

بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های

عمومی استان کرمانشاه

صالح رحیمی^۱، هستی صدیقی^۲، محمود مرادی^۳

چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه می‌باشد (۱۷۰ نفر). براساس فرمول کوکران ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری مورد استفاده تصادفی طبقه‌ای متناسب بود. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد سواد اطلاعاتی قاسمی (۱۳۸۶)، خلاقیت سازمانی دورابچی و همکاران (۱۹۹۸) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۹۳ و ۰/۹۷ به دست آمد که نشان دهنده این است که پرسشنامه‌ها از پایایی مطلوبی برخوردارند. سپس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از شاخص‌های توصیفی، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون بوت استرپ در نرم‌افزار اسپاس اس اس استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین خلاقیت سازمانی در رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به‌دست آمده می‌توان گفت افزایش سواد اطلاعاتی در میان کتابداران باعث می‌شود آن‌ها خلاق‌تر باشند و عملکرد شغلی‌شان افزایش یابد. در نتیجه مدیران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه می‌توانند با بهبود سواد اطلاعاتی کتابداران، خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی آن‌ها را افزایش و عملکرد کتابخانه‌های عمومی تحت مدیریت خود را بهبود بخشند.

کلیدواژه‌ها: سواد اطلاعاتی، خلاقیت سازمانی، عملکرد شغلی، کتابداران، کتابخانه‌ی عمومی، کرمانشاه

^۱. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. (نویسنده مسئول) s.rahimi@razi.ac.ir

^۲. کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. h.sedighi6488@gmail.com

^۳. استادیار گروه علم و اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. mmoradi44@gmail.com

مقدمه

کتابخانه‌های عمومی از جمله سازمان‌های خدماتی هستند که با هدف ارتقای مطالعه شهروندان خدمت می‌کنند، تا به این وسیله در ارتقای کیفیت زندگی شهروندان، نقش خود را ایفا کنند. این مجموعه فرهنگی با تکیه بر امکانات و تجهیزات و به‌طور ویژه نیروی انسانی متخصص خود در این راه گام بر می‌دارد. بنابراین لازم است چنین نیروی انسانی واجد مشخصات، قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی باشد که بتواند به درستی در جهت تحقق اهداف کتابخانه‌های عمومی گام برداشته و عملکرد شغلی مناسبی داشته باشد.

کتابخانه به‌عنوان یک سازمان، برای حفظ برتری رقابتی نیاز به بالا بردن سطح خلاقیت خود دارد. درواقع، کتابداران خلاق در حفظ و برتری کتابخانه‌ها در بازار مشارکتی و رقابتی نقش اساسی خواهند داشت (خلیلی، آذرنگ و قاسم‌زاده علیشاهی، ۱۴۰۱). کتابداران می‌توانند در ایجاد جامعه دارای سواد اطلاعاتی تأثیرگذار باشند؛ آن‌ها برحسب وظایف تعریف شده خود، باید هماهنگ و متناسب با نیاز جامعه، چگونگی ارائه خدمات خود را تغییر دهند. این مهم در صورتی اتفاق می‌افتد که خود کتابداران نیز از سواد اطلاعاتی کافی و روزآمد برخوردار باشند (نیک‌پور، منطری توکلی و رجائی‌نژاد، ۱۳۹۱).

از دیدگاه سازمانی، مفهوم خلاقیت را می‌توان ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود و ارتقای کمیت یا کیفیت فعالیت‌های سازمان از قبیل افزایش بهره‌وری تولیدات یا خدمات و کاهش هزینه‌ها با روش‌های بهتر و مؤثرتر دانست (رجب‌زاده و اسمعیل‌پور، ۱۳۹۵). خلاقیت به معنی توانایی تلفیق ایده‌ها به شیوه‌ای منحصر به فرد برای برقراری ارتباط غیرمعمول بین ایده‌های مختلف می‌باشد. توجه سازمان‌ها به موضوع خلاقیت سازمانی، از قرن نوزدهم، زمانی که روش‌های خلاقیت ابداع شد، بیشتر شد و امروزه اغلب کشورها دارای نظام ملی نوآوری هستند (نجفی، ۱۳۹۴). سازمان‌ها برای حفظ بقاء و داشتن توان رقابتی، باید تبدیل به سازمان‌هایی خلاق و نوآور شوند، تا بتوانند خود را برای مدیریت تغییرات زیاد و سریع و همچنین دگرگونی‌های عمیق جهانی آماده کنند (فتاحیان، بیگی و قوامی‌فر، ۱۳۸۴). گام اول در ایجاد خلاقیت سازمانی، احاطه نظری به علوم و نظریه‌های مرتبط با حیطه کار و نقاط ضعف و قوت این نظریه‌ها و طرح‌هاست و ابزار دسترسی به این چارچوب‌های نظری، سواد اطلاعاتی^۱ است (فریمن و سوئت^۲، ۲۰۰۲). اطلاعات پدیده‌ای است که تصمیم‌های ما را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در محیط‌های پیچیده امروزی، افراد با اطلاعات فراوانی روبرو هستند و برای تمیزدادن اطلاعات موثق از میان انبوه اطلاعات باید دارای مهارت‌های شناسایی، دستیابی، مکان‌یابی و ارزیابی اطلاعات باشند، که به مجموعه این مهارت‌ها سواد اطلاعاتی می‌گویند (پيله‌رود، ۱۳۸۷). نیاز به تشخیص صحیح و بازیابی از میان حجم عظیم اطلاعات و هم‌چنین نیاز به اطلاعات

