطلاعاتی، «توانایی شناسایی نیازهای اطلاعاتی مربوط به وظایف سازمانی خود را به طور مشخص دارم» با میانگین نمره (۴/۳۵) بیشترین و «نیازهای اطلاعاتی من همان نیازهای اطلاعاتی سازمان است که سازمان جهت رسیدن به اهدافش نیاز به برآورد آنها دارد» با نمره (۳/۹۰) کمترین میانگین را دارد.

جدول ۴. توزیع فراوانی و میانگین گویه‌های مؤلفه‌های تشخیص نیاز اطلاعاتی

انحراف معیار	میانگین	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	میزان اطلاعات	
							گویه‌های تشخیص نیاز اطلاعاتی	
۰/۶۸۹	۴/۳۵	۰	۳	۲	۴۶	۴۰	فراوانی	توانایی شناسایی نیازهای اطلاعاتی مربوط به وظایف سازمانی خود به طور مشخص
۰/۸۵۱	۴/۱۸	۱	۵	۵	۴۶	۳۴	فراوانی	نیازهای اطلاعاتی ریشه در سابقه کاری و تجربه دارد
۰/۶۷۱	۴/۲۹	۰	۱	۸	۴۶	۳۶	فراوانی	احساس نیازهای اطلاعاتی جدیدی از طریق مطالعه منابع و بررسی پیشینه‌های تحقیق
۰/۵۴۳	۴/۲۹	۰	۰	۴	۵۷	۳۰	فراوانی	نیازهای اطلاعاتی متنوع سازمانی عامل مهمی در کار خود
۰/۵۱۴	۴/۳۲	۰	۰	۲	۵۸	۳۱	فراوانی	واقعی و ضروری بودن نیازهای اطلاعاتی کاری
۰/۸۷۰	۳/۹۰	۰	۷	۱۸	۴۳	۲۳	فراوانی	نیازهای اطلاعاتی همان نیازهای اطلاعاتی سازمان است که سازمان جهت رسیدن به اهدافش نیاز به برآورد آنها دارد
۰/۷۰۳	۴/۱۶	۰	۲	۱۰	۵۰	۲۹	فراوانی	آشنایی با منابع اطلاعاتی مورد نیاز جهت پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی کاری خود
۰/۷۴۷	۴/۲۳	۰	۳	۸	۴۵	۳۵	فراوانی	توانایی سازماندهی و اولویت‌بندی منابع اطلاعاتی موجود برای نیازهای اطلاعاتی خود
۰/۸۴۹	۴/۰۳	۰	۶	۱۳	۴۴	۲۸	فراوانی	برای هر نیاز اطلاعاتی، قادر به بررسی منابع اطلاعاتی مختلف

جدول ۵. توزیع فراوانی و میانگین گویه‌های مؤلفه مکان‌یابی اطلاعات

انحراف معیار	میانگین	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	میزان اطلاعات	
							گویه‌های مکان‌یابی اطلاعات	
۱/۰۱۲	۳/۷۷	۰	۱۶	۱۱	۴۲	۲۲	فراوانی	۱. شناخت انواع منابع اطلاعاتی با فرمت‌های مختلف
۰/۹۳۳	۳/۵۷	۰	۱۴	۲۵	۳۸	۱۴	فراوانی	آشنایی با نحوه تولید، سازماندهی و اشاعه اطلاعات در منابع اطلاعاتی
۰/۸۲۹	۳/۸۵	۱	۴	۲۱	۴۷	۱۸	فراوانی	شناخت خوب منابع اطلاعاتی رسمی و غیر رسمی و تفکیک آنها براساسی از یکدیگر
۰/۹۹۹	۳/۶۸	۲	۱۳	۱۳	۴۷	۱۶	فراوانی	دسترسی پیدا کردن به منابع اطلاعاتی مورد نیاز
۰/۸۸۰	۳/۸۹	۰	۱۰	۱۰	۵۰	۲۰	فراوانی	مورد استفاده قرار دادن منابع اطلاعاتی مورد نیاز
۰/۸۲۱	۴/۰۵	۱	۴	۱۰	۵۰	۲۶	فراوانی	استفاده از روش‌های جستجوی متنوعی برای بازیابی اطلاعات از منابع اطلاعاتی
۰/۹۰۹	۳/۶۶	۱	۷	۳۱	۳۵	۱۷	فراوانی	استفاده در استراتژی جستجو از یک روش منسجم علمی
۰/۷۷۴	۳/۹۸	۰	۵	۱۳	۵۲	۲۱	فراوانی	اگر در روش جستجو موفق نباشم، قادر به اطلاع با تعیین روش جستجوی جدید هستم

