



تأثیر سواد علمی دستیاران دانشگاه علوم پزشکی بر خودکارآمدی

سید مهدی شجاعی لنگری: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
رضا یوسفی سعیدآبادی: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، (* نویسنده مسئول)
rezayusefi2022@gmail.com
مریم تقوایی: استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

کلیدواژه‌ها

سواد اطلاعاتی،

خودکارآمدی،

دستیاران پزشکی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۲۶

تاریخ چاپ: ۱۴۰۱/۱۱/۱۸

زمینه و هدف: جهت برخورداری از جامعه سالم نیاز هست تا دانشجویان از سواد علمی برخوردار باشند؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر تأثیر سواد علمی بر خودکارآمدی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران بود.
روش کار: این پژوهش با رویکرد آمیخته انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی، اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران به تعداد ۲۰ نفر و در بخش کمی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی مازندران به تعداد ۱۶۶۵ نفر تشکیل می‌دادند که در بخش کیفی تعداد ۱۰ نفر و در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۱۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته سواد اطلاعاتی، پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی و معادلات ساختاری استفاده شد.
یافته‌ها: نتایج نشان داد که سواد اطلاعاتی دارای ۹ بعد مدیریت اطلاعات، کاربر اطلاعات، شناسایی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، انتشار اطلاعات، نیاز اطلاعاتی، ذخیره سازی اطلاعات، تحلیل انتقادی اطلاعات و بازیابی اطلاعات می‌باشد که بعد مدیریت اطلاعات با میانگین رتبه‌ای ۵/۸۱ دارای بالاترین رتبه است. همچنین تأثیر سواد اطلاعاتی بر خودکارآمدی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران مثبت و معنی‌دار می‌باشد و مدل ارائه شده دارای برازش مناسب می‌باشد.
نتیجه‌گیری: به طور کلی می‌توان بیان داشت که برخورداری از مهارت‌های سواد اطلاعاتی منجر تبدیل شدن دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی به افرادی توانمند خواهد بود و توسعه سلامتی در جامعه را در پی دارد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Shujaei Langari SM, Usefi Saeidabadi R, Taghvaei M. Identifying Organizational Empowering Dimensions of Employees with a Psychological Approach. Razi J Med Sci. 2023;29(11): 504-513.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) صورت گرفته است.



Original Article

Identifying Organizational Empowering Dimensions of Employees with a Psychological Approach

Seyyed Mehdi Shujaei Langari: PHD Student of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Reza Usefi Saeidabadi: Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. (* Corresponding author) rezayusefi2022@gmail.com

Maryam Taghvae: Assistant Professor, Department of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract

Background & Aims: Empowerment is the most important challenge for managers in this era. Because organizations are subject to rapid and unpredictable changes. Among the most important factors of these changes, we can mention the increasing global competition, the development and expansion of information technology, and changes in the characteristics and demands of customers. The change in the conditions of today's organizations has led to a change in their attitude towards human resources. In this situation, the employees of the organization have become the main operators of the workflow and partners of the organization. Empowerment, as one of the approaches to human resources development in the last few decades, has become the basis for many positive developments in the implementation of the work activities of employees. In today's changing conditions, organizations have no choice but to make proper use of human resources. Based on this, the only factor that creates balance in the organization will be employee empowerment. Empowerment is a tool that aligns individual goals with organizational goals and creates the belief that the progress of the organization will bring benefits to the employees. Empowering people means encouraging people to participate more in decisions that are effective in their activities, that is, providing a space for people to be able to create good ideas and bring them to life. Empowerment is a vital element of business in the new world. Goals such as getting closer to the customer, improving services, continuously providing innovation, increasing productivity, and taking control of the field will be achieved for organizations that have found new ways to empower their employees. Empowerment is a new stimulus for growing organizational environments that leads to employee mobility and creativity. On the other hand, due to the rapid growth of technology and the change in work, as well as the replacement of computers, robots, and fully automatic devices in jobs, important strategic empowerment for the development of various organizations to adapt to external changes and one It is one of the main issues of organizations. On the other hand, the main feature of empowering employees is aligning individual and organizational goals. In any case, empowerment can be seen as including a set of measures and methods that change the behavior of employees and make them more ready to take better decisions according to the conditions of the organization and by presenting Khalatit, in demanding team activities, should lead the organization in the direction of productivity. On the other hand, one of the effective factors of organizational effectiveness in sports environments is skilled and efficient human resources. The findings showed that there is a relationship between employee empowerment and job satisfaction. Also, empowered employees are likely to increase their motivational feelings, which helps them to gain the necessary power and control and acquire the necessary knowledge and skills to address the needs of customers. obtain It seems that the psychological approach is one of the other effective components of organizational empowerment mechanisms, and according to past studies, the psychological approach is also influenced by the human spirit and its dimensions; Therefore, in this research, an attempt is made to identify the organizational empowering dimensions of employees with a psychological approach.

