



دانشگاه بیرجند

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی

پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

علم اطلاعات و دانش‌شناسی

رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی

استان‌های کرمانشاه و خراسان جنوبی

استاد راهنما

دکتر محمدجواد هاشم‌زاده

استاد مشاور

دکتر علی‌عسگری

نگارش

معصومه محمدی

شهریور ۱۳۹۳

کلیه مزایا اعم از چاپ و تکثیر، نسخه برداری، ترجمه، اقتباس... از پایان نامه کارشناسی ارشد برای دانشگاه بیرجند محفوظ می باشد. نقل مطالب با ذکر مأخذ بلامانع است.

ماحصل آموختہ ٹایم رائتدیم می کنم بہ:

دستان پرتوان، مدرم

ونجاہ ہمیشہ نکران، مدرم

کہ حرچہ آموختم درکتب عشق ثما آموختم وحرچہ بلو شتم قطره ای از دریای بی کران مہربانان راسپاس توانم بلویم.

امروز ہستی ام بہ امید ثماست وفردا کلید باخ بہ شتم رضای ثما

رہ آوردی کران سنگ ترا ز این ارزان نہا شتم تا بر خاک پیمان نہا کنم، باشد کہ حاصل تلاشم نیم کوزہ غبار محبتتیاں را بزوداید.

وتقدیم بہ:

تام خواہران و برادرانم کہ مہر شان در پی حرا حساس من است

و بہ ہمسائی کہ بی آنکہ بدانند دوستان دارم.

پاسکداری

خدایا...^۱

به من توفیق تلاش در شگفت، صبر در نوسیدی، رفتن بی همراه، جهاد بی سلاح، کار بی پاداش، فداکاری در سکوت، دین بی دنیا، مذهب بی عوام، عظمت بی نام، خدمت بی نان، ایمان بی ریا، خوبی بی نمود، کسالتی بی حامی، قناعت بی غرور، عشق بی هوس، تمنائی در انبوه جمعیت، دوست داشتن بی آنکه دوست بدارند، روزی کن.

خدایا...

به من تقوای سنجیده و بزرگواری، انبوه مسئولیت نلغزم و از تقوای پر بهیز مصونم دار تا در خلوت عزت بنوسم.

عمیق ترین شکرهای قلبی ام را تقدیم می کنم به:

اتادار بهنامی فریخته و بزرگوارم، جناب آقای دکتر محمد جواد ششم زاده، که در کمال فضل و دانش، مواضع و مهربان و در عین دقت و سخت گیری، صبور و دلسوز بودند، ایشان را پاس می گویم برای آنکه بار دیگر شوق آموختن را در وجودم زنده گردانند.

و پاس و قدر دانی دارم از جناب آقای دکتر علی عمکری که صبورانه از ابتدای کار همراه و مشاور من بودند.

از اساتید داور سرکار خانم دکتر لیلی سینی و جناب آقای دکتر مهدی پورنظمی نیز داوری این کار بنده را قبول کردند، نهایت پاس را دارم.

و شکر از:

تمام دوستان عزیزم که در این راه یاورم بودند و تمامی کسانی که حضور و کمک ایشان بهانه ای بود برای تلاش بنامم.

۱. مناجات دکتر علی شریعتی

چکیده

مقدمه /زمینه: امروزه در جوامع اطلاعاتی، سواد اطلاعاتی به عنوان عنصر ضروری برای تعهد و کارایی کارکنان سازمان‌ها محسوب می‌شود. بنابراین کتابخانه‌های عمومی نیز به عنوان سازمان‌های اطلاعات مدار نیازمند نیروی انسانی متخصص و متعهد هستند. لذا تعیین رابطه بین مهارت‌های سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کتابداران به منظور افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان ضروری است.

هدف: هدف انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان‌های کرمانشاه و خراسان جنوبی می‌باشد.

روش شناسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری آن کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی استان‌های کرمانشاه و خراسان جنوبی بوده که به صورت رسمی یا پیمانی، در سال ۹۲-۱۳۹۳ مشغول ارائه خدمت بودند. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای انجام گرفت که بر این اساس تعداد نمونه ۱۴۷ نفر انتخاب شد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه سواد اطلاعاتی و پرسشنامه استاندارد تعهد شغلی استفاده شده و به منظور اطمینان از پایایی پرسشنامه‌ها مجدداً ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد، که ضریب آلفای کرونباخ برای سواد اطلاعاتی (۰/۹۳) و تعهد شغلی (۰/۹۱) بدست آمد.