1. Information literacy
2. Freeman & Soete

روزآمد باعث شد تا افراد و سازمان‌ها به دنبال مهارت‌هایی به نام سواد اطلاعاتی باشند (چن و ایما^۱، ۲۰۱۲). ادئوسون^۲ (۲۰۲۱) معتقد است که ترکیب سواد و خلاقیت ازجمله شایستگی‌های پیشرفته‌ای است که پشتوانه قوی برای یادگیری، کار و زندگی به شمار می‌رود. افراد در این عصر باید توانایی انتخاب بهترین و مفیدترین اطلاعات را از میان انبوه اطلاعات در دسترس داشته باشند و در واقع به سواد اطلاعاتی مجهز باشند. امروزه در تعریف باسواد حتی مهارت استفاده از رایانه هدف نیست، بلکه باسواد کسی است که بتواند از میان انبوه اطلاعات، اطلاعات مورد نیاز خود را شناسایی، تجزیه و ترکیب کند، موارد ناخواسته را کنار بگذارد و در نهایت به مطالب مورد نیاز خود دست یابد (حکیم‌زاده، نقشینه و بی‌نیاز، ۱۳۹۴). در عصر دیجیتال، سواد اطلاعاتی به‌عنوان توانایی شناسایی مؤثر نیازهای اطلاعاتی، دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، ارزیابی و استفاده از اطلاعات تعریف می‌شود، و مجموعه‌ای از مهارت‌های حیاتی برای افراد و سازمان‌ها محسوب می‌گردد (وو^۳، ۲۰۱۹). به‌عنوان نمایندگان اصلی در ارائه خدمات اطلاع‌رسانی و مدیریت اطلاعات، کتابداران نقش مهمی در ایجاد و توسعه سواد اطلاعاتی دارند.

سواد اطلاعاتی به عنوان مجموعه‌ای ضروری از قابلیت‌ها شناخته شده است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا از دارایی‌های اطلاعاتی به‌طور کارآمد و مؤثر برای داشتن ارزش تجاری، نوآوری و مزیت رقابتی پایدار استفاده کنند (نوید^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). از متغیرهایی که سواد اطلاعاتی می‌تواند بر آن اثرگذار باشد عملکرد شغلی کتابداران است. امروزه سازمان‌های مختلف برای افزایش سطح بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی، انگیزش شغلی و تعهد کارکنان توجه دارند و در این میان، عملکرد شغلی، نقش برجسته‌ای در اثربخشی سازمان ایفا می‌کند (نادیری و تانوا^۵، ۲۰۱۰؛ نقل در هاشمی، ماشینچی عباسی و اصغرزاده مارالانی، ۱۳۹۴).

عملکرد شغلی عبارت است از ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند. هم‌چنین می‌توان گفت که عملکرد شغلی نتایج بعد از اتمام کار است و نشان‌دهنده سطحی از دستاورد یک شغل انجام مقررات سازمانی، انتظارات یا الزامات برای هر یک از کارکنان می‌باشد و در این حالت می‌توان برای تحقق اهداف سازمان و پیشگیری از خسارت‌های احتمالی نتایج عملکرد سازمان را بررسی و مورد ارزیابی قرارداد (بخشی و همکاران، ۱۳۹۶)، چرا که ارزیابی عملکرد شغلی کمیت، کیفیت و زیان‌های یک شغل را نشان می‌دهد. وقتی بازدهی بالا باشد نشان‌دهنده میزان بالای عملکرد سازمان است و این عملکرد شغلی نتایج فعالیت یک کارمند شامل کارایی، سودمندی و اثربخشی را بیان می‌کند (یه و هونگ^۶، ۲۰۱۲).

1. Chen & Ima

2. Adeosun

3. Wu

4. Naveed

5. Nadiri & Tanova

6. Yeh & Hong

حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی همواره با چالش‌های مدیریتی و نیروی انسانی، جامعه استفاده‌کننده و نیز پیشرفت‌های عصر فناوری مواجه بوده است، توجه به قابلیت‌ها و توانمندی‌های متفاوت، امری ضروری است. از جمله قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی که کتابخانه‌های عمومی نیاز است به آن مجهز باشند، مجهز بودن به سواد اطلاعاتی و دارا بودن سطحی از خلاقیت و نوآوری است. کتابخانه‌های عمومی که با جامعه وسیعی از مراجعه‌کنندگان با نیازهای اطلاعاتی متفاوتی سر و کار دارند، ضرورت دارد که به سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان خود اهمیت داده و زمینه را برای تعامل مفید و مؤثر کارکنان فراهم آورند. بنابراین، درک رابطه میان سواد اطلاعاتی، خلاقیت و عملکرد شغلی نه تنها می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا اهمیت سواد اطلاعاتی و تأثیر آن بر محیط کار را درک کنند، بلکه می‌تواند رهنمودهایی را برای برنامه‌ریزی برنامه‌های آموزشی مرتبط به کتابداران ارائه دهد.

در مطالعات (رجب‌زاده و اسمعیل‌پور ۱۳۹۵)؛ ارجمندکرمانی و تیرگر (۱۳۹۶)؛ خلیلی، آذرنگ و قاسم‌زاده علیشاهی (۱۴۰۱)؛ چانگ و هسو (۲۰۱۵)؛ هسو و چن (۲۰۱۷)؛ وو (۲۰۱۹)؛ نوید و همکاران (۲۰۲۳) رابطه بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت و سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفته است و می‌توان استنباط کرد مشکلاتی در زمینه سواد اطلاعاتی، خلاقیت و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه نیز وجود دارد که احتمالاً ناشی از کمبود مهارت‌های سواد اطلاعاتی، خلاقیت و عملکرد شغلی است. بنابراین، پژوهش در این زمینه می‌تواند راهگشا باشد.