Keywords

Organizational Enabler of Employees, Mental Health, Education Staff

Received: 17/12/2022

Published: 07/02/2023

Methods: The research method was a combination of exploratory mixed research (qualitative-quantitative). The statistical population of the research in the qualitative part included the selected experts of Mazandaran Education Organization with experience in management and policy-making, to reach a consensus in the Delphi method, the sample size in the qualitative part was determined by taking into account the law of saturation to the number of 20 people. And in the quantitative part, the statistical population included the employees of education departments of 32 districts and cities of Mazandaran province. In the quantitative section, the sample size was determined to be 320 using the Karjesi and Morgan table. The sampling method in the quantitative part was random. The method of collecting information is the library method, and the measurement tool in the qualitative part is a semi-structured interview in the quantitative part, it includes a researcher-made questionnaire, the questions of which were taken from the data obtained from the interview. Determining the validity of the present research questionnaire was carried out by two methods: 1. Formal and 2. Content. In the formal method, the questionnaire was given to a group of experts. To analyze the data, the Delphi technique was used in the qualitative part and the Friedman test was used in the quantitative part.

Results: The findings showed that in terms of prioritization, the dimensions of organizational empowerment of employees are as follows. 1) Decision making 2) Citizenship skills 3) Individual characteristics 4) Cooperation.

Conclusion: Empowering employees is a new method that is used by managers to increase productivity by increasing employees' commitment to the organization and vice versa. Empowerment is a different way for people to work with each other, and its main goal is to change the management structure from a traditional and pyramidal form to a cooperative structure. Empowerment is not only a kind of internal work motivation but also an active motivational tendency. Empowerment, as a new way of creating motivation, has become one of the hottest topics in management today. The existence of rapid changes, technological advances, and open and hidden competition in the world has made the importance and necessity of empowerment more obvious. Empowerment is achieved through internal and external challenges of the organization. External challenges include increasing the acceleration of changes, a competitive environment, new expectations of customers, and new market conditions. Internal challenges emphasize the maintenance of existing human resources, increasing the level of motivation, growth, and flourishing of talent and skills of employees. Empowerment is widely used in different ways. Many managers in the workplace talk about empowerment, and writers and experts recommend empowerment management as a solution to many organizational problems. Empowerment has been used for years in areas such as social work, urban redevelopment, and foreign development.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Shujaei Langari SM, Usefi Saeidabadi R, Taghvaei M. Identifying Organizational Empowering Dimensions of Employees with a Psychological Approach. Razi J Med Sci. 2023;29(11): 504-513.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

