



رابطه سرمایه انسانی و چابکی سازمانی با میانجی گری سواد اطلاعاتی

محمدفرخی^{۱*}

چکیده	اطلاعات مقاله
هدف از این پژوهش بررسی رابطه سرمایه انسانی و چابکی سازمانی با میانجیگری سواد اطلاعاتی می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده ها، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۶۳۰ نفر کارمندان دانشگاه ارومیه است که ۲۳۰ نفر آن ها از راه نمونه گیری تصادفی طبقه ای و فرمول کوکران انتخاب شدند. داده ها با استفاده از سه پرسش نامه استاندارد سرمایه انسانی (۱۳۹۵)، چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) و سواد اطلاعاتی نیک پور (۱۳۹۰) گردآوری و با استفاده از آزمون آماری مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (PLS) تجزیه و تحلیل شدند. روایی پرسش نامه از راه اعتبار محتوا و روایی همگرا و پایایی پرسش نامه ها از راه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید شده اند که پایایی پرسش نامه های یاد شده به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۱، و ۰/۸۸ می باشد. یافته ها نشان داد که سرمایه انسانی توان تبیین تغییرات چابکی سازمانی به میزان ۵۱ درصد را در جهت مستقیم دارد. هم چنین، سرمایه انسانی به میزان ۷۳ درصد از واریانس سواد اطلاعاتی را در جهت مستقیم دارا می باشد. دیگر یافته این پژوهش این است که ۴۸ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را سواد اطلاعاتی تشریح می کند. بدین معنا که سرمایه انسانی توان تبیین چابکی سازمانی از راه نقش میانجی سواد اطلاعاتی به میزان ۳۵ درصد را دارد. لذا، با توجه به نتایج آماری، کلیه فرضیات پژوهش تأیید شد. با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهاد می شود که مسئولان دانشگاهی با برگزاری دوره های ضمن خدمت، دادن آزادی و استقلال عمل به کارکنان و تقویت سواد اطلاعاتی آنان به عنوان سرمایه انسانی دانشگاه ارومیه، چابکی سازمانی را ارتقا بخشند تا بدین وسیله بتوانند سازمان ها و منابع انسانی آن را در برخورد با تغییرات محیطی از انعطاف لازم بهره مند سازند چرا که استفاده بهینه از سرمایه انسانی در موسسات می تواند نقش اساسی در ایجاد ظرفیت های تازه و پیشبرد رسالت های آنها داشته باشد.	نوع مقاله: مقاله پژوهشی تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۲۱
دانش کارکنان، نیازهای اطلاعاتی، پاسخگویی، دانشگاه ارومیه	کلیدواژه ها

ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرقدس

ایمیل: elmkar550@gmail.com

* نویسنده مسئول: محمدفرخی

۱. عضو هیئت علمی وابسته دانشگاه آزاد اسلامی آذربایجان غربی واحد سلماس، مدس مدعو دانشگاه های فرهنگیان و پیام نور سلماس، آموزگار آموزش و پرورش شهرستان سلماس (نویسنده مسئول)

مقدمه

تحولات سریع تکنولوژیکی، تغییرات مداوم و نیازهای در حال تغییر مشتریان از ویژگی‌های محیطی هستند که سازمان‌های کنونی با آنها مواجه هستند. برای کسب موفقیت در این محیط نیاز به چابکی سازمانی است. سازمان چابک فرایندها و افراد سازمان را با فناوری پیشرفته همگام ساخته و نیازهای مشتریان را بر اساس محصولات و خدمات با کیفیت در یک قالب زمانی نسبتاً کوتاه مدت رفع می‌کند. به بیان بهتر چابکی به معنای توانایی پاسخگویی و واکنش سریع و موفقیت‌آمیز به تغییرات محیطی است. از متغیرهای مؤثر بر چابکی سازمانی، سواد اطلاعاتی است که با توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات جایگاهی ویژه در نظام های آموزشی پیدا کرده است (مایتائونگت، توماسک و تیچمن^۱، ۲۰۱۰) و به عنوان مجموعه بارزی از مهارت‌ها بمنظور توانایی شناساندن درست منابع اطلاعاتی، دسترسی به آنها و همچنین، استفاده هدفمند از آنها وسیله و ابزاری برای توانمندی فردی است. اگر بخواهیم به کاربردهای سواد اطلاعاتی در موسسات آموزش عالی اشاره کنیم باید بگوییم که مأموریت اصلی دانشگاهها تربیت یادگیرندگان مادام العمر و شهروندان مطلع است که سواد اطلاعاتی در این زمینه برای موسسات آموزش عالی نقش کلیدی دارد و نهادهای آموزشی می‌توانند با بهره گیری از آن به یادگیرندگان خود بیاموزند که اطلاعات مورد نیاز خود را از کجا کسب کنند و چگونه مورد استفاده قرار دهند (زمانی، حیدری و عظیمی، ۱۳۹۴). سواد اطلاعاتی ضمن این که در عرصه تدریس و یادگیری در دانشگاهها مورد استفاده قرار می‌گیرد می‌تواند در ارتقاء چابکی سازمانی نیز موثر واقع شود زیرا به عنوان یکی از مهارت‌های فردی نقش به سزایی در توانایی کسب نیازهای اطلاعاتی و بکاربردن آنها برای ایجاد و خلق ایده‌ها و محصولات جدید دارد (گو و دیگران^۲، ۲۰۲۲).

