مدیریت بر آموزش سازمانها سال چهاردهم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴ شماره صفحه ۲۱۱- ۱۸۷

# نقش سواد اطلاعاتی در نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان آموزش و پرورش دوره ابتدایی بیرجند

**هادی پورشافعی**، دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند. ایران.

* **امیرحسین اکبری**، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند، بیرجند. ایران.

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سواد اطلاعاتی در نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان آموزش و پرورش دوره ابتدایی بیرجند انجام شده است. روش پژوهش از نوع توصیفی – همبستگی بوده است. جامعه آماری مطالعه معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ که ۱۹۰۰ نفر ( ۱۰۰۰ نفر زن و ۹۰۰ نفر مرد) بودند که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انجام گرفته است. ابزار گردآوری داده‌ها بر اساس پرسشنامه‌های استاندارد سواد اطلاعاتی، نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه صورت پذیرفت. روایی آنها توسط صاحب‌نظران تأیید و پایایی آنها با محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۹۴، ۰/۸۷ و ۰/۸۹ به دست آمد. داده‌های پژوهش در سطح توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و در سطح استنباطی (آزمون تی تک نمونه‌ای و رگرسیون) با استفاده از نرم‌افزار Spss تحلیل گردید. یافته‌ها حاکی از این بود که وضعیت سواد اطلاعاتی معلمان ابتدایی شهر بیرجند به طور معنی داری بالاتر از حد متوسط است و در وضعیت مناسبی قرار دارد. همچنین وضعیت نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه بالاتر از حد متوسط و در وضعیت مطلوب قرار داشتند. یافته‌های مرتبط با فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که بین سواد اطلاعاتی با نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج فرضیه‌های فرعی نشان داد که بین سواد اطلاعاتی با نگرش به تغییر سازمانی و بین سواد اطلاعاتی با رفتار نوآورانه رابطه معنی داری وجود دارد. و در نهایت، نتایج نشان داد که مؤلفه‌های سازماندهی اطلاعات و مکان‌یابی اطلاعات بیشترین توان پیش‌بینی نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه را دارند.

**واژگان کلیدی:** سواد اطلاعاتی، نگرش به تغییر سازمانی، رفتار نوآورانه، معلمان دوره ابتدایی

* نویسنده مسئول: amirh.akbari.2000@gmail.com

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۶/۲۸ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۶



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

Managing Education in Organizations Vol.14/No.1/ Spring 2025 Page 187-211

# The role of information literacy in attitude towards organizational change and innovative behavior Birjand primary education teachers

**Hadi Pourshafei,** Associate Professor of Educationl Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Birjand of University, Birjand. Iran.

*__Amir Hossein Akbari__, MA in Educational Psychology, Department of Psychology, University of Literature and Human Sciences, Islamic Azad University, Birjand Branch, Birjand. Iran.09919778321

**Abstract**

The present study was conducted with the aim of investigating the role of information literacy in the attitude towards organizational change and innovative behavior of primary education teachers in Birjand. The research method was descriptive-correlation.The statistical population of the study of elementary school teachers in Birjand city in the academic year of 1402-1403, which was 1900 (1000 women and 900 men), was conducted by multi-stage cluster sampling method.The data collection tool was based on standard questionnaires on information literacy, attitude towards organizational change, and innovative behavior.Their validity was confirmed by experts and their reliability was obtained by calculating Cronbach's alpha coefficients of 0.94, 0.87 and 0.89. The research data were analyzed at the descriptive level (prevalence, mean and standard deviation) and at the inferential level (one-sample t-test and regression) using spss software. The findings indicated that the information literacy status of elementary teachers in Birjand city is significantly higher than the average and is in a good condition. Also, the status of attitude towards organizational change and innovative behavior were above average and in favorable condition. The findings related to the main hypothesis of the research showed that there was a significant relationship between information literacy and attitude to organizational change and innovative behavior. The results of the sub-hypotheses showed that there is a significant relationship between information literacy and attitude to organizational change and between information literacy and innovative behavior. And finally, the results showed that the components of information organization and information location have the greatest ability to predict the attitude towards organizational change and innovative behavior.

**Keywords:** information literacy, attitude to organizational change, innovative behavior, elementary school teach

* Corresponding author: amirh.akbari.2000@gmail.com

Receiving Date: 18/9/2024 Acceptance Date: 24/2/2024



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

**مقدمه**

نقش آموزش و پرورش در توسعه سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی جوامع بشری بر کسی پوشیده نیست؛ تا جایی که می‌توان حیات و پویایی کشورها را به کمیت و کیفیت آموزش و پرورش آنها نسبت داد و با این شاخص ارزیابی کرد(GeraeI & Shiri,2023, p:237). یکی از مهم‌ترین ارکانی که هر نظام آموزش و پرورش بر پایه آن استوار است معلم می‌باشد. معلمین در این نظام به عنوان هدایت‌کننده و سازمان‌دهنده سایر عوامل در جهت پرورش دانش‌آموزان برای زندگی و فعالیت‌ها در جامعه به شمار می‌آیند(Okhot & Azizi Zarch, 2019, p: 4). امروزه اهمیت آموزش و پرورشی که متناسب با نیازهای فرد و جامعه باشد بیش از همه احساس می‌شود؛ زیرا دنیایی که با شبکه‌های اطلاعاتی پیوند خورده متقاضی نیروی کاری است که بفهمد چگونه از فناوری به عنوان ابزاری برای افزایش بهره‌وری و خلاقیت استفاده کند(Piri, Mahdipur& Babaei,2019 , p: 2).

از زمان ظهور عصر اطلاعات، گسترش فناوری‌های اطلاعاتی و مقادیر روزافزون اطلاعات، نیاز به سواد اطلاعاتی[1] در زمینه‌های دانشگاهی، حرفه‌ای و خصوصی به شدت مورد توجه قرار گرفته است(Najafpoyr Moghadam, Biranvand & Zarei,2023 ,p:110). امروزه درک سواد اطلاعاتی بسیار مهم است و رویکردهای حل مسأله، مهارت تفکر، پرسیدن سؤال و جستجوی پاسخ را تشویق می‌کند. به یافتن اطلاعات مورد نیاز، مکان‌یابی، ارزیابی منابع و تقویت تصمیم‌گیری کمک می‌کند. این هسته اصلی برنامه درسی تعالی و سوادآموزی در سراسر آموزش است.( Mallikarjuna Bediger, Chowdhury& Kalikadevi Bediger,2017, p:174).

در عصر اطلاعات امروزی، سواد اطلاعاتی تأثیر بسیار مهمی بر افراد و سازمان‌ها دارد. برای سطح شخصی، سواد اطلاعاتی یکی از ویژگی‌های اساسی است که هر فرد برای بقا و توسعه در جامعه اطلاعاتی باید از آن برخوردار باشد(Suo Xingmei,2018 As cited in Huang & Ye, 2022, p:396) برای سطح سازمانی، شرکت‌ها به تعداد زیادی کارمند باسواد اطلاعاتی بالا نیاز دارند تا یکپارچگی مؤثر و استفاده کامل از منابع موجود را ارتقاء دهند و پیشرفت‌های سازمان را در فناوری، ثبت اختراع و سایر زمینه‌ها تسهیل کنند(Huang & Ye, 2022, p:396). یکی از بخش‌هایی که باید در آن به سواد اطلاعاتی کارکنان توجه شایسته شود، آموزش و پرورش است؛ زیرا بنیان هرگونه تغییر و تحول در افراد جامعه در آموزش و پرورش پی‌ریزی می‌شود. در این میان توجه به وضعیت سواد اطلاعاتی معلم‌ها به ویژه معلم‌های ابتدایی از اهمیت دوچندان برخوردار است(Yazdani & Mousavi,2017, p:96). بنابراین، بزرگترین چالش برای ارتقای اثربخشی تدریس در قرن بیست و یکم، توانایی معلمان برای کسب شایستگی‌های سواد

[1] Information literacy



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

اطلاعاتی و به‌کارگیری فناوری آموزش در تدریس است( Saglam& et al,2017,p:33 ;Wen & Shih,2006,p:788).

در کنار آشنایی با مهارت‌های سواد اطلاعاتی که نیاز ضروری عصر حاضر است و داشتن آن در دستیابی معلمان به اطلاعات کیفی وسیع عرضه در اینترنت و سایر بسترهای مجازی کمک می‌کند؛ خلاقیت و نوآوری معلمان هم در موفقیت آنها مؤثر است(Rahmanitabar & Matlebi, 2017, p:2).

Ambayl et al(1996) ، نیز رفتار نوآورانه[1] را مفهومی پیچیده‌تر از رفتار خلاقانه می‌دانند، چرا که خلاقیت به تولید ایده‌های جدید و سودمند اشاره دارد در حالی که نوآوری به رشد موفقیت‌آمیز و اجرای ایده‌های خلاق گفته می‌شود(Hakak, Shariatnejad & Saedi,2016, p:127). Dijang & Dihartog(2010) ، اظهار دارند رفتار نوآورانه یک رفتار فردی است که فرد به طور هدفمند ایده‌های جدید و مفید را در راستای فرآیندهای کار، محصولات و رویه‌ها در محل کار معرفی می‌کند(Khorakian, Rahnama & Eslami,2021, p:131). West et al(1990)رفتار نوآورانه را به عنوان رفتاری که برای معرفی و اعمال عمدی ایده‌ها و رویه‌های جدید در گروه‌ها و سازمان‌ها به منظور بهبود عملکرد آنها طراحی شده است، تعریف کردند(Koohgivi, 2022,p:2061).

