



DOR: [20.1001.1.22285318.1397.8.4.2.5](https://doi.org/10.22285/318.1397.8.4.2.5)

رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان مازندران

حامد کوچک‌نژاد ساروی *

ابوالقاسم بریمانی **

چکیده

هدف از این مطالعه، بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان مازندران بود. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری آن شامل: کلیه کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان مازندران به تعداد ۳۹۲ نفر بود. نمونه آماری از طریق جدول کرجسی و مورگان، ۱۹۶ نفر تعیین شد که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و سواد اطلاعاتی سیامک و داورپناه (۱۳۸۸) استفاده شده است و پایایی آن‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه تعهد سازمانی برابر ۰/۸۸ و پرسشنامه سواد اطلاعاتی برابر ۰/۸۷ به دست آمد. جهت بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی؛ شامل میانگین و آمار استنباطی شامل آزمون T و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد. بین سواد اطلاعاتی و ابعاد تعهد سازمانی شامل تعهد (هنجاری، مستمر و عاطفی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هم‌چنین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان بیش‌تر از مقدار متوسط می‌باشد؛ و تفاوت معناداری بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی در کارکنان مرد و زن وجود دارد.

واژگان کلیدی

سواد اطلاعاتی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر

* کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران barimani@iauneka.ac.ir

نویسنده مسؤول: ابوالقاسم بریمانی

مقدمه

"رفتار سازمانی"^۱ از اساسی‌ترین مباحث سازمان و مدیریت است که به بررسی و تحلیل رفتار افراد و کارکنان در سازمان می‌پردازد (Dehghan et al, 2012). در سازمان‌های امروزی سواد اطلاعاتی^۲ و تعهد سازمانی^۳ کارکنان از جمله متغیرهایی هستند که در پیشرفت کار یک سازمان و بهره‌وری آن نیز نقش مهمی ایفا می‌کنند. بنابراین، شناخت روش‌های مناسب جهت افزایش سواد اطلاعاتی، تعهد سازمانی و نهایتاً بهبود عملکرد کارکنان و بهره‌وری سازمان امری حیاتی است. با توجه به اهمیتی که این دو نگرش؛ یعنی، سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌های امروزی دارند، لذا بررسی‌های نگرشی در باره سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند ابزار ارزشمندی برای درک بهتر مدیران از کارکنان در سازمان‌ها باشند؛ و به عنوان ضرورت اصلی عامل انسانی در سازمان‌ها، بیش‌تر مورد توجه و مطالعه قرار گیرند.

جهان در حال گذر از جامعه صنعتی به سوی جامعه اطلاعاتی است این عامل سبب شده شکل و سطح سواد و اطلاعات از حالت قبلی خود تغییر کند، در نتیجه همه افراد از همه نسل‌ها نیاز به بازآموزی و سوادآموزی از نوع جدید در جامعه اطلاعاتی دارند (Bheshtyan, 2009, p 56). گسترش روزافزون فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و پیوند مستمر آن با زندگی روزمره افراد از یک سو و تخصصی‌تر شدن زمینه‌های مطالعاتی و تحقیقاتی در رشته‌های علمی از سوی دیگر و انفجار اطلاعات، آلودگی اطلاعات و ضرورت استخراج مناسب منابع معتبر از دیگر سو ضرورت پرداختن به سواد اطلاعاتی را دو چندان می‌سازد (Tabarsa et al, 2016, p114). گسترش کاربرد اینترنت منجر به تولید حجم عظیمی از اطلاعات شده است و افراد برای فعالیت‌های حرفه‌ای، شخصی و آموزشی‌شان باید بر مهارت‌های پردازش اطلاعات مسلط باشند و در این راستا، تبحر در کاربرد فن‌آوری اطلاعات کافی نیست، بلکه یادگیرندگان باید توانایی پردازش، تحلیل و نقد اطلاعات موجود را نیز داشته باشند. داشتن مهارت سواد اطلاعاتی این امکان را فراهم می‌نماید (Behrangi, 2013).