یافته‌ها / نتایج: به طور کلی بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان‌های کرمانشاه و خراسان جنوبی رابطه مثبت ($r=0/371$) وجود دارد. همچنین بین هر یک از ابعاد سواد اطلاعاتی کارکنان به جزء بعد مکان‌یابی و تعهد شغلی آنان و نیز بین سواد اطلاعاتی و هر یک از ابعاد تعهد شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد. سواد اطلاعاتی ۴۹ درصد واریانس تعهد شغلی را تبیین می‌کند. یافته‌ها نشان داد که بین سواد اطلاعاتی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان‌های کرمانشاه و خراسان جنوبی تفاوت معنادار، ولی بین تعهد شغلی آنان تفاوت وجود نداشت. همچنین بین سواد اطلاعاتی کارکنان بر اساس رشته تحصیلی تفاوت معنادار، ولی بین تعهد شغلی آنان را بر اساس رشته تحصیلی تفاوت وجود نداشت و نیز بین سواد اطلاعاتی کارکنان بر اساس سطح تحصیلات تفاوت معنادار، اما بین تعهد شغلی آنان بر اساس سطح تحصیلات تفاوت معنادار وجود داشت.

اصالت/ارزش: در زمینه رابطه بین سواد اطلاعاتی و ابعاد مدیریتی پژوهش‌های اندکی صورت گرفته است، اما در داخل و خارج از ایران پژوهشی یافت نشد که رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی به عنوان یکی دیگر از ابعاد مدیریتی در بین کارکنان یک سازمان را مورد بررسی قرار داده باشد. این پژوهش می‌تواند نوعی آگاهی‌رسانی به مسئولین ذی‌ربط در خصوص اثرات مثبت مهارت‌های سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان و پیدا کردن راه‌حل‌هایی برای افزایش مهارت‌های سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی در بین کارکنان باشد.

کلیدواژه‌ها: سواد اطلاعاتی، تعهد شغلی، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی، کرمانشاه، خراسان جنوبی

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه	۲
۱-۱ بیان مسأله	۴
۲-۱ اهمیت و ضرورت انجام پژوهش	۶
۳-۱ اهداف پژوهش	۸
۴-۱ فرضیه‌های پژوهش	۸
۵-۱ تعاریف عملیاتی متغیرها و اصطلاحات پژوهش	۹

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مقدمه	۱۲
۱-۲ مبانی نظری پژوهش	۱۲
۱-۱-۲ تعریف و مفهوم سواد	۱۳
۲-۱-۲ انواع سواد	۱۴
۱-۲-۱-۲ سواد اجتماعی	۱۴
۲-۲-۱-۲ سواد انتقادی	۱۴
۳-۲-۱-۲ سواد شغلی	۱۵
۴-۲-۱-۲ سواد شبکه‌ای	۱۵
۵-۲-۱-۲ سواد رسانه‌ای	۱۵
۶-۲-۱-۲ سواد رایانه‌ای	۱۶
۳-۱-۲ تاریخچه پیدایش سواد اطلاعاتی	۱۶
۴-۱-۲ مفهوم و تعاریف سواد اطلاعاتی	۱۹
۵-۱-۲ مهارت‌های سواد اطلاعاتی	۲۲
۶-۱-۲ ابعاد سواد اطلاعاتی	۲۲
۱-۲-۱-۶ توانایی تشخیص نیاز اطلاعاتی	۲۳
۲-۶-۱-۲ توانایی مکانیابی اطلاعات	۲۳
۳-۶-۱-۲ توانایی ارزیابی اطلاعات	۲۳
۴-۶-۱-۲ استفاده مؤثر از اطلاعات	۲۴
۷-۱-۲ استاندارد سواد اطلاعاتی	۲۴
۸-۱-۲ نقش کتابداران در توسعه سواد اطلاعاتی	۲۵

- ۹-۱-۲ سواد اطلاعاتی در سازمان‌ها ۲۵
- ۱-۹-۱-۲ سواد اطلاعاتی مدیریتی ۲۶
- ۲-۹-۱-۲ سواد اطلاعاتی سازمانی ۲۶
- ۳-۹-۱-۲ سواد اطلاعاتی تخصصی ۲۶
- ۱۰-۱-۲ مهارت‌های حرفه‌ای، شغلی و مدیریتی کارکنان ۲۷
- ۱۱-۱-۲ مفهوم و تعریف تعهد ۲۹
- ۱۲-۱-۲ تعهد شغلی و تعاریف آن ۳۱
- ۱۳-۱-۲ عوامل مؤثر بر تعهد شغلی ۳۳
- ۱۴-۱-۲ ابعاد تعهد شغلی ۳۴
- ۱-۱۴-۱-۲ وابستگی حرفه‌ای ۳۵
- ۲-۱۴-۱-۲ وابستگی سازمانی ۳۵
- ۳-۱۴-۱-۲ پایبندی به ارزش‌های کار ۳۶
- ۴-۱۴-۱-۲ مشارکت شغلی ۳۶
- ۱۵-۱-۲ تعهد شغلی و مفاهیم مشابه ۳۷
- ۱-۱۵-۱-۲ تعهد شغلی و وجدان کاری ۳۷
- ۲-۱۵-۱-۲ تعهد شغلی و نگرش شغلی ۳۸
- ۳-۱۵-۱-۲ تعهد شغلی و کیفیت حیات شغلی ۳۸
- ۱۶-۱-۲ سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کتابداران ۳۸
- ۲-۲ پیشینه پژوهش ۴۰
- ۱-۲-۲ تحقیقات مربوط به ارتباط بین سواد اطلاعاتی با متغیرهای مدیریتی در داخل و خارج از کشور ۴۱
- ۱-۱-۲-۲ سواد اطلاعاتی و اثربخشی سازمانی ۴۱
- ۲-۱-۲-۲ سواد اطلاعاتی و بهره‌وری ۴۱
- ۳-۱-۲-۲ سواد اطلاعاتی و بازارگرایی ۴۲
- ۴-۱-۲-۲ سواد اطلاعاتی و کارآفرینی ۴۲
- ۵-۱-۲-۲ سواد اطلاعاتی و محیط کار ۴۲
- ۶-۱-۲-۲ سواد اطلاعاتی و شغل ۴۳
- ۷-۱-۲-۲ سواد اطلاعاتی و آموزش عالی ۴۴
- ۸-۱-۲-۲ سواد اطلاعاتی و کتابخانه ۴۶
- ۹-۱-۲-۲ سواد اطلاعاتی و انگیزش شغلی ۴۶
- ۲-۲-۲ تحقیقات مربوط به ارتباط تعهد شغلی با متغیرهای مختلف در داخل و خارج از کشور ۴۷
- ۱-۲-۲-۲ تعهد شغلی و رضایت شغلی ۴۷
- ۲-۲-۲-۲ تعهد شغلی و انگیزش شغلی ۴۷