در غالب تحقیقات پژوهشی، توجه پژوهشگر به عملکرد (به عنوان یکی از نمودهای رفتاری کارکنان) به گونه‌ای است که با در نظر گرفتن عملکرد به عنوان یک متغیر وابسته رفتاری، جستجو برای متغیرهای مستقل و تأثیرگذار بر عملکرد به عنوان هدف پژوهش تعقیب می‌شود (حسینی و مهدی‌زاده، ۱۳۸۵). با توجه به اهمیت سواد اطلاعاتی، مطالعات نشان داده‌اند که افراد با سطح سواد اطلاعاتی بالاتر، در کارکردهای شغلی بهتر عمل می‌کنند و خلاقیت بیشتری دارند. به عبارت دیگر، سواد اطلاعاتی می‌تواند باعث افزایش خلاقیت و عملکرد شغلی در سازمان شود. بنابراین، مساله موردنظر در اینجا این است که آیا سواد اطلاعاتی می‌تواند بهبود خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی در سطح سازمانی را در پی داشته باشد؟ و چگونه می‌توان از طریق ارتقاء سطح سواد اطلاعاتی کارکنان، خلاقیت و عملکرد شغلی را در سازمان افزایش داد؟ برای بررسی هدف پژوهش سه فرضیه ارائه شده که مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

۱. بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه وجود دارد.
۲. بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه وجود دارد.
۳. خلاقیت سازمانی رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

پیشینه پژوهش

بیرانوند و سهیلی (۱۳۹۴) در پژوهشی با هدف آشنایی با میزان برخورداری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان فارس از شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در آنان به مطالعه پرداختند. بر طبق یافته‌ها در کتابخانه‌های عمومی استان فارس شرایط لازم برای بروز خلاقیت کتابداران در سطحی بیشتر از حد متوسط است. تفاوت‌های فردی کتابداران به لحاظ شغلی و وضعیت روحی و روانی متأثر از بسترهای کاری در سطحی بیشتر از حد متوسط است. لاهوتی اشکوری و رودگر نژاد (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که خلاقیت و نوآوری در رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.

حکیم‌زاده، نقشینه و بی‌نیاز (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی با خودکارآمدی رایانه و عملکرد تحصیلی دانشجویان پرداختند. نتایج نشان داد که بین سواد اطلاعاتی با خودکارآمدی رایانه و عملکرد تحصیلی، رابطه وجود داشت. یعنی هرچه سواد اطلاعاتی دانشجویان بالاتر بود، خودکارآمدی رایانه‌ای و عملکرد تحصیلی بیشتری داشتند.

رجب‌زاده و اسمعیل‌پور (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت سازمانی پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن با خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود داشت.

ارجمند کرمانی و تیرگر (۱۳۹۶) در پژوهشی رابطه خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی را بر روی کارکنان مس سرچشمه کرمان بررسی کردند و نتایج حاصل نشان می‌دهد که نحوه تصمیم‌گیری مدیران (آمرانه، مشورتی، مشارکتی) با خلاقیت سازمانی کارکنان و سواد اطلاعاتی، همچنین سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی کارکنان در مس سرچشمه کرمان رابطه داشت؛ رابطه‌ای که به وسیله سواد اطلاعاتی مدیران میانجی‌گری شد.

آذرینوشان، مشایخ و محمدی شیرمحله (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان پرداختند. نتایج نشان داد که نوآوری سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر معنی‌داری داشت. همچنین بررسی‌ها نشان داد نوآوری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان نیز مؤثر بود.

عظیمی، کوهی‌رستمی و حسین‌زاده (۱۴۰۰) در پژوهشی ۸ عامل کلی تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی را فرهنگ سازمانی، عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی، ساختار سازمانی، راهبرد سازمانی، مدیریت و رهبری سازمانی، جو سازمانی، انگیزش و پاداش سازمانی و منابع سازمانی شناسایی کردند.

خلیلی، آذرنگ و قاسم‌زاده علیشاهی (۱۴۰۱) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی بر خلاقیت و وابستگی حرفه‌ای کتابداران به این نتیجه رسیدند که سواد اطلاعاتی و خلاقیت کتابداران در سطح معقول و درگیری شغلی آن‌ها در حد متوسط است. با افزایش سواد اطلاعاتی کتابداران، وابستگی حرفه‌ای و خلاقیت آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

چانگ و هسو^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی سواد اطلاعاتی و خلاقیتی که کارکنان باید هنگام برخورد با مسائل مربوط به محل کار در عصر فناوری اطلاعات داشته باشند می‌پردازند. نتایج نشان داد که بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت کارکنان همبستگی مثبت و معنادار و بین شادی کارکنان و خلاقیت آن‌ها همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. شادی کارکنان می‌تواند رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت کارکنان را تعدیل کند.

هسو و چن^۲ (۲۰۱۷) در پژوهشی رابطه بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت آنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت.

وو^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که خودکارآمدی در استفاده از اطلاعات می‌تواند به‌طور قابل توجهی بر خلاقیت تأثیر مثبت بگذارد. خلاقیت می‌تواند به‌طور قابل توجهی بر عملکرد کاری تأثیر بگذارد و خلاقیت واسطه ارتباط بین خودکارآمدی در سواد اطلاعاتی و عملکرد کاری است.