سواد اطلاعاتی یکی از مشخصه‌های بارز جامعه اطلاعاتی است که این امکان را به فرد می‌دهد تا برای رفع نیازهای اطلاعاتی خود بتواند به آسانی به اطلاعات دسترسی پیدا کند، از آن‌ها استفاده

1. organizational behavior
2. information literacy
3. Organizational Commitment

و آن‌ها را بررسی و ارزیابی کند. در قرن بیست و یکم که عصر اطلاعات نامیده شد، چنین مهارت‌هایی که دانش و اطلاعات را با کارایی به خدمات و کالاهای نو و ابتکاری تبدیل می‌کند، معرف اقتصادی‌های موفق بر دانش به شمار رفته‌اند (Sarlak, 2008). سواد اطلاعاتی اشاره به توانایی دسترسی و استفاده از طیف متنوعی از منابع اطلاعات دارد تا یک نیاز اطلاعاتی حل و فصل شود. سواد اطلاعاتی متضمن یافتن، ارزیابی، استفاده و به تبع آن قراردادن دانش در چرخه ارتباطات است (Nazari, 2006, p 14)؛ و به معنای توانایی در اتخاذ رفتار اطلاع‌یابی مناسب به منظور شناسایی اطلاعات موردنیاز برای تأمین نیازهای اطلاعاتی است، به طوریکه دسترسی به اطلاعات موردنیاز به استفاده صحیح، اخلاقی و مؤثر از اطلاعات در جامعه منجر شود. اطلاعات موردنیاز ممکن است از طریق هر کانال یا رسانه‌ای که میسر باشد به دست آید (Webber & Johnston, 2002). سواد اطلاعاتی شامل مهارت‌ها و قابلیت‌هایی است که موجب استفاده مؤثر از اطلاعات می‌شود (Repanovici, & Landoy, 2007)؛ و به عنوان پایه و اساس برای اشخاص به منظور دستیابی آن‌ها به اهداف شخصی، اجتماعی، حرفه‌ای و تحصیلی بیان و توصیف شده است. مهارت‌های سواد اطلاعاتی برای همه افرادی که بخواهند یادگیری مادام‌العمر داشته و در جوامع دانشی حضور داشته باشند یک ضرورت به حساب می‌آید (UNESCO, 2008).

امروزه، توجه به تعهد سازمانی عمومیت بیش تری یافته و برای درک و پیش‌بینی رفتار سازمانی اهمیت پیدا کرده است. تعهد سازمانی، اغلب با مواردی چون: تمایل قوی برای بقای عضو در یک سازمان خاص، تمایل برای تلاش بسیار زیاد برای سازمان و باور قاطع در قبول ارزش‌ها و اهداف سازمان تعریف شده است. به بیان دیگر، تعهد سازمانی، یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که به کمک مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می‌رساند. از بعضی مناظر، تعهد سازمانی را موجب پذیرش ارزش‌های سازمان و تمایل افراد به درگیری در سازمان تعریف می‌کنند و آن را با معیارهای انگیزه، تمایل به ادامه فعالیت و پذیرش ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری می‌کنند. بنابراین، عادلانه بودن رفتار، گفتار و منش مدیران و شیوه‌های توزیع منابع و پاداش‌های سازمان، در پایبندی و تعهد کارکنان به اهداف متعالی سازمان مؤثر خواهد بود (Taghizadehet al, 2015, p 55).

تعهد و تعلق می‌تواند، پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیش تری در کار خود دارند؛ مدت زمان بیش تری در سازمان می‌مانند و

بیش‌تر کار می‌کنند. مدیران باید این تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند و پرورش دهند. کارکنانی که به سازمانشان متعهد هستند به وسیله اهداف، ارزش‌ها و نگرش‌های مدنظر سازمان شناخته می‌شوند، گرایشی را به صرف تلاش‌های بیش‌تر جهت دستیابی به اهداف آن سازمان و انجام وظیفه در سطوح عالی‌تر از خود بروز می‌دهند (Dehghanet al, 2012). تعهد سازمانی عبارت است از قدرت و مقدار هویتی که یک فرد با سازمان خود احساس می‌کند که شامل تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر می‌باشد (Baharifar&Javaheri Camel, 2010).

تعهد عاطفی: این بخش از تعهد سازمانی، به عنوان تعلق خاطر به یک سازمان که از طریق قبول ارزش‌های سازمانی و نیز به وسیله تمایل به ماندگاری در سازمان مشخص می‌گردد (McKenna, 2005, p 16).