طبق گفته Catio(2019) اول، رفتار نوآورانه به معلمان کمک می‌کند تا با جامعه در حال تغییر به روز بمانند. خواسته‌ها و نیازهای جامعه تحصیل کرده امروزی نسبت به گذشته بسیار متفاوت است. جامعه امروزی نه تنها دانش‌آموزانی را می‌خواهد که در مدرسه مهارت خواندن و شمارش داشته باشند، بلکه از دانش‌آموزان می‌خواهند که خلاقانه و انتقادی قادر به حل مسائل باشند. دوم، توسعه سریع فناوری‌هایی که می‌توانند فرآیند آموزش و یادگیری را در این سن تسهیل کنند، قطعاً به رفتار نوآورانه معلمان نیاز است. بنابراین، معلمان باید به طور مداوم تغییر کنند تا اطمینان حاصل شود که روش‌های مورد استفاده مرتبط باقی می‌مانند و این مستلزم رفتار نوآورانه معلمان است(Zeena & Mathura,2019, p:2870-2871).

در دنیای کنونی ایده‌ها و روش‌های جدید به سرعت جایگزین روش‌های قبلی می‌شوند و تغییر و تحول یک امر عادی شده است(Khosravi, Pourshafei & Taherpour 2018,p:2). تغییر مستمری که در جهان در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و فناوری اطلاعات رخ می‌دهد، بر تغییرات آموزشی نیز تأثیر می‌گذارد که باید تأثیری پیش‌رونده بر فرهنگ تفکر و عملکرد بگذارد. این امر مؤسسات آموزشی و معلمانی که در آنجا کار می‌کنند موظف می‌کند که نسبت به تغییرات سریع‌تر از دیگران واکنش دهند، با شرایط

[2] Innovative behavior



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

جدید سازگار باشند و در برابر تغییرات باز باشند( Daujotiene, Kazlauskiene & Bubnys,2020 ,p:1).

تغییر سازمانی[1] به اصلاح یا تغییر ساختار، فرآیندها یا کالاهای سازمان اشاره دارد. انعطاف‌پذیری مستلزم آن است که سازمان‌ها در همه زمینه‌ها، از جمله ساختار خود سازمان، پذیرای تغییر باشند. در یک سازمان انعطاف‌پذیر، کارکنان نمی‌توانند نقش خود را بر اساس شرح شغل در نظر بگیرند. آنها اغلب باید وظایفی را که انجام می‌دهند تغییر دهند و مهارت‌های جدیدی بیاموزند. انعطاف‌پذیرترین سازمان‌ها دارای فرهنگی هستند که برای تغییر ارزش قائل هستند و مدیرانی که می‌دانند چگونه تغییرات را به طور مؤثر اجرا کنند (Rocque,2017, P:376). در فرآیند سازگار شدن با تغییر سازمانی افراد نقش مهمی دارند، کارکنان برای به دست آوردن دانش جدید تغییر می‌کنند، کارهای جدید را بر عهده می‌گیرند، توانایی‌شان را بهبود می‌بخشند، بعضی اوقات عادت‌ها و نگرش‌های ارزشی‌شان را نسبت به شرایط سازمان تغییر می‌دهند. بنابراین، باورها، ادراک، نگرش کارکنان در اجرای موفقیت‌آمیز طرح تغییر بسیار مهم است( Ardalan & Erfanizadeh,2017, p:3).

طبق نظر Eagle & Chaiken(1993) ، نگرش یک گرایش روانشناختی است که با ارزیابی یک موجودیت خاص با درجه‌هایی از نفع یا عدم رضایت بیان می‌شود. از دیدگاه روانشناختی، سه مؤلفه وجود دارد که نگرش‌های فرد را می‌سازد. این مدل به عنوان مدل ABC از نگرش‌ها شناخته می‌شود که مؤلفه‌های عاطفی، رفتاری و شناختی هستند( Vahdani, Sabouri & Ghafarnian,2015, p:2625): ۱-جزء عاطفی که به هیجان یا احساسی که با اندیشه مورد نظر همراه است مرتبط می‌شود و اگر هنگام اندیشیدن در خصوص اشیاء خاص احساس خوشایند یا ناخوشایند به شخص دست دهد گفته می‌شود وی نسبت به آن اشیاء احساس مثبت یا منفی دارد. ۲-جزء رفتاری که به سرنوشت یا آمادگی برای عمل یا کنش بر می‌گردد و شخص در برخورد با موضوع مورد نظر به روش‌های معینی رفتار می‌کند. ۳- جزء شناختی نگرش با اعتقادات، اندیشه یا بیان فرد نسبت به یک موضوع ارتباط برقرار می‌کند. این جزء نگرش به عنوان اساس و منبع دانش و آگاهی در نظر گرفته می‌شود( Nazerzade Kermani, Adli & Mosallanejad,2011, p:37-38).

پژوهش‌های مختلفی در رابطه با سواد اطلاعاتی، نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه انجام گرفته است. به عنوان مثال: Hassan Yazdi & et al(2022) در پژوهشی با عنوان بررسی نقش سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن بر رفتار نوآورانه معلمان شهر یزد، روش پژوهش به لحاظ ماهیت از نوع همبستگی، به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ اجرا از نوع مطالعات مقطعی – توصیفی و پیمایشی است. نتایج پژوهش

[1] Organizational change



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

نشان می‌دهد که سواد اطلاعاتی کارکنان با ضریب تأثیر ۰/۸۷۱، پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رفتار نوآورانه کارمندان است. همچنین ابعاد توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات، توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات، توانایی ارزیابی نقادانه اطلاعات، توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات، توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات، به ترتیب با مقادیر ۰/۶۰۶، ۰/۸۱۰، ۰/۶۹۸، ۰/۷۹۹، ۰/۶۰۷، بر رفتار نوآورانه کارکنان، تأثیر داشتند. Ghaedamini Harouni & et al(2022) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تحول‌گرا بر نگرش به تغییر با نقش میانجی نوآوری سازمانی و یادگیری سازمانی(مورد مطالعه: اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد جنوب) به روش توصیفی و از نوع همبستگی، نتایج نشان داد که رهبری تحول‌گرا از طریق یادگیری سازمانی بر نگرش به تغییر، و از طریق نوآوری سازمانی بر نگرش به تغییر، تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین بر نگرش به تغییر، تأثیر مستقیم، مثبت و معناداری دارد.

Nojoomi & Bagharpour (2019)در پژوهشی با عنوان رابطه بین سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش با پذیرش تغییر سازمانی مدیران مقطع متوسطه شهرستان گرگان به روش توصیفی و از نوع همبستگی، این نتیجه را نشان داد که بین سواد اطلاعاتی با پذیرش تغییر سازمانی و همچنین بین مدیریت دانش با پذیرش تغییر سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. Rahmanitabar & Matlebi (2017) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با نوآوری در معلمان مدارس هوشمند منطقه ۵ تهران به روش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی، نتایج بیانگر آنند که: ۱) بین سواد اطلاعاتی و ابعاد آن با نوآوری در میان معلمان دبیرستان‌های هوشمند منطقه پنج تهران رابطه معنادار در سطح ۰/۰۵ وجود دارد. ۲) ابعاد سواد اطلاعاتی دارای اثر معنادار ۰/۰۵ بر نوآوری معلمان دبیرستان‌های هوشمند منطقه پنج تهران می‌باشند.

Mohamed Soliman, Baher & Rizk Soliman(2023) در پژوهشی با عنوان تأثیر سواد اطلاعاتی بر نوآوری کارکنان در سازمان‌های رسمی گردشگری مصرف با هدف ارزیابی تأثیر سواد اطلاعاتی بر نوآوری کارکنان در سازمانهای رسمی گردشگری در مصر و بررسی اینکه آیا سواد اطلاعاتی تلاش‌های نوآوری را تسهیل و پشتیبانی می‌کند یا خیر، و بررسی اینکه آیا کارکنان با سواد اطلاعاتی نوآورتر از سایر کارکنان هستند یا خیر این نتیجه را نشان داد که سواد اطلاعاتی بر نوآوری کارکنان تأثیر مثبت دارد. Huang & Ye(2022) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی کارکنان بر رفتار نوآورانه، نتایج آماری نشان داد که چهار بعد سواد اطلاعاتی(آگاهی اطلاعاتی، توانایی اطلاعاتی، اخلاق اطلاعاتی و دانش اطلاعاتی) تأثیر مثبت معناداری بر رفتار نوآورانه دارند. سه بعد(آگاهی اطلاعاتی، توانایی اطلاعاتی و اخلاق اطلاعاتی) تأثیر مثبت معناداری بر خودکارآمدی خلاق دارند. در حالی که دانش اطلاعاتی تاثیر معناداری بر خودکارآمدی خلاق ندارد. خودکارآمدی خلاق تأثیر مثبت قابل توجهی بر رفتار نوآورنه دارد. خودکارآمدی خلاق رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان و رفتار نوآورانه را واسطه می‌کند.



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

Sung & Kim(2021) در پژوهشی با عنوان مطالعه تأثیر مدیریت تغییر بر نوآوری سازمانی: تمرکز بر میانجی‌گری تأثیر رفتار نوآورانه کارکنان، این مطالعه یک مطالعه تجربی در مورد تأثیر مدیریت تغییر بر نوآوری سازمانی از طریق رفتار نوآورانه در بخش دولتی است. نتایج نشان داد که مدیریت تغییر بر رفتار نوآورانه و نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. همچنین رفتار نوآورانه نقش میانجی بین مدیریت تغییر و نوآوری سازمانی را ایفا می‌کند. Middleton & et al (2019) در پژوهشی با عنوان تعامل بین افراد، اطلاعات و نوآوری: سواد اطلاعاتی برای زیربنای رفتار کاری نوآورانه در یک سازمان فنلاندی، این مطالعه از یک طرح کیفی اکتشافی مبتنی بر رویکرد سازنده‌گرایانه برای بررسی ادراک و کنش‌های اجتماعی استفاده کرد. نتایج نشان داد که : (۱) مهارت‌های سواد اطلاعاتی به عنوان یک پیش‌نیاز برای یادگیری در محل کار عمل می‌کند.(۲) رفتارهای اطلاعاتی از یادگیری رفتار کاری نوآورانه پشتیبانی می‌کند.(۳) منابع اطلاعاتی متنوعی از کارمندان حمایت می‌کنند، زیرا یاد می‌گیرند نوآورانه رفتار کنند.

