



بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی، فرهنگ یادگیری و عملکرد شغلی (مطالعه موردی: مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان)

حبیب میرزایی (نویسنده مسئول)^۱

الهام نظری^۲

بهزاد قبادی^۳

سید علی مراد حسینی پاک^۴

بهمن هوشیاری^۵

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و فرهنگ یادگیری با عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان انجام شده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان به تعداد 120 نفر می‌باشد. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه 92 نفر تعیین گردید. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه‌های سواد اطلاعاتی، فرهنگ یادگیری و عملکرد شغلی استفاده شده است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر صاحب‌نظران و متخصصان فن تعیین گردیده است. و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق اجرای آزمایشی و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده است که به ترتیب برابر با 0/98، 0/85 و 0/89 بودند. برای نشان دادن رابطه بین سواد اطلاعاتی و فرهنگ یادگیری از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاصل شده نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن با عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت وجود دارد، همچنین همبستگی مثبت و معنی‌دار بین فرهنگ یادگیری و عملکرد شغلی وجود دارد.

کلید واژگان: سواد اطلاعاتی، فرهنگ یادگیری، عملکرد شغلی

Study the relationship between information literacy, culture, learning and job performance (Case Study:TVTO Trainers in Lorestan Province)

Habib Mirzaee

Elham Nazari

Behzad Ghobadi

S.Ali Morad Hossini pak

Bahman Hoshiyari

1. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، کارشناس پژوهش استان لرستان 09168590500 habibmirzaiy@yahoo.com

2. کارشناس مدیریت دولتی 09165623467 elhamnazari61@mihanmail.ir

3. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، رئیس مرکز شماره 8 کوه‌دشت 09169633309 Ghobadibehzad31@yahoo.com

4- کارشناس ارشد حسابداری، کارشناس حسابداری مرکز شماره 8 کوه‌دشت 09163638495 setayesh13850429@yahoo.com

5. دکتری ادبیات فارسی، 09168590500 hyari_b@yahoo.com



Abstract

This study was conducted in order to investigate the relationship between information literacy and learning culture with TVTO Trainers' job performance in Lorestan. In terms of the purpose, this research is an applied research and in terms of the gathering information is description - survey research. Statistical Society in this research includes 120 persons of all TVTO Trainers in Lorestan. In this study was used Stratified random sampling and the sample size was determined using Krejcie and Morgan table Which consisted of 92 persons. To collect the required data used the information literacy, learning culture and job performance questionnaires. Content validity of the questionnaires was determined using the experts and specialists. And reliability of the questionnaire obtained through using the pilot test and Cronbach's alpha coefficient which respectively were equal to 0/98, 0/85 and 0/89. Pearson correlation and multiple regression analysis were used to illustrate the relationship between information literacy and learning culture. The results showed a positive relationship between information literacy and its components with job performance. Also there is positive and significant correlation between learning culture and job performance.

Keywords: information literacy, learning culture, job performance

مقدمه

سواد اطلاعاتی بیشترین اهمیت را برای افراد به وجود می‌آورد که چگونه یاد بگیرند و چگونه به چنین رویکردی یعنی دانش باز و قابل تغییر برسند. واضح است که این مسئله چالش‌های قابل ملاحظه‌ای را برای آموزش به همراه دارد (جوزا، 2006). مطالعات یادگیری در محیط کار، عوامل تأثیرگذار بر آن را مورد بررسی قرار داده‌اند. برای مثال، وجود فرهنگی مساعد برای یادگیری، یکی از عوامل زمینه‌ای تأثیرگذار بر احتمال رخداد آن در سازمان است (پارک^۲، 2011). نخستین بار در سال 1974، ژورکوفسکی^۳ عبارت سواد اطلاعاتی را برای توصیف افرادی ابداع کرد که متون و مهارت‌های لازم برای به کارگیری طیف گسترده‌ای از ابزارهای اطلاعاتی و نیز مأخذ ردیف اول را، به منظور حصول راه‌حل‌های اطلاعاتی برای مسائل خود آموخته‌اند. تعریف ارائه شده از سوی انجمن کتابداران آمریکا پرستفاده‌ترین تعریف و در واقع تعریفی است که بیشترین استناد را به خود اختصاص داده است. سواد اطلاعاتی، توانایی یافتن، درک، ارزیابی، به کارگیری، و هدایت اطلاعات به خانه، محل کار و جامعه است (هکوک^۴، 2003).