عاشیق، جبین و محمود^۴ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری توزیع شده^۴ بر خلاقیت محیط کار و رضایت شغلی در کتابخانه‌های دانشگاهی پاکستان می‌پردازند. بر طبق نتایج رهبری توزیع شده دارای سه بعد تصمیم‌گیری، تفویض اختیار و انگیزه است و تأثیر مثبت و قابل توجهی بر خلاقیت محیط کار و رضایت شغلی کتابداران دارد.

الازری، الحراسی و العوفی^۵ (۲۰۲۳) در پژوهشی سواد اطلاعاتی و ارتباط آن با محل کار را مورد بررسی قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که سواد اطلاعاتی نقش مثبتی در عملکرد کاری دارد و برای کارمندان و کارفرمایان ضروری است.

نوید و همکاران (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی در میان روزنامه‌نگاران پاکستانی پرداختند. آنان به این نتیجه رسیدند که سواد اطلاعاتی روزنامه‌نگاران تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آنان داشته است.

با مرور پژوهش‌های گذشته متوجه می‌شویم که پژوهش‌ها به بررسی عملکرد شغلی، خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی پرداخته‌اند. اما پژوهشی به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه نپرداخته است، ازین‌رو در این پژوهش به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران پرداخته شده است.

روش شناسی پژوهش

1. Chang & Hsu
2. Hsu & Chen
3. Ashiq, Jabeen & Mahmood
4. Distributed leadership (DL)
5. Al-Azri, Alharrasi and Al-Aufi

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی است و به روش توصیفی - همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه تشکیل می‌دهند. تعداد کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه، طبق آخرین آمار منتشر شده از سوی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور ۸۷ باب کتابخانه با ۱۷۰ نفر کتابدار است که براساس فرمول کوکران^۱ حجم نمونه برابر با ۱۱۸ نفر به دست آمد.

پس از مشخص شدن حجم نمونه، اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و به‌طور متناسب با سهم هر شهرستان و کتابداران کتابخانه‌های عمومی آن شهرستان انتخاب شد. در این پژوهش هر شهرستان به عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده است. بعد از تعیین و تخصیص نمونه به هر واحد، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نسبت به جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه اقدام شد.

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

پرسشنامه استاندارد سواد اطلاعاتی (قاسمی و همکاران، ۱۳۸۶)

پرسشنامه استاندارد خلاقیت سازمانی و همکاری (۱۹۹۸)

پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)

با توجه به این که پرسشنامه‌ها استاندارد هستند بنابراین، روایی آن‌ها قبلاً احراز شده است، اما چون پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون به زبان فارسی نبود، روایی پرسشنامه توسط اساتید دانشگاه رازی مورد تایید قرار گرفت. همچنین جهت آزمون پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، میزان آلفای به دست آمده برای متغیرهای سواد اطلاعاتی، عملکرد شغلی و خلاقیت سازمانی بیشتر از ۰/۷ محاسبه گردید که نشان‌دهنده ضریب پایایی مطلوب برای سؤالات این پرسشنامه‌ها است. به این ترتیب از روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌های پژوهش اطمینان حاصل شد و برای توزیع و اجرا تأیید شد. جدول ۱ ضریب آلفای کرونباخ هر سه پرسشنامه را نشان می‌دهد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های سواد اطلاعاتی، عملکرد شغلی و خلاقیت سازمانی

متغیر	تعداد سؤال‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
عملکرد شغلی	۱۵	۰/۹۷۶
سواد اطلاعاتی	۳۰	۰/۸۱۲
خلاقیت سازمانی	۱۲	۰/۹۲۸

۱. در این فرمول p و q نسبت موفقیت و شکست هستند که ۵/۰ در نظر گرفته می‌شوند. مقدار $Z_{\alpha/2}$ در سطح خطای ۰/۰۵ برابر ۱/۹۶ است. مقدار

خطای d نیز ۰/۰۵ در نظر گرفته می‌شود. مقدار N معرف حجم جامعه مورد نظر است که در این پژوهش برابر با ۲۰۱ می‌باشد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از نرم‌افزار اسپس^۱ و آموس^۲ استفاده شد. ابتدا با استفاده از آمار توصیفی، شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به دست آمد. سپس جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش و بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای پژوهش از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد.

برازش مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش

جدول ۲: میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سواد اطلاعاتی	۳/۹۶	۰/۸۶	۱/۳۲	۵
تشخیص نیاز اطلاعاتی	۴/۰۱	۰/۹۸	۱	۵
دسترسی مؤثر به اطلاعات مورد نیاز	۴/۰۳	۰/۹۷	۱	۵
معیارهای بررسی و ارزیابی منابع اطلاعاتی	۳/۹۰	۱/۰۲	۱	۵
استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی	۳/۹۱	۰/۹۱	۱	۵
رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات	۳/۹۳	۰/۹۵	۱	۵
عملکرد شغلی	۴/۰۴	۱/۰۳	۱	۵
خلاقیت سازمانی	۳/۹۸	۰/۸۴	۱	۵

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر سواد اطلاعاتی به ترتیب برابر با ۳/۹۶ و ۰/۸۶ است. همچنین از میان ابعاد سواد اطلاعاتی، بیشترین میانگین مربوط به بعد تشخیص نیاز اطلاعاتی و کمترین میانگین مربوط به بعد رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات است. همچنین، میانگین و انحراف معیار متغیر عملکرد شغلی به ترتیب برابر با ۴/۰۴ و ۱/۰۳ و میانگین و انحراف معیار متغیر خلاقیت سازمانی به ترتیب برابر با ۳/۹۸ و ۰/۸۴ به دست آمد. با توجه به این که میانگین تمامی متغیرها بالاتر از مقدار متوسط ۳ است می‌توان گفت که وضعیت سواد اطلاعاتی و ابعاد آن، عملکرد شغلی و خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه خوب است.