با توجه به داده‌های جدول ۵ همان‌طور که مشاهده می‌شود در مؤلفه مکان‌یابی اطلاعات، «از روش‌های جست‌وجوی متنوعی برای بازیابی اطلاعات از منابع اطلاعاتی استفاده می‌کنم» با میانگین نمره (۴/۰۵) بیشترین میانگین و «با نحوه تولید، سازماندهی و اشاعه اطلاعات در منابع اطلاعاتی آشنایی دارم» با میانگین نمره (۳/۵۷) کمترین میانگین را دارد.

جدول ۶. توزیع فراوانی و میانگین گویه‌های مؤلفه ارزیابی اطلاعات

انحراف معیار	میانگین	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	میزان اطلاعات	
							گویه‌های ارزیابی اطلاعات	
۰/۹۵۳	۳/۷۴	۱	۱۰	۲۰	۴۱	۱۹	فراوانی	توانایی ارزیابی اطلاعات از منابع اطلاعاتی در کوتاه‌ترین زمان
۰/۷۷۳	۴/۰۴	۰	۴	۱۳	۴۹	۲۵	فراوانی	۲. توانایی تفکیک اطلاعات ارزیابی شده مرتبط از نامرتب
۰/۷۳	۳/۹۸	۰	۴	۱۳	۵۵	۱۹	فراوانی	توانایی ارزیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات ارزیابی شده از منابع اطلاعاتی
۰/۷۸۹	۴/۰۰	۰	۵	۱۳	۵۰	۲۳	فراوانی	بخوبی می‌دانم اطلاعات ارزیابی شده مرتبط را برای چه نیازهای اطلاعاتی بکار گیرم
۰/۷۳۴	۴/۱۶	۰	۴	۶	۵۲	۲۹	فراوانی	قادر بودن به انتخاب از بین اطلاعات استخراج شده اطلاعات مهم
۰/۸۳۳	۳/۸۷	۰	۷	۱۷	۴۸	۱۹	فراوانی	استفاده از فناوری مدرن مختلفی برای مدیریت اطلاعات گزینش شده
۰/۵۶۵	۴/۲۴	۰	۰	۶	۵۷	۲۸	فراوانی	توانایی بکارگیری اطلاعات برای نیازهای اطلاعاتی
۰/۶۲۱	۴/۲۴	۰	۰	۹	۵۱	۳۱	فراوانی	کمک به بکارگیری اطلاعات مورد نیاز سازمان در جهت رسیدن به اهداف
۰/۶۹۴	۴/۰۹	۰	۱	۱۵	۵۰	۲۵	فراوانی	چون نیازهای اطلاعات کاری خود را به موقع متوجه شده‌ام، به تعالی سازمان کمک می‌کنم
۰/۶۲۱	۴/۵۱	۰	۱	۳	۳۶	۵۱	فراوانی	آشنایی با سیستم‌های کامپیوتری که باعث دسترسی خیلی سریع به نیازهای اطلاعاتی خود شود
۰/۷۰۰	۴/۲۷	۰	۲	۷	۴۶	۳۶	فراوانی	مؤثر بودن تحصیلات و سوابق علمی در شناسایی نیازهای اطلاعاتی

با توجه به یافته‌های جدول ۶، در مؤلفه ارزیابی اطلاعات، «آشنایی با سیستم‌های کامپیوتری باعث شده تا خیلی سریع به نیازهای اطلاعاتی خود دسترسی پیدا کنم» با میانگین نمره (۴/۵۱) بیشترین میانگین و «توانایی ارزیابی اطلاعات از منابع اطلاعاتی را در کوتاه‌ترین زمان دارم» با میانگین نمره (۳/۷۴) کمترین میانگین را دارد.