تعهد هنجاری: به عنوان یک وظیفه درک‌شده برای حمایت از سازمان و فعالیت‌های آن تعریف می‌شود و بیان‌گر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان است؛ که افراد فکر می‌کنند ادامه فعالیت و حمایت از سازمان، دینی بر گردن آنهاست (Moghim, 2011, p 23).
تعهد مستمر: ناشی از درک افزایش یافتن هزینه‌های از دست رفته در یک سازمان است. هزینه‌های از دست رفته عبارت است از مخارج یک فعالیت یا پروژه که قابل بازیافت نباشند؛ بنابراین اگر کسی دارای تعهد مستمر باشد، نسبت به افزایش چنین هزینه‌هایی حساس خواهد شد (McKenna, 2005, p 16).

مطابق با این پژوهش، پژوهش‌های مشابهی انجام گرفته است که در ادامه به بررسی مواردی از آنها پرداخته می‌شود. خاوری و همکاران (Khavari et al, 2017) در پژوهشی با عنوان «تأثیر سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی بر چابکی سازمانی» نشان دادند که سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دارد. طبرسا و همکاران (Tabarsa et al, 2016) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی کارکنان بر چابکی سازمان» نشان دادند که بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی اعم از: تشخیص ماهیت و وسعت اطلاعات، دسترسی مؤثر و کارا به اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و منابع آنها و تلفیق اطلاعات انتخاب‌شده به دانش قبلی، استفاده از اطلاعات برای رسیدن به منظوری خاص و آشنایی با موارد حقوقی و چابکی سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. قاسمی و همکاران (Ghasemiet al, 2016) با مطالعه‌ای با

عنوان «اثر فن آوری اطلاعات و ارتباطات بر نگرش سازمانی هیأت علمی مستخدم و مدعوین رشته تربیت بدنی دانشگاه پیام نور» نشان داد که بین کاربرد فن آوری اطلاعات و ارتباطات و کلیه نگرش سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. پژوهشی توسط شعبانی و همکاران (Shabani et al, 2016) تحت عنوان «بررسی رابطه تمایل به دور کاری و تعهد سازمانی در میان کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان» انجام گرفت، یافته‌ها نشان داد که بین تعهد سازمانی با تمایل به دور کاری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان ارتباط معنا داری دارد. هم‌چنین بین میانگین تعهد سازمانی با متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، پست سازمانی، دانشگاه محل خدمت و سطح تحصیلات تفاوت معنا داری وجود ندارد.

تیرگر و قلندری نژاد (Tirgar&Ghalandarinjad, 2015) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات بر تعهد سازمانی کارکنان» نشان دادند که بین فن آوری اطلاعات و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. پژوهش امامی و نامامیان (Emami&Nemamian, 2015) با عنوان «بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش متغیر میانجی ساختار سازمانی» نشان داد که فن آوری اطلاعات بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش میانجی ساختار سازمانی، تأثیر مثبت و معنا داری دارد. نوروزنیا (Norouznia, 2015) با مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر فن آوری اطلاعات بر تعهد سازمانی کارکنان شعب موسسه اعتباری کوثر استان تهران» نشان داد که فن آوری اطلاعات بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی داری دارد. محمدی (Mohammadi 2014) با پژوهشی تحت عنوان «رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان‌های کرمانشاه و خراسان جنوبی» نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان رابطه مثبت 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 معنا داری وجود دارد. سواد اطلاعاتی ۴۹ درصد واریانس تعهد شغلی را تبیین می‌کند. هم‌چنین بین سواد اطلاعاتی کارکنان بر اساس رشته تحصیلی تفاوت معنا دار، ولی بین تعهد شغلی آنان بر اساس رشته تحصیلی تفاوت وجود نداشت و نیز بین سواد اطلاعاتی کارکنان بر اساس سطح تحصیلات تفاوت معنا دار، اما بین تعهد شغلی آنان بر اساس سطح تحصیلات تفاوت معنا دار وجود داشت.