تاکنون تعاریف گوناگون از سواد اطلاعاتی ارائه شده است. اما فصل مشترک تمام آن‌ها توانایی شناسایی درست منابع اطلاعاتی، توانایی دسترسی به آن‌ها و توانایی استفاده هدفمند از آن‌ها می‌باشد. سواد اطلاعاتی به توانایی دسترسی و استفاده از طیف متنوعی از منابع برای ارضاء نیاز اطلاعاتی اشاره دارد. اما مانند معنای سواد که فراتر از توانایی خواندن و نوشتن است. سواد اطلاعاتی نیز متضمن یافتن، ارزیابی، استفاده و به تبع آن قرار دادن دانش در چرخه ارتباطات است (پریخ، 1386). در دهه اخیر، عمدتاً به دلیل پیوند میان مهارت‌های سواد اطلاعاتی و یادگیری مادام‌العمر، گرایش به سواد اطلاعاتی در تمام سطوح آموزشی، رشد قابل ملاحظه‌ای داشته است. به طوری که این باور وجود دارد که بدون داشتن توانایی سواد اطلاعاتی راه‌یابی هدفمند به دریای پهناور اطلاعات، پژوهندگان علم مسیر درست را نخواهند یافت (فیست^۵، 2001). افراد دارای سواد اطلاعاتی آن‌هایی هستند که آموزش دیده‌اند که چگونه بیاموزند. به گزارش انجمن کتابداری آمریکا مهارت‌های سواد

1- Jesus

2 - Park

3-zurkowski

4 - Hahcock

5 -Faest



اطلاعاتی پلی میان استفاده‌کنندگان و اطلاعات به شمار می‌آید. بریواک^۱ با ارائه چتر سواد اطلاعاتی انگاره خوبی از مفهوم سواد اطلاعاتی ارائه می‌دهد. چتر وی نشان می‌دهد که سواد اطلاعاتی محل هم‌پوشانی سواد سنتی، سواد کتابخانه‌ای، سواد رایانه‌ای، سواد شبکه‌ای و سواد چند رسانه‌ای است (میر جلیلی، 1385).

واژه فرهنگ از مردم‌شناسی اجتماعی اخذ شده است. فرهنگ مجموعه پیچیده‌ای هستند که شامل معارف، معتقدات، هنرها، صنایع، فنون، اخلاق، قوانین، سنن و بالاخره تمام عادات و رفتار و ضوابطی است که فرد به عنوان عضو جامعه خود فرا می‌گیرد. در برابر آن جامعه وظایف و تعهداتی را بر عهده دارد (مارکوت، 1385). فرهنگ را می‌توان به عنوان فلسفه‌ها، ایدئولوژی‌ها، ارزش‌ها، مفروضات مسلم، باورها، انتظارات، نگرش‌ها و هنجارهای مشترک جمعی تعریف کرد که افراد را با هم یکپارچه می‌کند (بست، 1383).

فرهنگ یادگیری: این فرهنگ عبارت است از وجود یک دسته ارزش‌ها و نگرش‌ها در سازمان که جریان مستمر یادگیری را تسهیل می‌کنند (جانسون و هوک، 2002).

ارتنبیلد معتقد است 4 نوع یادگیری وجود دارد:

- 1- یادگیری سازمانی: سازمان‌ها باید سه روش یادگیری را مدنظر داشته باشند: الف- یادگیری نحوه انجام کارها، ب- یادگیری نحوه بهبود و اصلاح امور و ج- یادگیری نحوه توسعه این مهارت‌ها
- 2- یادگیری حین کار: این یادگیری کارکنان را قادر می‌سازد وظایف محوله را بهتر یاد بگیرند و قادر خواهند بود از دانش و اطلاعات خود برای بهبود و ارتقاء شرایط کاری بهره بگیرند.
- 3- فرهنگ یادگیری: سازمان باید مکانی مساعد برای یادگیری باشد.
- 4- ساختار یادگیری: سازمان‌ها باید دارای ساختاری مسطح باشند. کار تیمی را تشویق نمایند و غیر بوروکراتیک باشند. ارتنبیلد معتقد است این 4 نوع یادگیری باید توأم با هم و در ترکیبات متنوع در سازمان وجود داشته باشند (رهنورد، 1378).

