

Examining the Relationship Between Information Literacy and Organizational Creativity, and Job Performance Among Public Librarians of Kermanshah Province

Saleh Rahimi^{1✉}, Hasti Sedighi², and Mahmoud Moradi³

1. *Corresponding Author*, Department of Knowledge and Information Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran. E-mail: s.rahimi@razi.ac.ir
2. Department of Knowledge and Information Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran. E-mail: hsedighi6488@gmail.com
3. Department of Knowledge and Information Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran. E-mail: mmoradi44@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to investigate the relationship between information literacy, organizational creativity, and job performance among public librarians in Kermanshah Province, Iran. This applied research utilized a descriptive-correlational methodology. The target population comprised all public librarians in Kermanshah Province (N = 170). Using Cochran's formula, a sample of 118 participants was selected through proportional stratified random sampling. Data were collected using three standardized instruments: Ghasemi et al.'s Information Literacy Questionnaire (2007), Dorabjee et al.'s Organizational Creativity Questionnaire (1998), and Paterson's Job Performance Questionnaire (1970). The reliability of the questionnaires was confirmed via Cronbach's alpha coefficients, which were 0.81, 0.93, and 0.97, respectively, indicating high internal consistency. Data analysis and hypothesis testing were performed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and bootstrapping tests via SPSS software. The findings revealed a statistically significant positive relationship between information literacy (and its dimensions), organizational creativity, and job performance. Furthermore, organizational creativity played a mediating role in the relationship between information literacy and job performance. Based on the results, it can be concluded that enhancing information literacy among librarians fosters greater organizational creativity and improves their job performance. Consequently, public library administrators in Kermanshah Province can boost organizational creativity and job performance by improving librarians' information literacy, thereby enhancing the overall performance of the public libraries under their management.

Keywords: Information Literacy, Organizational Creativity, Job Performance, Librarians, Public Library, Kermanshah

Cite this Article: Rahimi, S., Sedighi, H., & Moradi, M. (2026). Examining the Relationship Between Information Literacy and Organizational Creativity, and Job Performance Among Public Librarians of Kermanshah Province. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 13(48), 205-226. <https://doi.org/10.22054/jks.2023.71482.1554>



© 2026 by The author(s) retain the copyright

Publisher: Allameh Tabataba'i University Press

DOI: <https://doi.org/10.22054/jks.2023.71482.1554>

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Public libraries serve as vital service-oriented cultural institutions designed to promote reading culture and enhance citizens' quality of life. The effectiveness of these institutions relies heavily on specialized human resources who possess advanced competencies and adaptability to modern technological demands. In an era characterized by an exponential growth of information, librarians must be equipped with information literacy to continuously realign library services with evolving community needs. Information literacy encompasses the skills required to recognize information needs, locate, evaluate, and effectively utilize information. From an organizational perspective, information literacy serves as a foundational element that fuels organizational creativity, defined as the generation of novel ideas and solutions to optimize workflow quality and reduce costs. Consequently, enhanced creativity and information competence directly influence job performance, which reflects the expected organizational value of an employee's behaviors over time.

Despite the acknowledged importance of these variables individually, public libraries frequently encounter operational challenges stemming from deficits in information literacy, creative problem-solving, and overall performance. Therefore, this study aimed to examine the structural relationship between information literacy, organizational creativity, and job performance among public library staff in Kermanshah Province. The central research questions explored whether information literacy directly drove organizational creativity and job performance, and whether organizational creativity played a mediating role in this dynamic. Three main hypotheses were tested:

1. Information literacy had a direct positive impact on organizational creativity.
2. Information literacy had a direct positive impact on job performance.
3. Organizational creativity mediated the relationship between information literacy and job performance.

Literature Review

The intersection of information literacy, organizational creativity, and job performance has been explored across various organizational and educational domains. Early domestic inquiries, such as those by Bieranvand and Soheili (2015) and Rajabzadeh and Esmailpour (2016), confirmed that favorable institutional conditions and high information literacy fostered organizational creativity. Similarly, Hakimzadeh et al. (2015) and Arjmand Kermani and Tirgar (2017) demonstrated that information literacy positively influenced academic performance, computer self-efficacy, and creative decision-making. In library context studies, Khalili et al. (2022) revealed that elevating librarians' information literacy enhanced both their professional engagement and creative output.

On the international front, empirical evidence consistently highlighted the pivotal role of information skills in workforce outcomes. Chang and Hsu (2015) and Hsu and Chen (2017) confirmed positive correlations between information literacy and workplace creativity. Wu (2018) established that information self-efficacy boosted creativity, which subsequently enhanced job performance. Recent scholarship further expanded this horizon: Saadia and Naveed (2024) demonstrated that information literacy directly drove lifelong learning, creativity, and job performance among media professionals. Mughari et al. (2024) and Naveed et al. (2026) integrated modern facets of information literacy, such as artificial intelligence

literacy, showing its strong positive influence on occupational performance mediated by job involvement. Furthermore, Kolyvas et al. (2025) and Shahzad and Khan (2025) emphasized that fulfilling information needs and introducing challenging workplace environments were vital for nurturing imagination, handling information overload, and optimizing library performance. Building upon these empirical foundations, this study addressed a distinct research gap by comprehensively analyzing these three constructs within a unified structural model specifically tailored to public librarians.

Methodology

This research was an applied study that utilized a descriptive-correlational design using structural equation modeling (SEM) and path analysis. The statistical population comprised all public librarians employed in Kermanshah Province, totaling 170 individuals across 87 library branches. Using Cochran's formula, a sample size of 118 librarians was determined. The sampling technique employed was proportional stratified random sampling, wherein each county in Kermanshah Province was treated as a distinct stratum, followed by simple random sampling within each stratum.

Data collection was executed using three standardized questionnaires:

1. Information Literacy Questionnaire (Ghasemi et al., 2007): Consisting of 30 items measuring five dimensions—recognizing information needs, effective access, evaluation criteria, optimal usage, and adherence to legal/ethical standards. Its Cronbach's alpha reliability was established at 0.812.
2. Organizational Creativity Questionnaire (Dorabjee et al., 1998): Containing 12 items, yielding a Cronbach's alpha reliability of 0.928.
3. Job Performance Questionnaire (Paterson, 1970): Comprising 15 items, with an established Cronbach's alpha reliability of 0.976. Content and face validity were verified by academic experts at Razi University.

Data analysis was conducted using SPSS and AMOS software packages. Descriptive statistics were utilized to evaluate baseline variable scores. Structural Equation Modeling (SEM) was performed to test path relationships and evaluate structural model fit. To evaluate the indirect mediating effects, the bootstrap procedure with a 95% confidence interval was utilized.

Results

Descriptive analysis revealed that the mean scores for all main variables exceeded the theoretical baseline average of 3.0 on a 5-point Likert scale. Information literacy achieved an overall mean of 3.96 (standard deviation = 0.86). Among its sub-dimensions, "recognizing information needs" scored the highest mean (4.01), whereas "adherence to legal/ethical standards" recorded the lowest mean (3.93). Job performance and organizational creativity recorded mean values of 4.04 (standard deviation = 1.03) and 3.98 (standard deviation = 0.84), respectively, indicating favorable baseline conditions among Kermanshah librarians.

Model fit evaluation demonstrated that the proposed structural model fit the empirical data robustly. The chi-square to degrees of freedom ratio was 2.97. Comparative fit indices were satisfactory: Normed Fit Index (NFI) = 0.887, Relative Fit Index (RFI) = 0.861, Incremental Fit Index (IFI) = 0.949, Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.936, and Comparative Fit Index (CFI) = 0.948. The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) was 0.069, confirming an acceptable model fit.

Hypothesis testing yielded the following structural outcomes:

- Hypothesis 1: Information literacy exerted a statistically significant direct positive effect on organizational creativity, with a standard path coefficient of 0.57 ($p = 0.023$). Thus, Hypothesis 1 was supported.
- Hypothesis 2: Information literacy exhibited a strong, direct positive influence on job performance, with a standard path coefficient of 0.71 ($p = 0.004$). Thus, Hypothesis 2 was supported.
- Hypothesis 3: The bootstrap analysis for indirect effects confirmed that information literacy significantly influenced job performance indirectly through organizational creativity. The indirect path coefficient was 0.17 ($p = 0.014$), with a 95% bootstrap confidence interval ranging from 0.050 (lower bound) to 0.372 (upper bound). Since zero fell outside this confidence interval, organizational creativity's mediating role was statistically supported.