نیک‌پور و همکاران (Nikpour et al, 2012) در طی پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان» نشان دادند که بین سواد اطلاعاتی کارکنان و شاخص‌های آن یعنی تشخیص نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، استفاده مؤثر از اطلاعات و اثربخشی سازمانی، رابطه‌ای معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش اربابی سرجو و همکاران (Arbabisarjou et al, 2011) با عنوان «سطح مطلوبیت سیستم‌های فن‌آوری اطلاعات و ارتباط آن با تعهد سازمانی» نشان داد که بین فن‌آوری اطلاعات و مؤلفه‌های آموزش و آمادگی با تعهد مستمر (یکی از ابعاد تعهد سازمانی) رابطه معنی‌داری وجود دارد. پژوهشی دیگر توسط قلی‌پور و امیری (Gholipour&Amiri 2009) با عنوان «تأثیر فن‌آوری اطلاعات بر رفتار سازمانی» انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که بین هویت سازمانی با رفتارهای سازمانی همچون تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی کارکنان در تیم‌های مجازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

پایین بودن تعهد سازمانی نیروی انسانی در سازمان باعث می‌گردد تا کارکنان وظایف محوله را به خوبی انجام ندهند، انگیزه و روابط کاری پایینی داشته باشند و به علت عدم تعهد سازمانی همواره به فکر ترک سازمان و تغییر شغل باشند. زیرا گاهی به علت عدم تعهد کارکنان به سازمان و عدم سواد اطلاعاتی آنان، کارکنان درصدد برمی‌آیند تا سازمان را ترک کنند و در پی شغل دیگری باشند. در این پژوهش محقق به تبیین رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی می‌پردازد. لذا با انجام این پژوهش می‌توان وضعیت موجود سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان را شناخت و برنامه‌های لازم را برای افزایش این ویژگی‌ها در نظر گرفت. در واقع با انجام این تحقیق می‌توان به مسئولان بنیاد شهید و امور ایثارگران پیشنهاد داد که در راستای تعهد سازمانی کارکنان چه اقدام‌هایی انجام دهند تا بر اساس آن کمیت و کیفیت پیامدها، بروندها، نتایج و تأثیر سواد اطلاعاتی بر تعهد سازمانی کارکنان مشاهده و ارزیابی شود. در نهایت، این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران رابطه وجود دارد؟ با توجه به هدف اصلی این پژوهش که بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان و ارائه پیشنهادها کاربردی به مسئولان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان مازندران بر اساس نتایج پژوهش می‌باشد؛ فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌گردد.

فرضیه اصلی:

بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های ویژه:

۱. میزان سواد اطلاعاتی کارکنان در حد مطلوب است.
۲. میزان تعهد سازمانی کارکنان در حد مطلوب است.
۳. بین سواد اطلاعاتی و ابعاد تعهد سازمانی در کارکنان رابطه وجود دارد.
۴. میزان سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان بر اساس جنسیت متفاوت است.

روش

پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد که در آن روابط بین متغیرها با استفاده از ضرایب همبستگی، توصیف و تبیین می‌شوند. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان مازندران به تعداد ۳۹۲ نفر در سال ۹۵ بوده است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کرجسی و مورگان استفاده گردید که بر اساس آن تعداد ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای مشخص شدن این تعداد نمونه از جامعه آماری با مشخصات فوق از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت استفاده شده است. در این پژوهش، برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و پرسش‌نامه سواد اطلاعاتی سیامک و داورپناه (۱۳۸۸) متناسب با مبانی نظری موضوع پژوهش استفاده شده است. پرسشنامه سواد اطلاعاتی شامل ۸۶ گویه می‌باشد که بر حسب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت و به ترتیب با گزینه‌های (بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و بسیار کم) تنظیم گردید؛ که نمره‌گذاری گزینه‌ها به ترتیب از ۱ تا ۵ می‌باشد. هم‌چنین برای سنجش تعهد سازمانی از پرسش‌نامه استاندارد شده ۲۴ سؤالی که بر اساس سه خرده‌مقیاس شامل (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) تدوین شده است، استفاده شد که بر حسب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرتو به ترتیب با گزینه‌های (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) تدوین شده است که نمره‌گذاری گزینه‌ها به ترتیب از ۱ تا ۵ می‌باشد. نمره‌ای که پاسخگویان از این پرسش‌نامه به دست می‌آورند هر چه قدر بیش تر باشد، نشان دهنده میزان بالای تعهد سازمانی فرد می‌باشد. میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها با اجرای آزمایشی آن بر روی گروه ۳۰ نفری از کارکنان که مربوط به جامعه آماری مورد مطالعه بودند، انجام گرفت و مقدار آن‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای هر یک از پرسش‌نامه‌ها به ترتیب برابر ۰/۸۸ و ۰/۸۷ محاسبه گردید که ضریب قابل قبولی می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و روش‌های آماری در سطح توصیفی شامل جداول فراوانی و میانگین و در سطح آمار استنباطی شامل آزمون‌های T و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