معلمان برای تغییر و ایجاد نوآوری در تدریس به منظور رسیدن به اهداف یادگیری و ارتقاء کیفیت آموزش نیاز دارند که مهارت سواد اطلاعاتی خود را افزایش دهند. بنابراین، با توجه به مبانی نظری و پژوهش‌های ذکر شده، ضرورت می‌یابد که درباره نقش سواد اطلاعاتی در نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان توجه ویژه صورت گیرد. به نظر می‌رسد، با انجام پژوهش حاضر می‌توان وضعیت سواد اطلاعاتی، نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان را شناخت و با برنامه‌ریزی لازم جهت افزایش این مهارت‌ها در معلمان برای بهبود عملکرد آنان اقدام نمود. در همین راستا هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی نقش سواد اطلاعاتی در پیش‌بینی نگرش معلمان دوره ابتدایی آموزش و پرورش بیرجند نسبت به تغییرات سازمانی و رفتار نوآورانه آنان است.

## روش شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف تحقیق بررسی نقش سواد اطلاعاتی در نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان آموزش و پرورش دوره ابتدایی بیرجند می‌باشد، بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها در ذیل طرح‌های توصیفی است که از نوع همبستگی است. همچنین جزء تحقیقات کاربری است. جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ که ۱۹۰۰ نفر ( ۱۰۰۰ نفر زن و ۹۰۰ نفر مرد) بودند در این پژوهش با توجه به پراکندگی جامعه پژوهش و ناهمگن بودن آن از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شده است. این روش وقتی به کار می‌رود که فهرست کامل افراد جامعه در دسترس نیست. به این منظور افراد در دسته‌هایی خوشه‌بندی می‌شوند، سپس از میان خوشه‌ها نمونه‌گیری به عمل می‌آید. در روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، گروه‌ها ناهمگن می‌باشند. نکته برجسته این روش این است که واحد نمونه‌گیری فرد نیست، بلکه یک دسته یا خوشه است. در روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چون فهرست کامل افراد یک شهر همراه با سن آنها در دسترس نیست، به‌جای انتخاب فرد به عنوان واحد نمونه‌گیری، منطقه واحد نمونه‌گیری قرار می‌گیرد



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

و سپس به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین مناطق، منطقه یا مناطق مورد نظر انتخاب می‌شوند(Pourshafei,2022, p:319). در این پژوهش ابتدا شهر بیرجند به سه منطقه شمال، جنوب و مرکز تقسیم و منطقه مرکز به صورت تصادفی انتخاب شد. از مرکز، مدارسی به صورت تصادفی انتخاب و تمامی معلمین آن مدارس انتخاب شدند. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۳۲۰ نفر به دست آمد.

برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش از سه پرسشنامه سواد اطلاعاتی Yazdani(2012) ، پرسشنامه نگرش به تغییر سازمانی Dunham et al(1989) و پرسشنامه رفتار نوآورانه Counter(1998) استفاده شده است:

پرسشنامه سواد اطلاعاتی توسط Yazdani(2012) طراحی و ساخته شده است و دارای ۳۰ سؤال و پنج بعد نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات ، ارزشیابی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات و تبادل اطلاعات می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (نمره ۱) تا خیلی زیاد (نمره ۵) است. در این پژوهش تمامی گویه‌های پرسشنامه به شیوه مثبت بیان شده‌اند و هیچ‌گونه گویه منفی در پرسشنامه به کار نرفته است. پس به عبارتی دیگر، تمامی گویه‌ها به صورت مستقیم یا مثبت نمره‌گذاری می‌شوند(Yazdani , 2012). در پژوهش Yazdani(2012) برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه پس از اجرای آن بر روی یک نمونه ۷۸ نفری با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ پایایی آن محاسبه کرده است. بر این اساس پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۴ بوده است. همچنین روایی صوری، محتوایی و سازه‌ای پرسشنامه نیز مطلوب گزارش شده است.

پرسشنامه نگرش به تغییر سازمانی بر اساس نظریه Dunham et al(1989) است و دارای ۱۸ سؤال و سه بعد نگرش عاطفی نسبت به تغییر(عبارات ۱ تا ۶)، نگرش شناختی نسبت به تغییر(عبارات ۷ تا ۱۲) و نگرش رفتاری نسبت به تغییر(عبارات ۱۳ تا ۱۸) می‌باشد. این پرسشنامه، نگرش افراد را نسبت به تغییرات سازمانی اندازه‌گیری می‌کند و آزمودنی باید پاسخ مورد نظر را با عددی که بیشتر بیانگر احساس وی است، مشخص کند. گویه‌های این پرسشنامه مشخص می‌کند که هر کارمند چه نگرشی نسبت به اعمال تغییرات در سازمان دارد. کاربرد این پرسشنامه در موقعیت‌های سازمانی و تحقیقاتی از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه نگرش به تغییر سازمانی بر اساس یک مقیاس ۷ درجه‌ای انجام می‌گیرد؛ بدین ترتیب که، کاملاً مخالفم (نمره ۱) و بسیار موافقم (نمره ۷) می‌گیرد. بنابراین، بیشترین امتیاز این پرسشنامه ۱۲۶ و کمترین امتیاز آن، ۱۸ می‌باشد( Saatchi, Kamkari & Askarian,2010,p:384).در تحقیقی که توسط John Fada(2002) برای تعیین اعتبار پرسشنامه نگرش نسبت به تغییر سازمانی انجام گرفت، از آلفای کرونباخ برای میزان تعیین پرسشنامه استفاده شد. در این تحقیق ضریب اعتبار برای شاخص مجموع نگرش‌های مرتبط با تغییر سازمانی(۰/۸۷) و



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

برای شاخص‌های فرعی شناختی(۰/۸۴)، عاطفی(۰/۷۲) و رفتاری(۰/۸۱) به دست آمد. ضرایب به دست آمده نشان می‌دهد که این پرسشنامه از اعتبار لازم برخوردار است. به منظور اخذ روایی پرسشنامه، همبستگی بین نمرات به دست آمده هر یک از شاخص‌های فرعی با نمره کل به دست آمده از مجموع شاخص نگرش نسبت به تغییر سازمانی، محاسبه گردید. بر اساس این نتایج، ضرایب بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۲ متغیر و در سطح ۰/۰۱، معنی‌دار است(Saatchi, Kamkari& Askarian,2010, p:384).

در این پژوهش از پرسشنامه Counter(1998) برای متغیر رفتار نوآورانه استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۸ سؤال می‌باشد. نمره‌گذاری این پرسشنامه به گونه‌ای است که پاسخ‌ها در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است، ترسیم می‌شوند. نحوه نمره‌گذاری سؤال‌ها از ۵-۱ می باشد. مطالعات چندی در زمینه‌ی محاسبه‌ی میزان اعتبار و روایی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه، صورت گرفته است. در این میان، Scott and Bruce(1994) جهت اعتبار پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش Scott and Bruce(1994) ، برای اعتباریابی همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای نوآورانه، ۰/۳۳ گزارش شده است. در پژوهش Afshari & et al(2006)، برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسشنامه فوق، از ضریب آلفای کرونباخ و برای محاسبه ضریب اعتبار بیرونی، از روش دو نیمه کردن استفاده شده است و طی آن ضرایب به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۰ حاصل شده است(Saatchi & et al, 2012). همچنین روایی ملاکی به دست آمده برای این پرسشنامه ۰/۸۶ و اعتبار محاسبه شده در این پژوهش برابر با ۰/۷۵ است. بر اساس تحقیقات انجام شده بر اعتبار پرسشنامه رفتار نوآورانه می‌توان این‌گونه بیان داشت که این پرسشنامه از روایی و اعتبار مطلوبی برخوردار است. Saatchi & et al(2010) ضریب اعتبار کلیه پرسشنامه نیز ۰/۸۸ به دست آمده است. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری spss در دو سطح آمار توصیفی(میانگین و انحراف معیار، میانه) و استنباطی(آزمون تی تک نمونه‌ای، آزمون پیش‌بینی رگرسیون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در این پژوهش از جداول و نمودارها برای نشان‌دادن توزیع فراوانی هر جامعه استفاده شده است.

## یافته‌ها

اطلاعات جمعیت شناسی و توصیفی نمونه بدین صورت است که ۳۱/۳٪ از شرکت کنندگان مرد و ۶۸/۸٪ از آنها را زن تشکیل دادند. همانطور مشخص شده است بیشتر شرکت کنندگان پژوهش با ۳۳/۱٪ دارای سابقه کاری بین ۱۱ تا ۲۰ سال هستند و ۶ تا ۱۰ سال با ۱۷/۲٪ دارای کمترین سابقه کاری هستند. همچنین درصد تحصیلات آنها به ترتیب لیسانس (۵۸/۴٪)، فوق لیسانس (۳۶/۹٪)، فوق دیپلم (۳/۴٪) و دکتری (۱/۳٪) می‌باشند.



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

**نرمال بودن داده‌ها:** نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد هر ۳ متغیر و مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی و نگرش به تغییر سازمانی در دامنه قابل قبول (۲ و ۲-) قرار دارند که نشان از نرمال بودن متغیرهاست.