موسسات آموزشی برای این که بتوانند پاسخگوی نیازهای ذینفعان داخلی و خارجی خود باشند، نیازمند آن هستند که ساختار و فرایندهای خود را به صورت چابک طراحی کنند تا بتوانند در برابر محیط‌های پویای امروزی به رسالت خود که همانا تربیت انسان‌های صالح برای جامعه است عمل کنند که برای موفقیت در این زمینه نیازمند نیروی انسانی متخصص یا سرمایه انسانی هستند. سرمایه انسانی به منزله ارزش افزوده ای است که کارکنان برای سازمان ایجاد می‌کنند و آن حیاتی ترین عامل یک سازمان است که آمیزه‌ای از آموزش، تجربه، کارآموزی، آگاهی و توان را در اختیار سازمان قرار می‌دهد و بدان وسیله قابلیت‌های سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (صدر و همکاران، ۱۴۰۲).

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین سرمایه انسانی و چابکی سازمانی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی می‌باشد و مسئله ای که نگارنده مقاله را وادار به انجام این پژوهش کرد این است که همچون سایر سازمان‌ها، موسسات آموزش عالی نیز ناچارند که برای رقابت در قرن ۲۱ به دنبال چابکی باشند چرا که دانشگاهها نیز مسائل و مشکلات خاص خود را دارند که برای رفع این مشکلات به ناچار باید سطح انعطاف پذیری و سرعت عمل خود را بالا ببرند از جمله مسائلی که اخیراً در داخل کشور با آن مواجه هستیم پایین آمدن نرخ مولید و کاهش جمعیت جوان هست که در نهایت، منجر به کاهش جمعیت دانشجویی کشور می‌شود که همین امر سبب رقابت سخت دانشگاههای داخل کشور و از جمله دانشگاه ارومیه برای جذب افراد نخبه می‌باشد؛ بنابراین، دانشگاهها برای موفقیت در این زمینه باید بتوانند نیازهای دایما در حال تغییر نسل جوان و جمعیت دانشجویی خود را شناسایی کنند و از فناوری اطلاعاتی به روز بهره گیرند تا بتوانند با ارتقاء سطح چابکی سازمانی خودشان در عرصه رقابت با سایر دانشگاهها نیز دوام بیاورند، اما بهره‌مندی از فناوری مدرن و استفاده بهینه از آن نیز نیازمند این است که سازمان از سرمایه انسانی توانمند و سواد اطلاعاتی بالایی برخوردار باشند و با استفاده از این عامل به ارتقاء سطح چابکی سازمانی خود بپردازد و در مقابل تغییرات محیطی ایستادگی کند.

در مورد اهمیت انجام این پژوهش نیز به نظر نگارنده، نباید این نکته را از ذهن دور داشت که عامل موفقیت هر سازمانی نیروی انسانی آن است لذا، سخن گفتن از سواد اطلاعاتی و چابکی سازمانی و تاثیر و اهمیت آنها برای سازمان‌ها ما را نباید از این مهم غافل سازد که سواد اطلاعاتی به وسیله نیروی انسانی در سازمان تداعی می‌یابد و همچنین، عامل مهم چابکی سازمانی

^۱. Maitaouthong , Tuamsuk & Techamanee

^۲.Guo et al.

نیز نیروی انسانی است یعنی بدون وجود افراد ماهر و توانمند نمی توان از سواد اطلاعاتی و چابکی سازمانی در موسسات آموزش عالی و سایر موسسات بهره برد. به بیان دقیق تر باید گفت که سرمایه انسانی هم بر سواد اطلاعاتی و هم بر چابکی سازمانی اثرگذار است. می توان چنین گفت که یکی از نهادهایی که رویکرد مدیریت سرمایه انسانی در آن بسیار دارای اهمیت است، آموزش عالی است. امروزه صاحب نظران معتقدند بدون شک مزیت استراتژیک پایدار نصیب سازمان هایی خواهد شد که بتوانند بهتر از سایرین، مهارت های مشتمل بر بهترین و درخشان ترین استعداد های انسانی را جذب، پرورش و حفظ کنند. به گونه ای گسترده پذیرفته شده است که سرمایه انسانی، اهرمی برای تولید ارزش افزوده و بهبود بهره وری در سازمان ها و کسب کارایی و هدایت بهره وری آینده و منبع رقابت و بهره وری و کمک به رشد و توسعه سازمان ها می باشد. لذا، این نیاز احساس می شود که رویکرد سرمایه انسانی و تاثیر آن بر چابکی سازمانی هر چه بیش تر در آموزش عالی مطرح شود چراکه می تواند نقش اساسی در ایجاد ظرفیت های جدید و پیشبرد رسالت های آموزشی (از جمله دانشگاه ارومیه) داشته باشد (رجائی، ۱۴۰۱). سواد اطلاعاتی نقش اصلی را در زندگی روزمره ما ایفا می کند که این نقش در هسته آزادی بیان و اطلاعات مستتر می باشد و به شهروندان امکان شناسایی و ارزیابی عملکرد رسانه ها و اطلاعات آنها را می دهد و زمینه استفاده از اطلاعات مفید را برای افراد فراهم می کند به همین علت در خصوص اهمیت سواد اطلاعاتی نیز می توان چنین گفت که سازمان ها با بهره گیری از سواد اطلاعاتی می توانند استفاده ی مطلوبی از امکانات محدود خود داشته باشند و در نهایت نیز به چابکی سازمانی دست یابند (یونسکو، ۲۰۲۰). بنابراین، با توجه به آن چه که گفته شد انجام پژوهشی در این باره در سطح دانشگاه ارومیه مهم و ضروری می باشد. حال با توجه به مسائل ذکر شده مسئله اصلی در این پژوهش عبارت است از این که آیا رابطه علی بین سرمایه انسانی و چابکی سازمانی در بین کارکنان دانشگاه ارومیه با نقش میانجی سواد اطلاعاتی وجود دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه انسانی