۳-۲ استنتاج از مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش ۴۸

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

مقدمه	۵۰
۳-۱ نوع و روش پژوهش	۵۰
۳-۲ جامعه آماری	۵۱
۳-۳ حجم نمونه و روش نمونه‌گیری	۵۱
۳-۴ ابزار و روش گردآوری داده‌ها	۵۲
۳-۵ روایی و پایایی ابزار گردآوری	۵۳
۳-۶ روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها	۵۴
۳-۷ محدودیت‌های پژوهش	۵۵

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

مقدمه	۵۷
۴-۱ توصیف داده‌ها	۵۷
۴-۲ پاسخ به فرضیه‌های پژوهش	۵۸
۴-۲-۱ فرضیه اول	۵۸
۴-۲-۲ فرضیه دوم	۵۹
۴-۲-۳ فرضیه سوم	۶۲
۴-۲-۴ فرضیه چهارم	۶۶
۴-۲-۵ فرضیه پنجم	۶۷
۴-۲-۶ فرضیه ششم	۶۸
۴-۲-۷ فرضیه هفتم	۶۹
۴-۲-۸ فرضیه هشتم	۷۰
۴-۲-۹ فرضیه نهم	۷۱
۴-۲-۱۰ فرضیه دهم	۷۳
۴-۳ جمع بندی یافته‌ها	۷۴

فصل پنجم: بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

مقدمه	۷۷
۵-۱ خلاصه پژوهش	۷۷

۸۰	۲-۵ بحث و بررسی فرضیه‌ها
۸۰	۱-۲-۵ فرضیه اول
۸۱	۲-۲-۵ فرضیه دوم
۸۳	۳-۲-۵ فرضیه سوم
۸۵	۴-۲-۵ فرضیه چهارم
۸۵	۵-۲-۵ فرضیه پنجم
۸۶	۶-۲-۵ فرضیه ششم
۸۷	۷-۲-۵ فرضیه هفتم
۸۷	۸-۲-۵ فرضیه هشتم
۸۸	۹-۲-۵ فرضیه نهم
۸۹	۱۰-۲-۵ فرضیه دهم
۸۹	۳-۵ نتیجه‌گیری
۹۱	۴-۵ پیشنهادهای پژوهش
۹۱	۱-۴-۵ پیشنهادهایی برخاسته از یافته‌های پژوهش
۹۳	۲-۴-۵ پیشنهادهایی برای پژوهش‌های آتی
۹۶	فهرست منابع
۱۰۶	پیوست‌ها

فهرست جدول‌ها و شکل‌ها

- شکل ۱-۱ ۶
- شکل ۱-۲ ۳۱
- جدول ۱-۳ توزیع فراوانی کارکنان دو استان ۵۱
- جدول ۲-۳ ابعاد سواد اطلاعاتی کارکنان و نحوه سنجش آنها ۵۲
- جدول ۳-۳ ابعاد تعهد شغلی و نحوه سنجش آنها ۵۳
- جدول ۴-۳ مقادیر آلفای کرونباخ بدست آمده برای هر یک ابعاد مفهوم سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی ... ۵۴
- جدول ۵-۳ نتایج آزمون توزیع نرمال بودن برای متغیرهای اصلی پژوهش ۵۵
- جدول ۱-۴ توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی پاسخگویان به سؤالات ۵۸
- جدول ۲-۴ ضریب همبستگی بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان ۵۸
- جدول ۳-۴ ضرایب همبستگی بین ابعاد سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان ۵۹
- جدول ۴-۴ میانگین نمرات گویه‌های مؤلفه تشخیص نیاز اطلاعاتی ۶۰
- جدول ۵-۴ میانگین نمرات گویه‌های مؤلفه مکان‌یابی اطلاعات ۶۱
- جدول ۶-۴ میانگین نمرات گویه‌های مؤلفه ارزیابی اطلاعات ۶۱
- جدول ۷-۴ میانگین نمرات گویه‌های مؤلفه استفاده مؤثر از اطلاعات ۶۲
- جدول ۸-۴ ضرایب همبستگی بین ابعاد تعهد شغلی و سواد اطلاعاتی کارکنان ۶۳
- جدول ۹-۴ میانگین نمرات گویه‌های وابستگی حرفه‌ای ۶۴
- جدول ۱۰-۴ میانگین نمرات گویه‌های مؤلفه وابستگی سازمانی ۶۴
- جدول ۱۱-۴ میانگین نمرات گویه‌های مؤلفه پایبندی به ارزش‌های کار ۶۵
- جدول ۱۲-۴ میانگین نمرات مؤلفه‌های فرعی مشارکت شغلی ۶۵
- جدول ۱۳-۴ خلاصه مدل ۶۶
- جدول ۱۴-۴ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه ۶۶