Discussion

The empirical findings confirmed that information literacy significantly enhanced both organizational creativity and job performance, while organizational creativity acted as a vital intermediate mechanism. The positive link between information literacy and organizational creativity aligned with previous empirical studies (Chang & Hsu, 2015; Saadia & Naveed, 2024; Kolyvas et al., 2025). Librarians possessing advanced information competencies were adept at identifying information gaps, navigating digital retrieval tools, and critically evaluating resources. This proficiency reduced operational anxiety, stimulated divergent thinking, and allowed librarians to synthesize ideas in novel ways to solve complex workplace challenges.

Furthermore, the direct impact of information literacy on job performance reinforced conclusions reached by Al-Azri et al. (2023), Mughari et al. (2024), and Naveed et al. (2026). When librarians quickly accessed reliable data, adhered to legal/ethical standards, and applied information effectively, service accuracy and administrative efficiency increased, leading to improved job performance metrics. Importantly, the confirmed mediating role of organizational creativity highlighted that information literacy alone was most effective when translated into innovative practices. Creative librarians transformed raw information skills into optimized library workflows, user-centric services, and modernized information management systems, which in turn elevated performance across public library branches.

Conclusion

This study concluded that information literacy was a primary determinant of both organizational creativity and overall job performance among public library personnel in Kermanshah Province. Information-literate librarians demonstrated higher creative problem-solving capacities, which directly translated into enhanced service effectiveness and superior administrative achievements.

Based on these conclusions, several practical recommendations were offered to public library administrators:

1. Public library management should design and implement continuous, hands-on, in-service training workshops focused on advancing information literacy skills, emerging digital search platforms, AI-driven information tools, and critical resource evaluation.

2. Human resource departments within public library networks should incorporate standardized information literacy assessments as key criteria during recruitment, hiring, and staff promotion processes to ensure high organizational creativity and operational excellence.

Ethical Considerations

Adherence to Research Ethics Principles

There were no ethical considerations to be addressed in this research.

Author Contributions

Conceptualization, Saleh Rahimi and Hasti Sedighi; methodology, Saleh Rahimi; software, Hasti Sedighi; validation, Saleh Rahimi and Hasti Sedighi; formal analysis, Hasti Sedighi; investigation, Saleh Rahimi and Hasti Sedighi; resources, Saleh Rahimi and Hasti Sedighi; data curation, Saleh Rahimi and Hasti Sedighi; writing—original draft preparation, Saleh Rahimi; writing—review and editing, Saleh Rahimi; visualization, Saleh Rahimi and Hasti Sedighi; supervision, Saleh Rahimi; project administration, Saleh Rahimi, Hasti Sedighi, Mahmoud Moradi; funding acquisition, N/A.

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Conflict of Interest

The authors declare no conflict of interest.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Acknowledgements

The authors thank all participants in this study.

بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه

صالح رحیمی[✉]، هستی صدیقی^۲، و محمود مرادی^۳

۱. نویسنده مسئول، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. رایانامه: S.rahimi@razi.ac.ir

۲. گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. رایانامه: hsedighi6488@gmail.com

۳. گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران. رایانامه: mmoradi44@gmail.com

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه است. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی و به روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه است (۱۷۰ نفر). بر اساس فرمول کوکران ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری مورد استفاده تصادفی طبقه‌ای متناسب بود. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد سواد اطلاعاتی قاسمی (۱۳۸۶)، خلاقیت سازمانی دورابجی و همکاران (۱۹۹۸) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد و به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۹۳ و ۰/۹۷ به دست آمد که نشان‌دهنده این است که پرسش‌نامه‌ها از پایایی مطلوبی برخوردارند. سپس جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های پژوهش از شاخص‌های توصیفی، آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آزمون بوت‌استرپ در نرم‌افزار اسپ‌اس‌اس استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین خلاقیت سازمانی در رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت افزایش سواد اطلاعاتی در میان کتابداران باعث می‌شود آن‌ها خلاق‌تر باشند و عملکرد شغلی‌شان افزایش یابد. در نتیجه مدیران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه می‌توانند با بهبود سواد اطلاعاتی کتابداران، خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی آن‌ها را افزایش و عملکرد کتابخانه‌های عمومی تحت مدیریت خود را بهبود بخشند.

کلیدواژه‌ها: سواد اطلاعاتی، خلاقیت سازمانی، عملکرد شغلی، کتابداران، کتابخانه عمومی، کرمانشاه

استناد به این مقاله: رحیمی، صالح، صدیقی، هستی، و مرادی، محمود. (۱۴۰۵). بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه. *بازیابی دانش و نظام‌های معنایی*، ۱۳ (۴۸)، ۲۰۵-۲۲۶.

<https://doi.org/10.22054/jks.2023.71482.1554>

© ۲۰۲۶ نویسنده (گان)

ناشر: دانشگاه علامه طباطبائی



مقدمه

کتابخانه‌های عمومی از جمله سازمان‌های خدماتی هستند که با هدف ارتقای مطالعه شهروندان خدمت می‌کنند، تا به این وسیله در ارتقای کیفیت زندگی شهروندان، نقش خود را ایفا کنند. این مجموعه فرهنگی با تکیه بر امکانات و تجهیزات و به‌طور ویژه نیروی انسانی متخصص خود در این راه گام برمی‌دارد؛ بنابراین لازم است چنین نیروی انسانی واجد مشخصات، قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی باشد که بتواند به‌درستی در جهت تحقق اهداف کتابخانه‌های عمومی گام برداشته و عملکرد شغلی مناسبی داشته باشد.

کتابخانه به‌عنوان یک سازمان، برای حفظ برتری رقابتی نیاز به بالابردن سطح خلاقیت خود دارد. درواقع، کتابداران خلاق در حفظ و برتری کتابخانه‌ها در بازار مشارکتی و رقابتی نقش اساسی خواهند داشت (خلیلی و همکاران، ۱۴۰۱). کتابداران می‌توانند در ایجاد جامعه دارای سواد اطلاعاتی تأثیرگذار باشند؛ آن‌ها برحسب وظایف تعریف شده خود، باید هماهنگ و متناسب با نیاز جامعه، چگونگی ارائه خدمات خود را تغییر دهند. این مهم در صورتی اتفاق می‌افتد که خود کتابداران نیز از سواد اطلاعاتی کافی و روزآمد برخوردار باشند (نیک‌پور و همکاران، ۱۳۹۱).

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 (رجب‌زاده و اسمعیل‌پور، ۱۳۹۵). خلاقیت به معنی توانایی تلفیق ایده‌ها به شیوه‌ای منحصربه‌فرد برای برقراری ارتباط غیرمعمول بین ایده‌های مختلف است. توجه سازمان‌ها به موضوع خلاقیت سازمانی، از قرن نوزدهم، زمانی که روش‌های خلاقیت ابداع شد، بیشتر شد و امروزه اغلب کشورها دارای نظام ملی نوآوری هستند (نجفی، ۱۳۹۴). سازمان‌ها برای حفظ بقاء و داشتن توان رقابتی، باید تبدیل به سازمان‌هایی خلاق و نوآور شوند، تا بتوانند خود را برای مدیریت تغییرات زیاد و سریع و همچنین دگرگونی‌های عمیق جهانی آماده کنند (فتاحیان و قوامی‌فر، ۱۳۸۴). گام اول در ایجاد خلاقیت سازمانی، 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^۱ است (Freeman & Soete, 2002). اطلاعات پدیده‌ای است که تصمیم‌های ما را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در محیط‌های پیچیده امروزی، افراد با اطلاعات فراوانی روبرو هستند و برای تمیزدادن اطلاعات موثق از میان انبوه اطلاعات باید دارای مهارت‌های شناسایی، دستیابی، مکان‌یابی و ارزیابی اطلاعات باشند که به مجموعه این مهارت‌ها سواد اطلاعاتی می‌گویند (آزاد پیلرود، ۱۳۸۷). نیاز به تشخیص صحیح و بازیابی از میان حجم عظیم اطلاعات و همچنین نیاز به اطلاعات روزآمد باعث شد تا افراد و سازمان‌ها به دنبال مهارت‌هایی به نام سواد اطلاعاتی باشند (Chen & Ima, 2012). ادئوسون^۲ (۲۰۲۱) معتقد است که ترکیب سواد و خلاقیت ازجمله شایستگی‌های پیشرفته‌ای است که پشتوانه قوی برای یادگیری، کار و زندگی به شمار می‌رود. افراد در این عصر باید توانایی انتخاب بهترین و مفیدترین اطلاعات را از میان انبوه اطلاعات در دسترس داشته باشند و درواقع به سواد اطلاعاتی مجهز باشند. امروزه در تعریف باسواد حتی مهارت استفاده از رایانه هدف نیست، بلکه باسواد کسی است که بتواند از میان انبوه اطلاعات، اطلاعات موردنیاز خود را شناسایی،

تجزیه و ترکیب کند، موارد ناخواسته را کنار بگذارد و در نهایت به مطالب مورد نیاز خود دست یابد (حکیم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴). در عصر دیجیتال، سواد اطلاعاتی به عنوان توانایی شناسایی مؤثر نیازهای اطلاعاتی، دسترسی به اطلاعات مورد نیاز، ارزیابی و استفاده از اطلاعات تعریف می‌شود، و مجموعه‌ای از مهارت‌های حیاتی برای افراد و سازمان‌ها محسوب می‌گردد (Wu, 2018). به عنوان نمایندگان اصلی در ارائه خدمات اطلاع‌رسانی و مدیریت اطلاعات، کتابداران نقش مهمی در ایجاد و توسعه سواد اطلاعاتی دارند.