فرضیه اصلی: بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۱. نتایج آزمون فرضیه اصلی پژوهش

| Sig | (α) | ضریب همبستگی | متغیرها |
|-------|--------------|--------------|------------------------------|
| ۰/۰۰۰ | ۰/۰۵ | ۰/۶۳۷ | سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی |

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig}=0/000$) کم تر از $0/05$ است، لذا با 95 درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد. هم چنین نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده ($0/637$) بین متغیرها حاکی از آن است که بین دو متغیر همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می توان بیان نمود که بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش سواد اطلاعاتی، تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد و بالعکس.

فرضیه اول: میزان سواد اطلاعاتی کارکنان در حد مطلوب است.

جدول ۲. نتایج آزمون فرضیه اول پژوهش

| تعداد نمونه | میانگین نمونه | انحراف معیار | میانگین نظری | تفاضل میانگین | T | درجه آزادی | Sig |
|-------------|---------------|--------------|--------------|---------------|--------|------------|-------|
| ۱۹۶ | ۴/۱۴ | ۰/۸۱ | ۳ | ۱/۱۴ | ۱۹/۷۱۹ | ۱۹۵ | ۰/۰۰۰ |

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig}=0/000$) کم تر از $0/05$ است، لذا با 95 درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد. هم چنین مقدار T محاسبه شده از مقدار T بحرانی جدول در سطح خطای $0/05$ بزرگ تر است؛ بنابراین می توان بیان نمود که میزان سواد اطلاعاتی کارکنان در حد مطلوب است.

فرضیه دوم: میزان تعهد سازمانی کارکنان در حد مطلوب است.

جدول ۳. نتایج آزمون فرضیه دوم پژوهش

| تعداد نمونه | میانگین نمونه | انحراف معیار | میانگین نظری | تفاضل میانگین | T | درجه آزادی | Sig |
|-------------|---------------|--------------|--------------|---------------|-------|------------|-------|
| ۱۹۶ | ۴/۷۱ | ۰/۹۷ | ۴ | ۰/۷۱ | ۱۰/۲۱ | ۱۹۵ | ۰/۰۰۰ |

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig}=0/000$) کم تر از $0/05$ است، لذا با 95 درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد. هم چنین مقدار T محاسبه شده از مقدار T بحرانی جدول در سطح خطای $0/05$ بزرگ تر است؛ بنابراین می توان بیان نمود که میزان تعهد سازمانی کارکنان در حد مطلوب است.

فرضیه سوم: بین سواد اطلاعاتی و ابعاد تعهد سازمانی در کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون فرضیه سوم پژوهش

| متغیرها | ضریب همبستگی | (α) | Sig |
|-----------------------------|--------------|--------------|-------|
| سواد اطلاعاتی و تعهد هنجاری | ۰/۵۱۶ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ |
| سواد اطلاعاتی و تعهد مستمر | ۰/۴۹۸ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ |
| سواد اطلاعاتی و تعهد عاطفی | ۰/۶۲۶ | ۰/۰۵ | ۰/۰۰۰ |

با توجه به این که میزان معنی داری این آزمون ($\text{sig}=0/000$) کم تر از $0/05$ است، لذا با 95 درصد اطمینان فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می گردد. هم چنین نتایج حاصل از بررسی مقدار ضریب همبستگی محاسبه شده بین متغیرها حاکی از آن است که بین متغیر سواد اطلاعاتی و ابعاد تعهد سازمانی همبستگی مثبت و رابطه معناداری وجود دارد؛ بنابراین می توان بیان نمود که بین سواد اطلاعاتی و ابعاد تعهد سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد؛ یعنی با افزایش سواد اطلاعاتی، ابعاد تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد و بالعکس.