جهان به سرعت دگرگون می‌شود و دانشجویان از جمله دانشجویان پزشکی موظفند در سرتاسر عمر خود دانش خویش را روزآمد کنند؛ چرا که در عصر اطلاعات دانشجویان نه تنها به سواد عمومی اطلاعات شامل خواندن، نوشتن و حساب کردن و سواد تکنولوژی اطلاعات نیاز دارند بلکه به سواد اطلاعاتی نیز نیازمند هستند (۱). سواد اطلاعاتی به معنای توانایی در اتخاذ رفتار اطلاع‌یابی مناسب به منظور شناسایی اطلاعات مورد نیاز برای تأمین نیازهای اطلاعاتی است، به طوری که دسترسی به اطلاعات مورد نیاز به استفاده صحیح، اخلاقی و مؤثر از اطلاعات در جامعه منجر شود (۲). سواد اطلاعاتی وسیله‌ای است برای توانمندی فردی و این توانمندی به مهارت فرد در تحلیل و انجام تحقیقات و استقلال او در جستجوی حقیقت کمک می‌کند. سواد اطلاعاتی به فرد توانایی بحث می‌بخشد این مهارت فرد را برای یادگیری مادام‌العمر آماده می‌کند و موجب می‌شود تا افراد از موفقیت در تأمین نیازهای اطلاعاتی لذت ببرند (۳). فرد با سواد اطلاعاتی، فردی است که توانایی تشخیص نیاز به اطلاعات را دارد و می‌تواند منابع اطلاعاتی معتبر را شناسایی و بازیابی نماید و استفاده مؤثری از اطلاعات بنماید و در صورت لزوم اطلاعات خود را با دیگران به اشتراک بگذارد. فرد با سواد اطلاعاتی، همواره در پی یادگیری است و برای یادگیری مادام‌العمر آماده است. با وجود آشکار بودن ارزش اطلاعات و نقش آن در توسعه، هنوز برخی جوامع به این مهم پی نبرده‌اند، بنابراین برای تولید، سازماندهی، اشاعه و دسترسی به آن اقدام لازم صورت نمی‌گیرد. این امر باعث شده است تا فاصله اطلاعاتی یا به اصطلاح امروز شکاف دیجیتالی عمیقی میان جوامع و حتی قشرهای مختلف یک کشور به وجود آید (۴). در جامعه اطلاعاتی امروز دانشجویان باید مهارت‌های مرتبط با جستجو، ارزیابی، پردازش و انتقال اطلاعات را به دست آورند. از آن جایی که رشته‌های علوم پزشکی علاوه بر گذراندن دروس نظری، به صورت تجربی نیز در مراکز درمانی و بالینی مربوط به هر رشته، با بیماران و مراجعین خاصی سروکار دارند، پس ارتقاء سطح سواد اطلاعاتی می‌تواند تأثیر زیادی بر مهارت‌های بالینی داشته باشد (۵).

کسب مهارت‌های سواد اطلاعاتی، دانشجویان را توانمند در فراگیری و کسب دانش جدید کرده، ضمن بهره‌گیری از تکنیک و مهارت‌های مربوط به فناوری‌های جدید، می‌توانند به عنوان جامعه پویای دانش‌پژوه در روند بهبود کیفیت در زمینه شغلی و نیز تولیدات علمی کشور موثر بوده و از لحاظ اقتصادی نیز ضمن شکوفایی علم و دانش در زمینه ثبت اختراعات جدید نیز باعث افتخار کشور باشند. به روز بودن اطلاعات و درک نیاز به آموزش بیشتر برای رفع مشکلات بالینی بسیار ضروری است (۶). خودکارآمدی به عنوان یکی از سازه‌های تبیین‌کننده انگیزش می‌تواند در زمینه تفکر به ویژه تفکر انتقادی مورد مطالعه قرار گیرد. خودکارآمدی به عنوان وسیله‌ای جهت درک تغییرات رفتاری برای اولین بار در سال ۱۹۷۷ توسط بندورا (Bandura) بیان شد. به عقیده وی خودکارآمدی شامل باورهای فرد در ارتباط با توانایی‌هایش برای انجام تکالیفی است که می‌تواند بر رویدادهای زندگی‌اش در آینده تأثیر بگذارد (۷). در محیط‌های تحصیلی، خودکارآمدی به باورهای دانشجویان در ارتباط با توانایی انجام وظایف درسی تعیین شده اشاره دارد. دانشجویانی که معتقدند در تحصیل می‌توانند موفق باشند، تمایل، تلاش و استقامت بیشتری در انجام وظایف درسی نشان می‌دهند و به توانایی خود، اطمینان بیشتری دارند (۸). عقاید مرتبط با خودکارآمدی، بر اهداف و آرزوها اثر می‌گذارند و تشکیل‌دهنده پیامدهای رفتار انسان می‌باشند (۹).

