

## Development and Validation of the Information Literacy Experience Measurement Scale on the base of Activity Theory

**Fereshteh kamran toroghy:** Ph.D. Student in knowledge and information science, Department of Knowledge and Information Science, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

**\*Azam Sanatjoo** (Corresponding Author): Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran. (Corresponding author) [sanatjoo@um.ac.ir](mailto:sanatjoo@um.ac.ir)

**Masoumeh Tajafari:** Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

Received: 11/06/2022

Accepted: 22/08/2022

### Abstract

**Purpose:** The purpose of the current study is to create and validate the information literacy experience questionnaire in the workplace with an emphasis on activity theory.

**Methodology:** This study is a functional approach and a survey method was used. The current research is quantitative research that was conducted with the tool design approach. In this research, to investigate the psychometric characteristics of the questionnaire, the stratified random sample method of 86 employees of different educational groups of Ferdowsi University of Mashhad In 2020-2021 was used. Also, questionnaire construction methods such as content and face validity and confirmatory factor analysis were used to check to construct validity. To check internal consistency, Cronbach's alpha was used. In this research, smart pls and SPSS statistical software were used to analyze the data.

**Findings:** The content and face validity index of the scale obtained the desired value. Also, the value of statistics in all cases is greater than 1.96, and in the factor loading, all factors were confirmed with a suitable level of explanation in the factor analysis (greater than 0.4). Cronbach's alpha for all factors was an acceptable value of 0.7 to 0.9.

**Conclusion:** The results indicate the influence of information literacy experience factors according to activity theory. The scale designed to study the experience of information literacy in the workplace according to the factors of activity theory is considered appropriate. It is recommended to measure the new concept of information literacy, that is, the experience of information literacy that deals with activity theory.

**Keywords:** Information literacy experience, Activity theory, Workplace information literacy, Information literacy measurement

*Conflicts of Interest:* Not reported.

*Funding:* Did not have a financial sponsor.

### How to cite this article

**APA:** kamran toroghy, F., Sanatjoo, A., Tajafari, M., (2022). Development and Validation of the Information Literacy Experience Measurement Scale on the base of Activity Theory, *Human Information Interaction*, 9(3); 23-38. (Persian)

**Vancouver:** kamran toroghy, F., Sanatjoo, A., Tajafari, M. Development and Validation of the Information Literacy Experience Measurement Scale on the base of Activity Theory *Human Information Interaction*, 2022; 9(3);23-38. (Persian)

## تدوین و اعتباریابی مقیاس سنجش تجربه سواد اطلاعاتی مبتنی بر نظریه فعالیت

فرشته کامران طرقي: دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

\***اعظم صنعت‌جو** (نویسنده مسئول): دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران. [sanatjoo@um.ac.ir](mailto:sanatjoo@um.ac.ir)

**معصومه تجعفری**: استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

### چکیده

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۳۱

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۳۱

**زمینه و هدف:** هدف پژوهش حاضر، ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کار با تأکید بر نظریه فعالیت است. **روش پژوهش:** پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است که به روش پیمایشی انجام شده است. پژوهش حاضر، پژوهش کمی است که با رویکرد طراحی ابزار انجام شده است. در این پژوهش به منظور بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه، از روش نمونه تصادفی طبقه‌ای نسبتی ۸۶ نفری از کارکنان گروه‌های آموزشی مختلف دانشگاه فردوسی مشهد در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ استفاده شده است. همچنین از روش‌های ساخت پرسش‌نامه همچون روایی ظاهری، محتوایی و تحلیل عاملی تأییدی برای بررسی روایی سازه استفاده شد. به منظور بررسی همسانی درونی نیز آلفای کرونباخ به کار رفت. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای آماری *Smart pls* و *SPSS* استفاده شد.

**یافته‌ها:** شاخص روایی محتوایی و ظاهری مقیاس، مقدار مطلوب به دست آمد. همچنین مقدار آماره *f* در تمام موارد بزرگ‌تر از ۱.۹۶ و در بارگذاری عاملی نیز همه عامل‌ها با میزان تبیین مناسبی در تحلیل عاملی، (از ۰.۴ بزرگ‌تر) تأیید شدند. آلفای کرونباخ برای همه عامل‌ها مقدار قابل قبول ۰.۷ تا ۰.۹ بود.

**نتیجه‌گیری:** نتایج حاکی از تأثیر عوامل تجربه سواد اطلاعاتی باتوجه به نظریه فعالیت است. مقیاس طراحی شده به منظور بررسی تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کار باتوجه به عوامل نظریه فعالیت، مناسب ارزیابی شده و استفاده از آن برای سنجش مفهوم جدید سواد اطلاعاتی، یعنی تجربه سواد اطلاعاتی که به نظریه فعالیت می‌پردازد، توصیه می‌گردد.

**کلمات کلیدی:** تجربه سواد اطلاعاتی، نظریه فعالیت، سواد اطلاعاتی در محیط کاری، سنجش سواد اطلاعاتی

**تعارض منافع:** گزارش نشده است.

**منبع حمایت‌کننده:** حامی مالی نداشته است.

**شیوه استناد به این مقاله**

**APA:** kamran toroghy, F., Sanatjoo, A., Tajafari, M., (2022). Development and Validation of the Information Literacy Experience Measurement Scale on the base of Activity Theory, *Human Information Interaction*, 9(3); 23-38. (Persian)

**Vancouver:** kamran toroghy, F., Sanatjoo, A., Tajafari, M. Development and Validation of the Information Literacy Experience Measurement Scale on the base of Activity Theory *Human Information Interaction*, 2022; 9(3);23-38. (Persian)

می‌شوند و عمل فرد زابیده این مرادوه و تعامل اجتماعی است و محیط در شکل‌گیری آن نقش به‌سزایی دارد. تجربه سواد اطلاعاتی نیز که مهارت‌های سواد اطلاعاتی رشدیافته در محیط و در ارتباط با همکاران و مشتریان است، نیز نتیجه این تعاملات است (هپورت و اسمیت<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸؛ وو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲؛ مَلِپین و فُری<sup>۹</sup>، ۲۰۱۵؛ گیلبرت<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۷). در این دیدگاه، سواد اطلاعاتی تنها مهارت‌های کسب شده فردی نیست؛ بلکه مهارت‌های کسب‌شده‌ای است که در ارتباط و مرادوات به لحاظ فعالیت در محیط کار گسترش یافته است. این نظریه چارچوبی برای شناخت سازمان به‌منظور تدوین راهبرد مناسب برای پیاده‌سازی سواد اطلاعاتی در آن فراهم می‌آورد؛ چیزی که تاکنون در پژوهش‌های این حوزه به آن پرداخته نشده است.

متغیرهای نظریه فعالیت، شامل انگیزه، ابزار، هدف، برون‌داد، قوانین، جامعه و تقسیم‌کار هستند (بارنارد<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۰). باتوجه‌به این نظریه، فرد یا گروهی از افراد در محیط‌های شغلی با هم همکار هستند تا به هدف‌های خود مانند برخورداری از تجربه سواد اطلاعاتی مناسب برای پاسخگویی به‌موقع به بهره‌گیران خدمات، انجام درست وظایف کاری و حرفه‌ای و تعامل و تبادل اطلاعات با سایر کارکنان دست یابند. هدف‌های ذکر شده، دقیقاً با مفهوم انگیزه مرتبط است. انگیزه‌ها، فعالیت‌های مربوط به اهداف را جهت داده و هدایت می‌کنند. افراد از ابزارها نیز برای تحقق اهداف و رسیدن به نتایج مطلوب استفاده می‌کنند و ابزارها به‌عنوان واسطه در انجام فعالیت‌ها هستند (هال، کریکشنک و رایان<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۷). ابزارها شامل ابزارهای فیزیکی (مصنوعات) مانند رایانه، متن و ابزارهای غیرفیزیکی مانند زبان نوشتاری، شفاهی و مهارت هستند (لادل و کورتکمپ<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۶).