سرمایه انسانی در یک تعریف فراگیر شامل منابع انسانی و روابط انسانی است منابع انسانی در بردارنده مهارت های مربوط به شغل و تجربه اعضاست (فریدریکسن و کاتو^۱، ۲۰۱۸). شاخص های بالقوه منابع انسانی شامل سطح مهارت های مربوط، تجربه و تحصیلات کارکنان است. کارکنان با استعداد و برخوردار از دانش و مهارت منحصر به فرد، به عنوان دارایی ارزشمند و منبع مزیت رقابتی، تلقی می شوند (باقری، ۱۳۹۵). ادینسون و مالون^۲ (۱۹۹۷)، سرمایه انسانی را ترکیبی از دانش ها، مهارت ها و تجربه افراد در سازمان می دانند هم چنین، سرمایه انسانی را می توان به عنوان توان بالقوه شرکت برای موفقیت با توجه به کارکنان آن تعریف کرد. در موسسات آموزش عالی و دانشگاه ها نیروی انسانی به عنوان عامل حیاتی در تضمین کیفیت خدمات رسانی شناخته می شود. با توجه به حساسیت و نقش راهبردی نهادهای علمی، ارتقاء سطح توانمندی کارکنان و تدوین مدلی جامع برای ارزیابی عملکرد آنان، می تواند به بهبود تصمیم گیری های مدیریتی و بهره وری منجر شود. این سرمایه در بردارنده دانش و قابلیت های کارکنان شرکت به همراه انگیزه آنان برای استفاده از آن شایستگی ها و قابلیت ها است (نوروزی سارنگ و همکاران، ۱۴۰۴). مضمون اصلی سرمایه انسانی این است که سرمایه گذاری در زمینه ی نیروی انسانی منجر به افزایش بهره وری افراد می شود که این افزایش نیز به دریافتی افراد و توانمندی سازمان می افزاید (رویز^۳، ۲۰۱۷).

در پژوهش فعلی ابعاد سرمایه انسانی که مورد بررسی قرار گرفته اند عبارتند از:

دانش: دانش عبارت است از شناخت داشتن، به خاطر آوردن، درک کردن و آگاهی نظام مند و ساختارمند (مناسب برای پاسخ به سؤالات چیستی، چرایی و چگونگی) و دانش سازمانی هر آن چیزی است که افراد سازمان ها درباره فرایندها، محصولات و خدمات، مشتریان بازار و رقبا خویش می دانند (عزیزی و همکاران، ۱۴۰۴).

^۱. Frederiksen & Kato

^۲. Edinson & Malone

^۳. Ruíz

مهارت: مهارت‌های فنی حرفه‌ای عبارت است از برتری نسبی در انجام کاری در مقایسه با دیگران در حرفه و شغل مورد نظر (مناسب برای سؤالات ((چگونگی)) انجام کار و فعالیت، ساختن و ...) (بوچارووا و یارووی^۱، ۲۰۲۴).

تخصص: تخصص عبارت است از برتری مطلق فرد (در مقایسه با دیگران) در انجام کار فعالیت‌های مرتبط به حوزه تخصص وی که برای پاسخ سؤالات ((چگونگی)) انجام کار، فعالیت و ساختن مناسب است (صالحی و همکاران، ۱۴۰۴).