خودکارآمدی مشخص می‌کند افراد چگونه موانع را بررسی می‌کنند. افرادی که خودکارآمدی پایینی دارند، به آسانی در روبه‌رو شدن با مشکلات متقاعد می‌شوند که رفتار آنها بی‌فایده است و سریع دست از تلاش برمی‌دارند (۱۰). اما افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند، موانع را به وسیله بهبود مهارت‌های خودمدیریتی و پشتکار برداشته و در برابر مشکلات ایستادگی دارند (۱۱). در این دوره در سازمان‌های آموزشی از جمله دانشگاه‌ها که در توسعه فرهنگ و پیشرفت جوامع نقش زیربنایی ایفا می‌کند، سواد اطلاعاتی دانشجویان بسیار مهم می‌باشد. با توجه به اینکه دانشجویان و دستیاران دانشگاه‌های علوم پزشکی در آینده‌ای نه چندان دور نقش مهمی در سلامت جامعه دارند، لذا این دانشجویان باید از

نمونه آماری و روش نمونه‌گیری در بخش کیفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با در نظر گرفتن قانون اشباع به تعداد ۱۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پژوهشگر بعد از مصاحبه نهم با اشباع داده‌ها مواجه شد، ولی جهت اطمینان از کفایت داده‌ها، فرایند مصاحبه تا نفر دهم ادامه یافت، لذا نمونه آماری در این بخش ۱۰ نفر می‌باشد. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=0.05$ ، تعداد ۳۱۳ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

گردآوری داده‌ها در این پژوهش از دو طریق انجام گرفت: روش کتابخانه‌ای که در بخش مبانی نظری و بررسی دیدگاه‌های صاحب‌نظران و تدوین پیشینه پژوهش پیرامون موضوع پژوهش استفاده شد و محقق با بررسی و مراجعه به اسناد و مدارک در کتابخانه‌ها و سایت‌های مختلف به جمع‌آوری ادبیات پژوهش پرداخت. روش میدانی که در آن گردآوری داده‌ها در دو مرحله انجام شد: بخش کیفی که در آن برای جمع‌آوری داده‌های کیفی از سه طرح می‌توان بهره گرفت: مصاحبه‌های عمیق، مصاحبه‌های ساختار یافته و مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته. در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته استفاده شد و در بخش کمی براساس معیارهای استخراج شده از مرحله کیفی به طراحی پرسش‌نامه محقق ساخته سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین‌گرایی و پرسش‌نامه تفکر انتقادی و خودکارآمدی جهت جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شد.

فرایند مصاحبه اینگونه بود که در هر جلسه مصاحبه، مصاحبه شونده‌گان با اهداف مصاحبه آشنا شدند. میانگین زمان هر مصاحبه ۶۵ دقیقه و نکات کلیدی هر مصاحبه توسط مصاحبه‌گر یادداشت برداری شد. به منظور کاهش تاثیر نحوه مصاحبه در آرایه اطلاعات، تمامی مصاحبه‌ها توسط شخص پژوهشگر انجام پذیرفت. پس از شناسایی شاخص‌ها از طریق مصاحبه با متخصصان، پرسش‌نامه اولیه تهیه و طی سه مرحله تعدیل و اصلاحات لازم در آن به عمل آمد. از طریق این پرسش‌نامه شاخص‌ها مورد بررسی، اصلاح و تایید نهایی

خودکارآمدی بالایی برخوردار باشند (۱۲). از طرفی با توجه به نقشی که دانشجویان در حین تحصیل و پس از تحصیل در حوزه‌های پژوهشی و آموزشی برعهده دارند، تعیین سطح سواد اطلاعاتی برای این گروه، نقطه کانونی مناسبی برای آغاز آموزش سواد اطلاعاتی می‌باشد (۱۳). دانشجویان باید توانایی انتخاب ابزارهای مناسب را برای جستجوی اطلاعات داشته و از راهبردهای مناسب جستجو نیز برای دستیابی سریع به اطلاعات مورد نیاز برخوردار شوند. بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر این است که: تاثیر سواد علمی بر خودکارآمدی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران به منظور ارائه مدل چگونه است؟