- جدول ۴-۱۵ ضرایب تأثیر ۶۷
- جدول ۴-۱۶ نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین سواد اطلاعاتی بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان‌های کرمانشاه و خراسان جنوبی ۶۸
- جدول ۴-۱۷ نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین تعهد شغلی بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان‌های کرمانشاه و خراسان جنوبی ۶۹
- جدول ۴-۱۸ نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین سواد اطلاعاتی بین کارکنان دارای رشته تحصیلی کتابداری و غیر کتابداری ۷۰
- جدول ۴-۱۹ نتایج آزمون تی مستقل برای مقایسه میانگین تعهد شغلی بین کارکنان دارای رشته تحصیلی کتابداری و غیر کتابداری ۷۱
- جدول ۴-۲۰ میانگین سواد اطلاعاتی گروه‌های مختلف تحصیلی ۷۲
- جدول ۴-۲۱ آزمون معناداری تفاوت بین سواد اطلاعاتی کارکنان بر اساس سطوح تحصیلی مختلف ۷۲
- جدول ۴-۲۲ خلاصه نتایج آزمون ال اس دی سواد اطلاعاتی کارکنان بر اساس سطوح تحصیلی مختلف ۷۳
- جدول ۴-۲۳ میانگین تعهد شغلی گروه‌های مختلف تحصیلی ۷۴
- جدول ۴-۲۴ آزمون معناداری تفاوت بین تعهد شغلی کارکنان بر اساس سطوح تحصیلی مختلف ۷۴
- جدول ۵-۱ خلاصه نتایج فرضیه‌های پژوهش ۷۹

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

تا پیش از قرن نوزدهم، داشتن سواد فقط برای طبقه نخبه قدرتمند و به طور قابل ملاحظه‌ای برای طبقه اعیان و روحانیون، قابل دسترس بوده است. اما پس از این دوره بر اساس یک ایدئولوژی جهانی، سواد به عنوان یک مهارت عمومی هدف اصلی آموزش و پرورش به شمار آمد (عینی، ۱۳۸۸). در طول تاریخ سواد معنی متعددی به خود گرفته است. مفهوم سواد از بی‌سوادی مطلق یعنی وضعیتی که فرد نمی‌تواند بخواند و بنویسد آغاز می‌شود و تا سوادهای مختلفی که امروزه تعریف می‌شود، گسترش می‌یابد. آخرین معنایی که برای سواد در نظر گرفته شده، سواد اطلاعاتی^۱ است (صفوی و محبوب، ۱۳۸۹).

اصطلاح سواد اطلاعاتی را اولین بار زورکوفسکی^۲ در سال ۱۹۷۴ بیان کرد. از نظر وی افرادی که در زمینه کاربرد منابع اطلاعاتی در خصوص تخصص کار خود آموزش دیده‌اند، باسواد اطلاعاتی نامیده می‌شوند. آنها تکنیک‌ها و مهارت‌های استفاده و کاربرد میزان گسترده‌ای از ابزارهای اطلاعاتی را به خوبی منابع ابتدایی، در قالب راه‌حل‌های اطلاعاتی حل مسائل می‌دانند. فرد با سواد اطلاعاتی باید دریابد که چه زمانی به اطلاعات نیاز دارد. 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 (داورپناه، قاسمی و سیامک، ۱۳۸۷).

^۱ Information Literacy

^۲ Zurkowski

تعاریف زیادی از سواد اطلاعاتی در منابع مختلف آمده است که بیشتر آنها مشخصه های سواد اطلاعاتی را داشتن مهارت‌های پایه رایانه‌ای و اینترنت برای بازیابی اطلاعات و توانایی ایجاد ارتباط توصیف کرده‌اند. در واقع قابلیت برخورداری از سواد اطلاعاتی شامل تشخیص نیاز اطلاعاتی (شناخت حوزه موضوعی کارکرد و درک سازماندهی اطلاعاتی)، مکان‌یابی اطلاعات (توانایی جستجو در میان انواع ابزارهای چاپی و الکترونیکی به منظور بازیابی)، ارزیابی (تجزیه و تحلیل منابع اطلاعاتی و اولویت بندی منابع)، استفاده مؤثر از اطلاعاتی (کاربردی کردن اطلاعات) می‌باشد که در پژوهش حاضر نیز به این چهار مؤلفه پرداخته می‌شود. در مجموع سواد اطلاعاتی شامل مهارت‌هایی است که موجب استفاده مؤثر از اطلاعات می‌شود (قاسمی، ۱۳۸۵).