سواد اطلاعاتی به عنوان مجموعه‌ای ضروری از قابلیت‌ها شناخته شده است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا از دارایی‌های اطلاعاتی به طور کارآمد و مؤثر برای داشتن ارزش تجاری، نوآوری و مزیت رقابتی پایدار استفاده کنند (Naveed et al., 2023). از متغیرهایی که سواد اطلاعاتی می‌تواند بر آن اثرگذار باشد عملکرد شغلی کتابداران است. امروزه سازمان‌های مختلف برای افزایش سطح بهره‌وری خود به افزایش توان تخصصی، انگیزش شغلی و تعهد کارکنان توجه دارند و در این میان، عملکرد شغلی، نقش برجسته‌ای در اثربخشی سازمان ایفا می‌کند (Nadiri & Tanova, 2010)؛ نقل در هاشمی و همکاران، ۱۳۹۴).

عملکرد شغلی عبارت است از ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند. همچنین می‌توان گفت که عملکرد شغلی نتایج بعد از اتمام کار است و نشان‌دهنده سطحی از دستاورد یک شغل انجام مقررات سازمانی، انتظارات یا التزامات برای هر یک از کارکنان است و در این حالت می‌توان برای تحقق اهداف سازمان و پیشگیری از خسارت‌های احتمالی نتایج عملکرد سازمان را بررسی و مورد ارزیابی قرارداد (بخشی و همکاران، ۱۳۹۶)، چراکه ارزیابی عملکرد شغلی کمیت، کیفیت و زیان‌های یک شغل را نشان می‌دهد. وقتی بازدهی بالا باشد نشان‌دهنده میزان بالای عملکرد سازمان است و این عملکرد شغلی نتایج فعالیت یک کارمند شامل کارایی، سودمندی و اثربخشی را بیان می‌کند (Yeh & Hong, 2012).

حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی همواره با چالش‌های مدیریتی و نیروی انسانی، جامعه استفاده‌کننده و نیز پیشرفت‌های عصر فناوری مواجه بوده است، توجه به قابلیت‌ها و توانمندی‌های متفاوت، امری ضروری است. از جمله قابلیت‌ها و توانمندی‌هایی که کتابخانه‌های عمومی نیاز است به آن مجهز باشند، مجهز بودن به سواد اطلاعاتی و دارا بودن سطحی از خلاقیت و نوآوری است. کتابخانه‌های عمومی که با جامعه وسیعی از مراجعه‌کنندگان با نیازهای اطلاعاتی متفاوتی سروکار دارند، ضرورت دارد که به سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان خود اهمیت داده و زمینه را برای تعامل مفید و مؤثر کارکنان فراهم آورند؛ بنابراین، درک رابطه میان سواد اطلاعاتی، خلاقیت و عملکرد شغلی نه تنها می‌تواند به سازمان‌ها کمک کند تا اهمیت سواد اطلاعاتی و تأثیر آن بر محیط کار را درک کنند، بلکه می‌تواند رهنمودهایی را برای برنامه‌ریزی برنامه‌های آموزشی مرتبط به کتابداران ارائه دهد.

در مطالعات رجب‌زاده و اسمعیل‌پور (۱۳۹۵)؛ ارجمند کرمانی و تیرگر (۱۳۹۶)؛ خلیلی و همکاران (۱۴۰۱)؛ چانگ و هسو^۱ (۲۰۱۵)؛ هسو و چن^۲ (۲۰۱۷)؛ وو^۳ (۲۰۱۸)؛ نوید و همکاران^۴ (۲۰۲۳) رابطه بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت و سواد

1. Chang & Hsu

2. Hsu & Chen

3. Wu

4. Naveed et al.

اطلاعاتی و عملکرد شغلی مورد بررسی قرار گرفته است و می توان استنباط کرد مشکلاتی در زمینه سواد اطلاعاتی، خلاقیت و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی کرمانشاه نیز وجود دارد که احتمالاً ناشی از کمبود مهارت های سواد اطلاعاتی، خلاقیت و عملکرد شغلی است؛ بنابراین، پژوهش در این زمینه می تواند راهگشا باشد.

در غالب تحقیقات پژوهشی، توجه پژوهشگر به عملکرد (به عنوان یکی از نمودهای رفتاری کارکنان) به گونه ای است که با در نظر گرفتن عملکرد به عنوان یک متغیر وابسته رفتاری، جستجو برای متغیرهای مستقل و تأثیر گذار بر عملکرد به عنوان هدف پژوهش تعقیب می شود (حسینی و مهدی زاده، ۱۳۸۵). با توجه به اهمیت سواد اطلاعاتی، مطالعات نشان داده اند که افراد با سطح سواد اطلاعاتی بالاتر، در کارکردهای شغلی بهتر عمل می کنند و خلاقیت بیشتری دارند. به عبارت دیگر، سواد اطلاعاتی می تواند باعث افزایش خلاقیت و عملکرد شغلی در سازمان شود؛ بنابراین، مسئله مورد نظر در اینجا این است که آیا سواد اطلاعاتی می تواند بهبود خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی در سطح سازمانی را در پی داشته باشد؟ و چگونه می توان از طریق ارتقاء سطح سواد اطلاعاتی کارکنان، خلاقیت و عملکرد شغلی را در سازمان افزایش داد؟ برای بررسی هدف پژوهش سه فرضیه ارائه شده که مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

۱. بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه های عمومی استان کرمانشاه رابطه وجود دارد.

۲. بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی استان کرمانشاه رابطه وجود دارد.

۳. خلاقیت سازمانی رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی را میانجی گری می کند.

پیشینه پژوهش

در زمینه موضوع پژوهش حاضر، مطالعات متعددی در داخل و خارج از کشور انجام شده است:

بیرانوند و سهیلی (۱۳۹۴) در پژوهشی با هدف آشنایی با میزان برخورداری کتابداران کتابخانه های عمومی استان فارس از شرایط زمینه ای لازم برای بروز خلاقیت در آنان به مطالعه پرداختند. بر طبق یافته ها، در کتابخانه های عمومی استان فارس شرایط لازم برای بروز خلاقیت کتابداران در سطحی بیشتر از حد متوسط است. همچنین تفاوت های فردی کتابداران به لحاظ شغلی و وضعیت روحی و روانی متأثر از بسترهای کاری در سطحی بیشتر از حد متوسط ارزیابی شد. لاهوتی اشکوری و رود گرنژاد (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که خلاقیت و نوآوری در رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد.

حکیم زاده و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی با خودکارآمدی رایانه و عملکرد تحصیلی دانشجویان پرداختند. نتایج نشان داد که بین سواد اطلاعاتی با خودکارآمدی رایانه و عملکرد تحصیلی، رابطه مثبت وجود دارد؛ به این معنی که هرچه سواد اطلاعاتی دانشجویان بالاتر باشد، خودکارآمدی رایانه ای و عملکرد تحصیلی بیشتری خواهند داشت.

رجب زاده و اسمعیل پور (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت سازمانی پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه های آن با خلاقیت سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

ارجمند کرمانی و تیرگر (۱۳۹۶) در پژوهشی رابطه خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی را بر روی کارکنان مس سرچشمه کرمان بررسی کردند؛ نتایج نشان داد که نحوه تصمیم‌گیری مدیران (آمرانه، مشورتی، مشارکتی) با خلاقیت سازمانی کارکنان و سواد اطلاعاتی رابطه دارد و همچنین سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی کارکنان دارای رابطه بوده که این رابطه به وسیله سواد اطلاعاتی مدیران میانجی‌گری شده است.