ویژگی‌هایی که هیل (1996) برای سنجش فرهنگ یادگیری مطرح کرده است عبارتند از:

مشتری‌مداری، دارا بودن افرادی با شوق فراوان برای خودتوسعه و آموختن مهارت‌های یادگیری، زیر سؤال بردن و به چالش کشیدن هنجارها بطور مداوم، خلاق، تجربه‌گرا و عمل‌مدار بودن، دادن اشتباه کردن به افراد بدون ترس از ملامت، بهره‌گیری از فعالیت‌های کشف و اصلاح خطا به عنوان تجربه یادگیری و به عنوان مکانیسم ایجاد تحول در ارزش‌ها و اعمال، داشتن چشم انداز، مرتبط ساختن آن با افراد سازمان به طور مؤثر و کار بر روی اهداف مشترک و عمومی، ایجاد فرصت برای همگان برای یادگیری استراتژی سازمان، فراهم آوردن محیط و شرایطی که با انگیزشی مثبت افراد را به پیگیری و توسعه شخصی تشویق کند (مرتبط با فرهنگ، شناخت و شرایط)، یافتن راهی برای انتقال و فراهم ساختن یادگیری فردی اعضای سازمان در یک مجموعه مفید و منسجم و ارتباطات آزاد و باز با مشتری‌ها، افراد سازمان، عرضه‌کنندگان، و تمام دیگر ذی‌نفعان و حتی رقبا.

شاید اولین مفهومی که از آغاز پیدایش سازمان‌ها تا به امروز مورد توجه قرار گرفته و می‌گیرد مفهوم عملکرد سازمان‌ها است. زیرا تمامی سازمان‌ها در جهت تحقق اهداف به وجود آمده‌اند. و تحقق هدف در فرایندی انجام می‌شود که می‌توان آن را عملکرد سازمان نامید. عملکرد سازمان‌ها تابعی از عملکرد نیروی انسانی، امکانات و تجهیزات، سیاست‌ها، خط مشی‌هاست. پیرامون عملکرد در طی دهه‌های گذشته بررسی‌های قابل توجهی انجام گرفته است که برخی از این تعاریف به شرح زیر است:

- از نظر کاسیو^۲ عملکرد اشاره به اجرای وظایف محوله به فرد دارد و ارزیابی عملکرد را توصیف نظامدار قوت و ضعف فرد یا گروه در ارتباط وظایف محوله تعریف می‌کند.

1 -Breivik

2 - Cascio



صافی (1376) عملکرد را چنین تعریف می‌نماید: عملکرد عبارت است از وظایف عمده با ابعاد مهم شغل یا فعالیت‌ها و طرح‌هایی که فرد باید انجام بدهد.

- پیتر دراکر عملکرد مدیر را با توجه به دو معیار اثربخشی و کارایی تعریف می‌کند اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست و کارایی یعنی درست انجام دادن کارها.

- شعبانی (1378) در زمینه عملکرد چنین اظهار نظر نموده است: مقداری از تغییرات حاصل از یادگیری ممکن است به علت مساعد بودن شرایط به رفتار بالفعل تبدیل شود که در اصطلاح به آن عملکرد می‌گویند.

از آنجا که منابع انسانی شایسته، با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها و شرکت‌های امروزی هستند مدیریت عملکرد آن‌ها می‌تواند به ایجاد و حفظ مزیت رقابتی و همچنین تحقق عملکرد سازمانی کمک اساسی کند. طراحی و استقرار از نظام مدیریت عملکرد یکی از مکانیزم‌های مؤثر توسعه عملکرد کارکنان و سازمان است. مدیریت عملکرد با تعیین اهداف سازمانی واضح و روشن، تبدیل آن‌ها به اهداف واحدی، تیمی، فردی واضح، بازنگری آن‌ها به طور منظم ابزاری مدیریتی ساختارمند و مؤثری فراهم می‌کند (آرمسترانگ^۱، 1385).

پیشینه پژوهش

در تحقیق اصفهانی (1388)، با عنوان بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و انگیزش شغلی دبیران زن هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان قزوین بود که با تبیین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و تأثیر آن بر انگیزش شغلی مشخص گردید. بین احساس نیاز به اطلاعات دبیران و توانایی جمع‌آوری اطلاعات و انگیزش شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. و همچنین نشان داد که بین توانایی ثبت الکترونیکی و ساماندهی اطلاعات دبیران و انگیزش شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. و هرچه توانایی و ارزیابی و تجزیه و تحلیل دبیران بیشتر باشد انگیزش شغلی آنان افزایش می‌یابد. و نشان داد که بین کاربرد صحیح اطلاعات و سواد اطلاعاتی و آگاهی از میزان مسایل اخلاقی و قانونی دسترسی به اطلاعات رابطه هست. ایشان همچنین اشاره به کامیابی دبیران دارد که بین کامیابی با انگیزش شغلی رابطه هست.

