

بررسی ارتباط بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی: شرکت سیمکات آذربایجان)

آرمین رجب زاده^{۱*}، احسان اسمعیل پور^۲

۱. مربی، مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. مربی، مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

پذیرش: (۱۳۹۴/۱۰/۱۳)

دریافت: (۱۳۹۴/۰۴/۱۹)

Study on Relationship between Staff's Informational Literacy and Organizational Creativity (Case Study: Simkat Azerbaijan Company)

Armin Rajabzadeh^{*1}, Ehsan Esmaelpour²

1. Instructor, Marketing Management, Payam Noor University, Tehran, Iran.

2. Instructor, Marketing Management, Payam Noor University, Tehran, Iran.

Received: (2015/07/10)

Accepted: (2016/01/03)

Abstract

Purpose: This research was based on information literacy of the managers and its relation with the organization creativity of the Simkat employers in Azerbaijan.

Methodology: The method of this research is descriptive-correlative and statistical populations consist of all the 300 employees in Simkat Company. The sample size that is calculated based on Cochran's formula is 169 people elected by simple sampling method. The tools for data gathering is two questionnaires: information literacy of managers questionnaire is based on elements specified by American College Research Library Society, and Roundsip creativity questionnaire 1979.

Results: Findings show that the ability of effective data access variable with 0.704 beta coefficient and then the ability of effective information usage with 188 beta coefficient, then ability of critical data verification with 0.123 beta coefficient between the elements of information literacy affected on organization creativity of employers have the most effect in order.

Conclusion: Our results show that there is a significant relationship between information literacy of managers and its components (the ability of area determination and modality of information, ability of using targeted information, ability of information critical verification and ability of perception juridical and economical information usage) with organizational creativity of Simkat company employees

Keywords

Informational literacy, Productive Organization, Simkat Azerbaijan Co.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی سواد اطلاعاتی مدیران و ارتباط آن با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان انجام شده است.

روش‌شناسی: روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان به تعداد ۳۰۰ نفر می‌باشد حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۶۹ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسشنامه؛ پرسشنامه سواد اطلاعاتی مدیران مبتنی بر مؤلفه‌های تعیین شده توسط انجمن کتابخانه‌های دانشکده‌های و تحقیقاتی آمریکا و پرسشنامه خلاقیت رندسپ (۱۹۷۹) می‌باشد.

یافته‌ها: یافته‌های این پژوهش نشان داد در یک تأثیر همزمان متغیر توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات با ضریب بتای (۰/۷۰۴) و سپس متغیر توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات با ضریب بتای (۰/۱۸۸) و پس از آن متغیر توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات با ضریب بتای (۰/۱۲۳) در میان مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی مؤثر بر خلاقیت سازمانی کارکنان به ترتیب بیشترین تأثیر را دارند.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج حاصل نشان می‌دهد 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.

واژه‌های کلیدی

سواد اطلاعاتی، خلاقیت سازمانی، شرکت سیمکات آذربایجان.

* نویسنده مسئول: آرمین رجب زاده

*Corresponding Author: Armin Rajabzadeh

مقدمه

از طرف دیگر به رغم آن که داشتن سواد اطلاعاتی که مجموعه توانمندی‌های فرد است که چه موقع به اطلاعات نیاز دارند، توانایی مکانیابی نیز ارزیابی و به کارگیری مؤثر اطلاعات است و باعث دانستن چگونگی دستیابی به اطلاعات مورد نیاز در مورد شرایط بازار و انجام تصمیم‌های کاری و ریسک‌های تجاری می‌شود (میرزاصفی، رجایی‌پور، جمشیدیان، ۱۳۸۸: ۱۵۹-۱۷۴) و یکی از نیازهای ضروری مدیران امروزی به شمار می‌رود، تحقیقات مورد توجهی صورت نگرفته است و تحقیقات انجام شده در زمینه سواد اطلاعاتی بیشتر منحصر به دانشگاه‌ها بوده است و در سازمان‌های دیگر کمتر مورد توجه قرار گرفته است. لذا مهم و ضروری است که پژوهشی در زمینه ارتباطات سواد اطلاعاتی مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان صورت گیرد. بر این اساس، پژوهش حاضر درصدد بررسی سواد اطلاعاتی مدیران و ارتباطات سواد اطلاعاتی آن با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان است.

در سال ۱۹۵۱ یونسکو با رویکردی خودگردان یا سنتی از تعریف سواد، آن را به عنوان اکتساب دانش و مهارت‌های خواندن و نوشتن تعریف کرد که فرد را قادر می‌کند در تمام فعالیت‌های فرهنگی یا گروهی مشارکت کند. اما در رویکرد اجتماعی- فرهنگی از تعریف سواد که در طی سال‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ ارائه شده است، سواد به مجموعه‌ای از قابلیت‌ها اشاره می‌کند که بسیار فراتر از خواندن و نوشتن بوده و به جای آنکه مبتنی بر خواندن و نوشتن متون مکتوب باشد دارای اشکال و ابعاد مختلفی است، همچنین این قابلیت‌ها کاملاً متأثر از بعد اجتماعی- فرهنگی هر جامعه هستند. بطور واضحتر، در این تعریف، ابعاد سواد متأثر از ارزش‌ها، اهداف و آرمان‌های جامعه عنوان شده و نمی‌تواند فاقد جهت‌گیری باشد.

سواد جنبه‌های مختلفی دارد که مهم‌ترین و پذیرفته شده‌ترین نوع آن سواد اطلاعاتی است. می‌توان سواد اطلاعاتی را به عنوان قدرت دسترسی مؤثر به اطلاعات با ارزش و آگاهی از چگونگی سازماندهی دانش، اطلاعات و روش‌های مختلف جستجو و توان تشخیص مؤثرترین اطلاعاتی که برای مشکلات و تصمیم‌گیری‌ها نیاز می‌باشد تعریف نمود (نوروزی چاکلی، ۱۳۸۳). با داشتن سواد اطلاعاتی، افراد می‌توانند دامنه پژوهش‌های خود را گسترش دهند، خودمدرتر گردند و نظارت بیشتری بر یادگیری خود داشته باشند. در حقیقت سواد اطلاعاتی یعنی بیاموزیم چگونه بیاموزیم (شقاقی، ۱۳۸۷، ۱۰۷-۱۲۶).