آذرنیوشان و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان پرداختند. نتایج نشان داد که نوآوری سازمانی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی معلمان تأثیر معنی‌داری دارد.

عظیمی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی ۸ عامل کلی تأثیرگذار بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی را شامل فرهنگ سازمانی، عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی، ساختار سازمانی، راهبرد سازمانی، مدیریت و رهبری سازمانی، جوسازمانی، انگیزش و پاداش سازمانی و منابع سازمانی شناسایی کردند.

خلیلی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی بر خلاقیت و وابستگی حرفه‌ای کتابداران به این نتیجه رسیدند که سواد اطلاعاتی و خلاقیت کتابداران در سطح معقول و درگیری شغلی آن‌ها در حد متوسط است و با افزایش سواد اطلاعاتی کتابداران، وابستگی حرفه‌ای و خلاقیت آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

در عرصه پژوهش‌های بین‌المللی نیز چانگ و هسو (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی سواد اطلاعاتی و خلاقیتی که کارکنان باید هنگام برخورد با مسائل مربوط به محل کار در عصر فناوری اطلاعات داشته باشند پرداختند. نتایج نشان داد بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت آنان همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد و شادی کارکنان می‌تواند رابطه بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت آنان را تعدیل کند.

هسو و چن (۲۰۱۷) نیز در پژوهشی رابطه بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت کارکنان را مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند که بین این دو متغیر همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

وو (۲۰۱۹) در پژوهشی به این نتیجه رسید که خودکارآمدی در استفاده از اطلاعات می‌تواند به طور قابل توجهی بر خلاقیت تأثیر مثبت بگذارد، خلاقیت نیز بر عملکرد کاری تأثیرگذار است و خلاقیت نقش واسطه‌ای را در ارتباط بین خودکارآمدی در سواد اطلاعاتی و عملکرد کاری ایفا می‌کند.

عاشیق و همکاران^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری توزیع‌شده بر خلاقیت محیط کار و رضایت شغلی در کتابخانه‌های دانشگاهی پاکستان پرداختند و نشان دادند که رهبری توزیع‌شده تأثیر مثبت و قابل توجهی بر خلاقیت محیط کار و رضایت شغلی کتابداران دارد.

الازری و همکاران^۲ (۲۰۲۳) نشان دادند که سواد اطلاعاتی نقش مثبتی در عملکرد کاری دارد و برای کارمندان و کارفرمایان ضروری است. همچنین نوید و همکاران (۲۰۲۳) به این نتیجه رسیدند که سواد اطلاعاتی روزنامه‌نگاران پاکستانی تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی آنان دارد.

در پژوهش‌های اخیرتر، سعدیا و نوید^۳ (۲۰۲۴) به بررسی اثرات سواد اطلاعاتی بر یادگیری مادام‌العمر، خلاقیت و عملکرد شغلی در میان روزنامه‌نگاران در پاکستان پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد مهارت‌های سواد اطلاعاتی تأثیری

1. Ashiq et al.

2. Al-Azri et al.

3. Saadia & Naveed

مستقیم و مثبت بر یادگیری مادام‌العمر، خلاقیت و عملکرد شغلی روزنامه‌نگاران دارد. مقاری و همکاران^۱ (۲۰۲۴) به بررسی سواد ادراک شده هوش مصنوعی (به‌عنوان ابعاد نوین سواد اطلاعاتی) و تأثیر آن بر عملکرد شغلی سرکتابداران پزشکی در پاکستان پرداختند. نتایج تحقیق آنان نشان داد سرکتابداران دارای سطح بالایی از سواد هوش مصنوعی و عملکرد شغلی هستند و سواد هوش مصنوعی تأثیری مثبت و معنی‌دار بر ارتقای عملکرد شغلی کتابداران دارد. کولیواس و همکاران^۲ (۲۰۲۵) در بررسی رفتار اطلاعاتی و خلاقیت هنرمندان تجسمی نشان دادند که برآورده شدن نیازهای اطلاعاتی و بهره‌مندی از سواد اطلاعاتی دیجیتال، نقشی حیاتی در پرورش خلاقیت، تخیل هنری و مدیریت تراکم اطلاعاتی ایفا می‌کند. شهزاد و خان^۳ (۲۰۲۵) به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی کتابداران دانشگاهی در پاکستان پرداختند و دریافتند که ابعاد مختلف انگیزش، انتظار پاداش و مواجهه با موقعیت‌های چالش‌برانگیز تأثیری مثبت و قوی بر عملکرد شغلی بهینه کتابداران دارد. همچنین نوید و همکاران (۲۰۲۶) در پژوهشی بر روی دانشگاهیان، ارتباط میان سواد هوش مصنوعی و عملکرد شغلی را با میانجی‌گری درگیری شغلی کارکنان مورد تأیید قرار دادند و نشان دادند که ترکیب سواد بالا در حوزه اطلاعاتی - دیجیتالی و درگیری شغلی، شرط کافی برای دستیابی به عملکرد شغلی بالا است.

با مرور پژوهش‌های گذشته متوجه می‌شویم که اگرچه تحقیقات متعددی به بررسی متغیرهای عملکرد شغلی، خلاقیت سازمانی، سواد اطلاعاتی و فناوری‌های نوین در مشاغل مختلف و حتی برخی گروه‌های کتابداری پرداخته‌اند، اما پژوهشی جامع که به‌طور هم‌زمان به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی (با تأکید بر نقش میانجی خلاقیت) در جامعه کتابداران کتابخانه‌های عمومی پرداخته باشد، یافت نشد. ازاین‌رو، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این شکاف پژوهشی است.

روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی است و به روش توصیفی - همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه تشکیل می‌دهند. تعداد کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه، طبق آخرین آمار منتشرشده از سوی نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور ۸۷ باب کتابخانه با ۱۷۰ نفر کتابدار است که بر اساس فرمول کوکران^۴ حجم نمونه برابر با ۱۱۸ نفر به دست آمد.

پس از مشخص شدن حجم نمونه، اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و به‌طور متناسب با سهم هر شهرستان و کتابداران کتابخانه‌های عمومی آن شهرستان انتخاب شد. در این پژوهش هر شهرستان به‌عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده است. بعد از تعیین و تخصیص نمونه به هر واحد، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده نسبت به جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه اقدام شد.

1. Mughari et al.
2. Kolyvas et al.
3. Shahzad & Khan

۴. در این فرمول p و q نسبت موفقیت و شکست هستند که $5/0$ در نظر گرفته می‌شوند. مقدار $Z_{\alpha/2}$ در سطح خطای $0.05/0$ برابر 1.96 است. مقدار خطای d نیز $0.05/0$ در نظر گرفته می‌شود. مقدار N معرف حجم جامعه موردنظر است که در این پژوهش برابر با 201 می‌باشد.

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه به شرح زیر استفاده گردید:

- پرسش‌نامه استاندارد سواد اطلاعاتی (قاسمی و همکاران، ۱۳۸۶)
- پرسش‌نامه استاندارد خلاقیت سازمانی دورابجی و همکاران^۱ (۱۹۹۸)
- پرسش‌نامه استاندارد عملکرد شغلی پاترسون^۲ (۱۹۷۰)

باتوجه به این که پرسش‌نامه‌ها استاندارد هستند بنابراین، روایی آن‌ها قبلاً احراز شده است، اما چون پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون به زبان فارسی نبود، روایی پرسش‌نامه توسط اساتید دانشگاه رازی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین جهت آزمون پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، میزان آلفای به دست آمده برای متغیرهای سواد اطلاعاتی، عملکرد شغلی و خلاقیت سازمانی بیشتر از ۰/۷ محاسبه گردید که نشان‌دهنده ضریب پایایی مطلوب برای سؤالات این پرسش‌نامه‌ها است. به این ترتیب از روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌های پژوهش اطمینان حاصل شد و برای توزیع و اجرا تأیید شد.

جدول ۱، ضریب آلفای کرونباخ هر سه پرسش‌نامه را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌های سواد اطلاعاتی، عملکرد شغلی و خلاقیت سازمانی

متغیر	تعداد سؤال‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
عملکرد شغلی	۱۵	۰/۹۷۶
سواد اطلاعاتی	۳۰	۰/۸۱۲
خلاقیت سازمانی	۱۲	۰/۹۲۸

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده و آزمون فرضیه‌های پژوهش، از نرم‌افزار اسپس اس^۳ و آموس^۴ استفاده شد. ابتدا با استفاده از آمار توصیفی، شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به دست آمد. سپس جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش و بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش از آزمون تحلیل مسیر استفاده شد.