رهنورد آهن (1390)، فرهنگ یادگیری در صنایع کشور را مورد مطالعه قرار داد. جامعه مورد مطالعه این پژوهش شرکت‌های برتر صنعت پتروشیمی است و در پایان تحلیل داده‌ها نشان دهنده پایین بودن فرهنگ یادگیری در صنعت پتروشیمی کشور است. همچنین میان دو دسته شرکت‌های پتروشیمی و شرکت‌های پیمانکاری تفاوت معناداری از نظر سطح فرهنگ یادگیری وجود نداشت.

دیموسکی^۲ و همکاران (2007) طی پژوهشی به بررسی نیازهای اطلاعاتی دانشمندان علوم اجتماعی پرداختند. هدف این پژوهش اصلاح نظام اطلاعاتی بود. یافته‌ها نشان داد که از منابع رسمی اطلاعات بیشتر از منابع دیگر استفاده می‌شود و مهم‌ترین منبع، کتاب و مجلات علمی است (عینی، 1384). کلووز^۳ (1992) نیاز اطلاعاتی دبیران متوسطه هنرستان‌های حرفه‌ای را بررسی کرد. این تحقیق در کشور مجارستان انجام شد یافته‌ها نشان داد اولویت اول موضوعات مورد نیاز معلمان موضوع‌هایی است که آن‌ها تدریس می‌کنند و اولویت دوم اطلاعات در خصوص روش‌های یاددهی است. کتابخانه مدرسه اولین منبع برای ارضاء نیازهای اطلاعاتی دبیران به ویژه در حوزه متون تخصصی است که نیمی از تقاضاهای اطلاعاتی آن‌ها را برآورده می‌کند.

1- Armstrong

2- Dimovski

3- Kolozs



امت و امده¹(2007)، در پژوهشی با عنوان ارزیابی مهارت های سواد اطلاعاتی با استفاده از استاندارد ACRL، سطح سواد اطلاعاتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته شیمی را در طول سه سال آخر آموزش مهارت‌های سواد اطلاعاتی مورد ارزیابی قرار دادند. استاندارد قابلیت‌های سواد اطلاعاتی برای آموزش عالی (ACRL) به عنوان ابزاری پایه برای این ارزیابی مدنظر محققان قرار گرفت. یافته‌های این تحقیق پیشرفت قابل توجهی را در طی سه سال آموزش، در میانگین نمره دانشجویان نشان داد. هم‌چنین به کاربرد استانداردهای ACRL برای سنجش مهارت‌های سواد اطلاعاتی دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته شیمی مورد تایید قرار گرفت.

بایرام (2009)، نشان می‌دهد فاکتورهای مهمی چون روش آموزش جمعی و توانایی تفکر منطقی و خود سودمندی سواد اطلاعاتی روی پیشرفت معلمان تاثیر می‌گذارند. این یافته‌ها می‌توانند محققان و سازنده‌های برنامه‌ها در داشتن درک بهتری از معلمان کسب کنند از نظر ایشان نیاز به استفاده از اینترنت در تمرین‌های آموزشی خود احساس می‌نمایند. لائو (2010)، در دانشگاه سن جوز استیت صورت گرفته به این نتیجه رسیده است که مشکل عمده معلمان در تحقیق، عدم آشنایی کافی با وب و مهارت لازم می‌باشد آن‌ها دارای سواد کامپیوتری بالایی نیستند به همین دلیل از کار خود راضی نیستند و راه حل این مشکل تدریس درباره ابزار اجتماعی و آموزشی آن می‌باشد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین سواد اطلاعاتی، فرهنگ یادگیری و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان رابطه معنی دار وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

فرضیه فرعی اول: بین احساس نیاز به اطلاعات و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین توانایی جمع‌آوری اطلاعات و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین توانایی ارزیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین کاربرد صحیح و مؤثر اطلاعات و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم: بین آگاهی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان از دسترسی به اطلاعات و عملکرد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

روش پژوهش

روش تحقیق در این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان که تعداد آن‌ها 120 می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه مورد مطالعه 92 نفر برآورد گردید. برای اندازه‌گیری و سنجش متغیرهای این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شده است، 1الف) پرسشنامه سواد اطلاعاتی بر مبنای استاندارد و قابلیت‌های سواد اطلاعاتی مصوب ای، سی، آر، ال (2000) تهیه شده

1- Emmett & Emde



است. 0ب) پرسش نامه عملکرد مدیران این پرسشنامه مرکب از 26 سوال و بر گرفته از پایان نامه (قدیری، 1382) می باشد. ج) پرسشنامه فرهنگ یادگیری این پرسشنامه ترجمه شده یک پرسشنامه استاندارد خارجی است که به زبان فارسی برگردانده شده است.