لیندا ایوانز در سال ۲۰۰۳ یک شخص با «سواد اطلاعاتی» را با شرایط زیر معرفی می‌کند (حسینی و پوراسدی، ۱۳۹۰، ۷۷-۹۴):

در محیط رقابتی امروز، رقابت‌های جهانی بر روی شرکت‌ها فشار وارد می‌کند تا اینکه دائماً در حال جستجوی راه‌هایی برای بهبود تولیدات و خدمات خود باشند. سازمان‌ها بطور فزاینده‌ای مشتاق و علاقه‌مند هستند تا خلاق‌تر شوند و بر روی خلاقیت سرمایه‌گذاری کنند و شرایطی را که موجب خلاقیت در درون محیط کارشان می‌شود، درک کنند و توسعه دهند (اندریوپولوس^۱، ۲۰۰۱، ۸۳۴-۸۴۰). سال ۱۹۹۶ هریسگ و جاکوبز بیان کردند که خلاقیت می‌تواند مهم‌ترین ابزار رقابتی مدیران امروزی برای نیل به راه‌حل‌های جدید و بهتر در حل مشکلات مشتریان و تجارت باشد (طالی‌فر، حاتمی‌نسب، خوش‌خلق دشتکی، ۱۳۸۹، ۱۶۹-۱۹۷). بنابراین با توجه به پیچیده شدن سازمان‌ها، رشد تکنولوژی، نو و بدیع بودن علم سازمان‌ها، مدیران تلاش می‌کنند تا دریابند، چگونه سازمان‌های خود را کارآفرین و خلاق سازند تا باعث رشد و موفقیت سازمان‌هایشان شوند.

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 (مردیث، نلسون و نک^۲، ۱۳۸۱، ۲۵). گام اول در ایجاد ایده خلاق، 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 می‌باشد (فریمن و سوئت^۳، ۲۰۰۲، ۲۳۴).

اطلاعات پدیده‌ای است که تصمیم‌های ما را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در محیط‌های پیچیده امروزی، افراد با اطلاعات فراوانی روبرو هستند و برای تمیز دادن اطلاعات موثق از میان انبوه اطلاعات باید دارای مهارت‌های شناسایی، دستیابی، مکان‌یابی و ارزیابی اطلاعات باشند، که به مجموعه این مهارت‌ها سواد اطلاعاتی می‌گویند. اصولاً طرح سواد اطلاعاتی به این دلیل بوده که افراد با دستیابی به آن، قادر می‌باشند به بهترین وجه ممکن نیازهای اطلاعاتی خود را برطرف سازند (آزاد پیلهرود، ۱۳۸۷: ۲۱۳-۲۲۸).

همچنین مطالعات بر روی خلاقیت عمدتاً برای کشف ویژگی‌های مرتبط با شخصیت و همچنین توانایی‌های شناختی مانند انعطاف‌پذیری ذهنی تمرکز دارند. به هر حال تحقیقات زیادی بر روی بهبود خلاقیت در سطوح فردی انجام شده است، اما نسبتاً گزارشات کمی برای اداره خلاقیت سازمان وجود دارد.

1. Andriopoulos
2. Meredith
3. Freeman and Soete

۱. سازمان و ساختار اصلی کتابخانه یا مرکز اطلاع‌رسانی را

می‌شناسد.

۲. انواع مختلف ابزارهای دسترسی به اطلاعات در آشکال مختلف الکترونیکی، سمعی و بصری و منابع مرجع چاپی را می‌شناسد.

۳. نیازهای اطلاعاتی خود را تشخیص می‌دهد.

۴. می‌تواند راهبرد مناسبی برای جستجوی خود تعیین کند، انواع منابع مورد نیاز مانند کتاب و مقالات را شناسایی می‌کند، منابع مرجع را بر می‌گزیند و از دسترس‌پذیری آنها آگاه است.

۵. محتوای اطلاعات را ارزیابی کند.

۶. از اطلاعات به طور مناسب در کارهای تحقیقاتی استفاده می‌کند.

سواد اطلاعاتی سازمانی مهارت‌هایی را در بر می‌گیرد که کارکنان یک سازمان برای انجام کارهای روزمره و وظایف محوله خود به آنها نیاز دارند تا اولاً، در جریان فرایند انجام بهینه کار خود قرار گیرند، ثانیاً با تغییرات درون سازمانی و برون سازمانی همگام گردند، ثالثاً در کار خود اصل نوآوری و ابتکار، اشتراک دانش تخصصی و یادگیری از دیگران را رعایت کنند. بنابراین سواد اطلاعاتی سازمانی با اینکه امروزه در سازمان‌های مختلف از میزان اهمیت متفاوتی برخوردار است، به هر حال کارکنان سازمان‌ها (اطلاعات‌مدار یا سایر) به سواد اطلاعاتی نیاز دارند (بردستانی، ۱۳۸۳).

مطالعات قبلی در مورد خلاقیت، بر این دیدگاه تأکید دارد که خلاقیت، عامل مهمی در توانایی رقابت و توسعه ملی است (بورگ لمن^۱، ۲۰۰۶: ۱۲۲). از اوایل دهه ۱۹۵۰ به بعد، تصور و باور سنتی و غیرعلمی از خلاقیت به عنوان نبوغ، رو به افول گذاشت و جای خود را به دیدگاه جدیدی داد که حاصل تحقیقات و پژوهش‌های علمی و نظام‌مند صاحب نظران خلاقیت از جمله مکینون، تیلور، مازلو، بارون، بارون و هرینگتون و تورنس است. از این دیدگاه، خلاقیت استعدادی بالقوه و همگانی است و می‌توان با شناخت عوامل مؤثر، آن را پرورش داد و شکوفا کرد (صادقی امیرمالی، ۱۳۸۶، ۳۲). پژوهش‌های انجام شده در زمینه خلاقیت نشان می‌دهد که خلاقیت موهبتی نیست که افراد خاصی از آن برخوردار باشند، همچنین خصوصیتی ذاتی و ارثی هم نیست (طالعی فر و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۶۹-۱۹۷).

خلاقیت فرآیندی ذهنی است که در برگزیده عناصر انگیزشی و عاطفی است (شهرآرای، ۱۳۸۱، ۱۹۱-۳۳۱). خلاقیت سازمانی را نیز 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 سازمان است (ونگ و چین^۲، ۲۰۰۷، ۱۱۹۰-۱۳۱۵). 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 دریافت کنندگان خدمات، توانایی گردش شغلی در کارکنان و استقبال مدیران از تغییر نام برده‌اند.

وودمن در ۱۹۹۳ نیازهای خلاقیت سازمانی را اینگونه بیان می‌دارد (فیضی، چوپانی و حیات، ۱۳۸۸، ۱۰۳-۱۲۳):

۱. مبادله آزاد اطلاعات در موقعیت‌های گروهی موجب افزایش خلاقیت می‌شود.

۲. خلاقیت در جو سازمانی که ریسک‌پذیری را تشویق کند افزایش می‌یابد.

۳. پیروی صرف از قوانین و مقررات موجب کاهش خلاقیت می‌شود.