جدول ۷. توزیع فراوانی و میانگین گویه‌های مؤلفه‌های استفاده مؤثر از اطلاعات

انحراف معیار	میانگین	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	میزان اطلاعات	
							گویه‌های استفاده مؤثر از اطلاعات	
۰/۷۹۰	۴/۲۳	۰	۴	۸	۴۲	۳۷	فراوانی	مؤثر بودن تحصیلات و سوابق علمی در شناخت منابع اطلاعاتی و نحوه بکارگیری آنها
۰/۶۹۴	۴/۳۱	۰	۱	۹	۴۲	۳۹	فراوانی	۳. مؤثر بودن تحصیلات و سوابق علمی و تجربه کار من در نحوه ارزیابی و تحلیل اطلاعات
۰/۹۰۱	۴/۱۴	۰	۷	۱۰	۳۷	۳۷	فراوانی	مرتبط بودن تجربه کاری و موفق بودن در بکارگیری اطلاعات در سازمان
۰/۸۱۱	۳/۸۶	۰	۶	۱۹	۴۸	۱۸	فراوانی	استفاده مؤثر برای حل مشکلات سازمان از یک فرایند علمی دسترسی به اطلاعات
۰/۶۵۱	۴/۴۲	۰	۲	۲	۴۳	۴۴	فراوانی	تشخیص به موقع نیازهای اطلاعاتی سازمان عامل مهمی برای موفقیت یک مدیر
۰/۵۴۵	۴/۵۲	۰	۰	۲	۴۰	۴۹	فراوانی	سواد اطلاعاتی می‌تواند به موفقیت یک کارمند بسیار کمک کند
۰/۵۴۵	۴/۵۲	۰	۰	۲	۴۰	۴۹	فراوانی	سواد اطلاعاتی عامل مهمی در پیشرفت یک سازمان

با توجه به تجزیه و تحلیل های جدول ۷، در مؤلفه استفاده مؤثر از اطلاعات، «سواد اطلاعاتی می تواند به موفقیت یک کارمند بسیار کمک کند» و «سواد اطلاعاتی را عامل مهمی در پیشرفت یک سازمان می دانم» هر دو با میانگین نمره (۴/۵۲) بیشترین میانگین و «برای حل مشکلات سازمان از یک فرایند علمی دسترسی به اطلاعات استفاده می کنم» با میانگین نمره (۳/۸۶) کمترین میانگین را به خود اختصاص داده اند.

جدول ۸. توزیع فراوانی و میانگین گویه های خلاقیت

انحراف معیار	میانگین	بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد	میزان خلاقیت	
							گویه های خلاقیت	فراوانی
۰/۶۸۰	۴/۲۶	۰	۲	۶	۴۹	۳۴	فراوانی	۴. افراد خلاق باید متخصص در یافتن ایده های جدید باشد که بعداً افراد دیگر آن ایده را پیاده سازی کنند
۰/۷۹۴	۳/۹۵	۱	۴	۱۳	۵۴	۱۹	فراوانی	۵. اگر من مشکلی داشته باشم از حل مشکل انصراف می دهم. تلاش می کنم در ذهنم از مشکل فاصله بگیرم و به آن فکر نکنم
۰/۹۴۳	۳/۶۷	۳	۷	۲۱	۴۶	۱۴	فراوانی	۶. وقتی ایده های جدیدی پیدا می کنم متوجه می شوم که از عباراتی مثل «من نمی توانم» یا «نمی شود» استفاده می کنم.
۰/۷۷۸	۳/۶۶	۰	۹	۲۱	۵۳	۸	فراوانی	۷. من مشغله دارم. به محض اینکه ایده جدیدی پیدا می کنم با انگیزه عملی سازی پیش می روم
۰/۶۵۵	۴/۱۱	۰	۰	۱۲	۵۷	۲۲	فراوانی	۸. من از منابع مختلفی اطلاعات مورد نیازم را فراهم می سازم تا از عهده هر آنچه در زمینه کاری پیش خواهد آمد، برآیم
۰/۸۳۷	۳/۷۹	۰	۹	۱۶	۵۱	۱۵	فراوانی	۹. مشکلات، شکایات، و تنگناها را به عنوان فرصت و نه به عنوان مانع می بینم
۰/۶۸۴	۳/۹۰	۰	۲	۲۰	۵۴	۱۵	فراوانی	اگر من مشکلی داشته باشم از حل مشکل انصراف می دهم. تلاش می کنم در ذهنم از مشکل فاصله بگیرم و به آن فکر نکنم
۰/۹۳۷	۳/۶۴	۰	۱۵	۱۷	۴۵	۱۴	فراوانی	اگر من مشکلی داشته باشم از حل مشکل انصراف می دهم. تلاش می کنم در ذهنم از مشکل فاصله بگیرم و به آن فکر نکنم
۰/۹۵۶	۳/۵۷	۰	۱۷	۱۸	۴۳	۱۳	فراوانی	به عقیده من مشکلات و مسائل دیوانه کننده هستند زیرا حواس و تمرکز منرا از انجام کار واقعی ام می گیرند
۰/۷۱۵	۳/۹۸	۰	۳	۱۵	۵۴	۱۹	فراوانی	من مطمئن هستم که من می توانم برای حل مشکلات ایده های خلاقانه ای داشته باشم، و برای پیاده سازی راه حل به قدر کافی انگیزه دارم
۰/۷۹۲	۳/۶۶	۰	۵	۳۴	۳۹	۱۳	فراوانی	من برای تخمین اینکه هر چیز چگونه کار می کند زمان لازمی را صرف می کنم حتی زمانی که هیچ مشکلی وجود نداشته باشد.
۰/۹۱۷	۳/۶۸	۰	۱۱	۲۴	۳۹	۱۷	فراوانی	من همیشه به دنبال علل ایجاد مشکلات هستم. پس می توانم هر آنچه در حال اتفاق است را درک کنم.