امروزه در جوامع اطلاعاتی، سواد اطلاعاتی به عنوان یکی از ملزومات دسترسی آزاد شهروندان به اطلاعات اهمیت خاصی یافته و در سیاست های کلان این جوامع از جایگاه والایی برخوردار شده است. در مقابل توجه به این مقوله نزد سیاست گذاران 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 تعهد و کارایی کارکنان سازمان ها، اثربخشی، رشد اقتصادی و بهره وری ملی^۱ نام برده شده است (نیک‌پور، مظری توکلی و رجائی‌پور، ۱۳۸۳).

اندیشه تعهد به عنوان یک موضوع اساسی در نوشته‌های مدیریت وجود دارد و این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است، که سازمان می‌تواند به آن متکی باشد و کارکنان را بر اساس ملاک تعهد ارزشیابی کند. در سال‌های گذشته گاهی به تعهد به عنوان یک موضوع جالب، توجه شده ولی اخیراً توجه زیادی به آن معطوف گردیده است. امروزه برای تعهد انواعی در نظر گرفته شده که یکی از انواع آن تعهد شغلی^۲ می‌باشد (طالب‌پور و امامی، ۱۳۸۵). بلا^۳ و همکارانش (۱۹۸۵) برای تعهد شغلی چهار بعد را که شامل، وابستگی حرفه‌ای (علاقه و رضایت از شغل)، وابستگی سازمانی (ارتباط روحی، عقلانی و دلدادگی به اهداف سازمان)، پای‌بندی به ارزش‌های کار (میل و اشتیاق فرد به شغل خود و انتظاراتی که دیگران از شغل او دارند)، مشارکت شغلی (میزان درگیری و اشتیاق فرد در انجام وظایف شغلی خود) در نظر گرفته‌اند، که در پژوهش حاضر نیز به این ابعاد پرداخته می‌شود.

تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می‌دهد. تعهد شغلی، اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می‌تواند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد،

¹ National Productivity

² Job Commitment

³ Blau

بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی خود در نظر می‌گیرند. علاوه بر این افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف شغل خود می‌کنند (هاکت، لاپیر و هاسدورف^۱، ۲۰۰۱). همچنین به میزانی که شخص کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب اعتبارش بداند تعهد شغلی او افزایش می‌یابد (گمینیان، سلیمی و رجایی‌پور، ۱۳۸۳). با توجه به اینکه وظیفه و تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی تا حد زیادی وابستگی به شیوه ارائه خدمات حرفه‌ای‌شان دارد و سواد اطلاعاتی یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های شغلی این نوع کارکنان محسوب می‌گردد، بدیهی است که این گونه افراد بر اساس سواد و میزان اطلاعاتی که کسب کرده‌اند، تعهد و هویت شغلی مناسب‌تری را ابراز دارند. و این در جهت بهره‌وری و کارایی کتابخانه‌ها بیشتر نمود پیدا می‌کند.

۱-۱ بیان مسأله

سواد اطلاعاتی به مجموعه توانمندی‌هایی اطلاق می‌شود که افراد به کمک آن می‌توانند تشخیص دهند که چه موقع به اطلاعات نیاز دارند و به جایابی، ارزیابی و استفاده مؤثر از اطلاعات مورد نیاز مبادرت ورزند. این تعریف از سواد اطلاعاتی، بر تعامل بین افراد جامعه، کتابخانه و خدمات اطلاع‌رسانی، فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، پژوهش، اطلاعات و ارزیابی، تفکر و استدلال انتقادی دلالت آشکاری دارد (هاشم زاده، یاری، ۱۳۸۹). سواد اطلاعاتی، شخص را خلاق کرده، تفکر انتقادی را در او پرورش می‌دهد و او را به شناخت درست شرایط و محیط جدید، ارزیابی مسائل، تصمیم‌گیری بهینه و اقدام مفید توانا می‌سازد؛ تفکر انتقادی نیز، فرد را به داوری و قضاوت درست، راهنمایی می‌کند (فتاحی، ۱۳۷۹).

سواد اطلاعاتی 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، و اینکه چگونه از اطلاعات به طور مؤثر و کارآمد استفاده کند، اطلاق شود. به طور کلی فرد با سواد اطلاعاتی نقش مهمی در افزایش اثربخشی بهره‌وری سازمان دارد (نیک پور، منظری توکلی و رجایی‌نژاد، ۱۳۹۰).