علاوه بر افراد در محیط کاری که در نظریه فعالیت به آن‌ها فاعل گفته می‌شود، اهداف و موضوع‌های موردنظر که افراد در تلاش برای رسیدن به آن‌ها هستند و ابزارهای مختلف استفاده شده برای رسیدن به اهداف، عوامل دیگری همچون قوانین، اجتماع و تقسیم‌کار وجود دارند که از آن‌ها می‌توان به‌عنوان شالوده

سواد اطلاعاتی به توانایی تشخیص نیاز اطلاعاتی و شناخت، ارزیابی و بهره‌گیری از منابع اطلاعاتی و استفاده از اطلاعات به طور مؤثر تعریف شده است. این مهارت‌ها، سال‌ها عاملی مهم برای موفقیت در حوزه آموزش و یادگیری قلمداد شده است و همواره برای دسترسی جوامع علمی که با استفاده و تولید مستقیم اطلاعات سروکار دارند، مطرح شده و بر ضرورت آن تأکید شده است. اما در خارج از این جوامع و خصوصاً در محیط‌های کاری، هرچند دسته‌وگریخته ضرورت آن مطرح و بررسی شده است، اما به‌عنوان یک مهارت کلیدی در انجام کار به رسمیت شناخته نشده است؛ مثلاً این مهارت در قراردادهای کارکنان به رسمیت شناخته نشده و در آگهی‌های استخدامی نیز اشاره‌ای به آن نشده است (آکارت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). این در حالی است که طبق تحقیق کلازیک و بورینشتین<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) که به بررسی مشاغل در پایگاه‌های اطلاعاتی مرتبط پرداختند، سواد اطلاعاتی بخش جدایی‌ناپذیر از فعالیت‌های کاری آن مشاغل بوده است. هرچند اهمیت دانستن سواد اطلاعاتی در انجام‌وظیفه کاری بر کسی پوشیده نیست و از سوی صاحب‌نظران تأکید شده است (بیستروم<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). همان گونه که آکارت (۲۰۱۷) مطرح کرده یا به طور رسمی تبیین نشده است و یا به عقیده براس<sup>۴</sup> (۱۹۹۹)، به‌اشتباه، مستلزم توانایی داشتن در مهارت کار با رایانه و فناوری اطلاعات و نه داشتن مهارت سواد اطلاعاتی بوده است. در اهمیت توجه به سواد اطلاعاتی در محیط‌های کاری، دیدگاه جدیدی با عنوان "تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کار" که بر اطلاعات، شناسایی و بهره‌گیری از آن به‌عنوان نقش حیاتی در رشد حرفه‌ای و موفقیت در حرفه تأکید شده است، از سوی براس (۱۹۹۹) مطرح شد و از سوی محققینی نظیر فورستر<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) با انجام پژوهش‌های کیفی در محیط‌های کاری تأکید شد. پژوهش حاضر رویکرد نوینی بر تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کاری دارد و آن اثبات ارتباط میان عوامل مهارت‌های سواد اطلاعاتی با متغیرهای نظریه فعالیت<sup>۶</sup> است. از منظر این نظریه، انسان و محیط با هم دیده

<sup>8</sup> Wu<sup>9</sup> Mologyane and Fourie<sup>10</sup> Gilbert<sup>11</sup> Barnard<sup>12</sup> Hall, Cruickshank and Ryan<sup>13</sup> Ladel, and Kortenkamp<sup>1</sup> Accart<sup>2</sup> Klusek and Bornstein<sup>3</sup> Byström<sup>4</sup> Bruce<sup>5</sup> Forster<sup>6</sup> Activity Theory<sup>7</sup> Hepworth and Smith

است، چگونه آن را یاد بگیرند، می‌تواند اطلاعات را جابجایی و به روشی که دیگران بتوانند از آن‌ها بیاموزند، از آن استفاده کنند (مُلِیْسِن و فُری، ۲۰۱۵؛ فردوس صالح‌الدین، ۲۰۱۶).

در سال ۲۰۰۲، پانزده گام از تعیین نیاز و جستجو تا کسب و تحلیل و نهایتاً استفاده از اطلاعات و در صورت ضرورت جستجوی مجدد، برای تجربه سواد اطلاعاتی به‌عنوان فرایندی که در محل کار رخ می‌دهد، پیشنهاد شده است که در هر یک از این گام‌ها، تبادل و تعامل در فعالیت‌های جمعی کارآمد می‌تواند دخیل باشند (فردوس صالح‌الدین، ۲۰۱۶).

انجام درست و معقول کار توسط افراد در حوزه‌ها و محیط‌های کاری مختلف، نیاز به برخورداری از تجربه سواد اطلاعاتی توسط آنان دارد. تحقق کامل وظایف شغلی و پایبندی به آن و پاسخگویی به بهره‌گیران خدمات در محیط کار، می‌تواند سبب بهترین برآیند عملکرد افراد در محیط‌های حرفه‌ای شود و نشانه رشدیافتگی اجتماعی و توجه به وظایف انسانی در برابر شغل باشد (کامپولین و یارولین، ۲۰۱۲).

بر اساس نظریه فعالیت، فعالیت‌های فرد را نمی‌توان از محیط او جدا دانست؛ بلکه فرد و جامعه با هم در ارتباط و در واقع ادراک، فرایند فرهنگ‌پذیری در افراد است. در نظریه فعالیت، تفکر و رفتار آدمی دو مقوله مستقل نیست و اعتقاد بر این است که اعمال و رفتار انسان از طریق زبان و تعامل فرد با محیط به وجود می‌آید و تفکر، عملی شخصی و فردی نیست که در ذهن آدمی رخ دهد، بلکه اندیشه‌ها در رابطه متقابل با محیط شکل می‌گیرد و ادراک و استنباط تحقق می‌یابد (انگستروم و سونینو، ۲۰۱۰).

بنابراین، افراد باتوجه‌به نظریه فعالیت برای تعامل در بافت محیط کاری و رسیدن به اهداف، نیاز به سطوح متفاوتی از تجربه سواد اطلاعاتی دارند (حسن و کازلوسکاس، ۲۰۱۴). براین اساس، آموزش سواد اطلاعاتی به‌منظور استفاده در محیط‌ها و حوزه‌های مختلف از جمله محیط‌های شغلی دارای اهمیت بسیار زیادی است (مُلِیْسِن و فُری، ۲۰۱۵). درواقع کارکنان می‌توانند با افزایش مهارت و تجربه در زمینه سواد اطلاعاتی در انجام وظایف حرفه‌ای

اجتماعی نظریه فعالیت نام برد که سه عامل افراد، اهداف و ابزارها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند (هاشم و جونز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ دیتون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ برنارد، ۲۰۱۰؛ گرتشل، راموگوندو و گالوان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵).

باتوجه‌به پژوهش‌های انجام‌گرفته (هپورت و اسمیت، ۲۰۰۸؛ بوستانی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳؛ ایوب<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶؛ گیلبرت، ۲۰۱۷) و تأکیدی که آنان بر بررسی سواد اطلاعاتی در محیط شغلی داشته‌اند، پرسش‌نامه‌هایی موجود است که از آن‌ها برای بررسی وضعیت سواد اطلاعاتی افراد استفاده شده است. اما باتوجه‌به تفاوت نظام اجتماعی، فرهنگی و محیط‌های شغلی از یک سو، و لزوم توجه هم‌زمان به نظریه فعالیت که در پژوهش‌های انجام شده، مورد بررسی قرار نگرفته است، از سوی دیگر؛ می‌توان اذعان داشت که این ابزارها برای سنجش سواد اطلاعاتی کارکنان کافی نیستند؛ بنابراین، خلأ پژوهش‌هایی در ایران باتوجه‌به نیاز جدی به بررسی وضعیت سواد اطلاعاتی افراد در محیط کاری، مشهود است. باتوجه‌به اهمیت و ضرورت موضوع و نبود وجود ابزاری جهت سنجش و ارزیابی برای پژوهش‌های موردنظر، ساخت و اعتباریابی این سازه مهم نظریه فعالیت موردتوجه قرار گرفته است؛ لذا، هدف کلی این پژوهش، ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کار با دخالت‌دادن متغیرهای نظریه فعالیت است.