سواد اطلاعاتی

سواد اطلاعاتی مفهومی است که در نتیجه تغییرات و تحولات سریع در فناوری‌های اطلاعاتی پیدا شده است (پلتینک^۲، ۲۰۰۰) که می‌تواند مبنای یادگیری مادام‌العمر کارکنان را تشکیل دهد. اصطلاح سواد اطلاعاتی را نخستین بار پل زورکوفسکی^۳ در سال ۱۹۷۴ بکار برد. وی کسی را دارای سواد اطلاعاتی می‌داند که برای استفاده از منابع اطلاعاتی آموزش دیده باشد و بتواند با استفاده از اطلاعات مسائل خود را حل کند؛ افرادی که برای استفاده از منابع اطلاعاتی در کارهای‌شان آموزش می‌بینند را می‌توان با سواد اطلاعاتی نامید (راس‌ما^۴، ۲۰۱۰). آنها مهارت‌ها و فنون لازم برای استفاده گسترده از ابزارهای اطلاعاتی و منابع ردیف نخست جهت بهره‌برداری از راه‌حل‌های موجود در منابع اطلاعاتی بمنظور حل مسائل اطلاعاتی را فرا می‌گیرند (کورال^۵، ۲۰۰۸). فرد با سواد اطلاعاتی از قابلیت‌های رایانه و نرم‌افزارها آگاه است، شبکه‌های اطلاعاتی را می‌شناسد و توانایی جست و جو در آن را دارد؛ داشتن سواد اطلاعاتی کارکنان سازمان را خلاق می‌کند که این امر نیز به نوبه خود می‌تواند بر چابکی سازمانی موثر افتد (نجف‌پور مقدم و همکاران، ۱۴۰۲). در خصوص ابعاد سواد اطلاعاتی که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته شده‌اند می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ۱ - تشخیص نیازهای اطلاعاتی^۶: به معنی تشخیص ماهیت و میزان اطلاعات مورد نیاز است فرد با سواد اطلاعاتی باید بتواند ماهیت و گستردگی اطلاعات مورد نیاز خود را مشخص کند.
- ۲ - مکان‌یابی اطلاعاتی: به معنی بازیابی اطلاعات مورد نیاز است. فرد با سواد اطلاعاتی، به اطلاعات مورد نیاز به طور موثر و کارآمد دسترسی پیدا می‌کند.
- ۳ - ارزیابی اطلاعات^۷: به معنی ارزیابی نقادانه اطلاعات است. فرد با سواد اطلاعاتی، اطلاعات و منابع آنها را به طور نقادانه ارزشیابی می‌کند و اطلاعات انتخاب شده را با دانش پایه و یا نظام ارزشیابی قبلی خود تلفیق می‌کند.
- ۴ - استفاده از اطلاعات^۸: به معنی استفاده موثر از اطلاعات است (مظفری رمچاهی، ۱۳۹۲). فرد با سواد اطلاعاتی، به صورت انفرادی یا گروهی برای رسیدن بمنظور خاصی از اطلاعات استفاده می‌کند (عبدالمالکی و اسدی، ۱۴۰۴).

چابکی سازمانی

ریچارد شارپ^۹ (۲۰۱۲) چابکی را به صورت زیر تعریف می‌کند: توانایی سازمان، به عنوان یک سیستم انسانی در حال حیات، برای شکوفا شدن و یادگیری از امواج مداوم تغییر به طوری که یک تغییر بخش طبیعی و غیرقابل اجتناب زندگی سازمانی باشد نه یک بخش جدا و یک رویداد تهدیدکننده را چابکی استراتژیک^{۱۰} می‌گویند. والتر^{۱۱} (۲۰۲۱) قابلیت‌های چابکی را شامل

¹. Bocharova & Yaroyi

². Plotinck

³. paul zurkowski

⁴. Rosmah

⁵. Corral

⁶. Identify information needs

⁷. Information evaluation

⁸. data usage

⁹. Richard Shop

¹⁰. Strategic agility

¹¹. Walter

پاسخگویی، شایستگی، سرعت و انعطاف پذیری یک سازمان بر می‌شمارد. توانایی پاسخگویی اولین عنصر در چابکی سازمانی است. پاسخگویی درک تغییرات در بازار و واکنش سریع به این تغییر است که در صورت سازگاری با این تغییرات، سازمان‌ها به مزیت رقابتی دست خواهند یافت. شایستگی بر توانایی کسب اهداف و مقاصد سازمان دلالت می‌کند و عبارت است از مجموعه‌ای گسترده از توانایی‌ها که بهره‌وری فعالیت‌ها را در جهت رسیدن به اهداف سازمان تامین می‌کند.

در ادامه به معرفی مهم‌ترین پژوهش‌های انجام گرفته در زمینه این پژوهش پرداخته می‌شود:

خلخالی و گرجی کرسامی (۱۴۰۴) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و چابکی سازمانی در شهرداری منطقه دو ساری که دارای جامعه آماری ۴۲۰ نفر می‌باشد و با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و فرمول کوکران تعداد ۲۰۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند به این نتیجه رسیدند که بین سواد اطلاعاتی و مولفه‌های چابکی سازمانی از جمله قابلیت پاسخگویی، قابلیت شایستگی، قابلیت انعطاف‌پذیری و قابلیت سرعت در شهرداری منطقه ۲ ساری رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

معمار طلوعی (۱۴۰۳) پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط سرمایه انسانی و دستیابی به چابکی سازمانی که جامعه آمار آن تمامی کارکنان سازمان‌های دانش بنیان اصفهان بود، انجام داد و به این نتیجه رسید که توانمندی نیروی انسانی، دانش نیروی انسانی و خلاقیت نیروی انسانی در سرمایه انسانی با دستیابی به چابکی سازمانی رابطه معناداری دارد. سرمایه انسانی کلیدی برای رشد اقتصادی جوامع بشمار می‌رود.