در رابطه با سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی و جوانب آنها تحقیقاتی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که به چند مورد شرح زیر اشاره می‌گردد:

ادموند و موریس، نوشته‌های مربوط به اضافه بار اطلاعاتی را در شرکت‌ها مورد بازبینی قرار داده‌اند و بازبینی آنها، موقعیت تناقض‌آمیزی را نشان می‌دهد؛ به نحوی که هر چند فراوانی اطلاعات وجود دارد، غالباً فراهم‌آوری اطلاعات مفید و مرتبط در هنگام نیاز بسیار دشوار است. برخی راه‌حل‌ها که در مقاله آنها آمده، شامل راهبردهای مدیریت اطلاعات و بالا بردن سواد اطلاعاتی است (هووگتون وهالبریت^۳، ۲۰۰۲، ۸۵).

زوک^۴ در سال ۲۰۰۵ در پژوهشی به بررسی میزان آگاهی و درک کتابداران دانشکده‌ای از «قابلیت‌های سواد اطلاعاتی انجمن کتابداری آمریکا» و استانداردهای سواد اطلاعاتی «انجمن کتابخانه‌های دانشکده‌ای و تحقیقاتی» پرداخته است. تحقیق به صورت کشوری و با نمونه‌ای ۳۰۰ نفری از کتابدارانی که مسئول آموزش سواد اطلاعاتی بوده‌اند، انجام گرفته است. نتایج نشان می‌دهد که ۸۳ درصد کتابداران از استانداردهای سواد اطلاعاتی آگاه بوده‌اند. ۶۰ درصد کتابداران به صورت گروهی به دانشجویان آموزش می‌دادند و ۵۳ درصد نیز به صورت فردی به دانشجویان آموزش می‌دادند. نحوه دستیابی به اطلاعات با ۹۶ درصد نسبت به سایر مهارت‌های سواد اطلاعاتی در اولویت قرار داشت و ارزیابی اطلاعات و منابع با ۸۵ درصد اولویت دوم و تعیین

2. Wong and Chin
3. Houghton and Halbwirth
4. Zuke

1. Burgelman

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از فرمول کندال و اسپرمن برای مدیران و مشتریان استفاده شده است. پرسشنامه‌ها بر اساس پرسشنامه استاندارد استفاده شده است که مشابه این پرسشنامه در تحقیقات قبلی انجام شده به ترتیب روایی پرسشنامه سواد اطلاعاتی مدیران، رفتارهای اخلاقی مدیران و وفاداری مشتریان ۰/۹۵ و ۰/۹۳۶۲ و ۰/۸۲۷۳ تعیین گردیده است. و به منظور سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای سواد اطلاعاتی مدیران ۰/۸۸ و برای رفتارهای اخلاقی مدیران ۰/۷۹ و برای وفاداری مشتریان ۰/۹۲ است. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار Spss استفاده شد. برای تعیین همبستگی متغیرها، از آزمون همبستگی کندال و اسپرمن استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که به جز فرضیه دهم، تمامی فرضیات ارائه شده در پژوهش تأیید و بین متغیرهای ذکر شده رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود شعب بانک سپه فعالیت‌هایی در جهت افزایش هر چه بیشتر سواد اطلاعاتی و رفتارهای اخلاقی مدیران انجام دهد که باعث افزایش وفاداری مشتریان شود که در نتیجه باعث افزایش سودآوری بانک شود (آزاده‌قلب و پوررشیدی، ۱۳۹۳).

این مطالعه ارتباط سنجی سواد اطلاعاتی مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان را به صورت موردی در شرکت سیمکات آذربایجان مورد بررسی قرار داده است. در پژوهش حاضر برای تبیین مفهوم سواد اطلاعاتی، از استانداردهای تعیین شده توسط انجمن کتابخانه‌های دانشکده‌ای و تحقیقاتی آمریکا که شامل ۵ مؤلفه‌ی اصلی زیر است، به عنوان چارچوب نظری تحقیق استفاده شده است:

۱. توانایی تعیین ماهیت و وسعت اطلاعات مورد نیاز
۲. توانایی دسترسی مؤثر و کارآمد به اطلاعات مورد نیاز
۳. توانایی ارزشیابی نقادانه اطلاعات و منابع آنها
۴. به کار بردن و استفاده از اطلاعات برای رسیدن به یک منظور خاص
۵. توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی مربوط به استفاده از اطلاعات.

داشتن چنین مهارت‌هایی، اولین و مهم‌ترین گام در جهت خلق ایده‌ها است. همچنین نظریه رند سیپ (۱۹۷۹)^۱ به عنوان چارچوب نظری تحقیق در رابطه با خلاقیت سازمانی در نظر گرفته شده است.

میزان اطلاعات مورد نیاز با ۸۱ درصد در اولویت سوم و تأیید منابع اطلاعاتی با ۸۰ درصد در اولویت چهارم و در نهایت استفاده از اطلاعات برای اهداف خاص با ۷۱ درصد در اولویت پنجم قرار داشت (زوک، ۲۰۰۵، ۹۱).

میرزاصفی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود با عنوان رابطه بین سواد اطلاعاتی و قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین میزان سواد اطلاعاتی و قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان، رابطه‌ای معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد قابلیت‌های کارآفرینی بیشترین رابطه را با توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات و کمترین رابطه را با توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات داشته است.

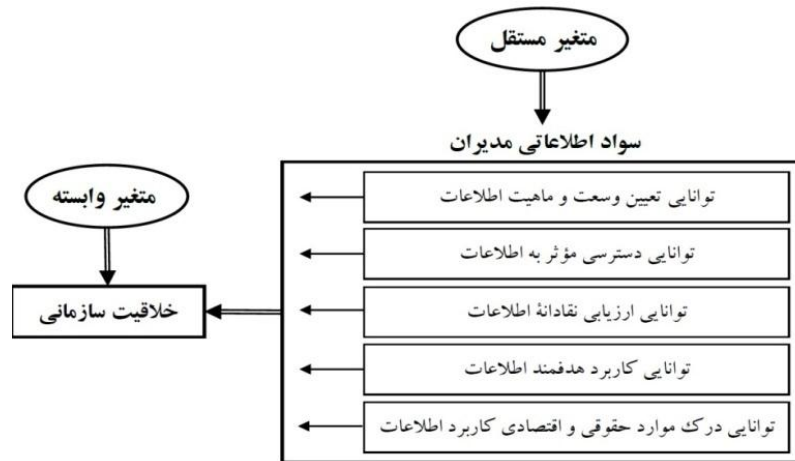
میرزایی، فرهنگی و مردانگهی (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان راهکارهای افزایش خلاقیت سازمانی در شرکت‌های گاز آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، اردبیل و زنجان به این نتیجه رسیدند که نقش متغیرهای سازمانی بیش از متغیرهای فردی و فردی است، و متغیرهای گروهی بیش از متغیرهای فردی بر خلاقیت سازمانی نیروها مؤثر بوده‌اند.