فرضیه چهارم: میزان سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان بر اساس جنسیت متفاوت است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیه چهارم پژوهش

| متغیرها | جنسیت | تعداد نمونه | میانگین | انحراف استاندارد | T | درجه آزادی | Sig |
|---------------|-------|-------------|---------|------------------|------|------------|-------|
| سواد اطلاعاتی | مرد | ۱۴۹ | ۴/۱۷ | ۰/۸۵ | ۰/۸۶ | ۱۹۴ | ۰/۳۹۰ |
| | زن | ۴۷ | ۴/۰۵ | ۰/۶۸ | | | |
| تعهد عاطفی | مرد | ۱۴۹ | ۴/۷۳ | ۰/۹۸ | ۰/۵۰ | ۱۹۴ | ۰/۶۱۹ |
| | زن | ۴۷ | ۴/۶۵ | ۰/۹۳ | | | |

با توجه به این که میزان معنی‌داری این آزمون برای متغیر سواد اطلاعاتی ($\text{sig}=0/390$) و برای متغیر تعهد سازمانی ($\text{sig}=0/619$) بیش‌تر از $0/05$ است، لذا با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه پژوهش رد و فرضیه صفر تأیید می‌گردد؛ بنابراین می‌توان بیان نمود که از نظر آماری در کارکنان مرد و زن اختلاف معناداری بین میانگین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی وجود ندارد؛ یعنی میزان سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان بر اساس جنسیت متفاوت نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی، هرچه سواد اطلاعاتی کارکنان بیش‌تر باشد، تعهد سازمانی آنان نسبت به سازمان بیش‌تر می‌شود. هم‌چنین، بین سواد اطلاعاتی با مؤلفه‌های تعهد سازمانی شامل تعهد هنجاری، تعهد مستمر و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بررسی پیشینه پژوهش حاکی از هم‌سانی نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر محققان دارد. خاوری و همکاران (Khavari et al, 2017) نشان دادند که سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دارد. طبرسا و همکاران (Tabarsa et al, 2016) که بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی اعم از: تشخیص ماهیت و وسعت اطلاعات، دسترسی مؤثر و کارا به اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و منابع آن‌ها و تلفیق اطلاعات انتخاب‌شده به دانش قبلی، استفاده از اطلاعات برای رسیدن به منظوری خاص و آشنایی با موارد حقوقی و چابکی سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. قاسمی و همکاران (Ghasemiet al, 2016) که بین کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و کلیه نگرش سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. شعبانی و همکاران (Shabani et al, 2016) نشان دادند که بین تعهد سازمانی با تمایل به دورکاری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان ارتباط معناداری دارد. هم‌چنین بین میانگین تعهد سازمانی با متغیرهای جمعیت شناختی جنسیت، پست سازمانی، دانشگاه محل خدمت و سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد. تیرگر و قلندری‌نژاد (Tirgar&Ghalandarinjad, 2015) که بین فن‌آوری اطلاعات و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نوروزنیا (Norouznia, 2015) که فن‌آوری اطلاعات بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. محمدی (Mohammadi 2014) که بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. نیک‌پور و همکاران (Nikpour et al, 2012) که بین سواد اطلاعاتی کارکنان و شاخص‌های آن یعنی تشخیص نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، استفاده مؤثر از اطلاعات و اثربخشی سازمانی، رابطه‌ای معنادار وجود دارد. اربابی سرجو و همکاران (Arbabisarjou et al, 2011) که بین فن‌آوری اطلاعات و مؤلفه‌های آموزش و آمادگی با تعهد مستمر (یکی از ابعاد تعهد سازمانی) رابطه معنی‌داری وجود دارد.