با توجه به یافته های جدول ۸، در متغیر خلاقیت، گویه «افراد خلاق باید متخصص در یافتن ایده های جدید باشد که بعداً افراد دیگر آن ایده را پیاده سازی کنند» با میانگین نمره (۴/۲۶) بیشترین میانگین و گویه «به عقیده من مشکلات و مسائل دیوانه کننده هستند زیرا حواس و تمرکز من را از انجام کار واقعی ام می گیرند.» با میانگین نمره (۳/۵۷) کمترین میانگین را دارد.

ج. پاسخگویی به سوالات پژوهش

پرسش اول: سواد اطلاعاتی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان آذربایجان شرقی چقدر است؟

برای پاسخ به این سؤال از آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار و t تک نمونه‌ای استفاده شد تا میزان سواد اطلاعاتی کارکنان سازمان ارزیابی شود.

جدول ۹. مقایسه میانگین نمره سواد اطلاعاتی کارکنان با میانگین فرضی ($X=3$)

متغیر	شاخص	میانگین	انحراف معیار	t	sig
سواد اطلاعاتی	۴/۰۹	۰/۴۲۳	۲/۵۶۵	۰/۰۰۰	
تشخیص نیاز اطلاعاتی	۴/۱۹	۰/۴۳۵	۹/۴۰	۰/۰۰۰	
مکان‌یابی اطلاعات	۳/۸۰	۰/۶۶۳	۶/۱۳	۰/۰۰۰	
ارزیابی اطلاعات	۴/۱۰	۰/۴۷۳	۷/۰۱۱	۰/۰۰۰	
استفاده مؤثر از اطلاعات	۴/۲۸	۰/۴۵۸	۱۱/۴۶	۰/۰۰۰	

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۹، میانگین نمرات مؤلفه سواد اطلاعاتی کارکنان ۴/۰۹ با انحراف معیار ۰/۴۲۳ می‌باشد. مشاهده ستون مربوط به مقدار t بدست آمده برای سواد اطلاعاتی کارکنان از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر است. بعلاوه میانگین نمرات مؤلفه تشخیص نیاز اطلاعاتی کارکنان ۴/۱۹ با انحراف معیار ۰/۴۳۵ و مشاهده ستون مربوط به مقدار t بدست آمده برای تشخیص نیاز اطلاعاتی کارکنان از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر است. همچنین میانگین نمرات مؤلفه مکان‌یابی اطلاعات کارکنان ۳/۸۰ و انحراف معیار ۰/۶۶۳ می‌باشد که مشاهده ستون مربوط به مقدار t برای مکان‌یابی اطلاعات کارکنان از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر است، میانگین نمرات مؤلفه ارزیابی اطلاعات کارکنان ۴/۱۰ و انحراف معیار ۰/۴۷۳ است که مشاهده ستون مربوط به مقدار t در جدول مقدار بدست آمده برای ارزیابی اطلاعات کارکنان از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر است. نهایتاً میانگین نمرات مؤلفه استفاده مؤثر از اطلاعات کارکنان ۴/۲۸ با انحراف معیار ۰/۴۵۸ می‌باشد و مشاهده ستون مربوط به مقدار t بدست آمده برای استفاده مؤثر از اطلاعات کارکنان از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر است. بنابراین، با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل جدول ۹ می‌توان بیان کرد که وضعیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان آذربایجان شرقی در مهارت‌های سواد اطلاعاتی، تشخیص نیاز اطلاعات، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و استفاده مؤثر از اطلاعات بیش از حد متوسط و خوب است.