برازش مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار، کمینه و بیشینه متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سواد اطلاعاتی	۳/۹۶	۰/۸۶	۱/۳۲	۵
تشخیص نیاز اطلاعاتی	۴/۰۱	۰/۹۸	۱	۵
دسترسی مؤثر به اطلاعات مورد نیاز	۴/۰۳	۰/۹۷	۱	۵
معیارهای بررسی و ارزیابی منابع اطلاعاتی	۳/۹۰	۱/۰۲	۱	۵
استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی	۳/۹۱	۰/۹۱	۱	۵
رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات	۳/۹۳	۰/۹۵	۱	۵

1. Dorabjee et al.

2. Paterson

3. Spss

4. Amos

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
عملکرد شغلی	۴/۰۴	۱/۰۳	۱	۵
خلاقیت سازمانی	۳/۹۸	۰/۸۴	۱	۵

همان‌طور که در جدول ۲، ملاحظه می‌شود، میانگین و انحراف معیار متغیر سواد اطلاعاتی به ترتیب برابر با ۳/۹۶ و ۰/۸۶ است. همچنین از میان ابعاد سواد اطلاعاتی، بیشترین میانگین مربوط به بعد تشخیص نیاز اطلاعاتی و کمترین میانگین مربوط به بعد رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات است. همچنین، میانگین و انحراف معیار متغیر عملکرد شغلی به ترتیب برابر با ۴/۰۴ و ۱/۰۳ و میانگین و انحراف معیار متغیر خلاقیت سازمانی به ترتیب برابر با ۳/۹۸ و ۰/۸۴ به دست آمد. با توجه به این که میانگین تمامی متغیرها بالاتر از مقدار متوسط ۳ است می‌توان گفت که وضعیت سواد اطلاعاتی و ابعاد آن، عملکرد شغلی و خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه خوب است.

جهت آزمودن الگوی پیشنهادی رابطه بین سواد اطلاعاتی با عملکرد شغلی با میانجی‌گری خلاقیت سازمانی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در مجموع ۳ متغیر دارد که یک متغیر به عنوان متغیر پیش‌بین یا مستقل (سواد اطلاعاتی)، یک متغیر به عنوان متغیر ملاک یا وابسته (عملکرد شغلی) و یک متغیر به عنوان متغیر میانجی (خلاقیت سازمانی) است. برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس ترکیبی از سنجش‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور کا^۱، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۲ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور کا از صفر بزرگ‌تر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور کا معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده‌شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور خی، حجم نمونه را در بر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم می‌شود و معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور کا را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور کا نسبی)^۲ مورد بررسی قرار می‌دهند. در شاخص مجذور کای نسبی، مقادیر کمتر از ۵ به عنوان ملاکی قراردادی برای برازندگی مدل به حساب می‌آید. همچنین، شاخص‌های مهم دیگر مانند NFI^۳، RFI^۴، IFI^۵، TLI^۶ و CFI^۷ در جدول ۲ گزارش شده است. در این شاخص‌ها مقادیر ۰/۹ به بالا قابل قبول قلمداد می‌شوند. شاخص مناسب دیگر، شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA^۸) است که بر اساس آن مقدار کمتر از ۰/۰۸ قابل قبول است و برای مدل‌های بسیار خوب ۰/۰۵ و کمتر در نظر گرفته می‌شود.

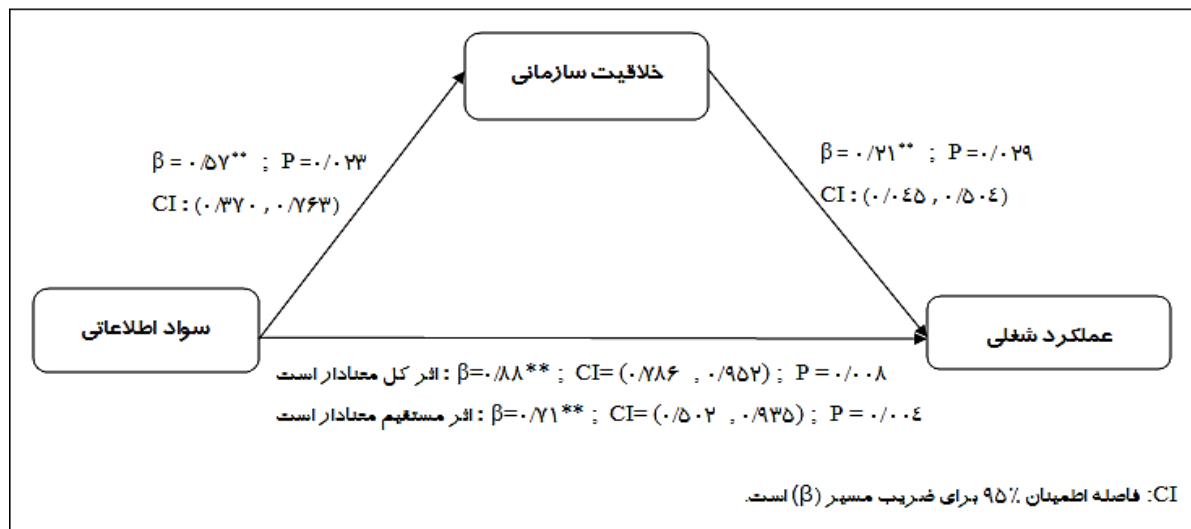
جدول ۳. برازش مدل پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی

مدل	χ^2/df	NFI	RFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
تخمین مدل	۲/۹۷	۰/۸۸۷	۰/۸۶۱	۰/۹۴۹	۰/۹۳۶	۰/۹۴۸	۰/۰۶۹
برازش مطلوب	$\chi^2/df < 5$	NFI > ۰/۹	RFI > ۰/۹	IFI > ۰/۹	TLI > ۰/۹	CFI > ۰/۹	RMSEA < ۰/۰۸

1. Chi-Square
2. Normed χ^2 measure
3. Normal Fit Index
4. Relative Fit Index
5. Incremental Fit Index
6. Tucker-Lewis index
7. Comparative Fit Index
8. Root Mean Square Error Of Approximation

همان‌گونه که مندرجات جدول ۳، نشان می‌دهد، نتایج اولیه نشان دادند که همه‌ی شاخص‌های برازندگی نشان‌دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند؛ و الگوی نهایی از برازش خوبی برخوردار است.

شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر به همراه ضرایب استاندارد مسیرها



شکل ۱، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌طور که در این شکل مشاهده می‌گردد، تمام ضرایب مسیرهای مستقیم معنی‌دار هستند. بر اساس این مدل، نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر بیان می‌شوند:

فرضیه اول که به بررسی تأثیر مثبت و مستقیم سواد اطلاعاتی بر خلاقیت سازمانی می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر ۰/۵۷ و سطح معنی‌داری ۰/۰۲۳ در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفت (زیرا سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کوچک‌تر شده است). با توجه به مثبت بودن علامت ضریب مسیر می‌توان گفت این تأثیر مثبت است. همچنین، صفر بیرون از فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای ضریب مسیر (β) قرار دارد. لذا فرضیه اول پژوهش مورد تأیید است.

فرضیه دوم که به بررسی تأثیر مثبت و مستقیم سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر ۰/۷۱ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۴ در سطح خطای ۰/۰۵ مورد تأیید قرار گرفت (زیرا سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ کوچک‌تر شده است). با توجه به مثبت بودن علامت ضریب مسیر می‌توان گفت این تأثیر مثبت است. همچنین، صفر بیرون از فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای ضریب مسیر (β) قرار دارد. لذا فرضیه دوم پژوهش نیز مورد تأیید است.

