



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

زمان پذیرش نهایی: ۹۹/۱۱/۲۵

بررسی رابطه سواد اطلاعاتی بر عملکرد مدیریتی و عملکرد مدیران و کارکنان

(بانک رفاه)

دکتر سارا الهامی مجد

Primlife.majd@yahoo.com

چکیده:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - تحلیلی با استفاده از ابزار پرسشنامه می باشد. هدف این پژوهش بررسی رابطه سواد اطلاعاتی بر عملکرد مدیریتی و عملکرد مدیران و کارکنان می باشد. جامعه آماری پژوهش مدیران کارکنان بانک رفاه بوده اند و تعداد نمونه ۵۰ نفر در نظر گرفته شد. روایی سؤالات پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی آن نیز با آزمون آلفای کرونباخ ۰/۷۸ محاسبه شد. این پرسشنامه پس از تأیید و تعیین روایی و پایایی، توسط محقق در بین کارکنان بانک رفاه با روش نمونه گیری تصادفی ساده توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پرسشنامه، از نرم افزار SPSS استفاده شده است. آزمون کولموگروف اسمیرنوف غیرنرمال بودن داده ها را نشان داد که در نهایت برای بررسی فرضیات پژوهش از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن استفاده شده است. نتایج آزمون اسپیرمن نشان داد که رابطه همبستگی بین متغیرهای سواد اطلاعاتی بر عملکرد مدیریتی و عملکرد کارکنان با ضریب ۰/۶۰۰ و  $sig=0.004$  تایید شده و با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد قبول است. به دلیل این که سطح معناداری در ضریب همبستگی کمتر از پنج درصد است، لذا رابطه مستقیم و معناداری بین سواد اطلاعاتی بر عملکرد مدیریتی و عملکرد کارکنان وجود دارد و در نتیجه فرض  $H_0$  رد شده و فرض  $H_1$  مورد تأیید است.

واژگان کلیدی: سواد اطلاعاتی، عملکرد مدیریتی، عملکرد کارکنان، بانک رفاه



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

## مقدمه

ارزیابی عملکرد کارکنان، سواد اطلاعاتی آنها به دلیل نقش بی بدیل خود، در برابر سایر عوامل و وظایف جایگاه ویژه ای دارد، کشورهای گوناگون طی دهه های گذشته تلاش زیادی برای تحقق انقلاب آموزشی در سازمانها، کرده اند و پیش بینی می شود در طول دهه حضور خود رانشان دهد. در آینده نیز پدیده فناوری اطلاعات و ارتباطات حکم یکی از محورهای اساسی تغییر و نوآوری در صحنه تعلیم و تربیت جهان حفظ می کند. از این رو توجه سازمانها بیشتر به سمت کارکنانی می رود که از سواد اطلاعاتی برخوردارند و این به دلیل انفجار اطلاعات، آلودگی اطلاعات و ضرورت استخراج مناسب منابع معتبر و لزوم به کارگیری سواد اطلاعاتی در سازمانها محسوس تر از قبل می شود سازمانها نیز باید جهت ایجاد انگیزش و بروز رسانی کارکنان خود سواد اطلاعاتی آنها را یکی از معیارهای ارزیابی عملکرد کارکنان خود قرار دهند (تابلی و همکاران، ۱۳۹۴: ۱). یونسکو سواد اطلاعاتی را به عنوان یکی از حقوق اساسی بشر، ضروری برای توسعه ملی، رفاه شهروندی، اقتصادی و استانداردهای آموزشی تأیید کرده است (اشرفی ریزی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۸). برخی از پژوهشگران سواد اطلاعاتی را با میزان استفاده از فناوری مرتبط دانسته اند (تپول و تکانت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵: ۳). سواد اطلاعاتی عنصر اصلی یادگیری مادامالعمر است، به همین علت قابلیت های سواد اطلاعاتی یادگیری را گسترش میدهد (زرتشتیان و همکاران، ۱۳۹۶: ۴۲). سواد اطلاعاتی یک قابلیت است. قابلیتی که فرد را قادر می سازد در ابتدا نیاز اطلاعاتی خود را تشخیص داده و سپس اطلاعات مرتبط به آن را به دست آورده و در نهایت به نحوی موثر و کارآمد از این دستاوردها استفاده نماید (و ن دن ورد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰: ۱۷). رشد و توسعه سواد اطلاعاتی در دهه های اخیر معلول فزونی و تنوع اطلاعات نظام های اطلاعاتی است. امروزه در نظر گرفتن میزان اطلاعات و دانش به عنوان قدرت یک کشور، امر بدیهی است. افراد یک جامعه، به ویژه کسانی که در رشد جامعه نقش اساسی دارند. باید آموزش داده شوند تا بدانند که اطلاعات چیست، چه ارزشی در توسعه دارد، چگونه می توان آن را به دست آورد و به صورت مؤثر از آن استفاده کرد. برداشت اشتباه از مفهوم سواد اطلاعاتی و تلقی سواد رایانه ای یا سواد کتابخانه ای و یا رفتار اطلاع یابی به عنوان سواد اطلاعاتی، نکته قابل تأملی است که هنوز با انتشار روزافزون منابع علمی در این حوزه به چشم می خورد (پورکیانی و کاشی گوکی، ۱۳۹۳: ۱). امروزه اهمیت سواد اطلاعاتی نیز بر هیچ کس پوشیده نیست به طوری که بدون وجود این، نمی توان از میان حجم عظیم اطلاعات راه صود را یافت و به مقصد رسید (اسماعیل زاده و حسن زاده، ۱۳۹۷: ۱۶۲). مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع نشان می دهد که نیروی انسانی باسواد و اهل مطالعه در فرایند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تاثیر انکار ناپذیری داشته است، به نحوی که نیروی انسانی رانمترین و اصلی ترین عامل توسعه جوامع قلمداد نموده اند. منابع انسانی در جوامعی که به دوراندیشی شهره اند از جایگاه رفیعی برخوردار است. در اندیشه مدیران این جوامع و سازمانها، نیروی انسانی، دارایی راهبردی محسوب می شود و از این رو، توجه مدیریت را سخت به خود معطوف کرده است. دیدگاه صاحب نظرانی که آینده را نیز از آن خود ساخته اند، نسبت به مخارج امور کارکنان، دیدگاه هزین های نیست، بلکه سرمایه ای و آن هم از نوع سرمایه گذاری راهبردی است. بنابراین می توان انتظار داشت کارکنان اینگونه سازمانها برای حرکت های خلاق و دانش محور پرورش یابند. امروزه با حجم روز افزون اطلاعات دسترسی به اطلاعات مورد نیاز از میان انبوه اطلاعات موجود مهارتهای خاصی را می طلبد که اینمهارتها به سواد اطلاعاتی تعبیر شده است. کسانی که فاقد این توانایی ها