پرسش دوم: خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی چقدر است؟

برای پاسخ به این سؤال نیز از آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار و t تک نمونه‌ای استفاده شد تا میزان خلاقیت کارکنان سازمان ارزیابی شود. جدول ۹ مقایسه میانگین نمره خلاقیت کارکنان با میانگین فرضی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰. مقایسه میانگین نمره خلاقیت کارکنان با میانگین فرضی ($X=3$)

متغیر	شاخص	میانگین	انحراف معیار	t	sig
خلاقیت	۳/۸۲	۰/۴۷۵	۴/۸۵	۰/۰۰۰	

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۱۰، میانگین نمرات خلاقیت کارکنان ۳/۸۲ انحراف معیار ۰/۴۷۵ می‌باشد. مشاهده ستون مربوط به مقدار t در جدول ۱۰ مقدار بدست آمده برای خلاقیت کارکنان از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای ۰/۰۵ بزرگتر است. بنابراین، خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی بیش از حد متوسط است و در وضعیت مطلوب قرار دارد.

پرسش سوم: بین سواد اطلاعاتی با خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان آذربایجان شرقی چه نوع رابطه‌ای وجود دارد؟ برای اطلاع از وجود هر گونه رابطه معناداری بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت در بین کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی با توجه به اینکه هر دو متغیر دارای توزیع نرمال می‌باشند از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد، که نتایج آن در جدول ۱۱ ارائه گردیده است.

جدول ۱۱. نتیجه آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و خلاقیت

خلاقیت		متغیر
سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۰۰۰	۰/۴۹۶**	سواد اطلاعاتی
۰/۰۰۰	۰/۵۱۰**	تشخیص نیاز اطلاعاتی
۰/۰۰۰	۰/۳۷۵**	مکان‌یابی اطلاعات
۰/۰۰۰	۰/۴۲۴**	ارزیابی اطلاعات
۰/۰۰۲	۰/۳۲۷**	استفاده مؤثر از اطلاعات

نتایج حاصله از آزمون پیرسون در جدول ۱۱ نشان داد بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت رابطه معناداری وجود دارد، زیرا سطح معناداری (۰/۰۰۰) از سطح (P>۰/۰۵) کوچکتر است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون که ۰/۴۹۶ بدست آمد اندازه تأثیر این دو متغیر در سطح متوسط ارزیابی می‌شود. با توجه به نتایج حاصله از آزمون پیرسون در جدول ۱۰ بین خلاقیت و تمامی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی رابطه مثبت و معناداری در سطح آلفای ۰/۰۵ وجود دارد. از بین مؤلفه‌های استفاده شده در پژوهش تشخیص نیاز اطلاعاتی بیشترین رابطه معنادار را با خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان دارد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و خلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از آزمون همبستگی بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان آذربایجان شرقی و وجود رابطه بین این دو متغیر، جهت پیش‌بینی تأثیر سواد اطلاعاتی بر خلاقیت کارکنان از آزمون رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون جدول ۱۲ ارائه شده است.

جدول ۱۲. خلاصه مدل

روش مورد استفاده	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
	۰/۵۴۰	۰/۲۹۲	۰/۲۵۹

همانطور که در جدول ۱۲ نشان داده شده با توجه به مقدار ضریب تعیین تعدیل شده می‌توان با استفاده از خلاقیت کارکنان، ۲۹٪ عملکرد شغلی آنان را می‌توان پیش‌بینی کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

همانطور که پیشتر ذکر شد سازمانی‌هایی موفق هستند که مدیران، کارشناسان و کارکنان آن بر اساس استراتژی سازمان همواره در یک تفکر پویا و به دنبال خلاقیت باشند و تفکر خلاقانه در نیروهای سازمان به صورت یک عادت و وظیفه سازمانی تلقی گردد، در حقیقت خلاقیت عامل کلیدی سازمان‌ها برای زنده ماندن و رشد در دراز مدت است. برای خلاق شدن در سازمان نیاز به سواد اطلاعاتی است.