مظلومی، ناصحی فر و احسان‌فر (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران نتیجه‌گیری می‌کند که رهبری تحول‌آفرین با نوآوری سازمانی رابطه دارد و متغیر خلاقیت سازمانی در این میان نقش میانجی را دارد.

محمدنیا (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی سواد اطلاعاتی کارکنان و مدیران و تعیین تأثیر آن بر عملکرد سازمانی شرکت سهامی آب منطقه‌ای خراسان شمالی پرداخته است. جامعه آماری به تعداد ۱۴۸ نفر شامل مدیران و کارکنان که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد برابر ۸۵ نفر انتخاب گردید، برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد و محقق ساخته که با مقیاس لیکرت و به ترتیب با روایی و پایایی ۰/۸۳ و ۰/۸۷ مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، با استفاده از آمارهای پارامتریک و آمارهای توصیفی - میانگین، میانگین، واریانس و انحراف معیار و تعیین آزمون P-value بهره‌گیری شد. نتایج تحقیق نشان داد سواد اطلاعاتی کارکنان و مدیران بر عملکرد سازمانی آنان تأثیرگذار است (محمدنیا، ۱۳۹۲).

آزاده‌قلب و پوررشیدی (۱۳۹۳) در پژوهشی خود به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی مدیران و رفتارهای اخلاقی مدیران و میزان تأثیر آن بر وفاداری مشتریان (مطالعاتی موردی: بانک سپه شهر کرمان) انجام داده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران شعب بانک سپه شهر کرمان (۷۸) نفر و تعداد ۳۸۴ نفر از مشتریان بانک سپه می‌باشد که

۱. ایوان سیویچ و ماتسون در کتاب مدیریت و رفتار سازمانی در فصل تصمیم‌گیری پرسش نامه خلاقیت رند سیپ را به عنوان ابزاری کامل برای سنجش خلاقیت عنوان کرده‌اند.



شکل ۱. معرفی متغیرهای پژوهش مورد نظر

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش، توصیفی و همبستگی است. این تحقیق کاربردی است چون در پی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان می‌باشند که بر اساس اطلاعات دریافت

شده تعداد آنها ۳۰۰ نفر است. برای محاسبه حجم نمونه آماری از فرمول کوکران استفاده و حجم نمونه آماری ۱۶۹ نفر بدست آمد. همچنین برای انتخاب نمونه آماری از جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. پارامترهای فرمول کوکران را در جدول ۱ مشاهده می‌کنید.

جدول ۱. پارامترهای فرمول کوکران

پارامتر	مقدار	پارامتر	مقدار
احتمال نسبت برخورداری از صفت مورد نظر	۰/۵	درجه یا ضریب اطمینان	۹۵ درصد
احتمال نسبت عدم برخورداری از صفت مورد نظر	۰/۵	دقت احتمالی مطلوب (نصف فاصله اطمینان)	۰/۰۵

به منظور پاسخگویی به سؤالات تحقیق حاضر، از پرسشنامه‌هایی که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آنها تنظیم شده، استفاده گردیده است. پرسشنامه تحقیق متشکل از دو بخش است:

بخش اول شامل سؤالات مربوط به سواد اطلاعاتی مدیران شرکت سیمکات آذربایجان است. برای این منظور از پرسشنامه سواد اطلاعاتی بر اساس مؤلفه‌ها و گویه‌های سواد اطلاعاتی (تعیین شده توسط انجمن

کتابخانه‌های دانشکده‌ای و تحقیقاتی آمریکا (۲۰۰۵)) که توسط محقق تدوین شده است استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۲۵ سوال است. بخش دوم شامل سؤالات مربوط به خلاقیت سازمانی برگرفته از پرسشنامه رندسیپ (۱۹۷۹) می‌باشد. این پرسشنامه در مجموع دارای ۱۵ گویه می‌باشد. هر دو پرسشنامه بر مبنای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی شده‌اند.

جدول ۲. مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی مدیران و تعداد سؤالات مربوط به هر بعد در پرسشنامه

تعداد	شماره سؤالات	ابعاد
۵	سؤالات ۱-۵	توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات
۵	سؤالات ۶-۱۰	توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات
۵	سؤالات ۱۱-۱۵	توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات
۵	سؤالات ۱۶-۲۰	توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات
۵	سؤالات ۲۱-۲۵	توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات
۲۵		مجموع

سواد اطلاعاتی مدیران

سواد اطلاعاتی مدیران با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ کارمند جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS میزان پایایی برابر با ۰/۸۹۳ به دست آمد. مقدار این آمار نشان می‌دهد که اولاً سؤالات پرسشنامه همبستگی بالایی با یکدیگر دارند و ثانیاً پرسشنامه‌های تحقیق، از پایایی بالایی برخوردار می‌باشند. پایایی کل پرسشنامه‌های تکمیل شده در پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

همچنین در تحقیق حاضر برای تعیین روایی پرسشنامه سواد اطلاعاتی مدیران از روایی صوری یا نمادی استفاده گردید. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه تنظیم شده در اختیار اساتید و صاحب‌نظران قرار گرفت، سپس نظرات اساتید و صاحب‌نظران در پرسشنامه لحاظ و تغییرات لازم در سؤالات به وجود آمد. برای آزمون پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. در پژوهش حاضر نیز میزان پایایی پرسشنامه خلاقیت سازمانی برابر با ۰/۹۰۴ به دست آمد. در تحقیق حاضر جهت بررسی پایایی پرسشنامه

جدول ۳. آزمون پایایی سؤالات پرسشنامه‌ها

متغیرها	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات	۵	۰/۸۷۴
توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات	۵	۰/۷۸۲
توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات	۵	۰/۸۶۴
توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات	۵	۰/۸۷۶
توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات	۵	۰/۸۶۶
سواد اطلاعاتی مدیران	۲۵	۰/۹۵۶
خلاقیت سازمانی	۱۵	۰/۹۰۴

یافته‌های تحقیق

به منظور مشخص نمودن روش‌های آماری مناسب برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق، در مرحله اول بایستی توزیع عامل‌ها و متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی، مشخص گردد. بدین منظور، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (k-S) استفاده می‌شود.

H_0 : داده‌ها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند.