یک فرض زیربنایی الگوی پیشنهادی حاضر، وجود مسیر واسطه‌ای بود که این رابطه با استفاده از روش بوت‌استرپ^۱ بررسی شد. نتایج حاصل از رابطه غیرمستقیم در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۴. نتایج بوت‌استرپ برای مسیر واسطه‌ای پژوهش

مسیر	فاصله اطمینان بوت‌استرپ ۹۵ درصد		اثر غیرمستقیم	سطح معنی‌داری
	کران بالا	کران پایین		
سواد اطلاعاتی ← خلاقیت سازمانی ← عملکرد شغلی	۰/۳۷۲	۰/۰۵۰	۰/۱۷	۰/۰۱۴

همان‌طور که در جدول ۴، نشان داده شده است، به دلیل این که در رابطه غیرمستقیم، حد پایین و حد بالا صفر را در بر نمی‌گیرد، همچنین سطح معنی‌داری برابر با ۰/۰۰۱ شده و از ۰/۰۵ کوچک‌تر است، لذا سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی اثر غیرمستقیم دارد؛ به بیان دیگر، خلاقیت سازمانی در رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی به عنوان متغیر میانجی عمل می‌کند؛ بنابراین، فرضیه سوم پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

به‌طور کلی نتایج نهایی آزمون فرضیه‌های پژوهش را می‌توان در جدول ۵ مشاهده کرد:

جدول ۵. نتایج نهایی آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	مسیر	ضریب مسیر	سطح معنی‌داری	نتیجه
۱	اثر مستقیم سواد اطلاعاتی بر خلاقیت سازمانی	۰/۵۷	۰/۰۲۳	تأیید
۲	اثر مستقیم سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی	۰/۷۱	۰/۰۰۴	تأیید
۳	اثر غیرمستقیم سواد اطلاعاتی بر عملکرد شغلی	۰/۱۷	۰/۰۱۴	تأیید

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه قدر کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه سواد اطلاعاتی بالاتری داشته باشند نمود خلاقیت در آن‌ها افزایش می‌یابد و برعکس. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های هسو و چن (۲۰۱۷)؛ رجب‌زاده و اسمعیل‌پور (۱۳۹۵)؛ ارجمند کرمانی و تیرگر (۱۳۹۶)؛ خلیلی و همکاران (۱۴۰۱) و چانگ و هسو (۲۰۱۵) و همچنین مطالعات سعدیا و نوید (۲۰۲۴) و کولیواس و همکاران (۲۰۲۵) همخوانی دارد که بیان کردند با افزایش سواد اطلاعاتی و پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی، خلاقیت و پرورش تخیل در محیط کار نیز افزایش می‌یابد. در تبیین این همسویی می‌توان گفت که در اکثر پژوهش‌های فوق همانند این پژوهش، جامعه هدف کارکنان بوده‌اند و ابزارهای مورد استفاده در پژوهش‌های مذکور با ابزار مورد استفاده در این پژوهش یکسان بودند. همچنین نتایج نشان داد که بین هر پنج مؤلفه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی، مؤلفه‌های رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات و دسترسی مؤثر به اطلاعات مورد نیاز به ترتیب قوی‌ترین و ضعیف‌ترین رابطه را با خلاقیت سازمانی داشتند؛ بنابراین می‌توان گفت که یکی از اساسی‌ترین امور در خلاق‌تر شدن و تفکر بدیع در کتابداران، پرورش مهارت‌های سواد اطلاعاتی مانند تبحر در تشخیص نیاز اطلاعاتی، دسترسی مؤثر به اطلاعات مورد نیاز، معیارهای بررسی و ارزیابی منابع اطلاعاتی، استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی، رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات است.

بررسی تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه قدر کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه دارای سواد اطلاعاتی بالاتری باشند از عملکرد شغلی بهتری برخوردار خواهند بود و برعکس. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های حکیم‌زاده و همکاران (۱۳۹۴)؛ آذرنيوشان و همکاران (۱۳۹۷)؛ الازری و همکاران (۲۰۲۳) و نوید و همکاران (۲۰۲۳) و نیز پژوهش‌های جدیدتر مقاری و همکاران (۲۰۲۴)، سعدیا و نوید (۲۰۲۴) و نوید و همکاران (۲۰۲۶) همخوانی

دارد. به عبارت دیگر، پژوهشگران ذکر شده نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌ها و ابعاد نوین آن همچون سواد هوش مصنوعی و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد که این نشان‌دهنده میزان اهمیت سواد اطلاعاتی در ارتقای کارایی شغلی به‌ویژه در محیط‌های کتابخانه‌ای و اطلاع‌رسانی است.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که متغیر خلاقیت سازمانی رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به عبارت دیگر، خلاقیت سازمانی در رابطه با سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه نقش میانجی دارد. افرادی که سواد اطلاعاتی بالایی دارند یقیناً نسبت به آن‌هایی که سواد اطلاعاتی پایین‌تری دارند خلاق‌تر عمل می‌کنند و در انجام کارهای خود نگران و مشوش نیستند و برای مشکلات پیش رو راه‌حل‌های مناسب‌تری پیدا خواهند کرد و این افراد در محل کار خود مشکلات پیش آمده را به طرز مناسبی حل می‌کنند و در محل کار خود، افراد مفید و کارایی هستند که اگر یک روز در محل کار خود نباشند نبودشان کاملاً حس می‌شود. در ادامه، خلاقیت و نوآوری می‌تواند به روش‌ها و اموری منتهی شود که شرایط انجام امور را آسان کند یا اثربخشی و بازدهی این روش‌ها را افزایش دهد. درواقع خلاقیت یعنی یافتن روش‌های مفیدتر و کارآمدتر که بتواند عملکرد فعلی افراد را بهبود بخشد. پس با بالارفتن خلاقیت سازمانی، عملکرد شغلی نیز به پیروی از آن بالا خواهد رفت. نوآوری‌های سازمانی و نوآوری در فناوری باعث بهبود عملکرد افراد می‌شود (Azar & Ciabuschi, 2017). همچنین، لاهوتی اشکوری و رودگر نژاد (۱۳۹۴) در پژوهشی نشان دادند که خلاقیت و نوآوری در رابطه بین تعارض و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد که این امر با یافته‌های نوید و همکاران (۲۰۲۶) مبنی بر نقش واسطه‌ای متغیرهای سازمانی و انگیزشی در تقویت رابطه میان سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی، همسو است.

نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که اثربخشی در تشخیص نیاز اطلاعاتی، اثربخشی در دسترسی مؤثر به اطلاعات مورد نیاز، اثربخشی در ارزیابی منابع اطلاعاتی، اثربخشی در استفاده بهینه از منابع اطلاعاتی و اثربخشی در رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات می‌تواند خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه را افزایش دهد. همچنین، نتایج نشان داد که خلاقیت سازمانی در رابطه با سواد اطلاعاتی و عملکرد شغلی نقش میانجی دارد. در مجموع سواد اطلاعاتی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه در استانداردهای مورد بررسی در سطح بالاتر از متوسط بود. از آنجایی که بیشتر کتابداران فارغ‌التحصیل رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی هستند و در واحدهای درسی مربوط به رشته، مباحثی مانند سواد اطلاعاتی، جست‌وجو، بازیابی و ارزیابی منابع اطلاعاتی را به عنوان دروس مورد نیاز خود می‌گذرانند، انتظار می‌رود که سواد اطلاعاتی بالایی داشته باشند. همچنین، میانگین عملکرد شغلی و خلاقیت سازمانی کتابداران نیز بالاتر از مقدار متوسط بود و تقریباً در وضعیت مناسبی قرار داشت، این بخش از نتایج با پژوهش بیرانوند و سهیلی (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد که بیان کردند در کتابخانه‌ها شرایط لازم برای بروز خلاقیت بیشتر از حد متوسط است و با پژوهش شهزاد و خان (۲۰۲۵) نیز همسو است که بر اهمیت ایجاد موقعیت‌های چالش‌برانگیز و انگیزشی برای ارتقای عملکرد شغلی کتابداران تأکید دارند.

با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش، می‌توان گفت که یکی از اقدامات بنیادین در ایجاد خلاقیت و کارآفرینی در کتابداران و بالارفتن عملکرد شغلی آنان، توسعه مهارت‌های سواد اطلاعاتی و به‌روزرسانی آن با فناوری‌های جدید

است؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود سطح سواد اطلاعاتی کتابداران و به پیروی از آن، خلاقیت سازمانی آن‌ها با برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت و آموزش مهارت‌ها و توانایی‌های جدید و به‌روز مانند سواد دیجیتال و فناوری‌های نوین اطلاع‌رسانی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی افزایش یابد. تجزیه و تحلیل روابط بین سواد اطلاعاتی، خلاقیت و عملکرد شغلی و درک کارایی سواد اطلاعاتی می‌تواند اطلاعات مهمی را برای کتابخانه‌های عمومی و کارکنان و کتابداران شاغل در آن، به ارمغان آورد. نتیجه این پژوهش می‌تواند به کتابداران کتابخانه‌ها کمک کند تا سواد اطلاعاتی و خلاقیت سازمانی خود را افزایش دهند و سازمان خود را به سمت کسب اولویت‌های رقابتی راهنمایی و همراهی کنند. در پایان، این مطالعه می‌تواند یک منبع مهم و قابل اعتماد برای پژوهش‌های بیشتر در مورد رابطه بین سواد اطلاعاتی، خلاقیت و عملکرد شغلی در آینده فراهم کند.