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1399.159 در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. در رویکرد کیفی از روش دلفی و در رویکرد کمی چون به بررسی وضعیت موجود پرداخته، از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری مورد مطالعه از دو گروه تشکیل شده است. در بخش کیفی اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران که دارای مرتبه علمی دانشیار و بالاتر و دارای سابقه کاری بالای ۱۰ سال بودند به تعداد ۲۰ نفر از آنان مورد شناسایی قرار گرفته و در بخش کیفی از نظرات آنان استفاده شد که انتخاب مشارکت کنندگان در پژوهش کیفی با هدف دستیابی به بیشترین اطلاعات در مورد پدیده مورد بررسی انجام شد و از نظرات آن‌ها استفاده شد. معیار ورود افراد در بخش کیفی مطالعه جهت تهیه ابزار پرسشنامه، صرفاً آندسته از صاحب‌نظرانی بود که در زمینه سواد اطلاعاتی صاحب نظر بوده و یا در این زمینه تجربه ای داشتند و در بخش کمی نیز کلیه دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران به تعداد ۱۶۶۵ نفر که در بخش کمی از نظرات آنان استفاده شد.

برای تحلیل داده‌های کیفی پژوهش از تحلیل محتوا استفاده شد. در این طرح مراحل تحلیل داده‌های کیفی گردآوری شده، در دو مرحله کدگذاری باز و کدگذاری محوری انجام شده است. در بخش کمی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است و در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، نمودار و جدول استفاده شده است. در بخش آمار استنباطی برای بررسی سوال‌های پژوهش از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS²¹ و PLS انجام گرفت.

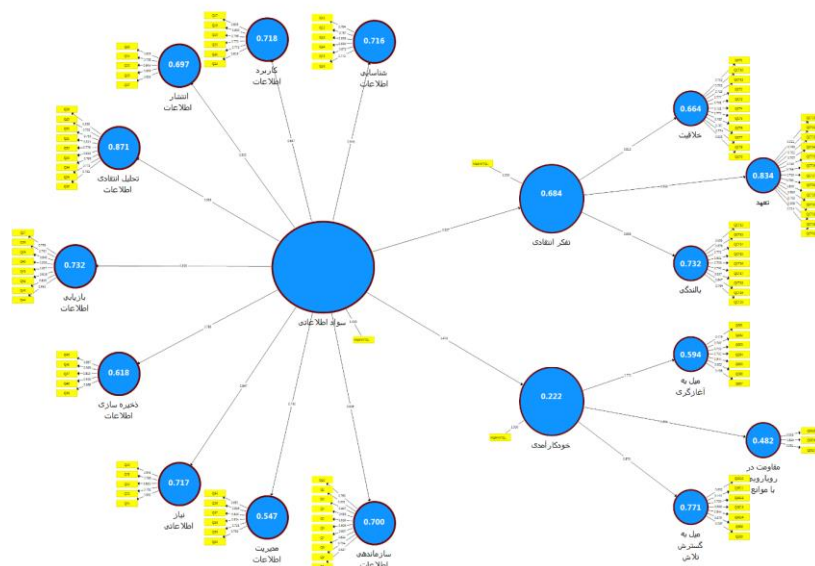
یافته‌ها

مدل تاثیر سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین گرایي بر تفکر انتقادی و خودکارآمدی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل براساس روابط بین متغیرها با استفاده از نرم افزار PIs محاسبه شد که در نمودارهای ۱ و ۲ و جدول ۱ ارائه شده است.

قرار گرفتند. در بخش کمی از دو پرسش‌نامه به شرح ذیل استفاده شد:

پرسش‌نامه محقق ساخته سواد اطلاعاتی: این پرسش‌نامه دارای ۶۰ سوال و ۹ بعد «سازماندهی اطلاعات، شناسایی اطلاعات، کاربرد اطلاعات، انتشار اطلاعات، تحلیل انتقادی اطلاعات، بازیابی اطلاعات، ذخیره سازی اطلاعات، نیاز اطلاعاتی و مدیریت اطلاعات» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود.

پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر و همکاران (۱۹۸۲): این پرسش‌نامه دارای ۱۷ سوال و ۳ بعد «میل به آغازگری، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و مقاومت در رویارویی با موانع» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، بی‌نظر، موافق و کاملاً موافق) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. همچنین در این پرسش‌نامه سوال‌های شماره ۱ الی ۷ بعد میل به آغازگری و سوال‌های شماره ۸ الی ۱۴ بعد میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و سوال‌های شماره ۱۵ الی ۱۷ بعد مقاومت در رویارویی با موانع را می‌سنجد.



نمودار ۱- مدل ساختاری تاثیر سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین گرایي بر خودکارآمدی

کتاب‌شناسی و یا توانایی استفاده مؤثر از منابع اطلاعاتی مختلف نیست، بلکه مهارت‌های تفکر انتقادی و تحلیلی بر حسب استفاده از اطلاعات و نیز توانایی خلق ایده‌های جدید از اطلاعات فعلی و دانش قبلی را نیز در بر می‌گیرد. لذا سواد اطلاعاتی بر تفکر انتقادی می‌تواند تاثیرگذار باشد (۱۲). از طرفی دانشجویانی که ماهیت و گستره اطلاعات مورد نیاز خود را تشخیص می‌دهند، به شکل مؤثر و کارآمد به اطلاعات مورد نیاز دست می‌یابند، اطلاعات و مآخذ آن را به صورت منتقدانه ارزیابی می‌کنند، اطلاعات انتخاب شده را بر مبنای دانش و نظام ارزشی خود تلفیق می‌دهند و با حفظ قوانین اخلاقی به استفاده مؤثر از اطلاعات به دست آمده می‌پردازند (۴). برخورداری از مهارت‌های سواد اطلاعاتی منجر به بالا رفتن احساس خودباوری و افزایش اعتماد به نفس دانشجویان می‌شود. دانشجویانی که به توانایی خود برای رسیدن به منابع اطلاعاتی مورد نیاز اعتماد داشته باشند به افرادی توانمند تبدیل خواهند شد که از برخورد با مشکلات و مسائل هراسی ندارند، این افراد همیشه در حال یادگیری و حل مسائل هستند. چنین ویژگی‌هایی در دانشجویان منجر به بالا رفتن حس خودباوری و افزایش خودکارآمدی آنان می‌شود. سواد اطلاعاتی به

مدیریت اطلاعات با مقادیر ۰/۸۵۶، ۰/۸۴۷، ۰/۸۴۶، ۰/۸۳۶، ۰/۸۳۵، ۰/۷۸۶ و ۰/۷۴۰ در رده های بعدی بر حسب مقادیر ضریب مسیر قرار دارند. در میان ابعاد تفکر انتقادی ابعاد تعهد و خلاقیت به ترتیب با ضرایب مسیر ۰/۹۱۳ و ۰/۸۱۵ دارای بالاترین ضرایب در این مدل هستند و در میان ابعاد متغیر خود کارآمدی بالاترین و پائین ترین ضرایب مسیر به ترتیب به ابعاد میل به گسترش تلاش و مقاومت در رویارویی با موانع با مقادیر ۰/۸۷۸ و ۰/۶۹۴ مربوط هستند. در مقایسه میزان R^2 ، بیشترین میزان در میان ابعاد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین به بعد تحلیل انتقادی اطلاعات با مقدار ۰/۸۷۱ مربوط می‌شود.

با توجه به نمودارهای ۳ و نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۱، بین متغیر مکنون برون‌زا (سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین) با متغیرهای مکنون درون‌زای (خودکارآمدی)، براساس ضرایب مسیر، بارهای عاملی (۰/۴۷۱) برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقادیر آماره تی برای خودکارآمدی (۹/۶۳۱) در خارج بازه (۲/۵۸) و (-۲/۵۸) قرار دارد در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر تاثیر سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین گرایی بر خودکارآمدی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران معنی دار شده است.

جدول ۱- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	SD	سطح معنی داری	آماره t	R2	میانگین نمونه	ضریب استاندارد
سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین گرایی و خودکارآمدی	۰/۰۴۹	۰/۰۰۰	۹/۶۳۱	۰/۲۲۲	۰/۴۲۸	۰/۴۷۱

بحث

عنوان یکی از مهارت‌های اساسی زندگی در هزاره جدید شناخته می‌شود (۹).