در این پژوهش برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرانباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرانباخ با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه گردید که به ترتیب برای پرسشنامه سواد اطلاعاتی 98٪ و برای پرسشنامه عملکرد شغلی 92٪ و برای پرسشنامه فرهنگ یادگیری 85٪ به دست آمد که بیانگر ثبات و همسانی درونی پرسشنامه می باشد. برای بدست آوردن روایی آزمون در این پژوهش با بهره‌گیری از نظرات خبرگان و اساتید صاحب نظر سؤالات و آزمون مورد بررسی قرار گرفت و ابهامات آن برطرف گردید. برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها از روش‌های آمار استنباطی، رگرسیون تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و همبستگی پیرسون استفاده شد استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در اولین گام برای تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق از آزمون کلموگراف-اسمیرنف استفاده شده است که نتایج آن در جدول زیر آمده است.

جدول 1- نتایج آزمون کلموگراف-اسمیرنف

متغیرها	فرهنگ یادگیری	عملکرد	احساس نیاز به اطلاعات	توانایی جمع آوری اطلاعات	توانایی ارزیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات	کاربرد صحیح و مؤثر اطلاعات	آگاهی از دسترسی به اطلاعات
Z کولموگروف-اسمیرنف	2/857	1.443	2.196	1.758	2.755	2.298	1.316
سطح معنی داری	0/091	0/075	0/069	0/083	0/056	0/087	0/091

از آنجاییکه سطح معنی داری برای اکثر متغیرها بیشتر از 0/05 درصد است، پس فرض H0 (نرمال بودن) پذیرفته و فرض H1 (غیر نرمال بودن) رد می شود، بنابراین توزیع متغیرهای تحقیق نرمال می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های پارامتریک استفاده می شود. بدین خاطر است که در آزمون فرضها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره 2، آمده است

فرضیه اصلی پژوهش: بین سواد اطلاعاتی و فرهنگ یادگیری و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه ای استان لرستان رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول 2- ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین سواد اطلاعاتی و فرهنگ یادگیری با عملکرد شغلی

متغیرهای مورد مطالعه	سواد اطلاعاتی	فرهنگ یادگیری	عملکرد شغلی
سواد اطلاعاتی	1		
فرهنگ یادگیری	0/182	1	
عملکرد شغلی	0/441**	0/322**	1

**P<0/01 n=92

همانطوری که نتایج جدول شماره 2، نشان می دهد، ضریب همبستگی پیرسون بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی (r=0/441) در سطح آلفای 0/01 معنی دار است، همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین فرهنگ یادگیری و عملکرد شغلی (r=0/332) در سطح آلفای 0/01 معنی دار است. لذا چنین استنباط می شود که با اطمینان 99 درصد بین سواد اطلاعاتی و فرهنگ یادگیری و عملکرد شغلی، رابطه‌ی مثبت و معنی دار وجود دارد، بنابراین فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.



فرضیه‌های فرعی پژوهش:

با توجه به جدول شماره 3، یافته‌های مربوط به فرضیه‌های فرعی به شرح زیر است

جدول 3- ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی

نتیجه آزمون	سطح معنی‌داری (sig)	تعداد (n)	ضریب همبستگی پیرسون (r)	فرضیه‌های فرعی
تایید	0/001	92	0/330**	فرضیه اول: بین احساس نیاز به اطلاعات و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
تایید	0/010	92	0/296**	فرضیه دوم: بین توانایی جمع‌آوری اطلاعات و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
تایید	0/001	92	0/337**	فرضیه سوم: بین توانایی ارزیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
تایید	0/001	92	0/353**	فرضیه چهارم: بین کاربرد صحیح و مؤثر اطلاعات و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان رابطه معنی‌داری وجود دارد.
تایید	0/001	92	0/429**	فرضیه پنجم: بین آگاهی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان از دسترسی به اطلاعات و عملکرد شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون که در جدول شماره 3، آمده است، تمامی فرضیه‌های مطرح شده در این پژوهش تایید گردید.