H_1 : داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

همان‌طور که در جدول ۴ مشخص است سطح معنی‌داری

(P) بدست آمده برای هر یک از متغیرها، بزرگتر از ۰/۰۵

می‌باشد پس همه متغیرها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

جدول ۴. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیر	کولموگروف Z	سطح معنی‌داری	وضعیت نرمال بودن
توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات	۱/۱۹۱	۰/۱۱۷	نرمال
توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات	۱/۲۷۰	۰/۰۸۰	نرمال
توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات	۱/۱۳۱	۰/۱۵۵	نرمال
توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات	۱/۲۹۲	۰/۰۷۱	نرمال
توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات	۱/۱۹۱	۰/۱۱۷	نرمال
سواد اطلاعاتی مدیران	۱/۳۴۵	۰/۰۵۴	نرمال
خلاقیت سازمانی	۰/۶۸۶	۰/۷۳۴	نرمال

جدول ۵. آزمون پیرسون برای تعیین همبستگی بین استانداردهای سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

متغیرهای مستقل و وابسته	شاخص‌های آماری	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معناداری دوطرفه (sig)
توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات و خلاقیت سازمانی		۱۶۹	۰/۴۸۴	۰/۰۰۰
توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات و خلاقیت سازمانی		۱۶۹	۰/۶۸۸	۰/۰۰۰
توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات و خلاقیت سازمانی		۱۶۹	۰/۵۱۲	۰/۰۰۰
توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات و خلاقیت سازمانی		۱۶۹	۰/۵۳۷	۰/۰۰۰
توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات و خلاقیت سازمانی		۱۶۹	۰/۴۱۷	۰/۰۰۰

رابطه وجود دارد.

H_0 : بین توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود ندارد.

چنانچه در جدول ۵ Error! Reference

source not found. ملاحظه می‌شود سطح معنی‌داری آزمون پیرسون ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کوچکتر بوده و همچنین ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده ۰/۴۸۴ می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان وجود دارد. برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

در ادامه به کمک ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون ساده به بررسی فرضیه‌های تحقیق می‌پردازیم. مقدار R-Square نشان دهنده این است که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته، تحت تأثیر متغیر مستقل می‌باشد. در قسمت ANOVA، اگر Sig کمتر از ۰/۰۵ باشد، معادله رگرسیون خطی می‌باشد و اگر Sig بیشتر از ۰/۰۵ باشد، معادله رگرسیون خطی نمی‌باشد و به کمک قسمت Coefficients نیز می‌توان معادله خط رگرسیون را نوشت.

آزمون فرضیه اول: توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه دارد.

H_1 : بین توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

جدول ۶. تحلیل واریانس فرضیه ۱ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R2)	R
۰/۵۰۷۴۴	۰/۲۳۰	۰/۲۳۴	۰/۴۸۴
سطح معنی‌داری	F	مجموع مربعات	درجه آزادی
۰/۰۰۰	۱۳/۱۶۹	۱۳/۱۶۹	۱
نتیجه آزمون:	۵۱/۱۴۳	۴۳/۰۰۲	۱۶۷
تأیید فرضیه H1	-----	۵۶/۱۷۱	۱۶۸

سازمانی کارکنان، توسط تغییرات در توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات تبیین می‌گردد.

اطلاعات مندرج در جدول ۷ حاصل از اجرای آزمون آماری رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات با ضریب بتای (۰/۴۸۴) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات بر خلاقیت

چنانچه در جدول ۶ ملاحظه می‌گردد، ملاحظه می‌گردد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. پس فرض H_1 تأیید و فرض H_0 رد می‌گردد. با توجه به ضریب تشخیص R_2 که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۲۳۴ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۲۳/۴ درصد تغییرات خلاقیت

سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان است.

جدول ۷. ضرایب پارامتر فرضیه ۱ مربوط به تأثیر توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	T	معنی‌داری
	B	خطای معیار	بتا		
مقدار ثابت	۱/۵۱۳	۰/۲۸۷	---	۵/۲۶۳	۰/۰۰۰
۱ توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات	۰/۴۶۳	۰/۰۶۵	۰/۴۸۴	۷/۱۵۱	۰/۰۰۰

H_0 : بین توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود ندارد.

چنانچه در جدول ۵ ملاحظه می‌گردد سطح معنی‌داری آزمون پیرسون ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کوچکتر بوده و همچنین ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده ۰/۶۸۸ می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان وجود دارد. برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

مدل رگرسیون برآورد شده بر اساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده در این تحقیق به صورت زیر است:
 خلاقیت سازمانی کارکنان = (توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات * ۰/۴۸۴)

بنابراین توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات توان پیش‌بینی خلاقیت سازمانی کارکنان را دارد. آزمون فرضیه دوم: توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه دارد.

H_1 : بین توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود دارد.

جدول ۸. تحلیل واریانس فرضیه ۲ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R_2)	R
۰/۴۲۰۸۸	۰/۴۷۰	۰/۴۷۳	۰/۶۸۸
سطح معنی‌داری سطح اطمینان	F	مجموع مربعات	درجه آزادی منبع تغییرات
۰/۰۰۰	۲۶/۵۸۸	۲۶/۵۸۸	۱ رگرسیون
نتیجه آزمون: تأیید فرضیه H_1	۱۵۰/۰۹۸	۲۹/۵۸۳	۱۶۷ باقیمانده
	-----	۵۶/۱۷۱	کل ۱۶۸

که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۴۷۳ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۴۷/۳ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی کارکنان، توسط تغییرات در توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات مدیران تبیین می‌گردد.

چنانچه در جدول ۸ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. پس فرض H_1 تأیید و فرض H_0 رد می‌گردد. با توجه به ضریب تشخیص R_2

جدول ۹. ضرایب پارامتر فرضیه ۲ مربوط به تأثیر توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده		T	معنی‌داری
	B	خطای معیار	بتا			
۱	مقدار ثابت	۱/۰۹۹	۰/۲۰۳	---	۵/۴۲۲	۰/۰۰۰
	توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات	۰/۶۲۴	۰/۰۵۱	۰/۶۸۸	۱۲/۲۵۱	۰/۰۰۰

آذربایجان رابطه دارد.
H₁: بین توانایی ارزیابی نقدانه اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود دارد.
H₀: بین توانایی ارزیابی نقدانه اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود ندارد.
 چنانچه در جدول ۵ ملاحظه می‌گردد سطح معنی‌داری آزمون پیرسون ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کوچکتر بوده و همچنین ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده ۰/۵۱۲ می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین توانایی ارزیابی نقدانه اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان وجود دارد. برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

اطلاعات مندرج در جدول ۹ حاصل از اجرای آزمون آماری رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات با ضریب بتای (۰/۶۸۸) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات بر خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان است. مدل رگرسیون برآورد شده براساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده در این تحقیق به صورت زیر است:
 خلاقیت سازمانی کارکنان = (توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات مدیران * ۰/۶۸۸)
 بنابراین توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات توان پیش‌بینی خلاقیت سازمانی کارکنان را دارد.
 آزمون فرضیه سوم: توانایی ارزیابی نقدانه اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات

جدول ۱۰. تحلیل واریانس فرضیه ۳ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر توانایی ارزیابی نقدانه اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R ₂)	R
۰/۴۹۸۲۱	۰/۲۵۸	۰/۲۶۲	۰/۵۱۲	
سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی
۰/۹۵	۱۴/۷۱۹	۱۴/۷۱۹	۱۴/۷۱۹	۱
نتیجه آزمون: H ₁ تأیید فرضیه	۵۹/۳۰۱	۰/۲۴۸	۴۱/۴۵۲	۱۶۷
۰/۰۰۰				منبع تغییرات
				رگرسیون
				باقیمانده
-----		۵۶/۱۷۱	۱۶۸	کل

عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۲۶۲ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۲۶/۲ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی کارکنان، توسط تغییرات در توانایی ارزیابی نقدانه اطلاعات تبیین می‌گردد.