**جدول ۱. نرمال بودن داده‌ها**

| | نگرش رفتاری نسبت به تغییر | نگرش شناختی نسبت به تغییر | نگرش عاطفی نسبت به تغییر | تبادل اطلاعات | سازماندهی اطلاعات | ارزشیابی اطلاعات | مکان‌یابی اطلاعات | نیاز اطلاعاتی | رفتار نوآورانه | نگرش به تغییر سازمانی | سواد اطلاعاتی |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| چولگی | -۱/۱۴ | -۰/۷۸ | ۰/۹۹ | -۰/۱۳ | ۰/۹۴ | -۰/۰۶ | -۰/۰۲ | -۰/۱۹ | -۰/۴۴ | -۰/۵۹ | ۰/۰۵ |
| کشیدگی | ۱/۰۴ | ۰/۴۵ | ۰/۵۹ | -۰/۰۹ | -۰/۲۲ | -۰/۶۱ | -۰/۱۲ | ۰/۰۴ | -۰/۱۴ | ۱/۹۸ | -۰/۰۶ |

## وضعیت متغیرهای پژوهش

برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش از آزمون t تک نمونه استفاده می‌کنیم. با توجه به مقیاس امتیاز بندی گویه‌ها، مقدار مواد آزمون سواد اطلاعاتی و رفتار نوآورانه را ۳ و نگرش به تغییر سازمانی را ۴ در نظر می‌گیریم. در صورتی که، نتیجه آزمون مشخص نماید که میانگین هر یک از متغیرهای سواد اطلاعاتی و رفتار نوآورانه کمتر از ۳، و میانگین نگرش به تغییر سازمانی کمتر از ۴ باشد، می‌توان نتیجه گرفت که میزان این مؤلفه‌ها در حد بالا و مطلوبی قرار ندارد و بالعکس.

**جدول ۲. وضعیت متغیرهای پژوهش**

| متغیر | میانگین | میانگین فرضی | انحراف معیار | t | df | سطح معناداری | نتیجه |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| سواد اطلاعاتی | ۳/۳۹ | ۳ | ۰/۷۵ | ۹/۲۶ | ۳۱۹ | ۰/۰۰۱ | مطلوب |
| نگرش به تغییر سازمانی | ۴/۳۳ | ۴ | ۰/۹۳ | ۶/۵۰ | ۳۱۹ | ۰/۰۰۱ | مطلوب |
| رفتار نوآورانه | ۳/۸۹ | ۳ | ۰/۶۰ | ۲۶/۳۰ | ۳۱۹ | ۰/۰۰۱ | مطلوب |



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

با توجه به جدول ۲. نشان می‌دهد که هر سه متغیر سواد اطلاعاتی، نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه بالاتر از میانگین و در وضعیت مطلوبی قرار دارند. مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است که نشان از معنی دار بودن سه متغیر است.

با توجه به اهداف پژوهش سه فرضیه، شامل یک فرضیه اصلی و دو فرضیه فرعی در نظر گرفته شده است که فرضیات و نتایج آن پس از تجزیه و تحلیل در جداول ذکر شده است.

**فرضیه ۱. فرضیه اصلی: سواد اطلاعاتی، پیش‌بینی‌کننده نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان است.**

**جدول ۳. پیش فرض رگرسیون**

| انحراف معیار | ضریب تعیین تعدیل شده ($R^2$) | ضریب تعیین ($R^2$) | رگرسیون (R) |
|---|---|---|---|
| ۰/۷۲ | ۰/۰۸ | ۰/۰۹ | ۰/۳۰ |

با توجه به جدول ۳. همبستگی بین سواد اطلاعاتی با دو متغیر نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه ۰/۳۰ است و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۰۸ که به این معنی است که سواد اطلاعاتی ۰/۰۸ درصد تغییرات نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند.

**جدول ٤. تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیون**

| منبع تغییرات | مجموع مجذورات | df | میانگین مجذورات | مقدار آماره (F) | sig |
|---|---|---|---|---|---|
| رگرسیون | ۱۶/۳۷ | 2 | ۸/۱۹ | ۱۵/۵۳ | 0/001 |
| باقیمانده | ۱۶۷/۱۲ | 317 | ۰/۵۲ | | |
| کل | ۱۸۳/۵۰ | 319 | | | |

با توجه به جدول ۴. که یک جدول آنالیز واریانس است، برای آزمون معنی داری مدل رگرسیون استفاده شده است. با توجه به مقدار آماره F و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵، فرض صفر رد شده و مدل معنی دار است. بدین معنی که سواد اطلاعاتی قابلیت پیش‌بینی نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه را دارد.

**جدول ۵. نتایج ضرایب رگرسیون سواد اطلاعاتی بر نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه**

| متغیر پیش‌بین | متغیر ملاک | ضرایب غیر استاندارد (B) | انحراف معیار | ضرایب استاندارد (Beta) | مقداره آماره (T) | سطح معناداری |
|---|---|---|---|---|---|---|
| سواد اطلاعاتی | نگرش به تغییر سازمانی | ۰/۱۹ | ۰/۰۴ | ۰/۲۳ | ۴/۲۲ | ۰/۰۰۱ |



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | رفتار نوآورانه | ۰/۱۸ | ۰/۰۶ | ۰/۱۵ | ۲/۸۲ | ۰/۰۰۸ |

با توجه به جدول ۵. برآورد ضرایب بتای رگرسیون را نشان می‌دهد و برای این ضرایب، فرض معنی داری آن آزمون شده است. با توجه به مقدار آماره T و سطح معنی داری، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب سواد اطلاعاتی در هر دو متغیر نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه در سطح ۰/۰۵ معنادار شده است. بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. یعنی سواد اطلاعاتی پیش‌بینی‌کننده نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان ابتدایی بیرجند است.

**جدول ٦. نتایج ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی بر نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه**

| مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی | متغیر ملاک | ضرایب غیر استاندارد (B) | انحراف معیار | ضرایب استاندارد (Beta) | مقداره آماره (T) | سطح معناداری |
|---|---|---|---|---|---|---|
| نیاز اطلاعاتی | نگرش به تغییر سازمانی | ۰/۱۴ | ۰/۰۴ | ۰/۱۷ | ۳/۱۲ | ۰/۰۰۲ |
| | رفتار نوآورانه | ۰/۱۵ | ۰/۰۷ | ۰/۱۲ | ۲/۱۳ | ۰/۰۳۴ |
| مکان‌یابی اطلاعات | نگرش به تغییر سازمانی | ۰/۱۹ | ۰/۰۴ | ۰/۲۲ | ۴/۰۱ | ۰/۰۰۱ |
| | رفتار نوآورانه | ۰/۲۴ | ۰/۰۷ | ۰/۱۸ | ۳/۲۵ | ۰/۰۰۱ |
| ارزشیابی اطلاعات | نگرش به تغییر سازمانی | ۰/۲۰ | ۰/۰۶ | ۰/۱۸ | ۳/۲۹ | ۰/۰۰۱ |
| | رفتار نوآورانه | ۰/۱۲ | ۰/۰۹ | ۰/۰۷ | ۱/۲۸ | ۰/۲۰۰ |
| سازماندهی اطلاعات | نگرش به تغییر سازمانی | ۰/۲۲ | ۰/۰۵ | ۰/۲۵ | ۴/۵۰ | ۰/۰۰۱ |
| | رفتار نوآورانه | ۰/۱۴ | ۰/۰۷ | ۰/۱۰ | ۱/۷۸ | ۰/۰۷۶ |
| تبادل اطلاعات | نگرش به تغییر سازمانی | ۰/۱۶ | ۰/۰۴ | ۰/۱۹ | ۳/۴۱ | ۰/۰۰۱ |
| | رفتار نوآورانه | ۰/۱۷ | ۰/۰۷ | ۰/۱۴ | ۰/۴۵ | ۰/۰۱۵ |

با توجه به جدول ۶. برآورد ضرایب بتای رگرسیون را نشان می‌دهد و برای این ضرایب، فرض معنی داری آن آزمون شده است. در بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی، با توجه مقدار T و سطح معناداری، ضرایب نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات و تبادل اطلاعات در هر دو متغیر نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. با توجه به جدول، ضرایب ارزشیابی اطلاعات و سازماندهی اطلاعات در متغیر



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

نگرش به تغییر سازمانی در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد اما در متغیر رفتار نوآورانه معنادار نمی‌باشد. در بین مؤلفه‌ها، سازماندهی اطلاعات با ضریب بتای ۰/۲۵ توان بیشتری در پیش‌بینی متغیر نگرش به تغییر سازمانی دارد. همچنین مؤلفه مکان‌یابی اطلاعات با ضریب بتای ۰/۱۸ توان بیشتری در پیش‌بینی رفتار نوآورانه دارد.

**فرضیه ۲. فرضیه فرعی: سواد اطلاعاتی، پیش‌بینی‌کننده نگرش به تغییر سازمانی معلمان است.**

**جدول ۷. پیش فرض رگرسیون**

| انحراف معیار | ضریب تعیین تعدیل شده ($R^2$) | ضریب تعیین ($R^2$) | رگرسیون (R) |
|---|---|---|---|
| ۰/۷۳ | ۰/۰۶ | ۰/۰۷ | ۰/۲۶ |

با توجه به جدول ۷. همبستگی بین دو متغیر سواد اطلاعاتی و نگرش به تغییر سازمانی ۰/۲۶ درصد است و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۰۶ که به این معنی است که سواد اطلاعاتی ۰/۰۶ درصد تغییرات نگرش به تغییر سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.

**جدول ۸. تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیون**

| منبع تغییرات | مجموع مجذورات | df | میانگین مجذورات | مقدار آماره (F) | sig |
|---|---|---|---|---|---|
| رگرسیون | ۱۲/۶۰ | ۱ | ۱۲/۶۰ | ۲۳/۴۴ | ۰/۰۰۱ |
| باقیمانده | ۱۷۰/۹۰ | ۳۱۸ | ۰/۵۳ | | |
| کل | ۱۸۳/۵۰ | ۳۱۹ | | | |

با توجه به جدول ۸. که یک جدول آنالیز واریانس است، برای آزمون معنی داری مدل رگرسیون استفاده شده است. با توجه به مقدار آماره F و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵، فرض صفر رد شده و مدل معنی دار است. بدین معنی که سواد اطلاعاتی قابلیت پیش‌بینی نگرش به تغییر سازمانی را دارد.