تحلیل رگرسیون عملکرد شغلی از روی مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و فرهنگ یادگیری

جدول 4- ضرایب همبستگی چندگانه (R)، ضرایب تعیین (R²) و آزمون‌های معنی‌داری مربوطه (F)

مدل	متغیر ملاک	بین باقیمانده‌متغیرهای پیش بین در تحلیل	ضریب همبستگی (R چندگانه)	ضریب تعیین (R ²)	F	داری معنی‌سطح (Sig)
1	عملکرد شغلی	آگاهی مدیران از دسترسی به اطلاعات	0/429	0/184	20/339	0/001
2	عملکرد شغلی	آگاهی مدیران از دسترسی به اطلاعات و فرهنگ یادگیری	0/490	0/240	14/067	0/001
3	عملکرد شغلی	آگاهی مدیران از دسترسی به اطلاعات، فرهنگ یادگیری و توانایی ارزیابی و تحلیل اطلاعات	0/537	0/289	11/895	0/001

همانطوری که نتایج جدول شماره 4، نشان می‌دهند، تحلیل رگرسیون اجرا شده در سه گام صورت گرفته است. در گام اول از بین متغیرهای پیش بین وارد شده در تحلیل (مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و فرهنگ یادگیری)، بر اساس بیشترین سطح



معناداری تنها بعد آگاهی مدیران از دسترسی به اطلاعات، در تحلیل باقی مانده است که حدود 18 درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی را تبیین می‌کند ($R^2=0/184$, $sig<0/01$)، در گام دوم، علاوه بر بعد آگاهی مدیران از دسترسی به اطلاعات، متغیر فرهنگ یادگیری، نیز وارد تحلیل شده است که در مجموع این دو متغیر، حدود 24 درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی را به خود اختصاص داده‌اند ($R^2=0/240$, $sig<0/01$)، در گام سوم، علاوه بر دو متغیر مذکور، بعد توانایی ارزیابی و تحلیل اطلاعات نیز وارد تحلیل شده است که در مجموع این سه متغیر، حدود 29 درصد از واریانس نمرات عملکرد شغلی را تبیین کرده‌اند ($R^2=0/289$, $sig<0/01$)

جدول 5. ضرایب رگرسیونی استاندارد شده (β) و آزمون‌های معنی‌داری مربوطه (t)

گام‌های رگرسیونی	بین متغیرهای پیش	ضرایب استاندارد (β)	t	داری سطح معنی (Sig)
1	آگاهی از دسترسی به اطلاعات و فرهنگ یادگیری	0/429	4/510	0/001
2	آگاهی از دسترسی به اطلاعات	0/378	4/001	0/001
	فرهنگ یادگیری	0/242	2/558	0/012
3	آگاهی از دسترسی به اطلاعات و فرهنگ یادگیری	0/314	3/288	0/001
	فرهنگ یادگیری	0/237	2/580	0/012
	توانایی ارزیابی و تحلیل اطلاعات	0/229	2/445	0/016
متغیرهای خارج شده از تحلیل	احساس نیاز به اطلاعات	0/002	0/012	0/990
	توانایی جمع‌آوری اطلاعات	-0/139	-1/090	0/279
	کاربرد صحیح و مؤثر اطلاعات	0/097	0/855	0/395

بر اساس اطلاعات جدول شماره 5، ضرایب رگرسیونی بتا (β)، نشان می‌دهند که در گام اول، آگاهی از دسترسی به اطلاعات و فرهنگ یادگیری ($\beta=0/429$, $sig <0/01$) از قابلیت پیش‌بینی کنندگی نمرات عملکرد شغلی برخوردار است، در گام دوم، بعد از آگاهی از دسترسی به اطلاعات و فرهنگ یادگیری، متغیر فرهنگ یادگیری ($\beta=0/378$, $sig <0/01$)، از قابلیت پیش‌بینی کنندگی نمرات عملکرد شغلی برخوردار می‌باشد، در گام سوم، بعد از بعد متغیرهای مذکور، بعد توانایی ارزیابی و تحلیل اطلاعات ($\beta=0/237$, $sig <0/01$) از قابلیت پیش‌بینی کنندگی نمرات عملکرد شغلی برخوردار می‌باشد. لازم به ذکر است که ابعاد احساس نیاز به اطلاعات، توانایی جمع‌آوری اطلاعات و کاربرد صحیح و مؤثر اطلاعات، به دلیل عدم قابلیت پیش‌بینی کنندگی، از تحلیل کنار گذاشته شده‌اند ($sig >0/05$). لذا معادله رگرسیون را می‌توان به صورت زیر نوشت:

$$\text{نمرات عملکرد شغلی} = 0/314 \times (\text{آگاهی از دسترسی به اطلاعات و فرهنگ یادگیری}) + 0/237 \times (\text{فرهنگ یادگیری}) + 0/229 \times (\text{توانایی ارزیابی و تحلیل اطلاعات})$$

یعنی به ازای یک انحراف معیار تغییر در نمرات آگاهی از دسترسی به اطلاعات و فرهنگ یادگیری، فرهنگ یادگیری و توانایی ارزیابی و تحلیل اطلاعات، نمرات عملکرد شغلی به ترتیب به اندازه‌ی 0/314، 0/237 و 0/229 انحراف معیار افزایش می‌یابد.