## ۲. تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کار

تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کار به مکان‌یابی، دسترسی و کاربرد اطلاعات به‌صورت مؤثر برای حل مسائل و چالش‌های مربوط به کار و استفاده از انواع مختلف منابع اطلاعاتی به‌منظور پاسخگویی به بهره‌گیران خدمات، انجام وظایف شغلی و تبادل اطلاعات با همکاران در محیط کار اطلاق می‌شود. به نظر می‌رسد، توجه به تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کار را می‌توان در دیدگاه کمیته سواد اطلاعاتی انجمن کتابداران ایالات متحده<sup>۶</sup> دید. طبق تعریف این کمیته، نیروی کار با مهارت سواد اطلاعاتی افرادی هستند که می‌دانند چگونه اطلاعات سازماندهی شده

<sup>6</sup> American Library Association Presidential Committee on Information Literacy

<sup>7</sup> Firdaus Salehudin

<sup>8</sup> Kumpulainen and Järvelin

<sup>9</sup> Engstrom and Sonnino

<sup>10</sup> Hasan and Kazlauskas

<sup>1</sup> Hashim and Jones

<sup>2</sup> Dayton

<sup>3</sup> Gretschel, Ramugondo and Galvaan

<sup>4</sup> Boustany

<sup>5</sup> Ayoub

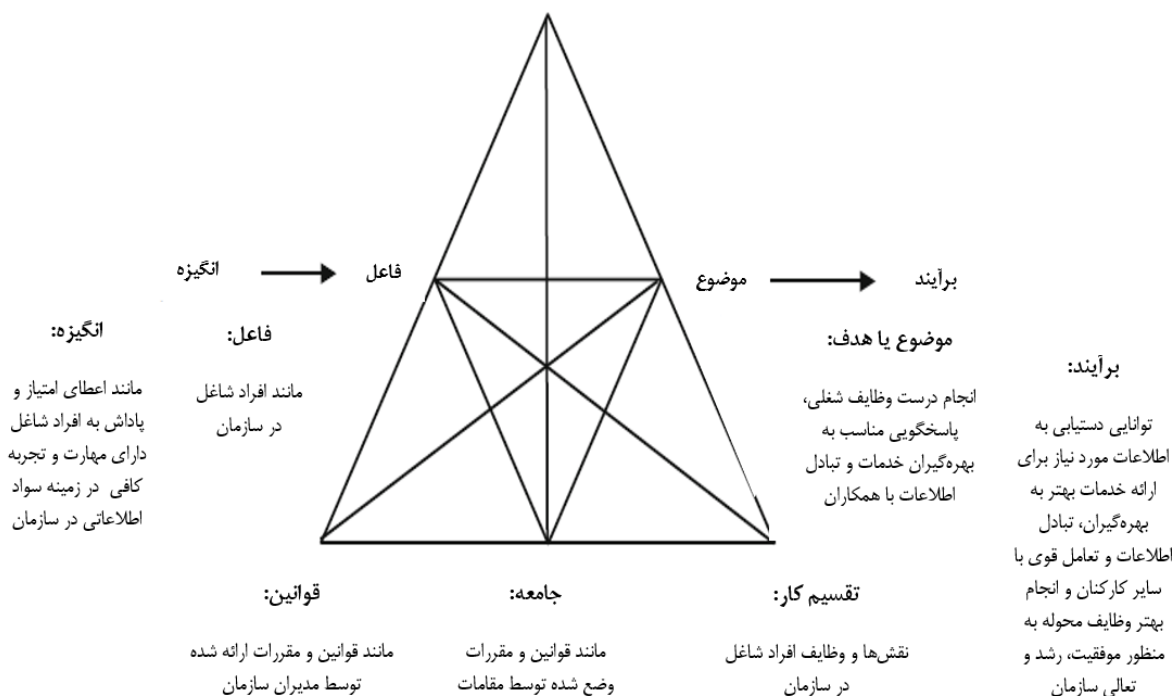
در شکل ۱، نمودار نظريه فعاليت در زمينه تجربه سواد اطلاعاتی افراد در محيط کاری نشان داده است

و پاسخگویی به بهره‌گیران خدمات در محيط‌های شغلی استفاده بهينه از اطلاعات در محيط کار داشته باشند (کرتون و برهام، ۲۰۰۵؛ برد، ۲۰۱۶).

سازمانی شامل فعاليت‌های جمعی و گروهی در زمينه موضوع‌های

ابزارهای محیط کار:

(چاپی، الکترونیکی و چهره به چهره)



شکل ۱. نظريه فعاليت در زمينه تجربه سواد اطلاعاتی افراد در محيط کاری برگرفته از مدل انگستروم (هال و ديگران، ۲۰۱۷)

مختلف کاری است که با مشارکت، تعامل و همکاری کارکنان با یکدیگر و با استفاده از منابع اطلاعاتی داخل سازمان و گاه خارج از آن صورت می‌گیرد. این امر باعث یادگیری، ایجاد دانش و - به طور قابل توجهی نوآوری می‌شود (لوید، ۲۰۱۱؛ لوی، ۲۰۱۲).  
مروری بر متون نشان می‌دهد که در تعداد محدودی از پژوهش‌ها، از جمله پژوهش‌های وو (۲۰۱۲)، ملبین و فری (۲۰۱۵) و گیلبرت (۲۰۱۷) به تجربه سواد اطلاعاتی پرداخته‌اند. در پژوهش‌های مرتبط از جمله نیلسن و بورلند<sup>۵</sup> (۲۰۱۱) و عیسی، آموسن، اولارونبه، ایگوا و اگانتایو<sup>۶</sup> (۲۰۱۵) به سواد اطلاعاتی قشرهای مختلف جامعه پرداخته شده است. در پژوهش‌های چوک<sup>۷</sup> (۲۰۱۷)، احمد، وایدن و هوایلا<sup>۸</sup> (۲۰۲۰) و میدلتون و هال<sup>۹</sup>

### ۳. پیشینه پژوهش

امروزه، سواد اطلاعاتی در محیط کار (آنچه در دیدگاه جدید به آن تجربه سواد اطلاعاتی می‌گویند)، توجه زیادی را به خود جلب کرده است. دلیل این امر را می‌توان به رقابت بین سازمان‌ها و افزایش نیاز به بهره‌وری و نوآوری نسبت داد و دلیل دیگر، ماهیت متفاوت تجربه سواد اطلاعاتی است. درحالی‌که سواد اطلاعاتی (به‌طور کلی) به‌عنوان یادگیری آگاهانه، به معنای استفاده از اطلاعات به‌منظور یادگیری است، تجربه سواد اطلاعاتی نیز با به‌کارگیری اطلاعات و نوآوری مرتبط است (سامرویل و براس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). همچنین تجربه سواد اطلاعاتی برای دستیابی به اهداف

<sup>6</sup> Issa, Amusan, Olarongbe, Igwa and Oguntayo

<sup>7</sup> Cheuk

<sup>8</sup> Ahmad, Widén and Huvila

<sup>9</sup> Middleton and Hall

<sup>1</sup> Kirton and Barham

<sup>2</sup> Bird

<sup>3</sup> Somerville and Bruce

<sup>4</sup> Lloyd

<sup>5</sup> Nielsen and Borlund

پژوهشی در زمینه بررسی تجربه سواد اطلاعاتی افراد در محیط‌های کاری بر اساس نظریه فعالیت یافت نشد.

#### ۴. هدف پژوهش

هدف پژوهش حاضر، ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه تجربه سواد اطلاعاتی ساخته شده بر مبنای نظریه فعالیت برای بررسی سواد اطلاعاتی در محیط کار است.

#### ۵. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است که به روش پیمایشی انجام شده است. پژوهش حاضر، مطالعه‌ای کمی است که با رویکرد طراحی ابزار انجام شده است. عوامل مرتبط با تجربه سواد اطلاعاتی با تحلیل متون سواد اطلاعاتی و نیز عوامل دخیل در نظریه فعالیت با تحلیل محتوای اکتشافی شناسایی و استخراج شد.