1 - Tapaloglu and Tekkanat

2 - Van de Vord



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

باشند پیوسته در اقیانوس عظیماطلاعات سردرگمند. سواد اطلاعاتی به عنوان مجموعه ای از مهارت ها، به منظور توانایی شناسایی درستمنابع اطلاعاتی، دسترسی به آن ها و همچنین توانایی استفاده هدفمند از آن ها، ابزاری توانمندی فردیاست. افراد دنیای جدید به سبب ماهیت کاری و ارتباط گسترده با منابع اطلاعاتی و روند شتابان فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی به این ابزار نیازمند هستند. سواد اطلاعاتی کلید اصلی یادگیری مادام العمر است(هادوی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱).

## پیشینه پژوهش

نقش بندی وهمکاران(۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان "تاثیر سواد اطلاعاتی بر عملکرد مدیریتی: نقش میانجیگری حسابداری مدیریت استراتژیک و نقش تعدیلی خودکارآمدی" انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که سواد اطلاعاتی بر استفاده از اطلاعات حسابداری مدیریت استراتژیک تاثیر معناداری دارد حسابداری مدیریت استراتژیک بر عملکرد مدیریتی تاثیر معناداری دارد حسابداری مدیریت استراتژیک رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد مدیریتی را میانجیگری می کند خودکارآمدی رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و عملکرد مدیریتی را تعدیل می کند.

پیوند و اسماعیلی رنجبر(۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان "تاثیر سواد اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان" انجام دادند. سواد اطلاعاتی به عنوان مجموعه ای از مهارت ها، به منظور توانایی شناسایی درستمنابع اطلاعاتی، دسترسی به آن ها و همچنین توانایی استفاده هدفمند از آن ها، ابزاری توانمندی فردیاست. افراد دنیای جدید به سبب ماهیت کاری و ارتباط گسترده با منابع اطلاعاتی و روند شتابان فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی به این ابزار نیازمند هستند. سواد اطلاعاتی کلید اصلی یادگیری مادام العمر است.