یکی از مهمترین سازمان‌ها که وظیفه آن خدمت به همه اقشار جامعه است کتابخانه‌های عمومی می‌باشند. در کتابخانه‌های عمومی، آموزش مراجعه‌کنندگان به کتابخانه، توسط کتابداران خدمتی جامع و فرآیندی است که باعث می‌شود استفاده‌کنندگان در حداقل زمان ممکن به اطلاعات مورد نیاز خود دست یابند. بر این اساس، کتابداران نقش مؤثری در ایجاد جامعه باسواد اطلاعاتی دارند و بر حسب وظیفه‌ای که

¹ Hackett; Lapierre & Hausdorf

در تکمیل زنجیره سواد اطلاعاتی دارند باید همزمان و هماهنگ با پیشرفت جامعه، نحوه ارائه خدمات خود را تغییر دهند. و این مهم در صورتی به دست می‌آید که خود کتابداران نیز از سواد اطلاعاتی کافی برخوردار باشند. از سوی دیگر داشتن سواد اطلاعاتی باعث می‌شود که فرد شاغل در کتابخانه‌ها نسبت به کار و شغل خود، تعهد لازم برای پیشبرد این هدف اساسی را در وجود خود احساس و ابراز نماید، بنابراین کتابخانه‌ای موفق‌تر است که نیروی انسانی با سواد اطلاعاتی و متعهدی داشته باشد چرا که سواد اطلاعاتی از جدیدترین تکنیک‌ها، جهت افزایش اثربخشی و کارایی از طریق افزایش تعهد نیروی انسانی به حساب می‌آید.

یکی از عوامل پنهان، ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آن‌ها به سازمان و شغلشان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد. شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه پیوند دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سال‌ها در سازمان می‌مانند ولی عامل ماندن آن‌ها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی‌دارند بلکه اگر فرصت پیدا کنند بار سنگینی بر دوش سازمان می‌گذارند. لذا برای افزایش تعهد شغلی کارکنان لازم است که به بر طرف ساختن نیازهای آنان در محیط کار توجه کنیم (دلگشایی، توفیقی و کرمانی، ۱۳۸۷).

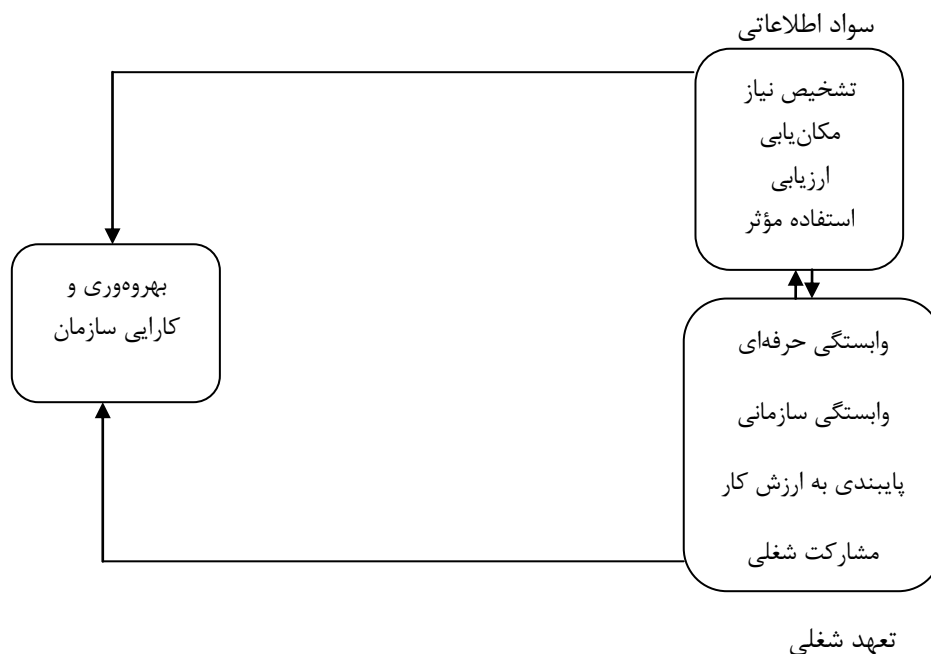
منظور از تعهد شغلی توجه افراد به وظایف و مسئولیت‌های شغلی، انجام درست و معقول کار بوده که در نهایت موفقیت سازمان متبوع را به همراه دارد. تحقق کامل تعهد شغلی و پایبندی به آن در بین تمام نیروهای سازمان، می‌تواند بهترین برآیند عملکرد مدیریت منابع انسانی سازمان بوده و نشانه رشد یافتگی اجتماعی و توجه به وظایف انسانی در برابر شغل باشد. تعهد شغلی از یک سو موجب می‌شود تا کارکنان سازمان‌ها تکالیف و وظایف خویش را با اشتیاق و انگیزش و رغبت بالاتری به سامان برسانند؛ و از سوی دیگر موجب بهبود تعامل و ارتباط آنان با «ارباب رجوع» گردد (قربانی، نفری و رضایی، ۱۳۹۱).