#### ۵. جامعه پژوهش

جامعه آماری این پژوهش در بخش تحلیل عامل تأییدی، افراد شاغل در گروه‌های آموزشی علوم پایه، کشاورزی و مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد بودند که از میان ۱۱۰ نفر کارکنان شاغل در ۲۱ گروه آموزشی در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰، با استفاده از فرمول کوکران ۸۶ نفر به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. همچنین برای بررسی ویژگی‌های روایی ظاهری و محتوایی، طبق نظر کولتن و کورت<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) که ۲۰ نمونه کافی است، نمونه‌ای غیرتصادفی و هدفمند از استادان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی که در حوزه سواد اطلاعاتی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی داشتند، انتخاب شدند.

#### ۶. ابزار پژوهش

برای گردآوری داده‌ها در راستای هدف پژوهش و پاسخ به پرسش پژوهش، پرسش‌نامه محقق ساخته تجربه سواد اطلاعاتی با

(۲۰۲۱) به سواد اطلاعاتی در محیط کاری به‌منظور دستیابی به نوآوری پرداخته‌اند. بر اساس این پژوهش، فرد در محیط کاری به‌منظور برخورداری از فکر خلاق تازه و نوآورانه باید بتواند اطلاعات را برای ایجاد اطلاعات جدید، مبتنی بر دانش و تجربه کسب شده گسترده قبلی به کار ببرد. همچنین حاجی اربابی، احدی، دلاور و اسدزاده (۱۳۹۰) و هال و دیگران (۲۰۱۷) در پژوهش‌های خود به بررسی دو مقوله سواد اطلاعاتی و آموزش باتوجه به نظریه فعالیت پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش‌ها نشان داد که آموزش مبتنی بر نظریه فعالیت، می‌تواند افراد را در وضعیت چالش‌برانگیز قرار دهد که مهارت‌های شناختی را در آنان ایجاد کند و سبب بهبود یادگیری و عملکرد افراد شود. به طور نمونه، مُلپیین و فُری (۲۰۱۵) در پژوهش خود با استفاده از پرسش‌نامه، مصاحبه با افراد و مصاحبه گروهی متمرکز بیان نمودند که نیاز و حمایت از تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کار دارای اهمیت است. به دلیل اهمیت سواد اطلاعاتی، چارچوبی برای اجرای برنامه‌های رسمی سواد اطلاعاتی در محیط کار به‌گونه‌ای که با نیازها و راهبردهای سازمان مطابقت داشته باشد، فراهم شد. درواقع سواد اطلاعاتی در محیط‌های کار توجه زیادی را به خود جلب نموده و در سراسر جهان، افزایش فشار برای بهره‌وری و حفظ مزیت رقابتی قابل‌توجه بود. میدلتون و هال (۲۰۲۱) در پژوهشی با استفاده از پرسش‌نامه، مصاحبه با افراد و مصاحبه گروهی متمرکز دریافتند که سواد اطلاعاتی در محیط کاری عاملی برای افزایش تعاملات کارکنان و بهبود مهارت‌های نوآوری آنان در سازمان بود. همچنین هال و دیگران (۲۰۱۷) در پژوهشی به روش پیمایشی و با استفاده از مصاحبه بیان نمودند که اعضای انجمن‌های جامعه<sup>۱</sup> به دلیل فعالیت در اجتماع که یکی از عناصر نظریه فعالیت بود، به توانایی تبادل اطلاعات با شهروندان و سواد اطلاعاتی به‌عنوان یکی از اهداف مهم خود که عنصر مهم دیگری در نظریه فعالیت بود، نیاز داشتند، اما اعضای این انجمن‌ها در بافت جامعه به دلیل برخورداری از سواد اطلاعاتی محدود از توانایی کمی در به‌اشتراک‌گذاری اطلاعات با افراد برخوردار بودند.

در مجموع مرور پیشینه‌ها نشان می‌دهد که اگرچه بررسی‌هایی در زمینه تجربه سواد اطلاعاتی انجام‌گرفته است، اما تاکنون

<sup>2</sup> Colton and Covert

<sup>1</sup> Community Councils



در اين پژوهش از شاخص‌هاي چولگي و کشيدگي جهت بررسي نرمال بودن توزيع داده‌ها استفاده شد. باتوجه‌به اينکه، کمتر بودن قدر مطلق چولگي و کشيدگي از مقدار ۲، نرمال بودن توزيع داده‌ها را نشان مي‌دهد، بنابر اين توزيع آماري متغيرهاي پژوهش نرمال است به دليل کوچک بودن حجم نمونه، جهت بررسي از روش مدل‌يابي معادلات ساختاري و از نرم‌افزار *Smart pls* استفاده شد.

#### ۸. بررسي پايي و روايي مدل

براي تأييد روايي ابزار اندازه‌گيري، روايي صوري، سازه، همگرا و واگرا مورد بررسي قرار گرفت. بدین ترتيب که روايي صوري که به‌وسيله اطمینان از سازگاري بين شاخص‌هاي اندازه‌گيري و ادبيات موجود ايجاد مي‌شود، با نظرسنجي از استادان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسي ايران حاصل شد. روايي سازه براي بررسي دقت و اهميت نشانگرهاي انتخاب شده است که نشان مي‌دهد که آیا نشانگرها ساختارهاي عملي مناسبی را جهت اندازه‌گيري سازه‌هاي مورد مطالعه در مدل تحقيق فراهم می‌آورند. چنانچه مقدار بار عملي بیشتر از ۰.۴ و مقدار قدر مطلق آماره *T* بزرگ‌تر از ۱.۹۶ باشد، در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان نتیجه گرفت که نشانگرها ساختار عملي مناسبی را جهت اندازه‌گيري سازه‌هاي مورد مطالعه در مدل تحقيق فراهم می‌کنند (چين<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). جهت بررسي روايي سازه، تحليل عملي تأييدي بررسي شد (جدول ۲).

استفاده از پژوهش‌هاي مرتبط بر مبنای استدلال و منطق تکرار<sup>۱</sup>، تهيه و شامل بخش یک- مشخصات فردي، بخش دو- تجربه سواد اطلاعاتي داراي ۳۰ پرسش در ۷ بُعد نیاز اطلاعاتي، شناسايي منابع اطلاعاتي، جستجو، تحليل و ارزيابي، گزينش، خلاصه‌سازي، دسته‌بندي و به‌کارگيري اطلاعات، تلفيق اطلاعات جديد با دانش و آموخته‌هاي قبلي و توانايي در روزآمدسازي اطلاعات و بخش سه- هفت بُعد عوامل دخيل در نظريه فعاليت (انگيزه، ابزار، هدف، برونداد، قوانين، جامعه و تقسيم‌کار) داراي ۲۱ پرسش با بهره‌گيري از پژوهش هال و ديگران (۲۰۱۷) از نوع پرسش‌هاي بسته تدوين شد. به‌منظور تحليل توصيفي داده‌ها، از نرم‌افزار *SPSS* و براي تحليل عملي تأييدي از نرم‌افزار *Smart pls* استفاده شد. در اين پژوهش به محدوديت‌هايي از جمله نبود ابزار استاندارد براي گردآوري داده‌ها، کمبود پژوهش‌هايي همانند پژوهش حاضر و نبود امکان ارزيابي و مقايسه می‌توان اشاره کرد. باتوجه‌به شرايط شغلي کارکنان شاغل (کارکنان زن و مرد داراي مدرک کارشناسي، کارشناسي ارشد و دکتری) در سه گروه آموزشي علوم پایه، کشاورزي و مهندسي که در بخش‌هاي اداري و آزمایشگاهی فعاليت داشتند، جهت توزيع و گردآوري پرسش‌نامه‌هاي پژوهش، دشواري‌هايي از قبيل عدم پاسخ‌دهي کارکنان در موعد مقرر، مراجعه مکرر به افراد در محيط شغلي‌شان به جهت گردآوري داده‌ها و صرف زمان طولاني براي گردآوري داده‌ها وجود داشت.