در جامعه ای که عصر اطلاعات نام گرفته است، مهارت دستیابی مؤثر به اطلاعات مورد نظر، با صرف حداقل زمان و هزینه، مهارت اساسی و ارزشمندی برای همه افرادی است که به دنبال پیشرفت هستند و این مهارت را امروزه سواد اطلاعاتی می‌نامند (۵). سواد اطلاعاتی وسیله‌ای است برای توانمندی فردی و این توانمندی به مهارت فرد در تحلیل و انجام تحقیقات و استقلال او در جستجوی حقیقت کمک می‌کند. سواد

نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد؛ تاثیر سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین گرایی بر خودکارآمدی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران مثبت و معنادار می‌باشد. این یافته با نتایج مطالعه گیلبرت (Gilbert) و همکاران (۲۰۱۹) (۱۱)، پورتله (Purtle) و همکاران (۲۰۲۰) (۵) و نیلسون (Nelson) و همکاران (۲۰۱۷) (۱۳) همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که؛ سواد اطلاعاتی فقط شامل مهارت‌های کتابخانه‌ای یا

پیشنهادات

با توجه به نتایج تحقیق به مدیران و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می‌شود که؛ با برنامه‌ریزی‌های علمی و منسجم نسبت به ارتقاء سواد اطلاعاتی در دانشجویان همت گمارند تا از این طریق موجب بهبود خودکارآمدی آنان شوند.

نتیجه‌گیری

در این پژوهش، تاثیر سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین‌گرایی بر تفکر انتقادی و خودکارآمدی دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران به منظور ارائه مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که؛ متغیر سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین‌گرایی دارای ۹ بعد «سازماندهی اطلاعات، شناسایی اطلاعات، کاربرد اطلاعات، انتشار اطلاعات، تحلیل انتقادی اطلاعات، بازیابی اطلاعات، ذخیره سازی اطلاعات، نیاز اطلاعاتی و مدیریت اطلاعات» است که از میان ابعاد سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین‌گرایی، بعد مدیریت اطلاعات دارای بالاترین رتبه است و مدیریت اطلاعات، کاربرد اطلاعات، شناسایی اطلاعات، سازماندهی اطلاعات، انتشار اطلاعات، نیاز اطلاعاتی، ذخیره سازی اطلاعات، تحلیل انتقادی اطلاعات و بازیابی اطلاعات به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. نتایج آزمون معادلات ساختاری نشان داد تاثیر سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین‌گرایی بر تفکر انتقادی و خودکارآمدی در دانشجویان تحصیلات تکمیلی و دستیاران دانشگاه علوم پزشکی استان مازندران مثبت و معنادار می‌باشد و تاثیر سواد اطلاعاتی با رویکرد پسانوین بر تفکر انتقادی نسبت به خودکارآمدی بیشتر است. همچنین مدل ارائه شده دارای برازش مناسب می‌باشد.

References

- Fortin J, Leblanc M, Elgbeili G, Cordova MJ, Marin MF, Brunet A. The mental health impacts of receiving a breast cancer diagnosis: A meta-analysis. *Br J Cancer*. 2021;125(11):1582-1592.
- Harada Y, Kubota Y, Hirayama Y, Otaki J, Mitoma H. Medical School Staff's Standardized