**جدول ۹. نتایج ضرایب رگرسیون سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن بر نگرش به تغییر سازمانی**

| متغیرهای پیش‌بین | ضرایب غیر استاندارد (B) | انحراف معیار | ضرایب استاندارد (Beta) | مقداره آماره (T) | سطح معناداری |
|---|---|---|---|---|---|
| سواد اطلاعاتی | ۰/۲۱ | ۰/۰۴ | ۰/۲۶ | ۴/۸۴ | ۰/۰۰۱ |
| نیاز اطلاعاتی | ۰/۱۷ | ۰/۰۴ | ۰/۲۰ | ۳/۶۰ | ۰/۰۰۱ |
| مکان‌یابی اطلاعات | ۰/۲۳ | ۰/۰۴ | ۰/۲۵ | ۴/۷۰ | ۰/۰۰۱ |
| ارزشیابی اطلاعات | ۰/۲۲ | ۰/۰۶ | ۰/۲۰ | ۳/۶۱ | ۰/۰۰۱ |



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| سازماندهی اطلاعات | ۰/۲۵ | ۰/۰۵ | ۰/۲۷ | ۴/۹۴ | ۰/۰۰۱ |
| تبادل اطلاعات | ۰/۱۸ | ۰/۰۴ | ۰/۲۲ | ۳/۹۵ | ۰/۰۰۱ |
| متغیر ملاک: نگرش به تغییر سازمانی | | | | | |

با توجه به جدول ۹. برآورد ضرایب بتای رگرسیون را نشان می‌دهد و برای این ضرایب، فرض معنی داری آن آزمون شده است. با توجه به مقدار آماره T و سطح معنی داری، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب سواد اطلاعاتی در سطح ۰/۰۵ معنادار شده است. بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. یعنی سواد اطلاعاتی پیش‌بینی‌کننده نگرش به تغییر سازمانی معلمان ابتدایی بیرجند است.در بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی، ضرایب تمامی مؤلفه‌ها در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. همچنین در بین مؤلفه‌ها، سازماندهی اطلاعات با ضریب بتای ۰/۲۷ توان پیش‌بینی بیشتری دارد.

**فرضیه ۳. فرضیه فرعی: سواد اطلاعاتی، پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه معلمان است.**

**جدول ۱۰. پیش فرض رگرسیون**

| انحراف معیار | ضریب تعیین نعدیل شده ($R^2$) | ضریب تعیین ($R^2$) | رگرسیون (R) |
|---|---|---|---|
| ۰/۷۴ | ۰/۰۳ | ۰/۰۴ | ۰/۱۹ |

با توجه به جدول ۱۰. همبستگی بین دو متغیر سواد اطلاعاتی و رفتار نوآورانه ۰/۱۹ درصد است و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۰۳که به این معنی است که سواد اطلاعاتی ۰/۰۳ درصد تغییرات رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند.

**جدول ۱۱. تحلیل واریانس مربوط به مدل رگرسیون**

| منبع تغییرات | مجموع مجذورات | df | میانگین مجذورات | مقدار آماره (F) | sig |
|---|---|---|---|---|---|
| رگرسیون | ۶/۸۴ | ۱ | ۶/۸۴ | ۱۲/۳۲ | ۰/۰۰۱ |
| باقیمانده | ۱۷۶/۶۶ | ۳۱۸ | ۰/۵۵ | | |
| کل | ۱۸۳/۵۰ | ۳۱۹ | | | |

با توجه به جدول ۱۱. که یک جدول آنالیز واریانس است، برای آزمون معنی داری مدل رگرسیون استفاده شده است. با توجه به مقدار آماره F و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵، فرض صفر رد شده و مدل معنی دار است. بدین معنی که سواد اطلاعاتی قابلیت پیش‌بینی رفتار نوآورانه را دارد.

**جدول ۱۲. نتایج ضرایب رگرسیون سواد اطلاعاتی و مؤلفه‌های آن بر رفتار نوآورانه**

| متغیرهای پیش‌بین | ضرایب غیر استاندارد (B) | انحراف معیار | ضرایب استاندارد (Beta) | مقداره آماره (T) | سطح معناداری |
|---|---|---|---|---|---|
| سواد اطلاعاتی | ۰/۲۴ | ۰/۰۶ | ۰/۱۹ | ۳/۵۱ | ۰/۰۰۱ |
| نیاز اطلاعاتی | ۰/۲۰ | ۰/۰۷ | ۰/۱۵ | ۲/۷۷ | ۰/۰۰۳ |



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| مکان‌یابی اطلاعات | ۰/۳۰ | ۰/۰۷ | ۰/۲۲ | ۴/۰۴ | ۰/۰۰۱ |
| ارزشیابی اطلاعات | ۰/۱۹ | ۰/۰۹ | ۰/۱۱ | ۱/۹۵ | ۰/۰۵۱ |
| سازماندهی اطلاعات | ۰/۲۱ | ۰/۰۷ | ۰/۱۵ | ۲/۶۶ | ۰/۰۰۸ |
| تبادل اطلاعات | ۰/۲۲ | ۰/۰۷ | ۰/۱۷ | ۳/۱۵ | ۰/۰۰۲ |
| متغیر ملاک: رفتار نوآورانه | | | | | |

با توجه به جدول ۱۲. برآورد ضرایب بتای رگرسیون را نشان می‌دهد و برای این ضرایب، فرض معنی داری آن آزمون شده است. با توجه به مقدار آماره T و سطح معنی داری، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب سواد اطلاعاتی در سطح ۰/۰۵ معنادار شده است. بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود. یعنی سواد اطلاعاتی پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه معلمان ابتدایی بیرجند است. از بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی، با توجه به مقدار آماره T و سطح معنی داری، می‌توان نتیجه گرفت که ضریب ارزشیابی اطلاعات در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی‌باشد. اما ضرایب نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات و تبادل اطلاعات در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش سواد اطلاعاتی در نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان آموزش و پرورش دوره ابتدایی بیرجند انجام شده است. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود که سواد اطلاعاتی معلمان بالاتر از میانگین و در حد مطلوب قرار دارند. لذا با پژوهش‌های Zerehsaz, Moghadaszadeh, Yaminfirooz ، Mohammad Hasani & Bineshian(2018) Rashvandi & Ashouri (2022) ،& Alimohamadi (2016) که در آن سطح سواد اطلاعاتی معلمان بالاتر از میانگین و در حد مطلوب است، همسو است. اما با پژوهش‌های Ardakan, et al(2020)، Kadkhoda & Nastiezaie(2021) که در آن سطح سواد اطلاعاتی معلمان پایین‌تر از حد متوسط است همسو نیست. علت را می‌توان در این مورد جست و جو کرد که آموزش و پرورش، برنامه‌ای برای افزایش سواد اطلاعاتی معلمان نداشته است و عدم برگزاری کارگاه‌های و دوره‌های مختلف سواد اطلاعاتی نشان از پایین بودن سطح سواد اطلاعاتی معلمان است. سواد اطلاعاتی معلمان از یک آموزش و پرورش درست افزایش پیدا می‌کند. در دنیایی که آموزش با فناوری اطلاعات و ارتباطات پیوند خورده است نیاز به سواد اطلاعاتی معلمان جزو ضروریات نظام آموزش و پرورش است. معلم که نقش کلیدی در یادگیری و پیشرفت دانش‌آموزان دارد اگر از سواد اطلاعاتی لازم بر خوردار نباشد، تدریس موفق و اثربخشی نخواهد داشت و نمی‌توان انتظار داشت دانش‌آموزان از فناوری‌های آموزشی بهره‌مند شوند. بنابراین لازم است آموزش و پرورش با برگذاری دوره‌ها و کارگاه‌های مختلف سواد اطلاعاتی را در معلمان



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

افزایش دهد. نتایج پژوهش نشان داد که معلمانی که از سواد اطلاعاتی برخوردار بوده‌اند، به طور معناداری از میانگین بالاتری در رفتار نوآورانه و نگرش به تغییر سازمانی برخوردار هستند.

نگرش به تغییر سازمانی هم بالاتر از میانگین است و وضعیت مطلوب گزارش شده است. پژوهش Royai & et al(2013) نشان داد که نگرش نسبت به تغییر در معلمان ابتدایی بیرجند در حد متوسط قرار دارد. انتظار می‌رود واکنش افراد نسبت به تغییر سازمانی به درک و ارزیابی فرد از تأثیرات تغییر بر روی فرد بستگی دارد. این نشان می‌دهد که واکنش نسبت به تغییر از طریق تعامل بین نگرش‌ها، باورها و احساسات فرد نسبت به تغییر ایجاد شود. اجرای موفقیت‌آمیز یک تغییر به نحوه تعامل افراد با تغییرات سازمانی بستگی دارد. مشارکت در فرآیند تغییر ارتباط نزدیکی با واکنش‌ها نسبت به تغییر دارد. شاغلین در زمانی که نیاز به تغییر را درک کنند، احتمالاً قادر خواهند بود به طور مؤثری تمایل به تغییر را تشخیص داده و بهبود بخشند. یک واکنش مثبت به افراد اجازه می‌دهد بیشتر بر کار متمرکز شوند و از این رو مقاومت کمتری در برابر تغییر انتظار می‌رود. افرادی که به استقبال تغییر می‌روند کسانی هستند که از وضع موجود ناراضی هستند یا کارمندانی که متعهد به سازمان هستند و به رضایت ارباب رجوع اهمیت زیادی قائل هستند و همچنین کارمندانی که از تغییرات سازمانی سود می‌برند. مثلاً افرادی که با ایجاد تغییرات در سازمان پست و مقام می‌گیرند یا بر وجهه و اعتبار آنها در سازمان افزوده می‌شود یا قدرت آنها با ایجاد تغییرات در سازمان افزوده می‌شود و... . قبل از ایجاد تغییر باید زمینه‌های مساعد آن فراهم شود و مزایای تغییر برای کارکنان کاملاً توجیه شده و تغییرات با مشارکت کارکنان و جلب توجه آنان انجام شود( Mahmoudi Maymanad, Bakhtiari & Zangane,2018 , p:25).