زنیتنا و همکاران<sup>۱</sup>(۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان "اثر سواد اطلاعاتی در عملکرد مدیریتی: نقش واسطه حسابداری مدیریت استراتژیک و نقش تعدیل خودکارآمدی" انجام دادند. این مطالعه سعی دارد تا تأثیر واسطه ای استفاده از اطلاعات حسابداری مدیریت استراتژیک (SMA) بر رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد مدیریتی و اثر تعدیل کننده خودکارآمدی بر رابطه بین حسابداری مدیریت استراتژیک و عملکرد مدیریتی را بررسی کند. با استفاده از رگرسیون چندگانه به عنوان روش تحلیلی ، پاسخ ۲۳۶ مدیر موسسات بانکی در Pekanbaru ، اندونزی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج این مطالعه از تأثیر مستقیم سواد اطلاعاتی ، خودکارآمدی و استفاده از اطلاعات SMA بر عملکرد مدیریتی پشتیبانی می کند. تجزیه و تحلیل بیشتر در مورد اثر واسطه ای استفاده از اطلاعات SMA نشان می دهد که SMA رابطه بین سواد اطلاعاتی و عملکرد مدیریت را واسطه می کند. یافته های این مطالعه همچنین نشان می دهد که تأثیر استفاده از اطلاعات SMA بر عملکرد مدیریتی با خودکارآمدی تقویت می شود.

<sup>1</sup>Zenita and et al



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

## اهداف پژوهش

بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با عملکرد مدیریتی مدیران بانک رفاه.

بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با عملکرد کارکنان بانک رفاه.

## مبانی نظری تحقیق

### سواد اطلاعاتی

اصطلاح سواد اطلاعاتی را اولین بار زورکوفسکی<sup>۴</sup> در سال ۱۹۷۴ بیان کرد. از نظر وی افرادی که در زمینه کاربرد منابع اطلاعاتی در خصوص تخصص کار خود آموزش دیده اند، باسواد اطلاعاتی نامیده می شوند. آنها تکنیک ها و مهارت های استفاده و کاربرد میزان گستردهای از ابزارهای اطلاعاتی را به خوبی منابع ابتدایی، در قالب راه حل های اطلاعاتی حل مسائل می دانند. فرد با سواد اطلاعاتی باید دریابد که چه زمانی به اطلاعات نیاز دارد. افراد با سواد اطلاعاتی کسانی هستند که آموخته اند که چگونه یاد بگیرند زیرا می دانند که اطلاعات چگونه سازماندهی می شود، چگونه می توان اطلاعات را یافت و می دانند که چگونه می توان به شیوه های درست از اطلاعات استفاده کرد که دیگران نیز از آنان بیاموزند (محمدی، ۱۳۹۳: ۳).

### عملکرد

عملکرد در لغت یعنی حالت کیفیت کارکرد، بنابراین عملکرد سازمانی، سازه ای کلی است که به چگونگی انجام گرفتن عملیات سازمانی اشاره دارد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۸). ع عملکرد مفهومی فراتر از داده ستاده دارد و مجموع رفتارهای در ارتباط با شغل است که افراد از خود نشان می دهند.

عملکرد، قابل اندازه گیری با عدد یا اصطلاح است.

عملکرد، انجام دادن چیزی است با قصد و نیتی خاص (مثلاً ایجاد ارزش).

عملکرد، نتیجه عمل است (ارزش قابل اندازه گیری ایجاد می شود).

توانایی اجرای نتیجه یا توان ایجاد آن را عملکرد گویند.

عملکرد، مقایسه نتایج با چند الگو یا مرجع انتخاب شده یا تحمیل شده داخلی یا خارجی است.

عملکرد، نتایج مقایسه با انتظارات است.

عملکرد در روانشناسی، آن چیزی است که بروز داده می شود.

---

<sup>1-</sup> Zurkowski



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

عملکرد در هنرهای نمایشی، نمایشی است که شامل ایفای نقش یا رفتار و نتایج آن است.

عملکرد، قضاوت توسط رقباست.

بنابراین می توان گفت که عملکرد هم به عمل، هم به نتیجه آن اشاره دارد؛ به عبارت دیگر،

عملکرد عمل امروز تعریف می شود که مقدمه تولید مقدار مشخصی از ارزش خروجی فرداست (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸: ۵۲).

## فرضیه های پژوهش

بین سواد اطلاعاتی با عملکرد مدیریتی مدیران بانک رفاه رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

بین سواد اطلاعاتی با عملکرد کارکنان بانک رفاه رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش دارای ماهیتی توصیفی - تحلیلی است. گردآوری داده ها به کمک مطالعات اسنادی - کتابخانه‌ای و برداشت های میدانی از طریق ابزارهای مشاهده، تکمیل پرسشنامه انجام گرفته است. این پرسشنامه پس از تأیید و تعیین روایی و پایایی، توسط محقق در بین کارکنان بانک رفاه با روش نمونه گیری تصادفی ساده توزیع شد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان بانک رفاه بوده اند که تعداد نمونه ۵۰ نفر در نظر رفته شد. روایی سؤالات پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت، پایایی آن نیز با آزمون آلفای کرونباخ ۰.۷۸ محاسبه شد (جدول شماره ۲). برای تجزیه و تحلیل داده های حاصل از پرسشنامه از نرم افزار SPSS استفاده شده است. آزمون کولموگروف اسمیرنوف غیرنرمال بودن داده ها را نشان داد که در نهایت برای بررسی فرضیات پژوهش از آزمون ناپارامتریک اسپیرمن استفاده شده است.

## جدول ۱- آزمون آلفای کرونباخ

مقدار آلفای کرونباخ	ابعاد
۰/۷۸	سواد اطلاعاتی
۰/۷۸	عملکرد مدیریتی
۰/۷۸	عملکرد کارکنان
۰/۷۸	کل



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

یافته های پژوهش

با توجه به جدول (۲) آزمون کولموگروف اسمیرنوف غیر نرمال بودن داده های پژوهش را نشان داد بنابراین از آزمون اسپیرمن استفاده شده است.

جدول ۲- آزمون کولموگروف اسمیرنوف، به منظور بررسی نرمال بودن

متغیر	تعداد	کالموگروف- اسمیرنوف	معنی داری (P)
سواد اطلاعاتی	۵۰	۲.۶۹۹	۰.۰۰۴
عملکرد مدیریتی	۵۰	۲.۳۳۰	۰.۰۰۴
عملکرد کارکنان	۵۰	۱.۱۷۴	۰.۰۰۲

بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه اول:

**H1:** بین سواد اطلاعاتی با عملکرد مدیریتی مدیران بانک رفاه رابطه مثبت و معناداری برقرار است.  
**H0:** بین سواد اطلاعاتی با عملکرد مدیریتی مدیران بانک رفاه رابطه مثبت و معناداری برقرار نیست.

جدول ۳- مفروضات آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه اول

نتیجه	سطح معنی داری	مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن
همبستگی مثبت معنادار و رد $H_0$	۰/۰۰۴	۰/۵۴۱

با توجه به جدول (۳) نتایج بدست آمده برای سطح معناداری بیانگر این است، که رابطه همبستگی بین دو متغیر سواد اطلاعاتی با عملکرد مدیریتی با ضریب ۰/۵۴۱ و  $sig=0.004$  تایید شده و با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد قبول است. به دلیل این که سطح معناداری در ضریب همبستگی کمتر از پنج درصد است، لذا رابطه مستقیم و معناداری بین دو متغیر سواد اطلاعاتی با عملکرد مدیریتی وجود دارد و در نتیجه فرض  $H_0$  رد شده و فرض  $H_1$  مورد تأیید است.

**H1:** بین سواد اطلاعاتی با عملکرد کارکنان بانک رفاه رابطه مثبت و معناداری برقرار است.

**H0:** بین سواد اطلاعاتی با عملکرد کارکنان بانک رفاه رابطه مثبت و معناداری برقرار نیست.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

جدول ۴- مفروضات آزمون همبستگی اسپیرمن برای فرضیه دوم

نتیجه	سطح معنی داری		مقدار ضریب همبستگی اسپیرمن
همبستگی مثبت معنادار و رد $H_0$	۰/۰۰۴		۰/۶۰۱

با توجه به جدول (۴) نتایج بدست آمده برای سطح معناداری بیانگر این است، که رابطه همبستگی بین دو متغیر سواد اطلاعاتی با عملکرد کارکنان با ضریب  $0.601$  و  $sig=0.004$  تایید شده و با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد قبول است. به دلیل این که سطح معناداری در ضریب همبستگی کمتر از پنج درصد است، لذا رابطه مستقیم و معناداری بین دو متغیر سواد اطلاعاتی با عملکرد کارکنان وجود دارد و در نتیجه فرض  $H_0$  رد شده و فرض  $H_1$  مورد تأیید است.

## نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سواد اطلاعاتی بر عملکرد مدیریتی و عملکرد مدیران و کارکنان انجام شده است. آزمون کولموگروف اسمیرنوف غیر نرمال بودن داده های پژوهش را نشان داد بنابراین از آزمون اسپیرمن استفاده شده است. یافته ها حاکی از آن بود که برای سطح معناداری بیانگر این است، که رابطه همبستگی بین دو متغیر سواد اطلاعاتی با عملکرد مدیریتی با ضریب  $0.541$  و  $sig=0.004$  تایید شده و با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد قبول است. به دلیل این که سطح معناداری در ضریب همبستگی کمتر از پنج درصد است، لذا رابطه مستقیم و معناداری بین دو متغیر سواد اطلاعاتی با عملکرد مدیریتی وجود دارد و در نتیجه فرض  $H_0$  رد شده و فرض  $H_1$  مورد تأیید است. برای سطح معناداری بیانگر این است، که رابطه همبستگی بین دو متغیر سواد اطلاعاتی با عملکرد کارکنان با ضریب  $0.601$  و  $sig=0.004$  تایید شده و با سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد قبول است. به دلیل این که سطح معناداری در ضریب همبستگی کمتر از پنج درصد است، لذا رابطه مستقیم و معناداری بین دو متغیر سواد اطلاعاتی با عملکرد کارکنان وجود دارد و در نتیجه فرض  $H_0$  رد شده و فرض  $H_1$  مورد تأیید است.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

## منابع فارسی

- اسماعیلی، محمدرضا، صید زاده، حیدر، تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهدود و تحول)، سال ۲۵، شماره ۸۳، صفحات ۵۱-۶۸، ۱۳۹۶
- اشرفی ریزی، حسن، رضانی، امیر، آقاجانی، حامد، کاظم پور، زهرا، بررسی میزان سواد رسانه ای و اطلاعاتی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه نظام ها و خدمات اطلاعاتی، سال دوم، شماره ۲، پیاپی ۶، ۱۳۹۲
- پور کیانی، مسعود، کاشی گوکی، نجمه، سواد اطلاعاتی و اثربخشی سازمانی، کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، ۱۳۹۳
- پیوند، علیرضا، اسماعیلی رنجبر، حسین، تاثیر سواد اطلاعاتی بر عملکرد کارکنان، یازدهمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و هشتمین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، ۱۳۹۷.
- تابلی، حمید، خراسانی، معصومه، حاجی محمد حسینی، علی، جایگاه سواد اطلاعاتی در ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمان، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ۱۳۹۴.
- زرتشتیان، شیرین، عباسی، همایون، خانرادی، سعید، تاثیر سواد رسانه ای بر قابلیت های کارآفرینی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی در دانشجویان علوم ورزشی، مدیریت ارتباطات در رسانه های ورزشی، سال ۵، شماره پیاپی ۱۸، صفحات ۴۱-۵۴، ۱۳۹۶.
- سلطانی، شاهروخ، جباری، غلام، یزدان ستا، فاروق، تأثیر معنویت بر رضایت شغلی نیروی انسانی ادارات دولتی جنوب استان آذربایجان غربی، خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، دوره ۷، شماره ۱، صفحات ۷۳-۸۶، ۱۳۹۵.
- محمدی، معصومه، رابطه بین سواد اطلاعاتی و تعهد شغلی کارکنان کتابخانه های عمومی استان های کرمانشاه و خراسان جنوبی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند، استاد راهنما: هاشم زاده، محمدجواد، استاد مشاور: عسگری، اکبری، ۱۳۹۳
- نقش بندی، نادر، صافدل دلویی، تکتتم، آسایش پور، فائزه، جدی، سید رحمان، تاثیر سواد اطلاعاتی بر عملکرد مدیریتی: نقش میانجیگری حسابداری مدیریت استراتژیک و نقش تعدیلی خودکار آمدی، هفدهمین همایش ملی حسابداری ایران، ۱۳۹۸.
- هادوی، پویا، ابراهیمی رفسنجانی، حسن، پورصاحبی، رضا، جبار، ابوالفضل، سواد اطلاعاتی و عملکرد کارکنان، سومین کنفرانس بین المللی تکنیک های مدیریت و حسابداری، ۱۳۹۶





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



هاشمی، سید حامد، اکرادی، احسان، گودرزوندچگینی، مهرداد، یوسفی، مینو، ، بررسی تاثیر عملکرد مدیریت منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش واسطه ای یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه های پیام نور استان گیلان)، نامه آموزش عالی، سال ۱۱، شماره ۴۲، صفحات ۳۵-۵۳، ۱۳۹۷

## منابع لاتین

Topaloglu, M. Tekkanat, E. (2015). Identifying the usage of information technologies and literacy levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182(3), 574–583. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.04.784.

Zenitaa, Raisya , Ria Nelly Saria , Rita Anugeraha, Jamaliah Said, (2015), The Effect of Information Literacy on Managerial Performance: The Mediating Role of Strategic Management Accounting and the Moderating Role of Self Efficacy, *Procedia Economics and Finance* 31 , 199 – 205.