کتابخانه‌های عمومی نقش سازنده و مهمی در توسعه و ارتقای منابع انسانی در جوامع امروز ایفا می‌کنند، یکی از اهداف مهم این کتابخانه‌ها کمک به بهتر بودن فرد در جامعه، خودآموزی، سوادآموزی و آموزش سواد اطلاعاتی است که در نتیجه اثربخشی و بهره‌وری کتابخانه‌ها افزایش خواهد یافت (تفرشی، انگوری تقوی، ۱۳۸۷)، اجرای کامل چنین نقشی علاوه بر عوامل متعدد دیگر تا حدود زیادی به تعهد شغلی کارکنان این کتابخانه‌ها که از ارکان اصلی نظام کتابخانه‌های عمومی هستند، بستگی دارد. از طرفی رشد سریع اطلاعات و تغییرات مداوم فناوری که راه‌های دستیابی به اطلاعات را تحت تأثیر خود قرار داده است، لزوم داشتن سواد اطلاعاتی و نقش آن را برای کتابداران این کتابخانه‌ها بیشتر نمایان می‌سازد.

از آنجایی که بررسی‌های صورت گرفته نشان داده است که سواد اطلاعاتی با ابعاد مدیریتی رابطه دارد، بنابراین تعهد شغلی نیز به عنوان یکی از ابعاد مدیریتی می‌تواند مانند دیگر ابعاد علی‌الخصوص در بین کارکنان کتابخانه‌های عمومی بر اساس ماهیت شغل‌شان با سواد اطلاعاتی رابطه داشته باشد.

بنابراین در این پژوهش سعی می‌شود رابطه ابعاد سواد اطلاعاتی با تعهد شغلی در میان کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان‌های کرمانشاه و خراسان جنوبی مورد بررسی قرار گیرد و مسأله اصلی پیش‌روی پژوهش حاضر در درجه نخست این است که آیا بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی رابطه وجود دارد یا خیر؟ اگر رابطه وجود دارد در چه حدی است؟ آیا از طریق سواد اطلاعاتی می‌توان تعهد شغلی کارکنان کتابخانه را پیش‌بینی کرد؟ آیا بین مؤلفه‌های هر کدام از دو عنصر (سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی) رابطه خاصی وجود دارد؟ در این پژوهش سعی می‌شود به این سؤالات، و سوالاتی از این قبیل پاسخ داده شود.

بنابراین پژوهش حاضر در صدد آن است به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی بپردازد تا پاسخی برای سؤالات یاد شده بیابد.



شکل ۱-۱ نمودار مفهومی پژوهش

۲-۱ اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

مهارت دستیابی مؤثر به اطلاعات مورد نیاز، با صرف حداقل زمان و هزینه، یک مهارت ارزشمند و اساسی برای همه سازمان‌هایی است که به دنبال بهره‌وری هستند؛ مهارتی که امروزه آن را سواد اطلاعاتی می‌نامند. سواد اطلاعاتی مجموعه‌ای از توانمندی‌هاست که افراد را قادر می‌سازد دریابند چه موقع به اطلاعات نیاز دارند و نیز توانایی مکان‌یابی ارزیابی و به کارگیری مؤثر اطلاعات مورد نیاز را فراهم می‌کند.

سازد (انجمن کتابداران آمریکا^۱، ۲۰۰۸). همان‌گونه که می‌دانیم امروزه مفهوم سواد به معنی توانایی خواندن و نوشتن به سواد اطلاعاتی شبکه ای تغییر یافته است. بنابراین الزامی است که کارکنان پیرامون اصول اساسی و کارکردهای پایه و یافتن اطلاعات در شبکه های ارتباطی بخصوص اینترنت آگاهی کسب کنند، و به سمت سواد اطلاعاتی (توانایی کشف)، دسترسی الکترونیکی به اطلاعات و استفاده از شبکه‌های ارتباطی حرکت کنند (پریخ، ۱۳۸۶)، از سوی دیگر موفقیت کتابخانه‌های امروزی در گرو داشتن کارکنان، دارای قابلیت‌های سواد اطلاعاتی (با توانایی شناخت، جایابی، ارزیابی و استفاده مؤثر از اطلاعات مورد نیاز) متعهد و کارآمد می‌باشد، تا در برخورد با رشد سریع فناوری اطلاعات بتوانند از عهده وظایف سازمانی خود برآیند. 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. نظر به اهمیت موضوع سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان، در کتابخانه‌ها، و با توجه به رسالت کارکنان در جهت افزایش کارایی و اثربخشی کتابخانه‌ها، تصمیم گرفته شد تا با انجام این پژوهش و شناسایی مهارت‌های سواد اطلاعاتی جامعه پژوهش و با ارائه پیشنهاداتی قدم در راهی گذاشته شود تا انتخاب نیروی انسانی دارای مهارت‌های سواد اطلاعاتی در بین جامعه پژوهش مورد توجه قرار گیرد. نتایج این پژوهش ممکن است در بهبود بهره‌وری کتابخانه‌ها مؤثر باشد و به تحول این حوزه پژوهشی منجر شود.