اطلاعاتی به فرد توانایی بحث می‌بخشد این مهارت فرد را برای یادگیری مادام‌العمر آماده می‌کند و موجب می‌شود تا افراد از موفقیت در تامین نیازهای اطلاعاتی لذت ببرند (۱۳). از طرفی برای این که امروزه دانشجویان بتوانند در یک جامعه اطلاعاتی با موفقیت عمل کنند، در مرحله اول نیازمند شناخت کافی از ابزارها و امکانات جستجو در محیط‌های الکترونیکی و سپس به کارگیری آن‌ها با بهره‌گیری از مهارت‌های تفکر انتقادی جهت بررسی محتوای اطلاعات و اشاعه‌گزینشی اطلاعات و بهره‌وری مؤثر از آن می‌باشند (۳). در دوره‌ای که حجم عظیم اطلاعات در فضای جامعه اطلاعاتی و پدیده ریزش کاذب اطلاعات وجود دارد، تنها استفاده از تکنولوژی اطلاعات نمی‌تولند جوابگوی رفتار اطلاع‌یابی باشد، بلکه اطلاع‌یابی مؤثر و بهره‌گیری از سواد اطلاعاتی، لازمه برخورداری از مهارت‌های تفکر انتقادی شامل استدلال در زمینه اطلاعات موجود، استنباط اطلاعات، تحلیل و سپس ارزشیابی اطلاعات است. خودکارآمدی نیز از جمله عواملی است که به فرد کمک می‌کند سطح بالایی از عملکرد و پیشرفت را بروز دهد (۱۱). در دانشجویان خودکارآمدی حتی بیش از توان یادگیری، موجب پیشرفت و موفقیت تحصیلی می‌شوند. همچنین افراد دارای خودکارآمدی بالا برای رسیدن به اهداف خود رغبت زیادی دارند و به جای تمرکز بر شکست‌ها و نقاط ضعف، بر ویژگی‌های مثبت و پیروزی‌ها متمرکز هستند که این امر موجب می‌شود آنان در کارشان موفق شوند (۴).

محدودیت‌ها

یکی از محدودیت‌های این تحقیق ممکن است این باشد که تأکید صرف بر ارتقاء سواد اطلاعاتی ممکن است تمامی جوانب مؤثر بر خودکارآمدی دانشجویان را پوشش ندهد. عوامل دیگری مانند حمایت‌های اجتماعی، انگیزه‌های درونی یا حتی شرایط اقتصادی دانشجویان می‌تواند بر خودکارآمدی آن‌ها تأثیرگذار باشد. بنابراین، تمرکز بر تنها یک عامل می‌تواند محدودیتی در کلی‌نگری و جامعیت تحقیق ایجاد کند.

Patient Experience Alters their Understanding of Student Education. *Tohoku J Exp Med.* 2022;256(1):63-71.

3. Mazzocato P, Stenfors-Hayes T, von Thiele Schwarz U, Hasson H, Nyström ME. Kaizen practice in healthcare: a qualitative analysis of hospital employees' suggestions for improvement. *BMJ Open.* 2016;6(7):e012256.

4. Bunner J, Prem R, Korunka C. Perceived organizational support and perceived safety climate from the perspective of safety professionals: Testing reciprocal causality using a cross-lagged panel design. *J Safety Res.* 2021;78:1-8.

5. Purtle J, Nelson KL, Counts NZ, Yudell M. Population-Based Approaches to Mental Health: History, Strategies, and Evidence. *Annu Rev Public Health.* 2020;41:201-221.

6. Helland SH, Bjørkkjær T, Grasaas E, Øverby NC. Staff feeding practices, food neophobia, and educational level in early education and care settings: A cross-sectional study. *Appetite.* 2023;180:106379.

7. Gunnell D, Kidger J, Elvidge H. Adolescent mental health in crisis. *BMJ.* 2018;361:k2608.

8. Eales S. A focus on mental health. *Br J Nurs.* 2019;28(18):1213.

9. Nesi J. The Impact of Social Media on Youth Mental Health: Challenges and Opportunities. *N C Med J.* 2020;81(2):116-121.

10. Ledoux K, Forchuk C, Higgins C, Rudnick A. The effect of organizational and personal variables on the ability to practice compassionately. *Appl Nurs Res.* 2018;41:15-20.

11. Gilbert MH, Dextras-Gauthier J, Fournier PS, Côté A, Auclair I, Knani M. Organizational constraints as root causes of role conflict. *J Health Organ Manag.* 2019;33(2):204-220.

12. Etherington C, Burns JK, Kitto S, Brehaut JC, Britton M, Singh S, et al. Barriers and enablers to effective interprofessional teamwork in the operating room: A qualitative study using the Theoretical Domains Framework. *PLoS One.* 2021;16(4):e0249576.

13. Nelson-Brantley HV, Ford DJ. Leading change: a concept analysis. *J Adv Nurs.* 2017;73(4):834-846.