قلی‌پور و امیری (Gholipour&Amiri 2009) که بین هویت سازمانی با رفتارهای سازمانی همچون تعهد سازمانی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی کارکنان در تیم‌های مجازی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد سازمانی در سازمان مورد مطالعه، این مطلب بیانگر این است که در این سازمان باید اطلاعات مؤثر و کارآمد به نحو مطلوبی در اختیار کارکنان قرار گیرد تا آنان تعهد سازمانی خویش را حفظ نموده و به فعالیت مستمر و مداوم در راستای تحقق اهداف سازمان متعهد و پای بند گردند و با تلاش‌های ویژه و مشارکت فعال در فرآیندها و عملیات سازمان، بنیاد شهید را در دستیابی به اهداف و برنامه‌های تعیین شده یاری رسانند. سواد اطلاعاتی می‌تواند بسیاری از ویژگی‌های سازمانی از جمله ساختار و فرهنگ سازمانی، نگرش نیروی انسانی و حتی ارتباطات سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین باید پذیرفت که سواد اطلاعاتی یکی از عوامل مهم محیطی در عصر حاضر می‌باشد که نیروی انسانی و سازمان‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا توسعه مهارت‌های سواد اطلاعاتی در کارکنان می‌تواند زمینه افزایش مهارت‌های حرفه‌ای آنان را نیز فراهم سازد. بر این اساس، سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران می‌تواند با آموزش مهارت‌های سواد اطلاعاتی به کارکنان به ارتقای مهارت‌های شغلی آنان کمک نماید. تا آنان قادر شوند، نیاز اطلاعاتی خود را به خوبی تشخیص داده، منابع اطلاعاتی معتبر را شناسایی و بازیابی نمایند و استفاده مؤثرتری از اطلاعات بنمایند و در صورت لزوم اطلاعات خود را با دیگر همکاران به اشتراک بگذارند. بر این اساس انتظار می‌رود فردی که دارای سواد اطلاعاتی است، در جستجوی اطلاعات در حوزه مهارت‌های حرفه‌ای و فردی نیز بهتر از سایرین عمل نماید.

کارکنان به عنوان مهم‌ترین منابع سازمانی در راستای تحقق اهداف و مأموریت‌های سازمانی باید به دانش و اطلاعات روزآمد مجهز باشند، لذا در این راستا سواد اطلاعاتی کارکنان به آنان کمک می‌کند تا از دانش و اطلاعات به روزتری در دستیابی به اهداف سازمانی برخوردار گردند؛ که این فرآیند منجر به افزایش حس تعلق سازمانی و پیوستگی در کارکنان می‌شود. بدین صورت کارکنان جهت استفاده مطلوب‌تر از اطلاعات موجود در سازمان با یکدیگر ارتباط بیش‌تری برقرار کرده و از اتفاقات و نتایج فرآیندها در سازمان خویش اطلاع کسب کرده که این پدیده موجب تقویت حس تعهد سازمانی در کارکنان می‌شود.

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

از جمله مهم‌ترین مشکلات بعضی از کارکنان در انجام کارهای روزمره و وظایف محوله به‌روزنبودن اطلاعات آنان است. لذا مدیران از طریق افزایش توانایی دسترسی و استفاده صحیح، اخلاقی و مؤثر از منابع اطلاعاتی یا با افزایش مهارت پردازش، تحلیل و نقد اطلاعات می‌توانند مهارت سواد اطلاعاتی کارکنان را بهبود بخشیده و این امکان را برای آنان فراهم نمایند تا برای رفع نیازهای اطلاعاتی خود بتوانند به آسانی به اطلاعات مورد نیاز دسترسی پیدا کنند.

برگزاری دوره‌های آموزشی نظیر آموزش زبان خارجه و یادگیری روش‌های تحقیق علمی، با هدف تقویت مهارت‌ها و قابلیت‌های جستجو، ارزیابی، دسترسی و استفاده مؤثر و کارآمد از اطلاعات مورد نیاز در سازمان در راستای افزایش تعهد سازمانی کارکنان صورت گیرد.

مدیران از طریق تجهیز سازمان به امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری می‌توانند شرایط لازم و محیط مطلوبی را برای تأمین نیازهای اطلاعاتی کارکنان فراهم کنند تا آنان بتوانند از طریق افزایش اطلاعات خویش عملکرد مؤثرتری را از خود بروز دهند و با حمایت، ترغیب و تشویق افراد مطلع و آگاه شرایط لازم را برای حفظ آنان در سازمان فراهم نمایند.