جهت آزمودن الگوی پیشنهادی رابطه بین سواد اطلاعاتی با عملکرد شغلی با میانجی‌گری خلاقیت سازمانی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در مجموع ۳ متغیر دارد که یک متغیر به عنوان متغیر پیشین یا مستقل (سواد اطلاعاتی)، یک متغیر به عنوان متغیر ملاک یا وابسته (عملکرد شغلی) و یک متغیر به عنوان متغیر میانجی (خلاقیت سازمانی) می‌باشد. برازندگی الگوی پیشنهادی براساس ترکیبی از سنجه‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. برازش الگوی

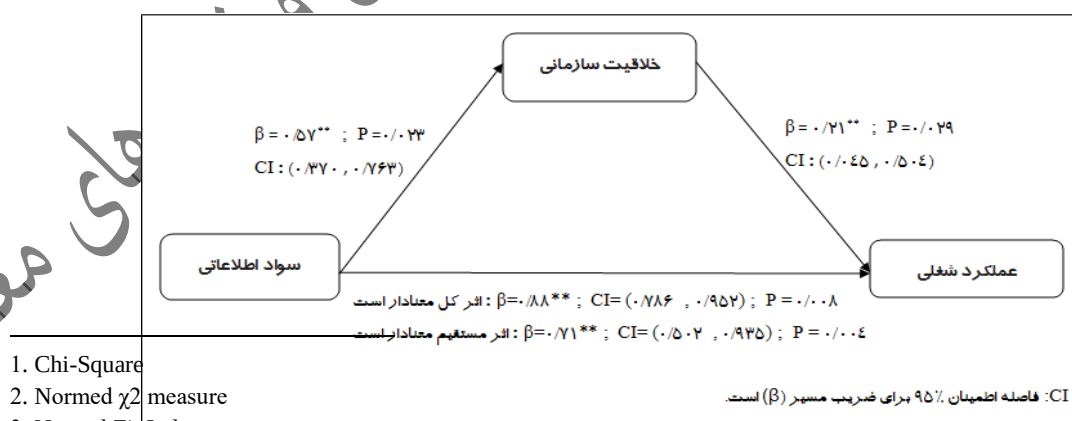
1. Spss
2. Amos

پیشنهادی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور کا^۱، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور کا از صفر بزرگ‌تر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور کا معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور کا را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور کا نسبی)^۲ مورد بررسی قرار می‌دهند. در شاخص مجذور کای نسبی، مقادیر کمتر از ۵ به عنوان ملاکی قرار داده‌ای برای برازندگی مدل به حساب می‌آید. همچنین، شاخص‌های مهم دیگر مانند NFI^۳، RFI^۴، IFI^۵، CFI^۶ و TLI^۶ در جدول ۲ گزارش شده است. در این شاخص‌ها مقادیر ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می‌شوند. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA^۸) است که براساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۳: برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی

مدل	χ^2/df	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
تخمین مدل	۲/۹۷	۰/۸۸۷	۰/۸۶۱	۰/۹۴۹	۰/۹۳۶	۰/۹۴۸	۰/۰۶۹
برازش مطلوب	$\chi^2/df < 5$	NFI > ۰/۹	RFI > ۰/۹	IFI > ۰/۹	TLI > ۰/۹	CFI > ۰/۹	RMSEA < ۰/۰۸

همان‌گونه که مندرجات جدول ۳ نشان می‌دهد، نتایج اولیه نشان دادند که همه‌ی شاخص‌های برازندگی نشان-دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند. و الگوی نهایی از برازش خوبی برخوردار است.



1. Chi-Square
2. Normed χ^2 measure
3. Normal Fit Index
4. Relative Fit Index
5. Incremental Fit Index
6. Tucker-Lewis index
7. Comparative Fit Index
8. Root Mean Square Error Of Approximation

شکل ۱: الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر به همراه ضرایب استاندارد مسیرها

شکل ۱ نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل پژوهش را نشان می‌دهند. همان‌طور که در این شکل مشاهده می‌گردد، تمام ضرایب مسیرهای مستقیم معنی‌دار هستند. براساس این مدل، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر بیان می‌شوند:

فرضیه اول که به بررسی تأثیر مثبت و مستقیم سواد اطلاعاتی بر خلاقیت سازمانی می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر ۰/۵۷ و سطح معنی‌داری ۰/۰۲۳ در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفت (زیرا سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کوچک‌تر شده است). با توجه به مثبت بودن علامت ضریب مسیر می‌توان گفت این تأثیر مثبت می‌باشد. همچنین، صفر بیرون از فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای ضریب مسیر (β) قرار دارد. لذا فرضیه اول پژوهش مورد تأیید است.