نتیجه‌گیری و پیشنهادها

با توجه به یافته‌های تحقیق فرضیه اصلی این تحقیق یعنی بین سواد اطلاعاتی، فرهنگ یادگیری و عملکرد شغلی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان لرستان تایید شد. که یافته‌های این پژوهش با پژوهش بایرام (2009)، اصفهانی (1388)، یانگ و همکاران (2004)، لائو (2010)، کیدروسکی (2000) همسو می‌باشد. همچنین فرضیه‌های فرعی این پژوهش با توجه به یافته‌ها نیز تایید گشتند یافته‌های این تحقیق در مورد فرضیه فرعی اول با پژوهش‌های ملکی زاده تفتی (1376)، اصفهانی (1388)، شرگ (1995)، کلوزز (1992)، وایت و ویلسون (1988)، یانگ و همکاران (2004)، که در حوزه سواد اطلاعاتی می‌باشند همسو هستند. یافته‌های این تحقیق در مورد فرضیه فرعی دوم با نتایج پژوهش‌های دیموسکیو همکارانش (2007)، ویلسون (1996) و اصفهانی (1389)، لائو (2010) همسو می‌باشد. یافته‌های این تحقیق در مورد فرضیه فرعی سوم با نتایج پژوهش اصفهانی همسو است. یافته‌های این تحقیق در مورد فرضیه فرعی چهارم با نتایج پژوهش، مکی‌زاده تفتی (1376)، یانگ و همکاران (2004)، اصفهانی (1388) همسو است. یافته‌های این تحقیق در مورد فرضیه فرعی پنجم با نتایج حاصل از این فرضیه با پژوهش فریدمن (200)، و اصفهانی (1388) همسو می‌باشد.

با توجه به یافته‌ها و نتایج این پژوهش پیشنهادهایی به شرح زیر ارائه می‌گردد

- 1- پیشنهاد می‌شود با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش تنها به نیاز سواد اطلاعاتی مربیان توجه نشود بلکه به نیاز سواد اطلاعاتی سایر کارکنان نیز توجه شود.
- 2- پیشنهاد می‌شود نظرسنجی سالانه برای تعیین نیازهای آموزشی مربیان و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در جهت تمرین عملی جستجو، بازیابی، و ارزیابی اطلاعات برای مدیران و معلمان صورت گیرد.
- 3- آگاه ساختن مدیران از این که اگر در پی افزایش عملکرد مربیان هستند به سواد اطلاعاتی و فرهنگ یادگیری توجه ویژه‌ای داشته باشند

منابع و مأخذ:

- آرمسترانگ، م. (1385). مدیریت عملکرد، ترجمه بهروز قلیچ لی و داریوش غلام زاده اصفهانی، ن. (1388). بررسی رابطه بین سواد اطلاعات و انگیزه شغلی دبیران زن هنرستان فنی و حرفه‌ای استان قزوین، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- بست، ج. (1383). روشهای تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی، تهران: انتشارات رشد.
- بیابانگرد، ا. (1384). روان‌شناسی تربیتی، تهران: نشر ویرایش.
- پریرخ، م. (1386). آموزش سواد اطلاعاتی، تهران: نشر کتابدار.
- پریرخ، مه‌ری (1386). آموزش سواد اطلاعاتی: مفاهیم، روش‌ها و برنامه‌ها، تهران: نشر کتابدار.
- رحیم‌نیا، ف. (1390). تأثیر فرهنگ یادگیری بر یادگیری کارکنان در محیط کار به واسطه توانمندسازی روان‌شناختی و اثربخشی مدیریتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- ره‌نوردآهن، ف. (1390). ارزیابی فرهنگ یادگیری در صنایع کشور، ماهنامه مهندسی فرهنگی، شماره 51 و 52، صفحه 32-21.
- ره‌نوردآهن، ف. (1378). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده، مجله مدیریت دولتی، شماره 43، صفحه 22-11.
- سیف، ع.ا. (1386). اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، تهران: انتشارات دوران.
- شعبانی، ح. (1378). مهارت‌های آموزش و پرورش، تهران: انتشارات سمت.
- صافی، ا. (1386). مدیریت و نوآوری در مدارس، تهران: انتشارات انجمن و اولیا و مربیان.
- فرخزاد، ن. و خانی، م. (1384). دستنامه روش تحقیق، تهران: سازمان تحقیقات و مطالعات بسیج.
- فرهنگ، ع.ا. (1376). نقش ارزشیابی عملکرد کارکنان در بهسازی نیروی انسانی، مجله دانش مدیریت، شماره 35 و 36، صفحه 42-33.