همچنین نتایج این تحقیق می‌تواند مورد استفاده سیاست‌گذاران آموزش عالی کشور و دانشگاهیان و بخصوص کتابخانه‌ها قرار گیرد. نتایج این پژوهش به سیاست‌گذاران سازمان‌ها کمک می‌کند تا در برخورد با رشد سریع فناوری اطلاعات در عصر حاضر با بکارگیری نیروی انسانی کارآمد و آشنا به فناوری اطلاعات و ارتباطات و به تبع آن دارا بودن سواد اطلاعاتی و از سوی دیگر متعهد، باعث افزایش کارایی سازمان خود شوند. با تدارک تجهیزات نرم افزاری و سخت افزاری کامپیوتری جدید و آموزش نحوه استفاده از این تجهیزات توانایی مکان‌یابی اطلاعات و بهره‌مندی از آن را در ارتقای و پیشبرد اهداف فردی و سازمانی کارکنان افزایش دهند که این باعث افزایش تعهد شغلی و در نهایت توسعه ملی خواهد شد.

در واقع در این پژوهش سعی می‌شود رابطه ابعاد سواد اطلاعاتی با تعهد شغلی در میان کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خراسان جنوبی و استان کرمانشاه مورد بررسی قرار گیرد. 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 تعهد شغلی ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی در ایران و خارج از آن در این مورد یافت نشده است، ضرورت انجام این پژوهش بیشتر نمایان می‌شود.

¹ American Library Association(ALA)

۳-۱ اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان‌های کرمانشاه و خراسان جنوبی است. در همین راستا و برای رسیدن به هدف اصلی، اهداف فرعی نیز مورد توجه هستند که عبارتند از:

۱. بررسی رابطه بین ابعاد سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه و استان خراسان جنوبی،
۲. بررسی رابطه بین ابعاد تعهد شغلی و سواد اطلاعاتی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه و استان خراسان جنوبی،
۳. بررسی میزان سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان بر اساس استان محل خدمت، رشته تحصیلی و سطح تحصیلات.

۴-۱ فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین سواد اطلاعاتی کارکنان و تعهد شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین تعهد شغلی کارکنان و هر یک از ابعاد سواد اطلاعاتی (تشخیص نیازهای اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و استفاده مؤثر از اطلاعات) رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین سواد اطلاعاتی کارکنان و هر یک از ابعاد تعهد شغلی (وابستگی حرفه‌ای، وابستگی سازمانی، پایبندی به ارزش کار و میزان مشارکت شغلی) رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- سواد اطلاعاتی پیش‌بینی‌کننده تعهد شغلی کارکنان کتابخانه است.
- ۵- بین سواد اطلاعاتی کارکنان کتابخانه‌های عمومی دو استان تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۶- بین تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی دو استان، تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۷- بین سواد اطلاعاتی کارکنان کتابخانه‌های عمومی دو استان بر اساس رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۸- بین تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی دو استان بر اساس رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۹- بین سواد اطلاعاتی کارکنان کتابخانه‌های عمومی دو استان بر اساس سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد.

۱۰- بین تعهدشغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی دو استان بر اساس سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد.

۱-۵ تعاریف عملیاتی متغیرها و اصطلاحات پژوهش

برای درک بهتر مفاهیم مطرح شده در فرضیه‌های پژوهش در این بخش تعریف‌های عملیاتی مربوط به متغیرها و بعضی اصطلاحات اصلی مطرح شده، ارائه می‌شود:

متغیرها پژوهش

سواد اطلاعاتی: مجموعه قابلیت‌ها و توانایی‌هایی توسط جامعه این پژوهش است برای تشخیص این مسأله که چه زمانی به وجود اطلاعات نیاز است و چه زمانی نیست و همچنین توانایی جایابی، ارزیابی و استفاده مؤثر از اطلاعات مورد نیاز توسط آنان. در مفهوم وسیع‌تر سواد اطلاعاتی اشاره به توانایی دسترسی و استفاده از طیف متنوعی از منابع اطلاعات دارد تا یک نیاز اطلاعاتی حل و فصل شود. معیارهای منتشر در این تعریف، مبنای عمل در این پژوهش است.

تعهد شغلی: در این پژوهش تعهد شغلی با توجه به ابعاد چهارگانه که بلا و همکاران (۱۹۸۵) و با عنایت به این که رابطه هر یک از ابعاد آن با سواد اطلاعاتی مدنظر است به تفکیک ابعاد چهارگانه آن عبارتند از: بُعد اول وابستگی حرفه‌ای، بُعد دوم وابستگی سازمانی، بُعد سوم پایبندی به ارزش‌های کار، بُعد چهارم مشارکت شغلی در نظر گرفته شد.

اصطلاحات پژوهش

تشخیص نیاز اطلاعاتی: شامل شناخت حوزه موضوعی کارکرد و اولویت‌بندی نیازهای اطلاعاتی جامعه پژوهش می‌باشد.

مکان‌یابی اطلاعات: منظور طرق دستیابی به محل اطلاعات مورد نیاز می‌باشد که اطلاعات ممکن است در بانک‌های اطلاعاتی، اینترنت، مواد موجود در کتابخانه، و یا شامل همکاری بین کتابخانه‌ها نیز باشد.

ارزیابی و استفاده مؤثر از اطلاعات: نحوه تصمیم‌گیری جامعه پژوهش در خصوص انتخاب اقلام اطلاعاتی با ارزش و استخراج مناسب‌ترین اطلاعات.