زارع و کاویانی (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمان مطالعه موردی: اداره امور شعب بانک ملی استان فارس که جامعه آماری آن کارکنان ستادی «اداره امور شعب بانک ملی استان فارس» بود، انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که سواد اطلاعاتی توسط کلیه ابعاد چابکی سازمان افزایش می‌یابد و در این میان "شایستگی" بیش‌ترین تاثیر مثبت و "پاسخگویی" کم‌ترین تاثیر مثبت را بر سواد اطلاعاتی دارد. به این معنی که با پیاده سازی سواد اطلاعاتی میزان چابکی سازمانی افزایش می‌یابد.

طبرسا و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر سواد اطلاعاتی کارکنان بر چابکی سازمانی" که جامعه آماری آن کارشناسان سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران بود، به این نتیجه رسیدند که تمامی مولفه‌های سواد اطلاعاتی اعم از تشخیص وسعت و ماهیت اطلاعات، دسترسی موثر و کارا به اطلاعات، ارزیابی اطلاعات و منابع آنها و تلفیق اطلاعات انتخاب شده به دانش قبلی، استفاده از اطلاعات برای رسیدن بمنظوری خاص و آشنایی با موارد حقوقی بر چابکی سازمان به صورتی مثبت و معنی‌دار تاثیر دارند.

پیترمن و زاکرمن^۱ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان توسعه و اعتبار سنجی سنجی و اندازه گیری نیروی کار را به انجام رسانده‌اند. این پژوهش که با هدف کاهش شکاف ناشی از کمبود مطالعات تجربی چابکی نیروی انسانی در مورد ۷۵۱ نفر از کارکنان شرکت ها صورت گرفت، نشان داد: چابکی نیروی کار دارای تاثیرات مثبت چشمگیر بر سواد اطلاعاتی عملکرد و نوآوری، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و بهزیستی سازمانی می‌باشد.

لای و همکاران^۲ (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان افزایش چابکی سازمانی از راه سواد اطلاعاتی انجام دادند. این پژوهش با شرکت ۱۶۷ نفر از کارمندی که از برنامه‌های گوناگون اطلاعاتی استفاده می‌کردند، صورت گرفت و نتایج بدست آمده نشان داد که خود مختاری و استقلال کاری تاثیر بسزایی بر چابکی سازمانی دارند.

راوی چاندران^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان بررسی روابط بین مهارت IT و چابکی سازمانی اقدام به گردآوری اطلاعات از کارکنان ۷۱۰ شرکت از راه ایمیل کرد و در نهایت، با گردآوری تعداد ۱۲۹ پرسش‌نامه و تحلیل آنها به این نتیجه رسید که مهارت‌های IT و از جمله سواد اطلاعاتی با چابکی سازمانی رابطه‌ای مستقیم و معنی‌دار دارد.

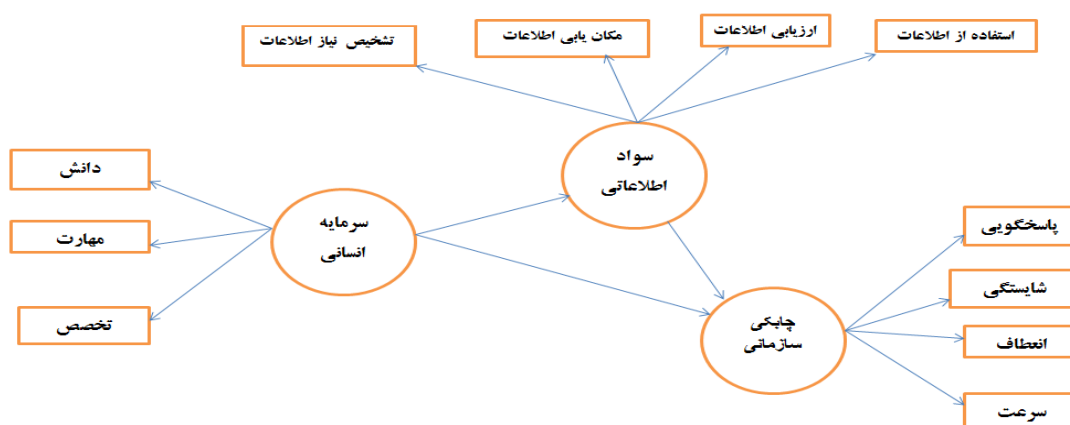
^۱. Petermann & Zacherman

^۲. Lai et al

^۳. Ravichandran

ژو، بی، لیو، فنگ و هوا^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان درک سرمایه انسانی، هماهنگی سیستم های اطلاعاتی IS چابکی سازمانی در بین کارکنان محیط زیست چین به این نتیجه رسیدند که سرمایه انسانی بر چابکی سازمانی اثری مستقیم و معنادار دارد.