در رابطه با پرسش اول با توجه به نتایج به دست آمده، سواد اطلاعاتی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی بیش از حد متوسط و در وضعیت خوب قرار دارد. نتایج پژوهش حاضر به نوعی با نتایج بررسی‌های رئیس، بهرامی و یوسف (۲۰۱۳) که بیان می‌کنند دانشجویانی که خلاقیت بیشتری دارند، سواد اطلاعاتی بیشتری دارند و می‌توانند به اهداف بالاتر برسند همراستا است. بنابراین می‌توان تصور کرد که افزایش سواد اطلاعاتی در دانشگاه‌ها و سایر مراکز آموزشی علمی نقش مهمی در آموزش و تربیت نیروی کار خلاق دارد. بعلاوه پژوهش موسوی و همکاران (۱۳۹۷) که به بررسی سواد اطلاعاتی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهرستان بروجرد پرداخته بود، همخوانی دارد. در آن پژوهش میانگین نمره کلی سواد اطلاعاتی اکثر پرستاران نیز در سطحی بالاتر از حد متوسط اعلام شد. همچنین با بررسی‌های انجام شده توسط صدیقی (۱۳۹۸)، آذرنگ (۱۳۹۸) و جوهری (۱۳۹۷) که بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، مطابقت دارد.

در ارتباط با پرسش دوم که میزان خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی را بیش از حد متوسط و مطلوب بیان می‌کند، نتایج به دست آمده در این پژوهش با پژوهش‌های نعمتی انارکی، ضیایی پرور و صادقی (۱۳۹۹) که خلاقیت افراد تحت بررسی را در حد بالای متوسط گزارش کردند همسو است، لذا برای افزایش خلاقیت کارکنان سازمان باید به عوامل مؤثر که باعث افزایش خلاقیت و نوآوری آنها می‌شود توجه شود. در رابطه با پرسش سوم که به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی با خلاقیت کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی پرداخته شد، با توجه به تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتایج به دست آمده مشاهده شد که ضریب بتا در آزمون رگرسیون مثبت و از نظر آماری در سطح آلفای ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین افراد با سواد اطلاعاتی بیشتر، خلاقیت بیشتری به شغل خود دارند. همچنین در پیش‌بینی خلاقیت بر اساس سواد اطلاعاتی از نمرات نمایش داده نشده در ستون ضرایب رگرسیون استاندارد نشده، می‌توان گفت به ازای هر واحد افزایش سواد اطلاعاتی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی، خلاقیت آنها نیز افزایش می‌یابد.

علاوه بر آن با پژوهش‌های دیگری از جمله ططری (۱۳۹۵)، رجب‌زاده و اسمعیل‌پور (۱۳۹۵) هم‌راستا است. زیرا در آن پژوهش نتایج به دست آمده نشان داد که سواد اطلاعاتی بر خلاقیت اثری مسقیم دارد. در نهایت، بر اساس نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت امروزه داشتن مهارت‌های سواد اطلاعاتی در جهت کارآیی و عملکرد مؤثر سازمانی در هر سازمانی یک امر ضروری شناخته شده است. بدون شک بهره‌مندی از مهارت‌های سواد اطلاعاتی عامل مهمی در موفقیت کارکنان سازمان‌ها می‌باشد. زیرا اطلاعات پدیده‌ای است که تصمیم‌گیری افراد را تحت تاثیر قرار می‌دهند. از سوی دیگر وجود کارکنان خلاق نیز عامل مهم دیگری در موفقیت سازمان می‌باشد. چرا که خلاقیت و نوآوری سازمانی، موجب رشد، توسعه و بالندگی شده و قابلیت‌ها، امکانات و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی فراهم می‌کند. بنابراین برای اینکه سازمانی خلاق و نوآور باشد نیاز دارد که کارکنان آن نیز از دانش روز و سواد اطلاعاتی برخوردار باشد. لذا به کارگیری و حفظ کارکنان با سواد اطلاعاتی و خلاق و نوآور باید در رأس سایر امور سازمان قرار گیرد. کارکنان خلاق و نوآور و سازگار با اهداف سازمان، متمایل به اهداف سازمان بوده و فراتر از وظایف خود فعالیت دارند. همچنین داشتن مهارت‌های اطلاعاتی می‌تواند احساس رضایت از انجام کار را به دنبال داشته باشد و این احساس، خود موجب دلگرمی و میل به ماندن و احساس مفید بودن را برای فرد ایجاد کند که در نهایت باعث رضایت کاربران سازمان و تغییر بینش کلی و نگرش فرد نسبت به وظایف شغلی خود خواهد شد. همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

- با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود کارکنان سازمان با افزایش مهارت‌های سواد اطلاعاتی خلاقیت خود را افزایش داده تا زمینه رشد و بهره‌وری سازمان فراهم سازند.