#### ۷. يافته‌هاي پژوهش

جدول ۱. نتايج پايي پرسش‌نامه

متغيرها	آلفاي کرونباخ	ضريب پايي مرکب (CR)
نیاز اطلاعاتي	۰.۸۱۹	۰.۸۹۲
شناسايي منابع اطلاعاتي	۰.۷۷۸	۰.۸۷۰
جستجو	۰.۸۷۴	۰.۹۰۶
تحليل و ارزيابي	۰.۹۵۵	۰.۹۶۲
گزينش و به‌کارگيري اطلاعات	۰.۷۷۷	۰.۸۷۲
تلفيق اطلاعات جديد با آموخته‌هاي قبلي	۰.۸۱۹	۰.۸۹۴
توانايي در روزآمدسازي اطلاعات	۰.۷۶۳	۰.۸۶۲

<sup>2</sup> Chin

به اين معنی که پژوهشگر منطق بر پيشينه اين عوامل و تکرار آن در منابع، از آن به عنوان عامل تأثيرگذار در ساخت پرسشنامه استفاده کرده است.

انگیزه	۰.۹۱۱	۰.۹۴۴
ابزار	۰.۷۱۵	۰.۸۳۷
اهداف	۰.۸۳۸	۰.۹۰۳
برونداد	۰.۸۷۰	۰.۹۲۲
قوانین	۰.۸۶۷	۰.۹۱۹
جامعه	۰.۸۷۳	۰.۹۲۲
تقسیم کار	۰.۹۱۳	۰.۹۴۵

آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب در تمام متغیرها بیشتر از ۰.۷ است که نشان از پایایی مناسب دارد.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی پرسش نامه

متغیرها	سؤالات	بار عاملی	$T$ آماره	خطای استاندارد ( $SE$ )
نیاز اطلاعاتی	q1	۰.۷۲۶	۲۸.۶۷۳	۰.۰۲۵
	q2	۰.۹۳۹	۴۹.۶۳۲	۰.۰۱۹
	q3	۰.۸۹۴	۳۰.۳۷۹	۰.۰۲۹
	q4	۰.۶۹۸	۱۷.۹۹۹	۰.۰۳۹
	q5	۰.۸۹۸	۲۶.۸۷۰	۰.۰۳۳
	q6	۰.۸۸۵	۲۷.۹۷۲	۰.۰۳۲
شناسایی منابع اطلاعاتی	q7	۰.۶۶۰	۱۰.۵۳۵	۰.۰۶۳
	q8	۰.۸۱۵	۱۵.۶۷۹	۰.۰۵۲
	q9	۰.۸۷۵	۳۱.۶۸۴	۰.۰۲۸
	q10	۰.۶۵۲	۱۰.۷۶۰	۰.۰۶۱
	q11	۰.۸۱۱	۱۸.۴۸۱	۰.۰۴۴
	q12	۰.۸۷۶	۲۵.۹۰۷	۰.۰۳۴
	q13	۰.۷۵۸	۱۶.۰۷۰	۰.۰۴۷
	q14	۰.۸۹۴	۲۹.۲۵۶	۰.۰۳۱
	q15	۰.۸۸۳	۳۴.۴۷۵	۰.۰۲۶
	q16	۰.۷۳۸	۱۴.۲۵۴	۰.۰۵۲
تحلیل و ارزیابی جستجو	q17	۰.۹۲۸	۷۴.۳۲۱	۰.۰۱۲
	q18	۰.۸۹۸	۴۹.۱۷۳	۰.۰۱۸
	q19	۰.۸۱۷	۲۲.۹۶۷	۰.۰۳۶
	q20	۰.۹۲۰	۵۵.۰۴۶	۰.۰۱۷
	q21	۰.۸۸۸	۳۴.۱۱۱	۰.۰۲۶
	q22	۰.۶۲۵	۱۶.۳۱۲	۰.۰۳۸
	q23	۰.۹۲۴	۵۵.۸۱۸	۰.۰۱۷
	q24	۰.۹۲۴	۸۲.۴۳۸	۰.۰۱۱
	q25	۰.۶۷۵	۱۶.۲۷۷	۰.۰۴۱
	q26	۰.۹۴۷	۷۸.۱۶۸	۰.۰۱۲



۰.۰۱۶	۵۹.۱۳۵	۰.۹۳۴	q27	تلفیق اطلاعات جدید با دانش قبلی
۰.۰۴۱	۱۵.۷۹	۰.۶۲۰	q28	توانایی در روز
۰.۰۱۷	۵۴.۳۱۲	۰.۹۲۵	q29	آمدسازی
۰.۰۳۴	۲۶.۰۹۱	۰.۸۹۶	q30	
۰.۰۲۳	۴۱.۲۶۱	۰.۹۳۴	t1	انگیزه
۰.۰۳۱	۳۰.۵۵۸	۰.۹۴۸	t2	
۰.۰۴۷	۱۸.۸۳۷	۰.۸۸۱	t3	
۰.۰۴۶	۱۵.۱۹۵	۰.۷۰۶	t4	ابزار
۰.۰۴۱	۲۰.۵۸۶	۰.۸۴۴	t5	
۰.۰۴۳	۱۹.۴۷۳	۰.۸۲۸	t6	
۰.۰۲۸	۳۱.۸۷۳	۰.۹۰۶	t7	اهداف
۰.۰۲۲	۴۰.۳۷۶	۰.۹۰۱	t8	
۰.۰۴۵	۱۷.۶۹۹	۰.۷۹۹	t9	
۰.۰۲۱	۴۳.۹۳۹	۰.۹۲۵	t10	برونداد
۰.۰۲۳	۴۱.۲۲۰	۰.۹۳۴	t11	
۰.۰۵۰	۱۶.۱۳۵	۰.۸۳۴	t12	
۰.۰۲۸	۳۲.۳۳۶	۰.۹۰۳	t13	قوانین
۰.۰۱۸	۵۱.۱۵۷	۰.۹۲۱	t14	
۰.۰۶۳	۱۳.۲۷۶	۰.۸۴۰	t15	
۰.۰۲۱	۴۴.۸۲۲	۰.۹۲۳	t16	جامعه
۰.۰۴۰	۲۲.۷۱۸	۰.۹۱۳	t17	
۰.۰۴۸	۱۷.۶۷۴	۰.۸۴۰	t18	
۰.۰۴۱	۲۲.۰۳۲	۰.۹۰۱	t19	تقسیم کار
۰.۰۱۹	۴۹.۵۵۷	۰.۹۴۸	t20	
۰.۰۳۵	۲۶.۴۴۱	۰.۹۲۰	t21	

مناسبی را جهت اندازه‌گیری ابعاد مورد بررسی در مدل تحقیق فراهم می‌کنند. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری، علاوه بر روایی سازه از شاخص روایی همگرا استفاده شد (جدول ۳).