مدل مفهومی



شکل ۱. مدل مفهومی (پژوهش محقق ساخته)

روش پژوهش

این پژوهش از نظر نحوه انجام توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش کارمندان دانشگاه ارومیه می باشند. حجم جامعه آماری ۶۳۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و با استفاده از این فرمول حجم نمونه ۲۳۰ نفر برآورد شد. روش نمونه گیری بکار گرفته شده روش تصادفی طبقه ای است. یافته های توصیفی این پژوهش نشان دهنده آن است که در مورد جنسیت پاسخگویان از ۲۳۰ نفری که به این سؤال پرسش نامه پاسخ گفته اند، ۱۵۰ نفر مرد و مابقی یعنی ۸۰ نفر زن بودند. هم چنین ۵۶ نفر از پاسخ دهندگان مجرد و مابقی، یعنی ۱۷۴ نفر از ایشان متاهل بودند. هم چنین، ۱۳۶ نفر دارای مدرک کارشناسی، ۸۷ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۷ نفر دارای مدرک دکتری بودند و هم چنین مشاهده شد که بیشترین گروه سنی پاسخ دهندگان بین ۴۰ تا ۴۹ سال با ۸۹ نفر و با میانگین سنوات خدمت ۲۳ سال و کمترین گروه سنی ۶۰ تا ۶۹ با ۳ نفر و با میانگین سنوات خدمت ۳۲ سال را شامل می شدند. در این پژوهش از پرسش نامه برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است که در ادامه به معرفی ابزارهای اندازه گیری (پرسش نامه) پرداخته می شود:

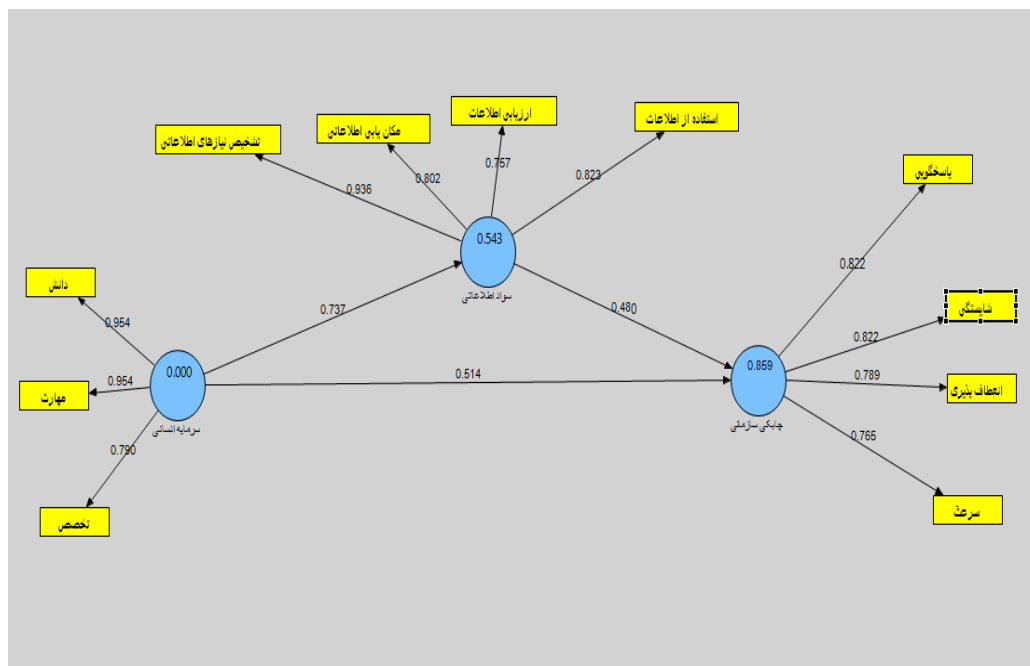
الف - پرسش نامه سرمایه انسانی نادری (۱۳۹۱): پرسش نامه یاد شده در قالب ۲۸ گویه و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت، سه بعد دانش (گویه های ۱-۱۳)، مهارت (گویه های ۱۴-۲۰) و تخصص (۲۱-۲۸) را مورد ارزیابی قرار می دهد (باقری، ۱۳۹۵، ص ۸۳). برای سنجش روایی محتوایی نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و اعمال شد. هم چنین، روایی همگرا به روش AVE ۰/۸۲ بدست آمد که چون بالای ۰/۵ است روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد. پایایی این پرسش نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0/88$ و پایایی ترکیبی (CR) ۰/۹۳ بدست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد.

ب - پرسش نامه سواد اطلاعاتی: این پرسش نامه توسط نیک پور (۱۳۹۰) طراحی شد. پرسش نامه یاد شده در قالب ۳۵ گویه و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت، چهار بعد تشخیص نیازهای اطلاعاتی (۱-۹)، مکان یابی اطلاعاتی (۱۰-۱۷)، ارزیابی