چنانچه در جدول ۱۰ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. پس فرض H₁ تأیید و فرض H₀ رد می‌گردد. با توجه به ضریب تشخیص R₂ که

جدول ۱۱. ضرایب پارامتر فرضیه ۳ مربوط به تأثیر توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	T	معنی‌داری
	B	خطای معیار	بتا		
مقدار ثابت	۱/۶۱۰	۰/۲۵۵	---	۶/۳۲۰	۰/۰۰۰
توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات	۰/۴۵۶	۰/۰۵۹	۰/۵۱۲	۷/۷۰۱	۰/۰۰۰

آذربایجان رابطه دارد.

H_1 : بین توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود دارد.

H_0 : بین توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود ندارد.

چنانچه در جدول ۵ ملاحظه می‌گردد سطح معنی‌داری آزمون پیرسون $0/000$ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری $0/05$ کوچکتر بوده و همچنین ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده $0/537$ می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان وجود دارد. برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

اطلاعات مندرج در جدول ۱۱ حاصل از اجرای آزمون آماری رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات با ضریب بتای ($0/512$) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات بر خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان است. مدل رگرسیون برآورد شده بر اساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده در این تحقیق به صورت زیر است:

خلاقیت سازمانی کارکنان = (توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات * $0/512$)

بنابراین توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات توان پیش‌بینی خلاقیت سازمانی کارکنان را دارد. آزمون فرضیه چهارم: توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات

جدول ۱۲. تحلیل واریانس فرضیه ۴ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R^2)	R
۰/۴۸۹۰۶	۰/۲۸۵	۰/۲۸۹	۰/۵۳۷
سطح معنی‌داری	F	مجموع مربعات	درجه آزادی
۰/۰۰۰	۱۶/۲۲۸	۱۶/۲۲۸	۱
نتیجه آزمون:	۶۷/۸۴۶	۳۹/۹۴۴	۱۶۷
تأیید فرضیه H_1	-----	۵۶/۱۷۱	۱۶۸

که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، $0/289$ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که $28/9$ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی کارکنان، توسط تغییرات در توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات تبیین می‌گردد.

چنانچه در جدول ۶ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر $0/000$ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای $0/05$ یا سطح اطمینان $0/95$ معنی‌دار می‌باشد. پس فرض H_1 تأیید و فرض H_0 رد می‌گردد. با توجه به ضریب تشخیص R^2

جدول ۱۳. ضرایب پارامتر فرضیه ۴ مربوط به تأثیر توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

مدل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	T	معنی‌داری
	B	خطای معیار	بتا		
مقدار ثابت	۱/۹۳۳	۰/۲۰۰	---	۹/۶۷۹	۰/۰۰۰
توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات	۰/۴۱۸	۰/۰۵۱	۰/۵۳۷	۸/۲۳۷	۰/۰۰۰

H₁: بین توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود دارد.

H₀: بین توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود ندارد.

چنانچه در جدول ۷ ملاحظه می‌گردد سطح معنی‌داری آزمون پیرسون ۰/۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کوچکتر بوده و همچنین ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده ۰/۴۱۷ می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان وجود دارد. برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است.

اطلاعات مندرج در جدول ۷ حاصل از اجرای آزمون آماری رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات با ضریب بتای (۰/۵۳۷) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات بر خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان است. مدل رگرسیون برآورد شده بر اساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده در این تحقیق به صورت زیر است:
 خلاقیت سازمانی کارکنان = (توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات * ۰/۵۳۷)

بنابراین توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات توان پیش‌بینی خلاقیت سازمانی کارکنان را دارد. آزمون فرضیه پنجم: توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه دارد.

جدول ۱۴. تحلیل واریانس فرضیه ۵ مربوط به مدل رگرسیونی تأثیر توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	ضریب تشخیص (R ²)	R
۰/۵۲۷۰۷	۰/۱۶۹	۰/۱۷۴	۰/۴۱۷
سطح معنی‌داری	F	مجموع مربعات	درجه آزادی
۰/۰۰۰	۹/۷۷۸	۹/۷۷۸	۱
نتیجه آزمون:	۳۵/۱۹۷	۴۶/۳۹۳	۱۶۷
تأیید فرضیه H ₁	-----	۵۶/۱۷۱	۱۶۸
		کل	

که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر X به تغییرات کل، ۰/۱۷۴ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که ۱۷/۴ درصد تغییرات خلاقیت سازمانی کارکنان، توسط تغییرات در توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات تبیین می‌گردد.

چنانچه در جدول ۸ ملاحظه می‌گردد که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. پس فرض H₁ تأیید و فرض H₀ رد می‌گردد. با توجه به ضریب تشخیص R²

جدول ۱۵. ضرایب پارامتر فرضیه ۵ مربوط به تأثیر توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان

مدل	ضرایب استاندارد نشده		T	معنی‌داری		
	B	خطای معیار				
مقدار ثابت	۱/۹۴۹	۰/۲۷۳	---	۷/۱۴۸	۰/۰۰۰	
۱	توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات	۰/۳۷۹	۰/۰۶۴	۰/۴۱۷	۵/۹۳۳	۰/۰۰۰

حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات * (۰/۴۱۷)
 بنابراین توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات توان پیش‌بینی خلاقیت سازمانی کارکنان را دارد. پس از بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق، حال به تأثیر همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته تحقیق به کمک رگرسیون خطی چندگانه و به روش (Enter) می‌پردازیم.
 فرضیه اصلی: بین سواد اطلاعاتی مدیران با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود دارد.