باتوجه به این که نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های پنج‌گانه آن با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی‌داری دارد، پس برای بهبود سطح سواد اطلاعاتی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه و به پیروی از آن خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی آنان پیشنهادهای زیر به مدیران کتابخانه‌های عمومی استان ارائه می‌گردد:

۱. باتوجه به یافته‌های حاصل از فرضیه اول و دوم پژوهش، به مدیران کتابخانه‌های عمومی پیشنهاد می‌شود کارگاه‌هایی به صورت ضمن خدمت برای بالابردن سطح سواد اطلاعاتی کتابداران توسط متخصصان این حوزه همراه با کار عملی برگزار کنند.

۲. باتوجه به یافته‌های حاصل از فرضیه اول و دوم پژوهش، به مسئولان و مدیران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه و به ویژه مدیران بخش منابع انسانی پیشنهاد می‌گردد، هنگام استخدام و گزینش کتابداران، یکی از ملاک‌ها و معیارهای گزینش را میزان سواد اطلاعاتی آنان قرار دهند تا به پیروی از آن کتابدارانی با خلاقیت بالاتر در کتابخانه‌های تحت مدیریت خود داشته باشند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده‌اند و این موضوع مورد تأیید همه آن‌هاست.

مشارکت نویسندگان

ایده‌پردازی: صالح رحیمی و هستی صدیقی؛ روش‌شناسی: صالح رحیمی؛ نرم‌افزار: هستی صدیقی؛ اعتبارسنجی: صالح رحیمی و هستی صدیقی؛ تحلیل داده‌ها: هستی صدیقی؛ پژوهش و بررسی: صالح رحیمی و هستی صدیقی؛ تأمین منابع و سازمان‌دهی داده‌ها: صالح رحیمی و هستی صدیقی؛ تهیه پیش‌نویس اولیه: هستی صدیقی؛ بازبینی و ویراستاری: صالح رحیمی؛ نظارت و سرپرستی: صالح رحیمی؛ مدیریت پروژه: صالح رحیمی، هستی صدیقی، محمود مرادی.

دسترسی به داده‌ها

داده‌ها در صورت درخواست از نویسندگان در دسترس خواهند بود.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

حامی مالی

تأمین مالی ندارد.

سپاسگزاری

از مشارکت کنندگان در این پژوهش سپاسگزاری می‌شود.

ORCID

Saleh Rahimi		https://orcid.org/0000-0001-6540-9825
Hasti Sedighi		https://orcid.org/0000-0003-1582-3168
Mahmoud Moradi		https://orcid.org/0000-0001-5750-120X

منابع

- ارجمندکرمانی، آرش، و تیرگر، هدایت. (۱۳۹۶). بررسی نحوه تصمیم‌گیری و ارتباط‌سنجی آن با خلاقیت سازمانی و سواد اطلاعاتی مدیران. *دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۲(۲)، ۱۱۷-۱۰۷.
<https://civilica.com/doc/681376>
- آذرنیوشان، مریم، مشایخ، مریم، و محمدی شیرمحله، فاطمه. (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۸(۳)، ۷۵-۹۴.
<https://sanad.iau.ir/Journal/ichs/Article/929911/FullText>
- آزاد پيله‌رود، لیلا. (۱۳۸۷). وضعیت سواد اطلاعاتی اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری و نقش آن در تولید اطلاعات علمی آنان در دانشگاه‌های آزاد و دولتی شهر تهران. *فصلنامه کتاب*، ۷۳(۳)، ۲۱۳-۲۷۸.
https://nastinfo.lai.ir/article_383.html?lang=fa
- بخشی، احسان، کلانتری، رضا، و سلیمی، نوشین. (۱۳۹۶). بررسی عملکرد شغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی شهرستان اسلام‌آباد غرب بر اساس مدل اچپو در سال ۱۳۹۴. *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک*، ۲۰(۲)، ۹-۱.
<http://jams.arakmu.ac.ir/article-1-4933-fa.html>
- بیرانوند، علی، و سهیلی، فرامرز. (۱۳۹۴). شرایط زمینه‌ای لازم برای بروز خلاقیت در کتابداران کتابخانه‌های عمومی: مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی استان فارس. *دانش‌شناسی*، ۸(۲۸)، ۳۹-۴۸.
<https://sanad.iau.ir/Journal/qje/Article/1040983>
- حسینی، مهدی، و مهدی‌زاده، علی. (۱۳۸۵). رابطه بین نگرش و عملکرد. *فصلنامه علمی ترویجی عملکرد*، ۳(۹)، ۴۳-۴۹.
<https://ensani.ir/file/download/article/20101020084843-3.pdf>
- حکیم‌زاده، رضوان، نقشین، نادر، و بی‌نیاز، هادی. (۱۳۹۴). بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با خودکارآمدی رایانه و عملکرد تحصیلی دانشجویان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴۹(۲)، ۱۵۳-۱۶۸.
<https://doi.org/10.2059/jlib.2015.56981>
- خلیلی، لیلا، آذرنگ، عیسی، و قاسم‌زاده، علیشهی، ابوالفضل. (۱۴۰۱). بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده سواد اطلاعاتی در ارتقای خلاقیت و وابستگی حرفه‌ای کتابداران. *مطالعات دانش‌پژوهی*، ۱(۲)، ۱-۱۹.
<https://doi.org/10.22034/jkrs.2022.50199.1009>
- رجب‌زاده، آرمین، و اسمعیل‌پور، احسان. (۱۳۹۵). بررسی ارتباط بین سواد اطلاعاتی کارکنان و خلاقیت سازمانی (مطالعه موردی شرکت سیمکات آذربایجان). *فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۳(۳)، ۳۳-۴۷.
https://journals.pnu.ac.ir/article_4411_ef5f9a10b2c9ca502b64a26f24e52c76.pdf
- عظیمی، محمدحسن، کوهی‌رستمی، منصور، و حسین‌زاده، فاطمه. (۱۴۰۰). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۷(۴)، ۷۰۸-۷۳۸.
<https://sid.ir/paper/1147957/fa>
- فتاحیان، مجید، و قوامی‌فر، عاطفه. (۱۳۸۴). نقش مدیریت دانش ضمنی در خلاقیت و نوآوری. *تدبیر*، ۱۶(۱۶)، ۱۲-۱۸.
<https://www.sid.ir/paper/447025/fa>
- قاسمی، علی حسین، دیانی، محمدحسین، داورپناه، محمدرضا، و شعبانی ورکی، بختیار. (۱۳۸۶). هنجاریابی استاندارد قابلیت‌های سواد اطلاعاتی (ای‌سی‌آرال) برای جامعه دانشگاهی ایران. *مطالعات تربیتی و روان‌شناسی*، مجله دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۳(۸)، ۲۱.
<https://www.agiran.com/volume/40336>

لاهورتی اشکوری، طهمورث، و رودگر نژاد، فروغ. (۱۳۹۴). نقش تعارض بر عملکرد شغلی با اثر میانجی‌گری خلاقیت و نوآوری. در *اولین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب‌وکار*. <https://civilica.com/doc/396898>

نجفی، معصومه. (۱۳۹۴). نقش خلاقیت سازمانی بر کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تهران). *دوماهنامه علمی پژوهشی دانشکده بهداشت یزد*، ۱۴ (۴)، ۱۰۰-۱۱۰. <http://tbj.ssu.ac.ir/article-1-1781-fa.html>

نیک‌پور، امین، منظری توکلی، علیرضا، و رجائی‌نژاد، مهدی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر کرمان. *فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۵ (۳)، ۱۴۵-۱۶۱. https://jmddp.ir/browse.php?a_id=1181&sid=1&slc_lang=fa&ftxt=1

هاشمی، تورج، ماشینچی عباسی، نعیمه، و اصغر زاده مارالانی، زکبه. (۱۳۹۴). نقش امنیت روانی در عملکرد شغلی کارمندان. در *اولین همایش ملی سنجش، ارزیابی و سیاست‌گذاری علم، فناوری و نوآوری: رویکردها، چالش‌ها و راهکارها* (صص. ۱۶۷-۱۶۷). <https://sid.ir/paper/829409/fa>