فرضیه دوم که به بررسی تأثیر مثبت و مستقیم سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۱ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۴ در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفت (زیرا سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کوچک‌تر شده است). با توجه به مثبت بودن علامت ضریب مسیر می‌توان گفت این تأثیر مثبت می‌باشد. همچنین، صفر بیرون از فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای ضریب مسیر (β) قرار دارد. لذا فرضیه دوم پژوهش نیز مورد تأیید است. یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی حاضر، وجود مسیر واسطه‌ای بود که این رابطه با استفاده از روش بوت استرپ^۱ بررسی شد. نتایج حاصل از رابطه‌ی غیرمستقیم در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۴: نتایج بوت استرپ برای مسیر واسطه‌ای پژوهش

مسیر	اثر غیرمستقیم	فاصله اطمینان بوت استرپ ۹۵ درصد		سطح معنی‌داری
		کران پایین	کران بالا	
سواد اطلاعاتی $\leftarrow$ خلاقیت سازمانی $\leftarrow$ عملکرد شغلی	۰/۱۷	۰/۰۵۰	۰/۳۷۲	۰/۰۱۴

همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، به دلیل این که در رابطه غیرمستقیم، حد پایین و حد بالا صفر را در بر نمی‌گیرد، همچنین سطح معنی‌داری برابر با ۰/۰۰۱ شده و از ۰/۰۵ کوچک‌تر می‌باشد، لذا سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی اثر غیرمستقیم دارد؛ به بیان دیگر، خلاقیت سازمانی در رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی به عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند. بنابراین، فرضیه سوم پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

به طور کلی نتایج نهایی آزمون فرضیه‌های پژوهش را می‌توان در جدول ۵ مشاهده کرد:

جدول ۵: نتایج نهایی آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	سطح معناداری	نتیجه
۱	اثر مستقیم سواد اطلاعاتی بر خلاقیت سازمانی	۰/۵۷	۰/۰۲۳	تأیید
۲	اثر مستقیم سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی	۰/۷۱	۰/۰۰۴	تأیید
۳	اثر غیرمستقیم سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی	۰/۱۷	۰/۰۱۴	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چقدر کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه سواد اطلاعاتی بالاتری داشته باشند نمود خلاقیت در آن‌ها افزایش می‌یابد و برعکس. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های هسو و چن (۲۰۱۷)؛ رجب‌زاده و اسمعیل‌پور (۱۳۹۵)؛ ارجمند کرمانی و تیرگر (۱۳۹۶)؛ خلیلی، آذرنگ و قاسم‌زاده علیشاهی (۱۴۰۱) و چانگ و هسو (۲۰۱۵) همخوانی دارد که بیان کردند با افزایش سواد اطلاعاتی خلاقیت نیز افزایش می‌یابد. در تبیین این همسویی می‌توان گفت که در اکثر پژوهش‌های فوق همانند این پژوهش، جامعه هدف کارکنان بوده‌اند و ابزارهای مورد استفاده در پژوهش‌های مذکور با ابزار مورد استفاده در این پژوهش یکسان بودند همچنین نتایج نشان داد که بین هر پنج مؤلفه‌ی سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی، مؤلفه‌های رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات و دسترسی مؤثر به اطلاعات مورد نیاز به ترتیب قوی‌ترین و ضعیف‌ترین رابطه را با خلاقیت سازمانی داشتند. بنابراین می‌توان گفت که یکی از اساسی‌ترین امور در خلق تر شدن و تفکر بدیع در کتابداران، پرورش مهارت‌های سواد اطلاعاتی مانند تبحر در 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 است.

بررسی تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر چقدر کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه دارای سواد اطلاعاتی بالاتری باشند از عملکرد شغلی بهتری برخوردار خواهند بود و برعکس. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های حکیم‌زاده، نقشینه و بی‌نیاز (۱۳۹۴)؛ آذرنیوشان، مشایخ و محمدی شیرمحله (۱۳۹۷)؛ الزری، الحراسی و العوفی (۲۰۲۳) و نوید و همکاران (۲۰۲۳) همخوانی دارد. به عبارت دیگر، پژوهشگران ذکر

شده نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد که این نشان‌دهنده میزان اهمیت سواد اطلاعاتی است.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیر خلاقیت سازمانی رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عبارت دیگر، خلاقیت سازمانی در رابطه با سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه نقش میانجی دارد. افرادی که سواد اطلاعاتی بالایی دارند یقیناً نسبت به آن‌هایی که سواد اطلاعاتی پایین‌تری دارند خلاق‌تر عمل می‌کنند و در انجام کارهای خود نگران و مشوش نیستند و برای مشکلات پیش رو راه‌حل‌های مناسب‌تری پیدا خواهند کرد و این افراد در محل کار خود مشکلات پیش آمده را به طرز مناسبی حل می‌کنند و در محل کار خود، افراد مفید و کارآیی هستند که اگر یک روز در محل کار خود نباشند نبودشان کاملاً حس می‌شود. در ادامه، خلاقیت و نوآوری می‌تواند به روش‌ها و اموری منتهی شود که شرایط انجام امور را آسان کند یا اثربخشی و بازدهی این روش‌ها را افزایش دهد. در واقع خلاقیت یعنی یافتن روش‌های مفیدتر و کارآمدتر که بتواند عملکرد فعلی افراد را بهبود بخشد. پس با بالا رفتن خلاقیت سازمانی، عملکرد شغلی نیز به پیروی از آن بالا خواهد رفت. نوآوری‌های سازمانی و نوآوری فناوری باعث بهبود عملکرد افراد می‌شود (آذر و سیابوسکی^۱، ۲۰۱۷). همچنین، لاهوتی اشکوری و رودگرنژاد (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که خلاقیت و نوآوری در رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که اثربخشی در تشخیص نیاز اطلاعاتی، اثربخشی در دسترسی مؤثر به اطلاعات مورد نیاز، اثربخشی در ارزیابی منابع اطلاعاتی، اثربخشی در استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی و اثربخشی در رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات می‌تواند خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه را افزایش دهد. همچنین، نتایج نشان داد که خلاقیت سازمانی در رابطه با سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد. در مجموع سواد اطلاعاتی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه در استانداردهای مورد بررسی در سطح بالاتر از متوسط بود. از آنجایی که بیشتر کتابداران فارغ‌التحصیل رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی هستند و در واحدهای درسی مربوط به رشته، مباحثی مانند سواد اطلاعاتی، جست‌وجو، بازیابی و ارزیابی منابع اطلاعاتی را به عنوان دروس مورد نیاز خود می‌گذرانند، انتظار می‌رود که سواد اطلاعاتی بالایی داشته باشند. همچنین، میانگین عملکرد شغلی و خلاقیت سازمانی کتابداران نیز بالاتر از مقدار متوسط بود و تقریباً در وضعیت مناسبی قرار داشت، این بخش از نتایج با پژوهش بیرانوند و سهیلی (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد که بیان کردند در کتابخانه‌ها شرایط لازم برای بروز خلاقیت