قدیری بشر دوست، م. (1382). دانش‌آموز پژوهنده، سازمان یادگیرنده، ماهنامه‌ی توسعه و کاربرد فناوری اطلاعات (تکفا)، شماره 6 صفحه 10-21

قنبرپور نصرتی، ا. (1389). ارتباط بین فرهنگ یادگیری سازمانی، انگیزه یادگیری و کیفیت داخلی در فدراسیون های منتخب، مجله مدیریت ورزشی، شماره 14، صفحه 91-107.

مکی زاده تفتی، ف. (1382). بررسی نیازهای اطلاعاتی اساتید محقق در دانشگاه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.

میر جلیلی، س.ح. (1385). سواد اطلاعاتی نگاهی به مفهوم سواد در عصر اطلاعات. فصلنامه کتاب، شماره 65، صفحه 109-122.

مارکوارت، م. (1385). ایجاد سازمان یادگیرنده، ترجمه محمدرضا زالی، تهران: انتشارات مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.

Bayram, H. & A. Comek. (2009). Examining The relations between science attitudes , Logical thinking ability , Information literacy and academic achievement through internet assisted chemistry education. *Social Behavioral sciences*, vol. 1, pp. 1526-1532.

Boekhorst, A.K, Veen, M.v ,Boelens, H. (2006). School libraries and information literacy in the Netherlands. World library and information congress: 72 ND IFLA General Conference and Council 20 24 August. 2006, Seoul, Korea .

Dimovski, V., Skerlavaj, M., Indihar Stemberger, M., & Skrinjar, R. (2007). Organizational Learning Culture – The Missing Link between Business Process Change and Organizational Performance, *International Journal of Production Economics*, Vol. 106. No. 2, PP. 346-367.

Ellinger, A. D. (2005). Contextual factors informal in a workplace setting: The case of reinventing itself company, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 16, No. 3, PP. 389 – 415.

Emmett, Ada and Judith Emde. (2007). *Assessing information literacy skills using the ACRL standards as a guide*. Reference service review.

Feast, Vicki. (2001) . Evaluation of the integration of information literacy into selected first year tertiary business courses.

Jesus. Lau. (2006). guidelines on information literacy for lifelong learning , *Master of science in the graduate, university veracruzana*.

Johnston, R., & Hawke, G. (2002). Case studies of organizations with established learning cultures, Leabrook, Australia: *National Centre for Vocational Education Research (NCVER)*.

Hill, Rosemary. (1996). A Measure of Learning Organization, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 28, No. 1, PP. 19-31.

Kiedrowski, P. (2006). Quantitative Assessment of a Senge Learning Organization Intervention, *The Learning Organization*. Vol. 13, No. 4, PP. 369-383.

Kolozs, B. (1992). Information needs of Teachers in a vocational secondary school, *konyavtarifgyelo*, Vol. 30, PP. 73 – 8.

Luo, I. (2010). Integration in Information literacy Instruction, *Academic librarianship*, Vol. 36, PP. 32-40.

Park, S. (2011). The Impact of Organizational Learning Culture, Goal Orientation, Managerial Effectiveness, and Psychological Empowerment on Employee 's Workplace Learning Doctoral dissertation, *University of Minnesota*.

Robbins, s. p. (1994). *Organizational behavior, controversies and applications*, fifthed. Vol. 45, PP. 175-178.

Shrag, Judy. (1995). *Identification of Information needs of state education Agencies*. Final Report Washington. DC: special education program.

Yang, B., Karen, E. & Victoria, J. (2004). The Construct of the Learning Organization: Dimensions, Measurement, and Validation. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 15, No. 1, PP. 31-55.

Webber, S. & Johnston, B. (2000). Conceptions of information literacy: new, perspectives and implication. *information science*, Vol. 26, PP. 381-397.

Wilson, Tom. Greene, Frances: Loughridge, Brendan. (1996). The Management Information needs of Academic Heads of departments in Universities: a critical success factors approach. *British Library Research and development department Report*, No. 6252.