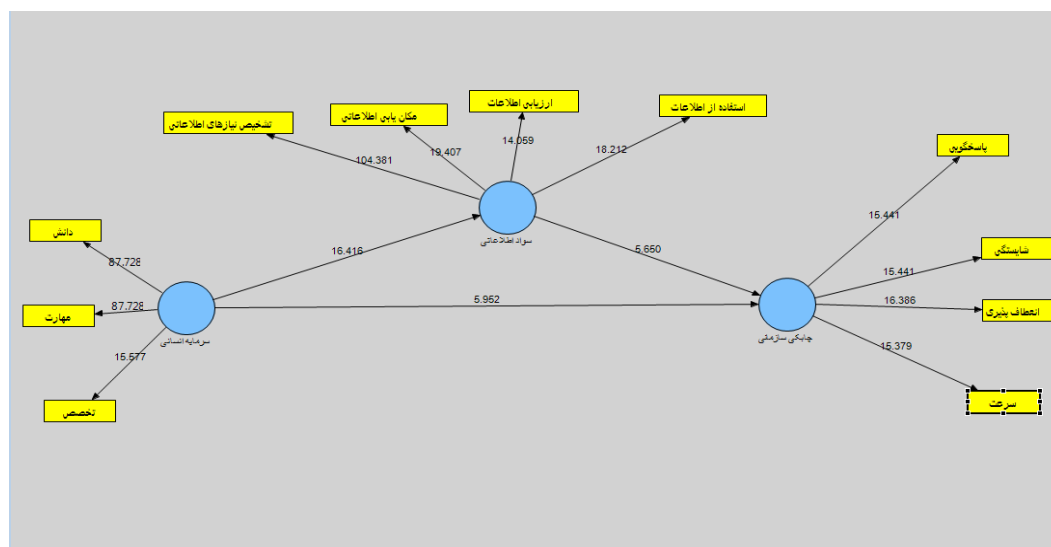
¹. Zhou, Bi, Liu, Fang & Hua

اطلاعاتی (۱۸-۲۸) و استفاده موثر از اطلاعات (۲۹-۳۵) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. پرسش‌نامه استاندارد سواد اطلاعاتی نیز دارای روایی محتوایی تأیید شده از طرف متخصصان مدیریت و علوم تربیتی می‌باشد. هم‌چنین، روایی همگرا به روش AVE ۰/۸۱ بدست آمد که چون بالای ۰/۵ است روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/92$ و پایایی ترکیبی (CR) ۰/۹۴ بدست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد.

ج - پرسش‌نامه چابکی سازمانی که این پرسش‌نامه توسط شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) طراحی شده است. پرسش‌نامه یاد شده در قالب ۲۹ گویه و بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت، چهار بعد سرعت (۱-۶)، شایستگی (۷-۱۳)، پاسخگویی (۱۴-۲۰) و انعطاف‌پذیری (۲۱-۲۹) را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه نیز دارای روایی محتوایی تأیید شده از طرف متخصصان مدیریت و علوم تربیتی می‌باشد. هم‌چنین، روایی همگرا به روش AVE ۰/۷۴ بدست آمد که چون بالای ۰/۵ است روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد. پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/88$ و پایایی ترکیبی (CR) ۰/۹۲ بدست آمد که در سطح بسیار خوب و قابل قبولی قرار دارد. برای تعیین رابطه سرمایه انسانی و چابکی سازمانی با میانجی گری سواد اطلاعاتی از مدل معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی (pls) و با استفاده از نرم‌افزار آماری spss22 و Smart pls2 در دو سطح توصیفی و استنباطی استفاده شد.



شکل ۲. مدل ترسیم‌شده به همراه ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۳. ضرایب t-value مدل پژوهش

یافته‌های پژوهش

فرضیه یک: سرمایه انسانی بر چابکی سازمانی اثری مستقیم و معنی‌دار دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در خصوص فرضیه یک نشان داد که ضرایب مسیر میان متغیر سرمایه انسانی با چابکی سازمانی برابر (۵/۹۶) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیش‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین، ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین انسانی با چابکی سازمانی برابر (۰/۵۱) است. این مطلب بیانگر آن است که سرمایه انسانی به میزان ۵۱ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را تبیین می‌کند؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که سرمایه انسانی بر چابکی سازمانی اثری مستقیم و معنی‌دار دارد و فرضیه صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می‌گردد.

فرضیه دو: سرمایه انسانی بر سواد اطلاعاتی اثری مستقیم و معنی‌دار دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به این فرضیه نشانگر آن است که ضرایب مسیر میان متغیر سرمایه انسانی با سواد اطلاعاتی برابر (۱۶/۴۱) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیش‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین، ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین سرمایه انسانی با سواد اطلاعاتی برابر (۰/۷۳) است. این مطلب بیانگر آن است که سرمایه انسانی به میزان ۷۳ درصد از تغییرات سواد اطلاعاتی را تبیین می‌کند؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که سرمایه انسانی بر سواد اطلاعاتی اثری مستقیم و معنی‌دار دارد و فرضیه صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می‌شود.

فرضیه سه: سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی اثری مستقیم و معنی‌دار دارد.

نتایج حاصل از داده‌های مربوط به فرضیه سوم نیز معلوم داشت که ضرایب مسیر میان متغیر سواد اطلاعاتی با چابکی سازمانی برابر (۵/۶۵) است که در سطح خطای ۰/۰۵ بیش‌تر از ۱/۹۶ می‌باشد. همچنین، ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین سواد اطلاعاتی با چابکی سازمانی برابر (۰/۴۸) است. این مطلب بیانگر آن است که سواد اطلاعاتی به میزان ۴۸ درصد از تغییرات چابکی سازمانی را تبیین می‌کند؛ بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی اثری مستقیم و معنی‌دار دارد و فرضیه صفر پژوهش رد و فرض مقابل تأیید می‌شود.

فرضیه چهار: دیپلماسی علم و فناوری بر چابکی سازمانی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی اثری غیر مستقیم و معنی دار دارد.