بر اساس جدول ۲ مقدار آماره  $t$  در تمام موارد بزرگ‌تر از ۱.۹۶ و همچنین بار عاملی نیز از ۰.۴ بزرگتر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسش‌های انتخاب شده ساختارهای عاملی

جدول ۳. نتایج روایی همگرا

متغیرها	روایی همگرا (AVE)
نیاز اطلاعاتی	۰.۷۳۶
شناسایی منابع اطلاعاتی	۰.۶۹۲
جستجو	۰.۶۲۰
تحلیل و ارزیابی	۰.۷۴۱
گزینه‌ها و به‌کارگیری اطلاعات	۰.۷۰۰

۰.۷۴۱	تلفیق اطلاعات جدید با آموخته‌های قبلی
۰.۶۸۱	توانایی در روزآمدسازی اطلاعات
۰.۸۴۹	انگیزه
۰.۶۳۲	ابزار
۰.۷۵۷	اهداف
۰.۷۹۸	برونداد
۰.۷۹۰	قوانین
۰.۷۹۷	جامعه

شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. در جدول ۴ این ماتریس نشان داده شده است. این مدل در صورتی روایی و اگرایی قابل قبولی دارد که اعداد مندرج در قطر اصلی مجذور  $AVE$  از مقادیر زیرین خود بیشتر باشد:

در نهایت روایی و اگرایی سومین معیار سنجش روایی در روش *Smart pls* است. در بررسی روایی و اگرایی از روش فورنل و لارکر<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) استفاده شد. در این روش روایی و اگرایی قابل قبول حاکی از آن است که یک سازه در مدل، تعامل بیشتری با

جدول ۳. ماتریس همبستگی و بررسی روایی و اگرایی

متغیرها	نیاز	شناسایی	جستجو
نیاز اطلاعاتی	۰.۸۵۸		
شناسایی منابع اطلاعاتی	۰.۴۹۳	۰.۸۳۲	
جستجو	۰.۶۰۱	۰.۵۱۶	۰.۷۷۷
تحلیل و ارزیابی			
گزینه‌ها و به‌کارگیری اطلاعات			
تلفیق اطلاعات جدید با آموخته‌های قبلی			
توانایی در روزآمدسازی اطلاعات			
انگیزه			
ابزار			
اهداف			
برونداد			
قوانین			
جامعه			
تقسیم کار			

<sup>۱</sup> Fornell and Larcker

تقسيم کار	جامعه	قوانين	برونداد	اهداف	ابزار	انگيزه	توانايی در	تلفيق	گزينش و	تجليل و
۰.۹۲۳										
۰.۳۴۳	۰.۸۷۳									
۰.۳۶۴	۰.۵۸۸	۰.۷۷۳								
۰.۴۶۵	۰.۶۶۱	۰.۵۶۵	۰.۸۷۳							
۰.۵۲۵	۰.۶۴۳	۰.۵۱۷	۰.۵۰۱	۰.۸۷۰						
۰.۴۰۷	۰.۵۴۷	۰.۵۵۴	۰.۶۰۴	۰.۶۱۴	۰.۷۹۵					
۰.۴۶۰	۰.۵۵۹	۰.۵۳۵	۰.۶۸۷	۰.۵۶۱	۰.۴۹۴	۰.۹۲۲				
۰.۳۶۱	۰.۲۰۲	۰.۳۹۱	۰.۴۷۳	۰.۳۷۹	۰.۵۲۷	۰.۵۴۳	۰.۸۲۵			
۰.۱۴۴	۰.۳۰۳	۰.۱۳۲	۰.۳۶۶	۰.۵۲۷	۰.۱۳۶	۰.۴۶۷	۰.۶۰۷	۰.۸۶۱		
۰.۳۳۴	۰.۲۳۳	۰.۱۲۸	۰.۲۸۶	۰.۲۵۰	۰.۱۹۳	۰.۶۵۷	۰.۵۱۷	۰.۶۵۰	۰.۸۳۶	
۰.۳۳۰	۰.۳۴۵	۰.۱۲۸	۰.۳۱۷	۰.۲۱۷	۰.۲۱۷	۰.۳۳۶	۰.۶۶۱	۰.۶۷۶	۰.۶۸۵	۰.۸۶۱
۰.۴۷۸	۰.۲۱۹	۰.۳۳۱	۰.۱۳۱	۰.۱۴۴	۰.۳۲۰	۰.۱۱۱	۰.۶۴۶	۰.۶۲۸	۰.۵۱۵	۰.۶۸۲
۰.۱۸۴	۰.۴۲۵	۰.۴۵۴	۰.۲۱۶	۰.۳۰۴	۰.۳۴۳	۰.۳۳۰	۰.۳۱۰	۰.۴۶۶	۰.۴۴۱	۰.۴۵۰
۰.۱۶۷	۰.۳۵۳	۰.۳۸۷	۰.۳۰۲	۰.۳۴۷	۰.۳۶۴	۰.۲۶۱	۰.۳۰۴	۰.۵۱۴	۰.۴۸۴	۰.۴۵۳

پرسش نامه، در قسمت بعد پرسش پژوهش با استفاده از ابعاد تأييد شده بررسی می شود.

باتوجه به نتايج جداول ۳ و ۴ می توان نتیجه گرفت که روايي همگرا و واگرای مدل، مطلوب است. باتوجه به تأييد پايی و روايي

پرسش پژوهش: وضعیت هر یک از مؤلفه‌های تجربه سواد اطلاعاتی افراد شاغل در گروه‌های آموزشی علوم پایه، کشاورزی و مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد چگونه است؟

برای بررسی این پرسش پژوهش، از آزمون *T-Test* تک نمونه‌ای استفاده شد. باتوجه به طیف لیکرت در پرسش‌نامه (۱) کمترین و ۵ بیشترین ارزش)، عدد ۳ به‌عنوان میانه نظری پاسخ‌ها انتخاب شده است (جدول ۵ و ۶).

جدول ۴. نتایج آزمون *T-Test* مربوط به هر یک از مؤلفه‌های تجربه سواد اطلاعاتی افراد شاغل در گروه‌های آموزشی علوم پایه، کشاورزی و مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	آماره <i>t</i>	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین‌ها
نیاز اطلاعاتی	۳.۷۲۱	۰.۶۷۴	۷.۰۱۱	۴۲	۰.۰۰۰	۰.۷۲۱
شناسایی منابع اطلاعاتی	۳.۷۲۱	۰.۶۲۵	۷.۵۵۹	۴۲	۰.۰۰۰	۰.۷۲۱
جستجو	۳.۲۰۹	۰.۵۳۲	۲.۵۷۹	۴۲	۰.۰۱۳	۰.۲۰۹
تحلیل و ارزیابی	۲.۵۴۹	۰.۴۴۹	-۶.۵۹۲	۴۲	۰.۰۰۰	-۰.۴۵۱
گزینش و به‌کارگیری اطلاعات	۳.۱۳۲	۰.۵۷۳	۱.۵۰۷	۴۲	۰.۱۳۹	۰.۱۳۲
تلفیق اطلاعات جدید با آموخته‌های قبلی	۳.۳۴۹	۰.۶۳۰	۳.۶۳۲	۴۲	۰.۰۰۱	۰.۳۴۹
توانایی در روزآمدسازی اطلاعات	۳.۲۵۶	۰.۵۹۵	۲.۸۲۱	۴۲	۰.۰۰۷	۰.۲۵۶

محیط کار باتوجه به عوامل نظریه فعالیت، مناسب ارزیابی شده و استفاده از آنان برای سنجش مفهوم جدید سواد اطلاعاتی، یعنی تجربه سواد اطلاعاتی که به نظریه فعالیت می‌پردازد، توصیه می‌گردد.

در پژوهش حاضر، نتایج نشان داد که افراد برای انجام وظایف محوله، همکاری با سایر افراد در محیط کاری و تخصصی و یاری رساندن به بهره‌گیران خدمات باید در به‌کارگیری تمامی مؤلفه‌های تجربه سواد اطلاعاتی از توانایی لازم و کافی در جهت رشد و بالندگی محیط شغلی و دانشگاهی برخوردار باشند. بدین منظور، استفاده از عوامل دخیل در نظریه فعالیت از جمله ایجاد انگیزه در کارکنان به‌نوعی در افزایش میل و رغبت آنان به‌منظور تلاش در زمینه بهبود مهارت‌ها و افزایش روزافزون بهره‌وری در سازمان اهمیت قابل‌توجهی دارد. نتایج پژوهش و (۲۰۱۲) نیز نشان داد که علی‌رغم اینکه بسیاری از افراد شاغل به اهمیت تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کارشان، تقویت مؤلفه‌های تجربه سواد اطلاعاتی و استفاده از اطلاعات به‌منظور انجام وظایف کاری، پاسخگویی به مراجعان و سایر کارکنان توجه داشتند، اما

بر اساس آزمون *T-Test* و نتایج ارائه شده، در افراد مورد بررسی وضعیت مؤلفه‌های نیاز اطلاعاتی، شناسایی منابع اطلاعاتی، جستجو، تلفیق اطلاعات جدید با آموخته‌های قبلی و توانایی در روزآمدسازی اطلاعات به جز مؤلفه‌های تحلیل و ارزیابی و گزینش و به‌کارگیری اطلاعات مطلوب است. بنابراین، کارکنان از توانایی و مهارت چندانی در زمینه مؤلفه‌های ذکر شده در مقایسه با سایر مؤلفه‌های تجربه سواد اطلاعاتی برخوردار نبودند.