- با توجه به یافته‌های بدست آمده از پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود به آن دسته از گویه‌های مربوط به مهارت سواد اطلاعاتی که نمرات کمتری را نسبت به گویه‌های دیگر کسب کرده‌اند توجه بیشتری نموده و در راستای تقویت آنها تدابیری اندیشیده شود.

- با توجه به اهمیت سواد اطلاعاتی و خلاقیت پژوهشی مشابه در بین کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان‌ها انجام شود.

- بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و خلاقیت با یک متغیر دیگر به عنوان میانجی در بین کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان‌ها و کشور انجام شود.

همچنین در مورد جهت‌گیری پژوهش‌های آتی در این زمینه باید گفت از آنجا که این پژوهش در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان آذربایجان شرقی انجام گرفته است، می‌توان موضوع مذکور را در قالب یک طرح ملی بررسی کرد تا بتوان از برنامه ریزی‌های جامع‌تری برای توسعه موضوع بهره برد. علاوه بر این از آنجا که در این تحقیق، سواد اطلاعاتی با ضریب همبستگی ۰/۵۴۰ بر خلاقیت اثرگذار گزارش شد، بنابراین ضرورت دارد سایر عوامل اثرگذار در این زمینه مانند کارآفرینی و ... نیز بررسی و تحقیق شود.

منابع

- آذرنگ، ع. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی با خلاقیت و وابستگی حرفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی]، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
- آزاد پله ور، ل. (۱۳۸۷). وضعیت سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری و نقش آن بر تولیدات اطلاعات علمی آنان در دانشگاه‌های آزاد و دولتی شهر تهران. *فصلنامه کتاب*، ۱۹ (۱)، ۲۲۸-۲۱۳.
- پریخ، م (۱۳۸۶). *آموزش سواد اطلاعاتی: مفاهیم و روش‌ها و برنامه‌ها*. انتشارات کتابدار.
- پریخ، م. و مقدس زاده، ح. (۱۳۸۶). سواد اطلاعاتی: پژوهشی پیرامون چگونگی کسب سواد اطلاعاتی. *مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد*، ۱، ۳۱۷-۳۳۴. بازیابی شده از: <http://profdoc.um.ac.ir/paper-abstract-1004711.html>
- جوهری، ا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و خلاقیت در میان دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه خاتم‌الانبیاء بهبهان. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی گرایش مدیریت اطلاعات]، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- رادمش، ن.، جمشیدیان، ع. و رجایی‌پور، س. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و میزان خلاقیت دبیران آموزش و پرورش دبیران دبیرستان‌های دولتی و غیرانتفاعی شهرستان خمینی شهر در سال تحصیلی ۹۰-۹۱. *فصلنامه دانش‌شناسی*، ۹ (۳۲)، ۷-۱۸.
- رجب زاده، آ. و اسمعیل پور، ا. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سیمکات آذربایجان). *فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۳ (۳)، ۳۳-۴۷.
- شهرآرای، م.، سیدان، ا. و فرزاد، و. (۱۳۸۱). تحلیل خلاقیت در کودکان: معرفی آزمون تفکر خلاق در عمل و حرکت. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*، ۲ (۳۲)، ۱۹۱-۲۳۱.
- شیروانی، ع. و علیپور، س. (۱۳۸۹). *موانع طراحی سازمان خلاق در سازمان‌های ایرانی*. همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.
- صادقی امیرمالی، م. (۱۳۸۶). *خلاقیت رویکردی سیستمی*. انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
- صدیقی، ه. (۱۳۹۸). بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی گرایش مدیریت اطلاعات]، دانشگاه رازی.
- طالب‌پور، م. و امامی، ف. (۱۳۸۵). بررسی رابطه تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفتگانه مشهد. *پژوهش در علوم ورزشی*، ۴ (۱۲)، ۳۵-۹۳.
- ططری، س. (۱۳۹۵). *مدلسازی ارتباط بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت با قابلیت کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی تربیت بدنی دانشگاه‌های تهران*. [پایان‌نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی]، دانشگاه الزهراء (س).
- نعمتی انارکی، د.، ضیایی پرور، ح. و صادق، ج. (۱۳۹۹). *سنجش سواد اطلاعاتی کارکنان مشاغل خبری صدا و سیما در عصر دیجیتال*. نشریه رادیو و تلویزیون، ۱۴ (۳۴)، ۱۹۰-۱۶۷.