اطلاعات مندرج در جدول ۹ حاصل از اجرای آزمون آماری رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات با ضریب بتای (۰/۴۱۷) تبیین‌کننده خلاقیت سازمانی کارکنان می‌باشد. در ضمن علامت مثبت ضریب این متغیر نشانگر تأثیر مستقیم توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات بر خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان است. مدل رگرسیون برآورد شده بر اساس ضرایب رگرسیونی استاندارد شده در این تحقیق به صورت زیر است:
 خلاقیت سازمانی کارکنان = (توانایی درک موارد

جدول ۱۶. خلاصه مدل

مدل	R	R Square	R2 تعدیل شده	خطای معیار	آماره‌های تغییر				
					R Square تغییرات	F تغییرات	df1	df2	
۱	۰/۷۰۰	۰/۴۹۰	۰/۴۷۵	۰/۴۱۹۱۱	۰/۴۹۰	۳۱/۳۵۷	۵	۱۶۳	۰/۰۰۰

مثبت و معناداری را نشان می‌دهد. همچنین ضریب تعیین (R Square) حاصل برابر ۰/۴۹۰ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰/۴۷۵ گزارش شده است؛ بنابراین ۰/۴۷ متغیر خلاقیت سازمانی کارکنان با پنج مؤلفه سواد اطلاعاتی مدیران قابل تبیین است. و مابقی متعلق به سایر متغیرهایی است که در این مطالعه لحاظ نگردیده است.

متغیر مستقل: توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات، توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات، توانایی ارزیابی نقدانه اطلاعات، توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات، توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات جدول ۱۰ نشان می‌دهد که میزان همبستگی پنج مؤلفه سواد اطلاعاتی مدیران و خلاقیت سازمانی کارکنان در یک ترکیب خطی برابر ۰/۷۰۰ می‌باشد؛ که همبستگی

جدول ۱۷. تحلیل واریانس B

مدل	مجموع مجذورات	Df	مجذور میانگین	F	معنی‌داری
	۲۷/۵۴۰	۵	۵/۵۰۸		
رگرسیون باقیمانده کل	۲۸/۶۳۱	۱۶۳	۰/۱۷۶	۳۱/۳۵۷	a/۰۰۰
	۵۶/۱۷۱	۱۶۸			

ارزیابی نقدانه اطلاعات، توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات، توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات

a. متغیر مستقل: توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات، توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات، توانایی

b. متغیر وابسته: خلاقیت سازمانی کارکنان
جدول ۱۱ آزمون معناداری ضریب تعیین را نشان می‌دهد. بر این اساس ضریب تعیین به دست آمده، با مقدار $F=31/357$ و $\alpha=0/000$ به لحاظ آماری معنادار است. بنابراین با توجه به نتایج تحلیل واریانس تأثیر پنج مؤلفه سواد اطلاعاتی مدیران

(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) بر متغیر وابسته (خلاقیت سازمانی کارکنان) معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۱۷. ضرایب

مدل	ضرایب استاندارد شده			T	سطح معنی‌داری
	B	خطای معیار	بتا		
مقدار ثابت	۱/۲۴۹	۰/۲۴۵	-	۵/۰۹۴	۰/۰۰۰
توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات	۰/۰۰۸	۰/۱۰۵	۰/۰۰۹	۰/۰۷۸	۰/۹۳۸
توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات	۰/۶۳۸	۰/۰۹۰	۰/۷۰۴	۷/۱۲۴	۰/۰۰۰
توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات	۰/۲۰۷	۰/۰۹۱	۰/۱۲۳	۲/۲۸۳	۰/۰۲۳
توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات	۰/۱۴۶	۰/۰۷۰	۰/۱۸۸	۲/۰۹۰	۰/۰۳۸
توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی	۰/۱۴۱	۰/۰۷۲	۰/۰۹۹	۱/۹۴۴	۰/۰۵۳

a. متغیر وابسته: خلاقیت سازمانی کارکنان

اطلاعاتی برای مدیران همراه با کار عملی و دوره‌های ملموس و عینی کار با منابع اطلاعاتی
۲. طبق نتایج حاصل از پژوهش، از میان مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی مدیران، کاربرد هدفمند اطلاعات بیشترین رابطه را با خلاقیت سازمانی کارکنان دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های پرورش مهارت‌های سواد اطلاعاتی افزایش این مهارت در اولویت قرار گیرد.

۳. طبق نتایج حاصل از پژوهش، از میان مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی مدیران، میانگین کاربرد هدفمند اطلاعات در میان مدیران کمتر از سایر مؤلفه‌ها است. لذا پیشنهاد می‌شود علل کم توجهی به این مهارت در بین مدیران شرکت سیمکات بررسی شود.

بحث و نتیجه‌گیری

خلاقیت و نوآوری سازمانی، موجب رشد توسعه و بالندگی شده و قابلیت‌ها، امکانات و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی فراهم می‌کند. برای اینکه سازمانی خلاق و نوآور باشد نیاز دارد که مدیران آن از دانش به روز و سواد اطلاعاتی برخوردار باشند. اطلاعات پدیده‌ای است که تصمیم‌گیری افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی سواد اطلاعاتی کارکنان و ارتباط سنجی آن با خلاقیت سازمانی

اطلاعات مندرج در جدول ۱۷ حاصل از اجرای آزمون آماری رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که در یک تأثیر همزمان متغیر توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات با ضریب بتای (۰/۷۰۴) و سپس متغیر توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات با ضریب بتای (۰/۱۸۸) و پس از آن متغیر توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات با ضریب بتای (۰/۱۲۳) در میان مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی مؤثر بر خلاقیت سازمانی به ترتیب بیشترین تأثیر را دارند. این در حالی است که دو مؤلفه دیگر سواد اطلاعاتی مدیران (توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات، توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی) در این معادله معناداری خود را از دست می‌دهند. بنابراین معادله رگرسیون استاندارد بتا را می‌توان به صورت زیر نوشت:

$$\text{خلاقیت سازمانی کارکنان} = (\text{توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات} * 0/704) + (\text{توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات} * 0/123) + (\text{توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات} * 0/188)$$

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سواد اطلاعاتی مدیران و مؤلفه‌های پنجگانه آن با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه معنی‌داری دارد لذا برای ارتقاء سطح سواد اطلاعاتی مدیران و به تبع آن خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان راهکارهای زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱. طراحی دوره‌های آموزشی مهارت‌های سواد

تأثیر آن بر وفاداری مشتریان (مطالعات موردی: بانک سپه شهر کرمان). *دومین کنفرانس ملی پویایی مدیریت، توسعه‌ی اقتصادی و مدیریت مالی، شیراز: شرکت پندار اندیش رهپو. بردستانی، مرضیه. (۱۳۸۳). بررسی سواد اطلاعاتی دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. در آموزش استفاده‌کنندگان و توسعه سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی (مجموعه مقاله‌ها). به کوشش رحمت‌الله فتاحی. مشهد: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی. حسینی، ناهید و پوراسدی، محمد. (۱۳۹۰). تسهیم دانش و سواد اطلاعاتی: با مروری بر وضعیت مطالعه دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. ۱۶(۱)، ۹۴-۷۷.*

شقایق، مهدی (۱۳۸۷). مدیریت دانش و سواد اطلاعاتی و رابطه متقابل آنها در محیط کسب و کار. فصلنامه کتاب. ۱۹(۲)، ۱۰۷-۱۲۶.