## ۹. نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش، ساخت و اعتباریابی پرسش‌نامه مفهوم جدید سواد اطلاعاتی یا تجربه سواد اطلاعاتی با تأکید بر نظریه فعالیت و سپس بررسی آن در محیط کاری بود. بدین منظور پرسش‌نامه‌های سنجش تجربه سواد اطلاعاتی و نظریه فعالیت هرکدام با ۷ بُعد ساخت و اعتباریابی شد. نتایج حاکی از تأثیر عوامل تجربه سواد اطلاعاتی باتوجه به نظریه فعالیت است. مقیاس طراحی شده به‌منظور بررسی تجربه سواد اطلاعاتی در

پژوهش‌ها، کارکنان نه تنها باید پیرامون اصول اساسی و کارکردهای پایه و یافتن اطلاعات در شبکه‌های ارتباطی به‌خصوص اینترنت و بهبود سواد اطلاعاتی به‌منظور موفقیت فردی در محیط شغلی آگاهی کسب کنند؛ بلکه باید به سمت افزایش تجربه سواد اطلاعاتی، دسترسی الکترونیکی به اطلاعات و استفاده از شبکه‌های ارتباطی برای رشد و تعالی روزافزون سازمان حرکت کنند. در واقع عوامل دخیل در نظریه فعالیت در ایجاد انگیزه برای کارکنان به‌منظور افزایش میل و رغبت آنان در جهت تلاش برای افزایش تجربه سواد اطلاعاتی، به‌ویژه در زمینه ارزیابی اطلاعات به‌دست‌آمده از منابع مختلف، به‌منظور انجام وظایف کاری اثرگذاری بیشتری داشتند.

با بهره‌گیری از مفهوم جدید سواد اطلاعاتی در محیط کاری یا به عبارتی تجربه سواد اطلاعاتی، افراد می‌توانند دامنه همکاری خود را با سایرین به‌منظور انجام امور شغلی گسترش دهند، خودمدرتر شوند و نظارت بیشتری بر یادگیری خود و کمک به مراجعان و ارائه خدمات به آنان داشته باشند. موفقیت در محیط‌های کار در گرو داشتن کارکنان دارای تجربه سواد اطلاعاتی، متعهد و کارآمد است، تا در برخورد با رشد سریع فناوری‌های اطلاعاتی بتوانند از عهده وظایف کاری و حرفه‌ای خود برآیند. براین اساس، تجربه سواد اطلاعاتی و توانایی بازیابی اطلاعات برای افراد به‌منظور انجام امور کاری که برای آن فعالیت می‌کند و تعامل مناسب با کارکنان در محیط‌های شغلی به‌ویژه محیط دانشگاهی، بسیار بااهمیت است (نوید<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱).

بنابراین، در دنیای رقابتی کار و اقتصاد امروزه، کارکنان و مدیران سازمان‌ها باید از اطلاعات و دانش به‌روز برخوردار باشند. به‌منظور تحقق این مهم، علاوه بر برخورداری از سواد اطلاعاتی که همواره در همه متون به‌ضرورت آن اشاره شده است، نیازمند دستیابی به هفت وجه مهم تجربه سواد اطلاعاتی (و نه فقط چند وجه) توسط افراد شاغل در محیط‌های کاری و حرفه‌ای است. محیط‌های کاری به‌منظور سوق‌دادن افراد در جهت برخورداری از تجربه سواد اطلاعاتی، می‌توانند از عوامل دخیل در نظریه فعالیت همچون توجه و تشویق مدیران، ارتقای جایگاه شغلی، افزایش حقوق، دسترس‌پذیری به ابزارهای اطلاعاتی، شرح وظایف کاری، تقسیم درست وظایف بین کارکنان و... بهره گیرند. این امر موجب توسعه

برخی از کارکنان به آموزش بیشتری در زمینه دستیابی به مهارت در مؤلفه‌های تجربه سواد اطلاعاتی به‌منظور افزایش توانایی در دسترسی به اطلاعات موردنیاز به‌ویژه در مورد انجام برخی وظایف کاری که از پیچیدگی کمتری برخوردار بودند، نیاز داشتند.

در پژوهش هیورث و اسمیت (۲۰۰۸) نیز کارکنانی که توانایی لازم را در بهره‌گیری از مؤلفه‌های تجربه سواد اطلاعاتی داشتند، به‌منظور ارزیابی اطلاعات مختلف به‌دست‌آمده برای پاسخگویی به نیازهای کاری خود، ارائه خدمات به مراجعان و کمک به همکاران در محیط کاری و حرفه‌ای از عملکرد مناسب‌تری برخوردار بودند.

با مروری بر آنچه پیش‌تر بدان پرداخته شد، فقط یک وجه سواد اطلاعاتی یعنی مهارت کار با رایانه و فناوری اطلاعات و نه همه وجوه سواد اطلاعاتی منطبق بر هفت وجه براس (۱۹۹۹) بوده است که می‌توان آن را نگاه ناقص به سواد اطلاعاتی تعبیر کرد. یعنی هر چه تجربه سواد اطلاعاتی افزایش یابد از وجوه بیشتری از سواد بهره برده می‌شود و در مقابل، با به‌کارگیری وجوه بیشتری از سواد اطلاعاتی می‌توان به توسعه دانش کاری، تعالی سازمانی، نزدیک‌تر شد.

تجربه سواد اطلاعاتی در محیط کار به توانایی جستجو، بازیابی و استفاده از انواع مختلف منابع اطلاعاتی و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی توسط کارکنان در حوزه‌ها و محیط‌های شغلی مختلف به‌منظور انجام نه‌تنها وظایف شغلی، بلکه پاسخگویی به بهره‌گیران خدمات و تعامل و تبادل اطلاعات با سایر همکاران اشاره دارد و در زمینه تبدیل آنان به افرادی شایسته و موفق نقش مهمی را ایفا می‌کند. مدیران و کارکنان باید بتوانند با برخورداری از تجربه سواد اطلاعاتی و توانایی در بازیابی اطلاعات قادر به سازگاری با تغییرات روزافزون در محیط‌ها و حوزه‌های کاری و سبب بقا و پیشرفت سازمان شوند (آبرام<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳).

اگر افراد در محیط شغلی، نتوانند تشخیص ندهند که چه موقع اطلاعات موردنیاز است و نتوانند اطلاعات را جایابی و ارزیابی کنند و درجه اهمیت آن را معلوم سازند و به طور مؤثر در امور کاری خود به کار گیرند، معلومات آنان به‌سرعت کهنه می‌شود. نتایج پژوهش‌های تانوسکودی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) و لاکربی و ویلیامز<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) با پژوهش حاضر همخوانی دارد. بر اساس یافته‌های این

<sup>3</sup> Lockerbie and Williams

<sup>4</sup> Naveed

<sup>1</sup> Abram

<sup>2</sup> Thanuskodi

می‌تواند به‌عنوان مرکز آموزش سواد اطلاعاتی در دانشگاه، نقش برجسته‌ای داشته باشد.

۲. برنامه‌ریزی بلندمدت و کارشناسانه توسط کتابخانه و مسئولان دانشگاه در راستای ترغیب هر چه بیشتر کارکنان در جهت برخورداری از تجربه سواد اطلاعاتی به‌منظور انجام درست امور کاری و حرفه‌ای خود، همکاری با سایر کارکنان و پاسخگویی به بهره‌گیران خدمات انجام شود.

۳. با بهره‌گیری از ۷ عامل نظریه فعالیت که بدان اشاره شد، کارکنان در جهت برخورداری از مؤلفه‌های تجربه سواد اطلاعاتی ترغیب شده و تلاش کنند.