نتایج وضعیت رفتار نوآورانه هم بالاتر از میانگین و در وضعیت مطلوب قرار دارد. بنابراین با پژوهش‌های Khosravi, Purshafei ، Mehramiz, Akbary Borng & Rostaminejad (2018) Ghayour, ، Yarmoradi, Shabani& Rahimi,(2019) ،& Taherpour (2018) Shokohifard& Purshafei,(2019) که وضعیت رفتار نوآورانه مطلوب است، همخونی دارد.

Salmani(2004) بیان می‌دارد باید بپذیریم که جمع کثیری از ابداعات پیرامون حیات بشری، زیر سایه مثبت اندیشی سازمان‌ها همگام با رشد و توسعه، بسیار پیچیده می‌شوند و مستلزم انواع جدیدی از ساختارها می‌گردند. افزایش مهارت‌های شخصی موجب خودآگاهی و تصویری منطقی از نتایجی که افراد انتظار دارند فراهم می‌آورد. نتایج پژوهش‌ها و مطالب نظری گویای آن است که تمایل رفتار نوآورانه، در افراد از ویژگی‌های شخصی آنان است و تأثیر مسقیم و غیر مستقیم در عملکر و پیشرفت افراد دارد و توجه به آن از ضروریات است.

نتایج پژوهش در فرضیه اول نشان داد، با توجه به مقدار ضریب همبستگی(r= 0/۳۰) مشخص شد که بین سواد اطلاعاتی با نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان ابتدایی بیرجند رابطه مثبت و معنی



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

داری وجود داشت. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۰۸ به دست آمد، بدین معنی که ۰/۰۸ درصد از تغییرات نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه به وسیله سواد اطلاعاتی پیش‌بینی می‌شود. با توجه به نتایج آماره f(۱۵/۵۳ =f) و سطح معنی داری (۰/۰۰۱ =p)، مدل معنی دار بود، بدین معنی که متغیر پیش‌بین سواد اطلاعاتی بر نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه تأثیر داشت. همچنین نتایج ضریب رگرسیونی سواد اطلاعاتی بر نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه نشان داد که ضریب سواد اطلاعاتی در هر دو متغیر نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه در سطح ۰/۰۵ معنادار بودند. در بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی، مقدار آماره t و سطح معنی داری نشان داد که ضرایب نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات و تبادل اطلاعات در هر دو متغیر نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. همچنین نتایج ضرایب رگرسیونی نشان داد که ضریب ارزشیابی اطلاعات و سازماندهی اطلاعات در متغیر نگرش به تغییر سازمانی در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد اما در متغیر رفتار نوآورانه معنادار نمی‌باشد. با توجه نتایجی که به دست آمد، سازماندهی اطلاعات در بین مؤلفه‌ها با ضریب بتای ۰/۲۵ بیشترین توان پیش‌بینی متغیر نگرش به تغییر سازمانی را دارد. همچنین مؤلفه مکان‌یابی اطلاعات با ضریب بتای ۰/۱۸ بیشترین توان پیش‌بینی رفتار نوآورانه را دارد.

با توجه به بررسی‌های انجام شده، پژوهش یا پژوهش‌هایی که صرفاً نقش سواد اطلاعاتی، نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه را پیش‌بینی کند؛ یافت نشد، اما به تحقیقاتی که این متغیرها را به صورت جداگانه بررسی کرده‌اند در ادامه اشاره شده است.

نتایج این فرضیه با پژوهش Moradi & Bahrami Nia (2020)، Nojoomi & Bagharpour (2019) که در پژوهش‌های خود به به بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با متغیرهای نگرش به تغییر سازمانی و پذیرش تغییر سازمانی پرداختند، همسو است. همچنین نتایج فرضیه با پژوهش‌های داخلی Hassan Yazdi & et al(2022)، Hajihosseini(2022)، Norozi, Allahi & Vazife Damirchi & ، Resaei, Esmaili & Abbasian (2021)، Raisi(2021)، Hajnori(2019)، Saif and Ahmadi(2019) ، Bagheri & Baviran(2022)، Rahmanitabar & Eskandarpoyr, Hosseini & pourebrahim(2019)، Nemati & et ، Rajabzadeh & Esmaeelpour(2016)، Matlebi (2017) al(2015)، Radmanesh , jamshidian & Rajaipour (2013) و همچنین پژوهش‌های خارجی Mohamad Soliman, Baher &Rizk Soliman(2023) Gong(2023)، Middleton & et ،Ahmad , Widen & Huvila(2019) ،Huang & Ye(2022) al (2019) که به رابطه سواد اطلاعاتی با متغیر نوآوری و خلاقیت پرداختند، همسو است. بنابراین با استناد به یافته‌های پژوهش و رابطه سواد اطلاعاتی با نگرش به تغییر و رفتار نوآورانه، باید توجه جدی به



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

سواد اطلاعاتی و تمامی مؤلفه‌های خصوصاً نیاز اطلاعاتی در معلمان شود چون موجب افزایش مهارت‌ها، تغییر نگرش و نوآوری در معلمان می‌شود.

نتایج پژوهش در فرضیه دوم نشان داد، با توجه به مقدار ضریب همبستگی(r= ۰/۲۶) مشخص شد که بین سواد اطلاعاتی با نگرش به تغییر سازمانی معلمان ابتدایی بیرجند رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۰۶ به دست آمد، بدین معنی که ۰/۰۶ درصد از تغییرات نگرش به تغییر سازمانی به وسیله سواد اطلاعاتی پیش‌بینی می‌شود. با توجه به نتایج آماره f (f= ۲۳/۴۴) و سطح معنی داری (p= ۰/۰۰۱)، مدل معنی دار بود، بدین معنی که متغیر پیش‌بین سواد اطلاعاتی بر نگرش به تغییر سازمانی تأثیر داشت. همچنین نتایج ضریب رگرسیونی سواد اطلاعاتی بر نگرش به تغییر سازمانی نشان داد که ضریب سواد اطلاعاتی در نگرش به تغییر سازمانی در سطح ۰/۰۵ معنادار بود. در بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی، مقدار آماره t و سطح معنی داری نشان داد که ضرایب همه‌ی مؤلفه‌ها در سطح ۰/۰۵ معنادار بودند. همچنین بین مؤلفه‌ها سازماندهی اطلاعات با ضریب بتای ۰/۲۷ توان پیش‌بینی بیشتری دارد.

نتایج این فرضیه با پژوهش Moradi & Bahrami Nia (2020) در رابطه با تأثیر سواد اطلاعاتی کتابداران بر رشد سازمانی کتابخانه‌های عمومی که یکی از مؤلفه‌های رشد سازمانی، نگرش نسبت به تغییر سازمانی است، همسو است. نتایج پژوهش نشان داد که سواد اطلاعاتی با مؤلفه نگرش نسبت به تغییر سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارد. پژوهش Nojoomi & Bagharpour (2019) در رابطه بین سواد اطلاعاتی و مدیریت دانش با پذیرش تغییر سازمانی مدیران مقطع متوسطه همسو است. نتایج پژوهش نشان داد که بین سواد اطلاعاتی با پذیرش تغییر سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ولی نتایج فرضیه با پژوهش Sadeghi Dah cheshmeh & Quaedamini Harouni (2022) با عنوان رابطه سواد رسانه‌ای و نگرش به تغییر در فعالیت‌های فرهنگی مرکز صدا و سیمای استان چهار محال بختیاری، نتیجه نشان داد که بین سواد رسانه‌ای و نگرش به تغییر رابطه معنادار معکوس وجود دارد، همسویی معکوس دارد. از دلایل معکوس بودن نتیجه می‌توان به تفاوت جامعه آماری و ماهیت متفاوت این دو سازمان اشاره کرد. بنابراین با استناد از یافته‌های پژوهش با توجه به اینکه سواد اطلاعاتی رابطه مثبت و معناداری بر نگرش به تغییر سازمانی دارد، آموزش و پرورش می‌تواند با برنامه‌ریزی جهت افزایش سواد اطلاعاتی، نگرش به تغییر را در معلمان ما به وجود آورد و باعث ایجاد تکنولوژی و فناوری‌های نوین در آموزش و تدریس شود.

نتایج پژوهش در فرضیه سوم نشان داد، با توجه به مقدار ضریب همبستگی(r=۰/۱۹) مشخص شد که بین سواد اطلاعاتی با رفتار نوآورانه معلمان ابتدایی بیرجند رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده برابر با(۰/۰۳) به دست آمد، بدین معنی که ۰/۰۳ درصد از تغییرات رفتار نوآورانه به وسیله



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

سواد اطلاعاتی پیش‌بینی می‌شود. با توجه به نتایج آماره f(f= ۱۲/۳۲) و سطح معنی داری (p= ۰/۰۰۱)، مدل معنی دار بود، بدین معنی که متغیر پیش‌بین سواد اطلاعاتی بر رفتار نوآورانه تأثیر داشت. همچنین نتایج ضریب رگرسیونی سواد اطلاعاتی بر رفتار نوآورانه نشان داد که ضریب سواد اطلاعاتی بر رفتار نوآورانه در سطح ۰/۰۵ معنادار بود. در بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی، مقدار آماره t و سطح معنی داری نشان داد که به جز ضریب ارزشیابی اطلاعات، بقیه ضرایب در سطح ۰/۰۵ معنادار بودند. همچنین مؤلفه مکان‌یابی اطلاعات با ضریب بتای ۰/۱۸ بیشترین توان پیش‌بینی رفتار نوآورانه را دارد.