References

- Raeis, A., Bahrami, S. & Yousef, M. (2013). Relationship Between Information Literacy and Creativity: A Study of Students at the Isfahan University of Medical Sciences. *Materia Socio-Medica*, 25(1), 28-31.

- Azad pilevar, L. (2008). Status of information literacy of faculty members of library departments and its role on their scientific information production in free and public universities in Tehran. *Journal of National Studies on Librarianship and Organization*, 19 (1), 213-228.
- Azarang, A. (2019). *Investigating the Relationship between Information Literacy and Creativity and Professional Dependence of Public Librarians in West Azerbaijan Province*. [Master Thesis in Information Science and Knowledge] Shahid Madani University of Azerbaijan.
- Burgelman, R. (2006). Managing the internal corporate venturing process, *Sloan Management Review*, Winter, 33-48. Council for Small Business, 63-67.
- Cedigi, H. (2019). *Investigating the relationship between information literacy and organizational creativity and job performance of public librarians in Kermanshah province*. [Master Thesis in Information Science and Information Management], Razi University Faculty of Social Sciences.
- Jewelry, A. (2018). *Investigating the Relationship between Information Literacy and Creativity among Postgraduate Students of Behbahan Khatam Al-Anbia University*. [Master Thesis in Information Science and Information Management.], Shahid Chamran University of Ahvaz.
- Kingori, G. Njiraine, D. and Maina, S (2016). Implementation of information literacy programmes in public libraries. *Library Hi Tech News*, 33(2), 17-22. <https://doi.org/10.1108/LHTN-09-2015-0063>
- Nemati Anaraki, d.; Ziaee Parvar, H. & Sadegh, J. (2019). Assessing the information literacy of the employees of the radio and television news jobs in the digital age. *Radio and Television Journal*, 14 (34), 190-167.
- Parirokh, M. (2007). *Information Literacy Training: Concepts, Methods, and Programs*. Librarian Publications.
- Parirokh, M., & Mogadac zadeh, H (2007). Information Literacy: Research on how to acquire *Information Literacy*, 1, 317-334.
- Radmanesh, N., Jamshidian, A. & 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.
- Rajabzadeh, A., & Esmaeelpour, E. (2016). Study on Relationship between Staff's Informational Literacy and Organizational Creativity (Case Study: Simkat Azerbaijan Company). *Information Management and Knowledge*, 3 (3), 33-47. [\[In Persian\]](#)
- Sadeghi Amirmali, M (2007). *Creativity is a systemic approach*. Imam Hossein University Publications.
- Shahrarai, M., Seydan, A. & Farzad, w (2002). Creativity analysis in children: Introducing the test of creative thinking in action and movement. *Journal of Psychology and Educational Sciences*, 2 (32), 231-191. [\[In Persian\]](#)
- Shirvani, A & Alipour, S (2010). *Barriers to Creative Organization Design in Iranian Organizations. National Conference on Management and Leadership Challenges in Iranian Organizations*. Islamic Azad University, Science and Research Branch of Isfahan. [\[In Persian\]](#)
- Talebpour, M., & Emani, F (2006). Investigating the relationship between organizational commitment and job attachment and comparing it between male physical education teachers in mashhad's seven district schools. *Research on Sport Science*, 4 (12), 35-93. [\[In Persian\]](#)
- Tatari, C. (2016). *Modeling the Relationship between Information Literacy and Creativity with the Entrepreneurship Capacity of Graduate Students of Tehran University*. [Master Thesis in Physical Education and Sports Science], Al-Zahra University. [\[In Persian\]](#)
- Tuamsk, k. (2013). Informatin literacy instruction in Thai Highe Education. *Peocedia-Social And Behavioral Sciences*, 69.145-150.
- Wong, S. H. Y. & Chin, K. S. (2007). Organizational innovation management: An organization wide perspective. *Industrial Anagement & Data Systems*, 107 (9) 1290-1315.