و بالندگی شده و قابلیت‌ها، امکانات و فرصت‌های جدیدی را برای فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمانی فراهم می‌کند. تحقق چنین امری مستلزم توجه جدی به برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری برای کارکنان به‌منظور تشویق و ترغیب هر چه بیشتر آنان به رشد فکری، افزایش مهارت و تجربه در سواد اطلاعاتی به‌ویژه با اثرپذیری از عوامل دخیل در نظریه فعالیت در محیط‌های شغلی که از جمله موارد ضروری و موردنیاز هر فرد و سازمان در قرن بیست و یک است، است.

#### ۱۰. پیشنهادهای پژوهش

۱. اتخاذ برنامه‌های صحیح و منظم جهت آگاهی و آشنایی کارکنان از طریق کتابخانه و مرکز اطلاع‌رسانی که

## Reference

- Abram, S. (2013). "Workplace Information Literacy: It's Different", *Developing People's Information Capabilities: Fostering Information Literacy in Educational, Workplace and Community Contexts (Library and Information Science)*, 8, 205-222.
- Accart, J. (2017). Information Literacy (IL) in the Academic Context: Is There a Gap Between Employability Competencies and Student Information Literacy Skills? Presentation at European Conference on Information Literacy (ECIL) 21.9.2017.
- Ahmad, F., Widén, G., and Huvila, I. (2020). The impact of Workplace Information Literacy on Organizational Innovation: An Empirical Study. *International Journal of Information Management*, 51, 1-15.
- Ayoub, Y. (2016). An Investigation of Information Literacy of International Graduate Students: Skills, Challenges, and Needs. Doctoral's Thesis. University of Central Florida, Florida.
- Barnard, R. (2010). Activity Theory: A Framework for Analysing Intercultural Academic Activity. *An International Journal of Human Activity Theory*, 3, 25-37.
- Bird, N. (2016). Information Literacy for the Workplace: A Review of the Literature and Research Proposal. National Conference on Information Literacy. Zhenjiang, China, 1-21.
- Boustany, J. (2013). Information Literacy Skills of Students at Paris Descartes University. *European Conference on Information Literacy*. Istanbul, Turkey, 588-595.
- Bruce, C.S. (1999). Workplace Experiences of Information Literacy. *International Journal of Information Management*, 19, 33-47.
- Byström, K. (2005). *Theories of Information Behavior*. New Jersey: Information Today, Inc.
- Cheuk, B. (2017). The hidden Value of Information Literacy in the Workplace Context: How to Unlock and Create Value. In M. Forster (Ed.), *Information Literacy in the Workplace London, United Kingdom: Facet*.
- Chin, W. W. (2003). Issues and opinions on Structural Equation Modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- Colton, D., and Covert, R.W. (2007). *Designing and Constructing Instruments for Social Research and Evaluation*, John Wiley and Sons.
- Dayton, D. (2008). Activity Theory: A Versatile Framework for Workplace Research. *Society for Technical Communication Conference Proceedings*, New York, 1-7.
- Engestrom, Y., and Sonnino, A. (2010). Studies of Expensive Learning: Foundations Findings and Future Challenges. *Educational Research Review*, 5, 1-24.
- Firdaus Salehudin, M.H. (2016). Behavior (TPB) in Developing of Information Literacy at Workplace. *Journal of Islamic, Social, Economics and Development*, 1(1), 1-11.
- Fornell, C., and Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 39-50.
- Forster, M. (2017). *Information Literacy in the Workplace*. United Kingdom: Facet Publishing.
- Gilbert, S. (2017). Information Literacy Skills in the Workplace: Examining Early Career Advertising Professionals. *Journal of Business and Finance Librarianship*, 22(2), 1-24.

- Gretschel, P., Ramugondo, E.L., and Galvaan, R. (2015). An Introduction to Cultural Historical Activity Theory as a Theoretical Lens for Understanding How Occupational Therapists Design Interventions for Persons Living in Low-Income Conditions in South Africa. *South African Journal of Occupational Therapy*, 45(1), 51-55.
- Haji Arbabi, F., Ahadi, H., Delawar, A., and Asadzadeh, H. (2010). The effect of Teaching Based on Activity Theory on the Academic Performance of Students with Learned Helplessness. *Scientific Journal of Education Research*, 7(29), 1-23.
- Hall, H., Cruickshank, P., and Ryan, B. (2017). Exploring Information Literacy Through the Lens of Activity Theory. 5th European Conference on Information Literacy: Information Literacy in the Workplace, England, 803-812.
- Hepworth, M., and Smith, M. (2008). Workplace Information Literacy for Administrative Staff in Higher Education. *Australian Library Journal*, 57(3), 212-236.
- Hasan, H., and Kazlauskas, A. (2014). Activity Theory: Who Is Doing What, Why and How. A Publication of the Theori Research Group, University of Wollongong, 540, 9-14.
- Hashim, N.H., and Jones, M.L. (2007). Activity Theory: A framework for Qualitative Analysis. *International Qualitative Research Convention, Malaysia*, 1-19.
- Issa, A.O., Amusan, B.B., Olarongbe, S.A., Igwa, K.N., and Oguntayo, S.A. (2015). An Assessment of Information Literacy Competence of Undergraduate Students at the University of Ilorin, Kwara State Nigeria. *Annals of Library And Information Studies*, 62, 68-76.
- Kirton, J., and Barham, L. (2005). Information Literacy in the Workplace. *Australian Library Journal*, (54)4, 365-376.
- Klusek, L., and Bornstein, J. (2006). Information Literacy Skills for Business Careers: Matching Skills to the workplace. *Journal of Business and Finance Librarianship*, 11, 3-21.
- Kumpulainen, S., and Järvelin, K. (2012). Barriers to Task-Based Information Access in Molecular Medicine. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 63(1), 86-97.
- Ladel, S., and Kortenkamp, U. (2016). Artifact-Centric Activity Theory—A Framework for the Analysis of the Design and Use of Virtual Manipulatives. In P. S. Moyer-Packenham (Ed.), *International Perspectives on Teaching and Learning Mathematics with Virtual Manipulatives* (pp. 25-40). Cham: Springer International Publishing.
- Lloyd, A. (2011). Trapped Between a Rock And a Hard Place: What Counts as Information Literacy in the Workplace And How Is It Conceptualized?. *Library Trends*, 60(2), 277-296.
- Lloyd, A. (2012). Information as a Socially Enacted Practice: Sensitising Themes for an Emerging Perspective of People-In-Practice. *Journal of Documentation*, 68(6), 772-783.
- Lockerbie, H., and Williams, D. (2019). Seven Pillars and Five Minds: Small Business Workplace Information Literacy. *Journal of Documentation*, 75(5), 977-994.
- Middleton, L., and Hall, H. (2021). Workplace Information Literacy: A Bridge to the Development of Innovative Work Behaviour. *Journal of Documentation*, 77(6), 1-35.
- Molopyane, J., and Fourie, I. (2015). A Framework for Workplace Information Literacy in Academic Contexts. *Library Hi Tech*, 33(4), 562-583.
- Naveed, M. A. (2021). Information Literacy Self-Efficacy of Scientists. *Information Research*, 26(3).
- Nielsen, B.G., and Borlund, P. (2011). Information Literacy, Learning, and the Public Library: A Study of Danish High School Students. *SAGE Journals*, 43(2), 106-119.
- Somerville, M. M., and Bruce, C. S. (2017). From Transaction to Transformation: Organizational Learning and Knowledge Creation Experience Within Informed Systems. In Marc Forster (Eds.), *Information Literacy in the Workplace*. London, England: Facet Publishing.
- Thanuskodi, S. (2019). Information Literacy Skills Among Library and Information Science Professionals in India. *Library Philosophy and Practice*, 21(26). 1-25.
- Wu, Y.D. (2012). Information Literacy in the Workplace: A Cross-cultural Perspective. *Journal of Library and Information Science*, 38(1), 84-104.