شهرآرای، مهرناز؛ سیدان، ابوالقاسم و فرزاد، ولی... (۱۳۸۱). تحلیل خلاقیت در کودکان: معرفی آزمون تفکر خلاق در عمل و حرکت. *مجله روانشناسی و علوم تربیتی*. ۲(۳۲)، ۲۳۱-۱۹۱.

شیروانی، علیرضا و علیپور، سیمین. (۱۳۸۹). موانع طراحی سازمان خلاق در سازمان‌های ایرانی. *همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی*. اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.

صادقی امیرمالی، منصور. (۱۳۸۶). *خلاقیت رویکردی سیستمی*. تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین.

طالعی فر، رضا؛ حاتمی‌نسب، سیدحسن و خوش‌خلق دشتکی، عباس. (۱۳۸۹). بررسی دیدگاه مدیران درباره موانع خلاقیت سازمانی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی (مطالعه موردی: مدیران و سرپرستان واحد عملیات غیرصنعتی پالایشگاه گاز ایران). *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*. ۱۰(۴)، ۱۶۹-۱۹۷.

فیضی، مهدی؛ چوپانی، حیدر و حیات، علی‌اصغر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک‌های مدیریت مدیران با خلاقیت دبیران دبیرستانهای شهرستان سنج. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*. ۳(۳)، ۱۰۳-۱۲۳.

محمدنیا، فائزه. (۱۳۹۲). بررسی سواد اطلاعاتی کارکنان و مدیران و تعیین تأثیر آن بر عملکرد سازمانی مطالعه موردی: شرکت سهامی آب منطقه‌ای خراسان شمالی، اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان: شرکت علم و صنعت طلوع فرزین. همدان: دانشگاه بوعلی سینا.

مردیث، جفری، نلسون، رابرت و نک، فیلیپ. (۱۳۸۱). *کارآفرینی*. ترجمه محمد صادق بنی‌تبان. تهران: انتشارات دفتر بین‌المللی کار، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

مظلومی، نادر؛ ناصحی‌فر، وحید و احسان‌فر، گلشن. (۱۳۹۱). رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در

کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان بود که در این راستا پنج فرضیه تدوین و مورد آزمون قرار گرفت. طبق فرضیه اصلی تحقیق بین سواد اطلاعاتی مدیران با خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، می‌توان گفت که سواد اطلاعاتی مدیران همبستگی مثبت و معناداری با خلاقیت سازمانی کارکنان دارد. همچنین نتایج حاصل از اجرای آزمون آماری رگرسیون چندگانه نشان داد که در یک تأثیر همزمان متغیر توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات در میان پنج مؤلفه سواد اطلاعاتی مؤثر بر خلاقیت سازمانی کارکنان شرکت سیمکات آذربایجان بیشترین تأثیر را دارد. این در حالی است که دو مؤلفه توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات، توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی در این معادله، معناداری خود را از دست دادند.

بنابراین می‌توان گفت که یکی از گام‌های اساسی در ایجاد ایده خلاق و نوآوری در کارکنان، پرورش مهارت‌های سواد اطلاعاتی شامل مهارت‌های توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات، توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات، توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات، توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات و توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات است.

برای تحقیقات آینده پیشنهاد می‌شود، با توجه به این که تحقیق حاضر، در شرکت سیمکات آذربایجان انجام شده است، پیشنهاد می‌گردد، محققان بعدی چنین بررسی را در سایر شرکت‌های دولتی و خصوصی انجام دهند، تا با مقایسه نتایج حاصل از تحقیقات مختلف در این زمینه اطمینان و اعتماد بیشتر در بکارگیری نتایج، حاصل گردد. همچنین سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی را از ابعاد و با مؤلفه‌های دیگر و براساس نظریه‌های دیگری مورد بررسی قرار دهند، همچنین این بررسی را از دیدگاه مدیران انجام دهند.

منابع

آزاد پیلرود، لیلان. (۱۳۸۷). وضعیت سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی گروه کتابداری و نقش آن بر تولید اطلاعات علمی آنان در دانشگاه‌های آزاد و دولتی شهر تهران، *فصلنامه کتاب*. ۱۹(۱)، ۲۲۸-۲۱۳.

آزادقلب، سعیده و پوررشیدی، رستم. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی مدیران و رفتارهای اخلاقی مدیران و میزان

- راهکارهای افزایش خلاقیت سازمانی در شرکت‌های گاز آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، اردبیل و زنجان. مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۶، ۱۵۹-۱۷۴.
- نوروزی چاکلی، عبدالرضا. (۱۳۸۳). سیاست‌های سواد اطلاعاتی در جوامع اطلاعاتی. همایش آموزش استفاده‌کنندگان و توسعه سواد اطلاعاتی در کتابخانه‌ها، مراکز اطلاع‌رسانی و موزه‌ها. مشهد: سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی.
- American library Association. (2005). Information literacy competency standards for higher education. http://www.ala.org/ala/acrl/sclstandards/information_literacy_competency.com
- Andriopoulos, C. (2001). Determinants of organizational creativity: A literature review. *Journal of management decision*, 39 (10) , 834-840.
- Burgelman, R. (2006). Managing the internal corporate venturing process. Sloan Management Review. Council for Small Business, Boston.
- Freeman, C. & Soete, L. (2002). The Economics of Industrial Innovation. MIT Press, Cambridge.
- شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران. پژوهشنامه بیمه، ۱۰۹، ۳۳-۵۶.
- میرزاصفی، اعظم رجایی‌پور، سعید و جمشیدیان، عبدالرسول. (۱۳۸۸). رابطه بین سواد اطلاعاتی و قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی دانشگاه اصفهان. کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۴(۱)، ۲۴۱-۲۶۱.
- میرزایی، حسین، فرهنگی، سارا و مردانگاهی، بهارک. (۱۳۹۰). Houghton, Jan & Halbwirth, Sue (2002). *Knowledge management and information literacy: a new partnership in the workplace*, in Patricia Leyzall ward, Continuing professional education for the information society. Munchen: Saur.
- Zuke, J. (2005). The teaching of information literacy by public community college librarians in the United States. *UMI Proquest Digital Dissertations*. www.lib.umi.com/dissertations.
- Wong, S. H. Y. & Chin, K. S. (2007). Organizational innovation management: An organization wide perspective. *Industrial Management & Data Systems*, 107 (9) , 1290-1315.