بیشتر از حد متوسط است. با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش، می توان گفت که یکی از اقدامات بنیادین در ایجاد خلاقیت و کارآفرینی در کتابداران و بالا رفتن عملکرد شغلی آنان، توسعه مهارت های سواد اطلاعاتی است. بنابراین، پیشنهاد می شود سطح سواد اطلاعاتی کتابداران و به پیروی از آن، خلاقیت سازمانی آن ها با برگزاری کلاس های ضمن خدمت و آموزش مهارت ها و توانایی های جدید و به روز و برگزاری کارگاه های آموزشی افزایش یابد. تجزیه و تحلیل روابط بین سواد اطلاعاتی، خلاقیت و عملکرد شغلی و درک کارآیی سواد اطلاعاتی می تواند اطلاعات مهمی را برای کتابخانه های عمومی و کارکنان و کتابداران شاغل در آن، به ارمغان آورد. نتیجه این پژوهش می تواند به کتابداران کتابخانه ها کمک کند تا سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی خود را افزایش دهند و سازمان خود را به سمت کسب اولویت های رقابتی راهنمایی و همراهی کنند. در پایان، این مطالعه می تواند یک منبع مهم و قابل اعتماد برای پژوهش های بیشتر در مورد رابطه بین سواد اطلاعاتی، خلاقیت و عملکرد شغلی در آینده فراهم کند.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به این که نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که سواد اطلاعاتی و مؤلفه های پنج گانه آن با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی استان کرمانشاه رابطه ی مثبت و معنی داری دارد، پس برای بهبود سطح سواد اطلاعاتی کتابداران کتابخانه های عمومی استان کرمانشاه و به پیروی از آن خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی آنان پیشنهادهای زیر به مدیران کتابخانه های عمومی استان ارائه می گردد:

۱. با توجه به یافته های حاصل از فرضیه اول و دوم پژوهش، به مدیران کتابخانه های عمومی پیشنهاد می شود کارگاه هایی به صورت ضمن خدمت برای بالا بردن سطح سواد اطلاعاتی کتابداران توسط متخصصان این حوزه همراه با کار عملی برگزار کنند.

۲. با توجه به یافته های حاصل از فرضیه اول و دوم پژوهش، به مسئولان و مدیران کتابخانه های عمومی استان کرمانشاه و به ویژه مدیران بخش منابع انسانی پیشنهاد می گردد، هنگام استخدام و گزینش کتابداران، یکی از ملاک ها و معیارهای گزینش را میزان سواد اطلاعاتی آنان قرار دهند تا به پیروی آن کتابدارانی با خلاقیت بالاتر در کتابخانه های تحت مدیریت خود داشته باشند.

منابع

آذرنیوشان، مریم؛ مشایخ، مریم؛ محمدی شیرمحله، فاطمه. (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۳)، ۹۴-۷۵.

ارجمند کرمانی، آرش و تیرگر، هدایت. (۱۳۹۶). بررسی نحوه تصمیم‌گیری و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران. دو ماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۲(۲)، ۱۰۷-۱۱۷.

بخشی، احسان؛ کلانتری، رضا و سلیمی، نوشین. (۱۳۹۶). بررسی عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان اسلام آباد غرب بر اساس مدل اچ‌یو در سال ۱۳۹۴. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک، ۲۰(۲)، ۹-۱.

بیرانونده علی؛ و سهیلی، فرامرز. (۱۳۹۴). شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی: مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی استان فارس. دانش‌شناسی، ۸(۲۸)، ۳۹-۴۸.

پیلرود، لیلما. (۱۳۸۷). وضعیت سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری و نقش آن در تولید اطلاعات علمی آنان در دانشگاه‌های آزاد و دولتی شهر تهران. فصلنامه کتاب، ۷۳(۳)، ۲۷۸-۲۱۳.

حسینی، مهدی و مهدی‌زاده، علی. (۱۳۸۵). رابطه بین نگرش و عملکرد. فصلنامه علمی ترویجی عملکرد، ۳(۹)، ۴۹-۴۳.

حکیم‌زاده، رضوان؛ نقشینه، نادر و بی‌نیز، هادی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با خودکارآمدی رایانه و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۴۹(۲)، ۱۵۳-۱۶۸.

خلیلی، لیلما؛ آذرنگ، عیسی؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۴۰۱). بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده سواد اطلاعاتی در ارتقاء خلاقیت و وابستگی حرفه‌ای کتابداران. مطالعات دانش‌پژوهی، ۱(۲)، ۱۹-۱.

رجب‌زاده، آرمین و اسمعیل‌پور، احسان. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سیمکات آذربایجان). فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۳(۳)، ۴۷-۳۳.