References

- Arbabisarjou, A. Allammeh, S M. Shavaran, H&Dabaghi, A. (2011). The Level of Desirability of Information Technology Systems and Its Relation with Organizational Commitment. *Higher Education Studies*, 1(1): 109-120.
- Baharifar, A & Javaheri Camel, M. (2010). Investigating the consequences of organizational ethical values (by studying organizational justice, organizational commitment, organizational citizenship behavior). *Two Human Development Policies*, 7(28):95- 118.(In Persian).
- Behrangi, H. (2013). *The theories of Learning*. Tehran: Publication Spring. (In Persian).
- Bheshtyan, A. (2009). *Education Management and the public domain*. Tehran:Publication the Institute of Social and Cultural Studies, Ministry of Science, Research and Technology. (In Persian).
- Dehghan, N A. Fathi, S. Gerjami, S & Valid Vend Zamani, H. (2012). The Effect of Managers' Commitment on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Staff Performance. *Improvement Management Studies*, 22(67): 97- 128. (In Persian).
- Emami, L & Nemamian, F. (2015). Investigating the Influence of Information Technology on Organizational Performance by Explaining the Main Role of Organizational Structure. *Ilam Culture*, 16(48): 59-80. (In Persian).
- Ghasemi, H. Farahani, A. Hadavi, S F & Tatira, M. (2016). The Effect of Information and Communication Technology on the Organizational Attitude of the Academic Staff and Physical Education Instructors of Payame Noor University. *Applied Research in Sport Management*, 4(16): 65-74. (In Persian).
- Gholipour, A & Amiri, B. (2009). Influence of Information Technology on Organizational Behavior. *Information Technology Management*, 1(2): 103- 118. (In Persian).
- Khavari, S A. Arasteh, H & Jafari, P. (2017). The Effect of Faculty Members' Information Literacy on Universities Organizational Agility. *Quarterly Journal Information Technology and Communication in Education*, 8(29): 43-65. (In Persian).
- McKenna, S. (2005). Organizational commitment in the small entrepreneurial business in Singapore. *Cross Cultural Management*, 12(2):16-37.
- Moghimi, S. M. (2011). *Organization and management of a research approach*. Tehran: Publishing Termeh. (In Persian).
- Mohammadi, M. (2014). *The Relationship between Information Literacy and Job Engagement of Public Library Students in Kermanshah and South Khorasan Provinces*, Master's Thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Birjand University. (In Persian).
- Nazari, M. (2006). *Information literacy*. Tehran: Iranian Information and Documentation Center. (In Persian).

- Nikpour, A. Montazeri Tavakoli, A & Rajajnejad, M. (2012). The Relationship between Employee Information Literacy and Organizational Effectiveness in Government Organizations of Kerman. *Management and Development Process*, 25(3): 145-161. (In Persian).
- Norouznia A. (2015). The Effect of Information Technology on Organizational Commitment of Employees of Kousar Credit Institution Branches in Tehran, 2nd International Conference on Modern Research in Management, Economics and Accounting, Dec. 24, 2015, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Repanovici, A & Landoy, A. (2007). Information literacy applied on electronic resources practices from Brasov, Romania and Bergen, Norway. *World Library and Information Congress: 73rd IFLA General Conference and Cncil (Durban, 19 ñ 23 August)*. Retrieved November 10, 2008, from: http://www.ifla.org/IV/ifla73/papers/158-Repanovici_Landoy-en.Pdf.
- Sarlak, M A. (2008). *Knowledge age organizations*. Tehran: PNU. (In Persian).
- Sha'bani, A., Rahimi, Z., Rajaeipour, S., & Mohammadi Astani, M. (2016). Investigating the relationship between teleworking and organizational commitment among librarians State University of Esfahan. *Library Research and Information Research*, 6 (1): 283-305. (In Persian).
- Tabarsa, GH A. Sharifi, S & Hosseini, S A. (2016). The impact of information literacy staff on organizational agility. *Human Resources Management Research University of Imam Hussein*, 8(2):113-126. (In Persian).
- Taghizadeh, J. Rasooli, R & Babaei, S h. (2015). The Effect of Organizational Justice and Job Security on Organizational Commitment through Trust in Managers. *Quarterly journal of Human Resource Management Researches*, Imam Hossein University of Medical Sciences. 7(2): 53-77. (In Persian).
- Tirgar, H &Ghalandarinjad, M. (2015). The Effect of Information Technology on Organizational Commitment of Employees in the Organization, The First International Management Conference, Economics, Accounting, and Educational Sciences, Sari, Scientific Research and Advisory Committee of the Future of the Making, June 30, 2015, Payame Noor University of Neka. (In Persian).
- UNESCO. (2008). *Information for all program me*. Retrieved from www.unesco.org.
- Webber, S& Johnston, B. (2002). Information literacy: The social action agenda. In D. Booker (Ed.), *Information literacy: The social action agenda: Proceedings of the 5th national information literacy conference*, 68-80.