References

- Adeosun, A. O. (2021). *Literacy and creativity in the context of lifelong learning: The parallels and synergy*. University of Lagos Press.
- Al-Azri, H. M., Alharrasi, N., & Al-Aufi, A. S. (2023). Information literacy and relation to workplace: A review of the literature. *Global Knowledge, Memory and Communication*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/GKMC-08-2022-0191>
- Arjmand-Kermani, A., & Tirgar, H. (2017). Investigating decision-making and assessing its relationship with managers' organizational creativity and information literacy. *Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 2(2), 107-117. <https://civilica.com/doc/681376/> [In Persian]
- Ashiq, M., Jabeen, F., & Mahmood, K. (2022). Workplace creativity and job satisfaction of academic librarians: A perspective of distributed leadership theory. *Information Development*, 40(2), 187-198. <https://doi.org/10.1177/02666669221136864>
- Azad Pilehroud, L. (2008). The information literacy status of faculty members of librarianship departments and its role in their scientific information production in Azad and public universities of Tehran. *Ketab Quarterly*, (73), 213-278. https://nastinfo.nlai.ir/article_383.html?lang=fa [In Persian]
- Azar, G., & Ciabuschi, F. (2017). Organizational innovation, technological innovation, and export performance: The effects of innovation radicalness and extensiveness. *International Business Review*, 26(2), 324-336. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2016.09.002>
- Azarniushan, M., Mashayekh, M., & Mohammadi Shirmahaleh, F. (2018). The relationship between organizational innovation and teachers' job performance and job satisfaction. *Journal of Innovation and Creativity in Human Sciences*, 8(3), 75-94. <https://sanad.iau.ir/Journal/ichs/Article/929911/FullText> [In Persian]
- Azimi, M. H., Kouhi Rostami, M., & Hosseinzadeh, F. (2021). Identifying and prioritizing factors affecting creativity and innovation in public libraries. *Information Research and Public Libraries*, 27(4), 708-738. <https://sid.ir/paper/1147957/fa> [In Persian]
- Bakhshi, E., Kalantari, R., & Salimi, N. (2017). Investigating job performance and its affecting factors in the staff of health and treatment centers in Islamabad-e Gharb county based on the ACHIEVE model in 2015. *Scientific-Research Journal of Arak University of Medical Sciences*, 20(2), 1-9. <http://jams.arakmu.ac.ir/article-1-4933-fa.html> [In Persian]
- Biranvand, A., & Soheili, F. (2015). Contextual conditions necessary for the emergence of creativity in public library librarians: A case study of public libraries in Fars province. *Knowledge Studies*, 8(28), 39-48. <https://sanad.iau.ir/Journal/qje/Article/1040983> [In Persian]
- Chang, C. P., & Hsu, P. C. (2015). The correlation between employee information literacy and employee creativity. *Quality & Quantity*, 49, 221-234. <https://doi.org/10.1007/s11135-013-9983-5>

- Chen, L. C., & Ima, W. (2012). The effect of integrating information literacy into science instruction on seventh-grade students' problem-solving and academic achievement. *Advanced Learning Technologies*, 3(3), 1–7. <https://doi.org/10.1109/ICALT.2012.23>
- Dorabjee, J., Crofts, N., Costigan, G., Narayanan, P., Gray, J., & Langkham, B. (1998). Harm reduction in Asia: A successful response to hidden epidemics. *AIDS*, 12(Suppl. B), 109–115.
- Fattahian, M., & Ghavamifar, A. (2005). The role of tacit knowledge management in creativity and innovation. *Tadbir*, 16(164), 12–18. <https://www.sid.ir/paper/447025/fa> [In Persian]
- Freeman, C., & Soete, L. (2002). *The economics of industrial innovation* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203357637>
- Ghasemi, A. H., Dayani, M. H., Davarpanah, M. R., & Shabani Varaki, B. (2007). Standardization of the Information Literacy Competency Standards (ACRL) for the Iranian academic community. *Educational and Psychological Studies, Journal of the Faculty of Educational Sciences and Psychology*, 3(8), 21. <https://www.magiran.com/volume/40336> [In Persian]
- Hakimzadeh, R., Naghshineh, N., & Binyaz, H. (2015). The relationship between information literacy and computer self-efficacy and academic performance of students in faculties of psychology and education of Tehran University. *Academic Librarianship and Information Research*, 49(2), 153–168. <https://doi.org/10.22059/jlib.2015.56981> [In Persian]
- Hashemi, T., Mashinchi Abbasi, N., & Asgharzadeh Maralani, Z. (2015). The role of psychological security in employees' job performance. *First National Conference on Measurement, Evaluation and Policy-Making in Science, Technology and Innovation: Approaches, Challenges and Solutions* (pp. 1667–1670). <https://sid.ir/paper/829409/fa> [In Persian]
- Hosseini, M., & Mehdizadeh, A. (2006). The relationship between attitude and performance. *Scientific-Extension Quarterly of Performance*, 3(9), 43–49. <https://ensani.ir/file/download/article/20101020084843-3.pdf> [In Persian]
- Hsu, M. L. A., & Chen, F. H. (2017). The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate–employee innovative behavior relationship. *The Journal of Creative Behavior*, 51(2), 128–139. <https://doi.org/10.1002/jocb.90>
- Khalili, L., Azarang, I., & Ghasemzadeh Alishahi, A. (2023). The predictive role of information literacy in promoting librarians' creativity and job involvement. *Journal of Knowledge-Research Studies*, 1(2), 1–19. <https://doi.org/10.22034/jkrs.2022.50199.1009> [In Persian]
- Kolyvas, S., Martzoukou, K., & Kostagiolas, P. A. (2025). An exploration into the relationship between information needs satisfaction and creativity of visual artists in Greece. *Journal of Documentation*, 81(5-6), 1267–1295. <https://doi.org/10.1108/JD-04-2025-0087>
- Lahouti Ashkouri, T., & Roudgarnezhad, F. (2015). The role of conflict on job performance with the mediating effect of creativity and innovation. *First International Conference on Accounting, Management and Innovation in Business*. <https://civilica.com/doc/396898> [In Persian]
- Mughari, S., Rafique, G. M., & Ali, M. A. (2024). Effect of AI literacy on work performance among medical librarians in Pakistan. *The Journal of Academic Librarianship*, 50(5), Article 102918. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2024.102918>
- Najafi, M. (2015). The role of organizational creativity on organizational entrepreneurship (Case study: Administrative staff of Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran). *Scientific-Research Bimonthly of Yazd School of Public Health*, 14(4), 100–110. <http://tbj.ssu.ac.ir/article-1-1781-fa.html> [In Persian]
- Naveed, M. A., Asghar, M. Z., Talha, et al. (2026). Symmetric and asymmetric nexus between AI literacy, employee engagement, and work performance among academicians. *Discover Computing*, 29, Article 258. <https://doi.org/10.1007/s10791-026-10145-6>
- Naveed, M. A., Iqbal, J., Asghar, M. Z., Shaukat, R., & Seitamaa-Hakkarainen, P. (2023). Information literacy as a predictor of work performance: The mediating role of lifelong learning and creativity. *Behavioral Sciences*, 13(1), Article 24. <https://doi.org/10.3390/bs13010024>
- Nikpour, A., Manzari Tavakoli, A., & Rajaeinezhad, M. (2012). Investigating the relationship between employees' information literacy and organizational effectiveness in government organizations of Kerman. *Management and Development Process*, 25(3), 145–161. https://jmdp.ir/browse.php?a_id=1181&sid=1&slc_lang=fa&ftxt=1 [In Persian]

- Rajabzadeh, A., & Esmaeilpour, E. (2016). Investigating the relationship between employees' information literacy and organizational creativity (Case study: Simcat Azerbaijan Company). *Quarterly Journal of Information and Knowledge Management*, 3(3), 33–47. https://journals.pnu.ac.ir/article_4411_ef5f9a10b2c9ca502b64a26f24e52c76.pdf [In Persian]
- Saadia, H., & Naveed, M. A. (2024). Effect of information literacy on lifelong learning, creativity, and work performance among journalists. *Online Information Review*, 48(2), 257–276. <https://doi.org/10.1108/OIR-06-2022-0345>
- Shahzad, K., & Khan, S. A. (2025). Impact of motivation and continuing professional development upon job performance and satisfaction level of reference librarians in Pakistan: An empirical investigation. *Global Knowledge, Memory and Communication*, 74(5), 1487–1505. <https://doi.org/10.1108/GKMC-02-2023-0069>
- Wu, M. S. (2018). Information literacy, creativity and work performance. *Information Development*, 35(5), 676–687. <https://doi.org/10.1177/0266666918781436>
- Yeh, H., & Hong, D. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8(2), 50–59. <https://doi.org/10.11648/j.jwer.20180701.12>