عظیمی، محمد حسن؛ کوهی‌رستمی، منصور و حسین‌زاده، فاطمه. (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۷(۴)، ۷۰۸-۷۳۸.

فتاحیان، مجید؛ بیگ، لیلما و قوامی‌فر، عاطفه. (۱۳۸۴). نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری، تدبیر، ۱۶(۱۶۴)، ۱۸-۱۲.

قاسمی، علی حسین؛ دیانی، محمدحسین؛ داورپناه، محمدرضا و شعبانی ورکی، بختیار. (۱۳۸۶). هنجاریابی استاندارد قابلیت‌های سواد اطلاعاتی (ای‌سی‌آرال) برای جامعه دانشگاهی ایران. مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، مجله دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۳(۸)، ۲۱.

لاهوئی اشکوری، طهمورث و رودگرزاد، فروغ (۱۳۹۴). نقش تعارض بر عملکرد شغلی با اثر میانجی‌گری خلاقیت و نوآوری. اولین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار.

نجفی، معصومه. (۱۳۹۴). نقش خلاقیت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران). *دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت* نیرد، ۱۴(۴)، ۱۰۰-۱۱۰.

نیک پور امین، منظری توکلی علیرضا، رجائی نژاد مهدی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۵(۳)، ۱۶۱-۱۴۵.

هاشمی، تورج؛ ماشینچی عباسی، نعیمه و اصغرزاده مارالانی، زکیه. (۱۳۹۴). نقش امنیت روانی در عملکرد شغلی کارمندان. *روانشناسی معاصر*، ۱۶۶۷-۱۶۷۰.

- Adeosun, A. O. (2021). *Literacy and Creativity in the Context of Lifelong Learning: The Parallels and Synergy*. University of Lagos Press.
- Al-Azri, H.M., Alharrasi, N. and Al-Aufi, A.S. (2023). Information literacy and relation to workplace: a review of the literature. *Global Knowledge, Memory and Communication*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Ashiq, M., Jabeen, F. & Mahmood, Kh. (2022). Workplace creativity and job satisfaction of academic librarians: A perspective of distributed leadership theory. *Original Manuscript*, 0(0), 1-12.
- Azar, G & Ciabuschi, F. (2017). Organizational innovation, technological innovation, and export performance: The effects of innovation radicalness and extensiveness. *Journal of International Business Review*, 26(2), 324-336.
- Chang, C. P. & Hsu, P. C. (2015). The correlation between employee information literacy and employee creativity. *Quality & Quantity*, 49, 221-234.
- Chen, L.C. & Ima, W. (2012). The effect Integration information literacy in to science instruction on seventh-grade student's problem-solving and academic achievement. *Advanced Learning Technologies*, 3(3), 1-7.
- Dorabjee, J.; Crofts, N.; Costigan, G.; Narayanan, P.; Gray, J. & Langkham, B. (1998). Harm Reduction in Asia: A Successful Response to Hidden Epidemics-The Asian Harm Reduction Network. *Harm reduction in Asia Crofts*, 12(B), 109-115.
- Elmamouz, M (2011). *Investigating the Relationship between Information Literacy and Job Performance of Secondary School Principals in Parsabad Moghan*. Master thesis. Allameh Tabatabaei University, Tehran.
- Freeman, C. & Soete, L. (2002). *The Economics of Industrial Innovation*. London and Newyork: Routledge.
- Hsu, M.A. & Chen, F.H. (2017). The Cross-Level Mediating Effect of Psychological Capital on the Organizational Innovation Climate-Employee Innovative Behavior Relationship. *Journal of creative behavior*, 51(2), 128-139.
- Naveed, M. A.; Iqbal, J.; Asghar, M.Z.; Shaukat, R.; Seitamaa-hakkarainen, P. (2023). Information Literacy as a Predictor of Work Performance: The Mediating Role of Lifelong Learning and Creativity. *Behav. Sci*, 13(1), 1- 24.
- Wu, M. S. (2019). Information literacy, creativity and work performance. *Information Development*, 35(5), 676-687.

Abstract the relationship between information literacy with organizational creativity and job performance of public librarians in Kermanshah province

Saleh Rahimi¹, Hasti Sedighi², Mahmoud Moradi³

Abstract

This study aimed to investigate the relationship between information literacy with organizational creativity and the job performance of public librarians in Kermanshah province.

This research has been done by the descriptive-correlation method. The statistical population of this study consists of all librarians of public libraries in Kermanshah province (170 persons). Based on the Cochran formula, 118 individuals were selected as a sample. The sampling method used was stratified random sampling. Three standard questionnaires were used to collect data: Qasemi Information Literacy (2007), Dorabaji et al. (1998), and Paterson Job Performance (1970). The reliability of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha coefficient and was 0.81, 0.93, and 0.97, respectively, indicating that the questionnaires have good reliability. Descriptive indices, Pearson correlation coefficient, and Sobel test were used to analyze the data and test the research hypotheses.

The results showed that more creative and high-performing librarians have more information literacy and can achieve higher goals. Therefore, increasing information literacy among librarians makes them more creative, enhances their job performance, and consequently improves the performance of public libraries.

Based on the results, increasing information literacy among librarians makes them more creative, enhances their job performance, and consequently improves the performance of public libraries. As a result, Kermanshah Public Library Managers can improve librarians' information literacy, Enhance their organizational creativity and career performance, and improve the performance of the public libraries under their management.

Keywords: Information literacy, organizational creativity, job performance, Librarians, Public Library, Kermanshah.

¹. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran. (Corresponding author). s.rahimi@razi.ac.ir

². M. A in Knowledge and Information Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

³. Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.