نتایج فرضیه با پژوهش‌های داخلی Hassan Yazdi & et al(2022)، Hajihosseini(2022)، Resaei, Esmaili & Abbasian (2021)، Norozi, Allahi & Raisi(2021)، Saif & ، Bagheri & Baviran(2022)، Vazife Damirchi & Hajnori(2019)، Eskandarpoyr, Hosseini & pourebrahim(2019)،Ahmadi(2019)، Rajabzadeh & Esmaeelpour(2016)، Rahmanitabar & Matlebi (2017)، Radmanesh , jamshidian & Rajaipour (2013)، Nemati & et al(2015) و همچنین پژوهش‌های خارجی Gong(2023)، Mohamad Soliman, Baher & Rizk Soliman(2023)، Huang & Ye(2022) ، Ahmad , Widen & Huvila(2019)، Middleton & et al (2019) که به رابطه سواد اطلاعاتی با متغیر نوآوری و خلاقیت پرداختند، همسو است.

می‌توان نتیجه گرفت که نظام آموزش و پرورش به عبارت بهتر تعلیم و تربیت، به طور بالقوه یکی از محوری‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین نهادهای اجتماعی در تحقق توسعه کشور به شمار می‌آید. در این راستا نوآوری به عنوان یک عامل مهم و حیاتی در سازمان‌های آموزشی، به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی محسوب می‌شود. در واقع، عنصر اصلی موفقیت و بقای سازمان‌های آموزشی و افزایش توان سازگاری و مدیریت کردن تغییرات محیطی، توجه به نوآوری در معلمان است. پس سازمان‌های آموزشی برای ادامه حیات خویش، بایستی پویا بوده و مدیران و معلمان، باید افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای آموزشی و پرورشی دانش‌آموزان باشند( Mohammadi, 2016 ; As cited in Habibi & Brimani, 2022,p:26). یکی از راه‌های مهمی که سازمان‌های آموزشی را با این تحولات منبطق می‌سازد و باعث افزایش خلاقیت و نوآوری در کارمندان سازمان می‌شود، داشتن سواد اطلاعاتی معلمان است. لذا باید برنامه‌ریزی‌های لازم جهت افزایش سواد اطلاعاتی در معلمان انجام شود. به گفته Wong & et al(2017) سواد اطلاعاتی کارکنان بر توانایی آنها برای تولید ایده و توسعه نوآوری تأثیر می‌گذارد. توانایی آنها برای تصمیم‌گیری استثنایی مانند: پذیرش فناوری‌های آزمایش نشده یا توسعه محصولات برای بازارهای جدید، با سواد اطلاعاتی افزایش می‌یابد. هرچه سواد اطلاعاتی بیشتر، که با تولید ایده مرتبط است،



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

خودکارآمدی و اعتماد به نفس در تولید ایده‌های نوآورانه که به نفع محیط کار باشد، بیشتر می‌شود(Mohamed Soliman&Baher&Rizk Soliman,2023, p:183).

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادات عملیاتی زیر ارائه می‌شود:

۱- شایسته است متصدیان حوزه‌ی تعلیم و تربیت توجه ویژه‌تری به سواد اطلاعاتی معلمان داشته باشند. می‌توان با برگزاری دوره‌های آموزش سواد اطلاعاتی، استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، چگونگی تشخیص نیازهای اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزشیابی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات و تبادل اطلاعات به معلمان سازمان آموزش داده شود و باعث افزایش سواد اطلاعاتی در معلمان شد.

۲- شایسته است متصدیان و برنامه‌ریزان، با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و با افزایش سواد اطلاعاتی، نگرش به تغییر را در معلمان ما به وجود آورند و باعث شکل‌گیری نوآوری و پذیرش فناوری‌های جدید در آموزش و تدریس شوند.

**تقدیر و تشکر:** نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

## تعارض منافع/حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی بیرجند نویسنده دوم با عنوان نقش سواد اطلاعاتی در نگرش به تغییر سازمانی و رفتار نوآورانه معلمان آموزش و پروش دوره ابتدایی بیرجند می‌باشد و نتایج این پژوهش با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شد.

## منابع

-Ahmad, F. , Widen, G. & Huvila, I. (2019). The impact of workplace information literacy on organizational innovation: An empirical study. International Journal of Information Management, 51, 1-12. doi:10.1016/j.ijinfomgt.2019.102041. {in Persian}.

-Ardalan, M. R., & Erfanizadeh, F.(2017). The relationship between attitude towards organizational change and job stress; Examining the mediating role of organizational commitment. Transformation Managemet Journal, 9(17), 1-23. {in Persian}.

-Ardalan, M., Abdolmaleki, J., Ahmadi, M., Heidari, N., & Amani, M.(2020). The role information literacyin the Iifelong lerning of teachers of Smart schools in the fifth district of Tehran. New Thoughts on Education, 16(3), 117-144. {in Persian}.

-Badiger, M., & Choudhary, P., & Badiger, K. G. (2017). Information literacy: Need and importance. International Journal of Applied Research, 3(7), 173-175.



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

-Bagheri, T., Baviran, M. (2022). Investigating the Relationship between Information Literacy and Organizational Creativity: A Case Study. Journal of Knowledge Studies, 14(55), 1-17. DOR: 20.1001.1.20082754.1400.14.55.1.6. {in Persian}.
-Daujotiene, L., Kazlauskiene, A., & Bubnys, R. (2020).Teacher Involvement in Organisational Change: From Engaging Risk to Cooperative Learning. Sustainability.12(22), 1-14. doi:10.3390/su12229447.
-Eskandarpour, B., Hosseyni, M., & Pourebrahim, F.(2019). nvestigating the Role of Mobile Learning and Information Literacy on Professional Development and Organizational Innovation of Employees (Case Study: Mortgage Bank of Ardebil Province). A Thesis submitted in Partial Fullfilment of the Requirments For The Degree of M.A in Excutive Management, Islamic Azad University Germi Branch, Iran. {in Persian}.
-GeraeI, E., & Shiri, R. (2023). Analysis of the Relationship Between Knowledge Exchange and Innovative Teaching in Lesson Study in Khorramabad City. Sciences and Techniques of Information Management. 9(4), 233-260. {in Persian}.
-Ghayour, S., Shokohifard, H., & Purshafei, H. (2019). Comparing the dimentions of Professional development & innovative behaviors of teachers based on the ranking plan. A Thesis for Obtaining a Masters degree in Educational Sciences, Educational Management Tendency. University of Birjand. Iiran. {in Persian}.
-Ghaedamini Harouni, A., Sadeghi de Cheshmeh, M., Babaeefarsani, M., & Malekifarsani, G. M.(2022). The impact of transformational leadership on attitude to change through organizational innovation and organizational learning (Case study: faculty members of Islamic Azad University, South Tehran Branch). Journal of Psychological Researches in Management, 8(2), 155-176. {in Persian}.
-Gong, L. (2023). How can college teachers' information literacy empower their innovative teaching behaviors under the background of informatization? PLOS ONE, 18(12) , 1-19. doi:10.1371/jornal.pone.0294593.
-Habibi, A., & Brimani, A.(2022). The relationship between authentic leadership and organizational innovation with the mediating role of attitude towards organizational change in teachers. Educational Psychology Skills Quarterly, Islamic Azad University, Tonkabon Branch. 13(2), 17-30. {in Persian}.
-Hakak, M., Shariatnejad, A., & Saedi, S.(2016).Analysis of the effect of transformational leadership on innovative behavior and entrepreneurship development in order to create sustainable organizational competencies.Journal of human resources studies, 6(19,121-146. {in Persian}.
-Hassan Yazdi, N. A., Entezari, A., Dashti, L., & Afshari, M.(2022). Investigating the role of information literacy and its components on the innovative behavior of middle school teachers in Yazd city. 9th International Conference on Management, Accounting and Economic Development. 13 Azarmah, Yazd. {in Persian}.
-Hajihosseini, S.(2022). The effect of mobile learning and information literacy on the professional development and organizational innovation of primary education teachers in Bastak city. Ourmazad Journal, 58, 6-32. {in Persian}.



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

-Huang, Y. & Ye, L. ( 2022).Study on the Influence of Employees' Information Literacy on Innovative Behavio.Journal of Modern Learning Development,7(11),395-410.
-kadkhoda, S., Nastiezaie, N.(2021). The relationship of teachers' Information literacy with the attitude to e-learning in the period of Covid-19 pandemic. Technology of Education Journal. 16(1), 135-146. {in Persian}.
-Khorakian, A., Rahnama, N., & Eslami.(2021). Investigating the effect of employees' empowerment on innovative behavior with mediating role of joy and its positive outcoms. Public Administration Perspective(PAP). 12(3), 125-154. {in Persian}.
-Khosravi, H., Pourshafei, H., & Taherpour, F.(2018). The Role of Psychological Capital in Innovative Behavior Regarding the mediating role of Vitiligence Among Elementary School Teachers in Birjand. A Thesis Submitted for The Degree of MA In Education Science Specializing in Educational Management. University of Birjand. {in Persian}.
-Koohgivi, M. (2022). Investigating the effect of change management on organizational innovation with a focus on the mediating role of innovative behavior of employees of government offices in Khuzestan province. Journal of New Research Approaches in Management and Accounting, 6(84), 2059-2079. {in Persian}.
-Mahmoudi Maymanad, M., Bakhtiari, L., & Zangane, S. (2018). The effect of job security on attitude toward change and organizational citizenship behavior (Case study: Municipality of one district of Tehran). Master's thesis for master's degree in executive management. Pyamnoor University.West Tehran Unit.Iiran. {in Persian}.
-Mehramiz, S., Akbary Borng, M., & Rostaminejad, M . A. (2018). Explaining innovative behaviors of teachers based on their irrational beliefs and systemic thinking. Scientific, research quarterly of innovation and creativity in human sciences.7(3), 195-216.{in Persian}.
-Middleton, L. , Hall, H. , Muir, L. & Raeside, R. (2019). The interaction between people, information and innovation: information literacy to underpin innovative work behaviour in a Finnish organization. Proceedings of the Association for Information Science and Technology, 55(1),367-376 . doi:10.1002/pra.2018.14505501040.
-Moradi, M., & Bahrami Nia, S. (2020). The Impact of Librarians' Information Literacy on the Organizational Growth of Public Libraries.Scientific studies.7(23), 63-90. {in Persian}.
-Moghadaszadeh, H., Yaminfirooz, M., & Alimohamadi, K.(2016).Investigating the relationship between information literacy skills and teachers' effectiveness: a case study of primary school teachers in Sari city. Librarianship and information research paper,6(1),306-320. {in Persian}.
-Najafpoyr Moghadam, P., Biranvand, A., & Zarei, S.(2023). Investigating the Impact of Information Literacy and Communication Information Technologies on Knowledge Sharing among Public Library Librarians. Research on Information Science and Public Libraries. 29(1), 108-125 .{in Persian}.



[ Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

-Nazerzade Kermani, F., Adli, F., & Mosallanejad, A. (2011). The Effect of The Job Training Course on the Attitude Toward Organizational Change. Msc. Thesis in educational administration. Al-zahra University. Tehran. Iiran. {in Persian}.

Nemati, M.A., Geranvand, A., Mousavi Amiri, T., & Hashem pour, f.(2015). Investigate the Relationship between Information Literacy and Creativity among Students of Lorestan Payameh Noor University. Journal of Knowledge Retrieval and Semantic Systems.1(4).129-152.{in Persian}..

-Nojoomi, E., & Bagharpour, M. (2019). The relationship between information literacy and knowledge management with the acceptance of organizational change among secondary school principals in Gorgan city. The 7th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies. July 8, Gorgan. Iiran. {in Persian}.

-Norozi, D., Allahi, Z., & Raisi, M. (2021). The Impact of Teachers' Information Literacy on Organizational Innovation and Creativity in Virtual Classrooms. The Thesis of M.Sc. or M.A, International University of Chabahar Graduate School, Iran. {in Persian}.

-Okhot, M. A., Azizi Zarch, M. A. (2019). Investigating the relationship between professional development and information literacy with the educational performance of first grade high school teachers in Yazd. Thesis for Master of Educational Sciences (M.A.) Elementary education trend. Islamic Azad university Ardakan unit. {in Persian}.

-Piri, M., Mhdipour, M., & Babaei, SH. (2019). The Role of Knowledge, Attitude, and Skills of Secondary School Teachers in the Application of Information Technology in the Teaching-Learning Process. Journal of Research in Teaching, 7(2),1-20. {in Persian}.

-Pourshafei, H.(2022). Scientific Research and Composition With The Approach of thesis writing and Article Editing. Four Tree Publications. Birjand. {in Persian}.

-Quaedamini Harouni, A., Sadeghi Deh Cheshmeh, M., Babaee Farsani, M., & Maleki Farsani, G. R. (2022). The impact of transformational leadership on attitude to change through organizational innovation and organizational learning (Case study: faculty members of Islamic Azad University, South Tehran Branch). Psychological researches in management, 8(2), 155-176. (in Persian).

-Rahmanitabar, Z., & Matlebi, D. (2017). Investigating the relationship between information literacy and innovation in teachers of smart schools in the 5th district of Tehran. The third national conference of modern studies and researches in the field of educational sciences and psychology of Iran. {in Persian}.

-Rashvandi, A., & Ashouri, H. (2022). Relationship between information literacy and teaching quality of teachers with academic well-being, with the moderating role of students' study strategies.Journal of Management and educational perspective,3(4),81-102. {in Persian}.

-Radmanesh, N., jamshidian, A., & Rajaipour, S. (2013). Investigating the relationship between information literacy and the level of creativity of teachers of public and non-profit high schools in Khomeini Shahr in the academic year 90-91. Scientific



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

Quarterly(library science, information and information technology),9(32), 7-18. {in Persian}.
-Rajabzadeh, A., & Esmaeelpour, E.(2016). Study on Relationship between Staff's Informational Literacy and Organizational Creativity (Case Study: Simkat Azerbaijan Company). Quarterly Journal of Knowledge and Information Management,3(3),33-47. {in Persian}.
-Resaei, Y., Esmaili, E., & Abbasian, S.(2021). Investigating the relationship between information literacy and tacit knowledge with innovative behaviors in online teaching of primary school teachers. The 9th Scientific Research Conference of Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Damages of Iran. January 24, Urmia. {in Persian}.
-Rocque, R. (2017). Organizational Change. International Journal of Advances in Nursing Management. 5(4), 375-378.
-Royai, H., Zengoui, A., Mali, F., Hosseini, S. M., Hasani, F. A-L., Moghadari, M., Golestani Rad, R., Gholamzadeh, F., & Asgharzadeh Yazdi, F. (2013). Investigating the attitude towards change among elementary school teachers in Birjand city. National conference on changes in the curriculum of education courses. Birjand.Iran. {in Persian}.
-Saatchi, M., Kamkari, K., & Askarian, M. (2010). Psychological tests, Tehran, publishing house. {in Persian}.
-Saatchi, M., Kamkari, K., & Askarian, M. (2012). Psychological tests, Tehran, publishing house. {in Persian}.
-Sadeghi Deh Cheshmeh, M., Quaedamini Harouni, A.(2022). Investigating the Relationship between Media Literacy and Attitude to Change in Cultural Activities of Chaharmahal and Bakhtiari Broadcasting Center. Journal of cultural management,16(55), 87-103. {in Persian}.
-Sadr, N., Khorakian, A., & Malekzadeh, G. (2020). Investigating the effect of Affective Commitment on Employees' Resistance to Change through the Mediating Role of Attitudes and Readiness for Change. Scientific Quarterly Journal of Management Studies (Improvement and Transformation), 29(96), 101-120.
-Saglam, A.C. , Cankaya, I. , Ucer, H. , & Cetin, M. (2017). The Effect of Information Literacy on Teachers' Critical Thinking Disposition. Journal of Education and
Learning, 6(3), 31-40. doi:10.553/jel.v6n3p31.
-Saif, M. H., & Ahmadi, M.(2019). The relationship between information literacy and innovative performance and professional growth of principals and vice-principals of schools in Bastak. The first national conference of cognitive science and education. Bastak. Iran. {in Persian}.
-Salmani, M.(2004). he creative man (inquiry in systematic creativity and innovation). Tehran: Jihad University Teacher Training Unit. {in Persian}.
-Soliman, D. M., & Baher, M., & Soliman, M. R. (2023). The Effect of Information Literacy on Employees' Innovation in Egyptian Official Tourism Organizations. The International Journal of Tourism and Hospitality Studies, 4(1), 179-195.



[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]

-Sung, W., & Kim, C. (2021). A Study on the Effect of Change Management on Organizational Innovation: Focusing on the Mediating Effect of Members' Innovative Behavior. Published in Sustainability, 13(4) , 1-25. doi:10.3390/su13042079.

-Vahdani, F., & Sabouri, N. B., & Ghafarnian, S. (2015). The Relationship among EFL Teachers, Students' Attitudes & Their Teaching-learning Achievements in English. Theory and Practice in Language Studies, 5(12), 2625-2630. doi:http://dx.doi.org/10.17507/tpls.051226.

-Vazifeh Damirchi, O., & Hajnori, Z.(2019). The Relationship between Information Literacy and Social Intelligence with Organizational Innovation of Education Teachers in Ardabil. A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirments for The Degree of M.A in Executive management, Islamic Azad University Germi Branch, Iran. {in Persian}.

-Wen, J. R., & Shih, W. L. (2006). Exploring the information literacy competence standards for elementary and high school teachers. Computers & Education. 50(2008),787-806.

-Yarmoradi, F., Shabani, Z., & Rahimi, H. (2019). Prognosis of professional commitment of teachers of exceptional schools of Lorestan based on self-efficacy and innovative behavior of teachers of exceptional schools of Lorestan. MSc Thesis. Fahangian University. Faculty(Department) of Nasibeh Tehran. Iiran. . {in Persian}.

-Yarmoradi, F., Shabani, Z., & Rahimi, H. (2019). Prognosis of professional commitment of teachers of exceptional schools of Lorestan based on self-efficacy and innovative behavior of teachers of exceptional schools of Lorestan. MSc Thesis. Fahangian University. Faculty(Department) of Nasibeh Tehran. Iiran. . {in Persian}.

-Yazdani, F. (2012). Designing a tool to measure the information literacy of Payam Noor University students in Hamadan province. Information and Communication Technology Quarterly in Educational Sciences, 2(4), 29-52. {in Persian}.

-Yazdani, M., & Mousavi, M. (2017). Identifying the status of information literacy skills of primary teachers in the three districts of Kermanshah. Scientific Quarterly. 10(37),95-108. {in Persian}.

-Zeena, M. A., & Matore, M. E. E. M. (2019). Factors Influencing Teachers Innovative Behaviour: A Systematic Review. Creative Education. 10, 2869-2886.

-Zerehsaz, M., Mohammad Hasani, N., & Bineshian.(2018). Investigating the relationship between information literacy of sixth grade teachers of semnan city With their different teaching methods. A Thesis Submitted in Fulfillment of the Requirement for the Degree of Master of Art in Knowledge & Information Science. {in Persian}.

[ Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24 ]

[ DOI: 10.61882/meo.14.1.187 ]