در رابطه با تصمیم گیری در خصوص فرضیه چهارم پژوهش، یعنی میانجی بودن سواد اطلاعاتی در رابطه بین سرمایه انسانی و چابکی سازمانی از آزمون سوبل استفاده می شود. با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر، سرمایه انسانی به میزان ۷۳ درصد از تغییرات سواد اطلاعاتی را تبیین می کند. سواد اطلاعاتی نیز به میزان ۰/۴۸ درصد تغییرات چابکی سازمانی را به طور مستقیم تبیین می کند. با احتساب موارد یاد شده می توان اذعان داشت سرمایه انسانی از راه متغیر سواد اطلاعاتی اثر غیر مستقیم و معکوس به میزان ۰/۳۵، (۰/۷۳ × ۰/۴۸) بر چابکی سازمانی دارد. در رابطه با سنجش معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر از آزمون سوبل استفاده می شود. در آزمون سوبل مقدار z-value از راه رابطه زیر بدست می آید که در صورت بیش تر شدن قدرمطلق این مقدار از ۱/۹۶ می توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z\text{-value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_{a^2}) + (a^2 \times s_{b^2}) + (s_{a^2} \times s_{b^2})}}$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، s_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و s_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می باشد. مقادیر مربوط به a، b، s_a و s_b به ترتیب برابر با ۰/۷۳، ۰/۴۸، ۰/۰۶۲ و ۰/۰۵۵ می باشد. با قرار گرفتن اعداد در فرمول، مقدار معناداری ۸/۷۵ بدست می آید. با توجه به اینکه قدر مطلق z-value حاصل از آزمون سوبل بیش تر از ۱/۹۶ است، می توان اظهار کرد که تأثیر متغیر میانجی سواد اطلاعاتی در رابطه میان دیپلماسی علم و فناوری و چابکی سازمانی معنادار می باشد.

جدول ۱. نتایج آماری فرضیه های پژوهش

نتیجه	مقدار ضریب	سطح معنی داری	فرضیه پژوهش
پذیرش فرضیه	۰/۵۱	$1/96 < 5/96$	فرضیه شماره یک: سرمایه انسانی بر چابکی سازمانی اثری مستقیم و معنی دار دارد.
پذیرش فرضیه	۰/۷۳	$1/96 < 16/41$	فرضیه شماره دو: سرمایه انسانی بر سواد اطلاعاتی اثری مستقیم و معنی دار دارد.
پذیرش فرضیه	۰/۴۸	$1/96 < 5/65$	فرضیه شماره سه: سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی اثری مستقیم و معنی دار دارد.
پذیرش فرضیه	-	$1/96 < 8/75$	فرضیه شماره چهار: دیپلماسی علم و فناوری بر چابکی سازمانی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی اثری غیر مستقیم و معنی دار دارد.

نتیجه گیری و پیشنهادها

این پژوهش با هدف بررسی رابطه سرمایه انسانی و چابکی سازمانی با میانجیگری سواد اطلاعاتی انجام گرفت. نتایج بدست آمده از فرضیه نخست بیانگر این است که سرمایه انسانی بر چابکی سازمانی اثری مستقیم و معنی دار دارد. در تبیین نتیجه حاصل از فرضیه نخست این پژوهش می توان چنین گفت که امروزه بسیاری از سازمان ها و موسسات آموزشی در عرصه رقابتی پیچیده ای قرار دارند که یکی از عوامل دخیل در این رقابت، وجود تغییرات مداوم و مستمر در بازار و نیازهای مشتریان می باشد که سازمان ها برای پاسخگویی به این تغییرات و خواسته های تازه باید از روش ها و رویکردهای نوین استفاده کنند. از این رو، سازمان ها برای بهره مندی از انعطاف لازم و پاسخگویی سریع به نیازهای مشتریان نیاز به افزایش دادن سطح چابکی خودشان دارند که در این زمینه مدیران سازمانی باید عواملی را که می توانند بر چابکی سازمانی موثر بوده را تشخیص دهند و از آن استفاده بهینه کنند. در این راستا یکی از ابزارهایی که می تواند سبب ارتقاء چابکی سازمانی در سازمان ها و از جمله موسسات آموزش عالی

شود، سرمایه انسانی می‌باشد چرا که استفاده بهینه از سرمایه انسانی در موسسات می‌تواند نقش اساسی در ایجاد ظرفیت‌های تازه و پیشبرد رسالت‌های آنها داشته باشد؛ همچنین، در مورد تاثیر سرمایه انسانی بر چابکی سازمانی در دانشگاه ارومیه و اهمیت این متغیر سازمانی می‌توان چنین گفت که بقا و موفقیت سازمان‌ها در محیط پر رمز و راز و رقابتی دنیای معاصر که تغییر و تحول، سرعت و پیچیدگی و عدم اطمینان خاصیت اصلی آن است نیازمند اتخاذ راهبردهای اثر بخشی همچون چابکی سازمانی است و برای کامیاب شدن در امر ارتقاء چابکی سازمانی و موفقیت در رقابت با سایر سازمان‌ها نیازمند به استفاده بهینه از ظرفیت‌های نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها و از جمله دانشگاه ارومیه است؛ در نهایت امر این که یافته‌های این پژوهش با نتایج یافته‌های پایون (۲۰۱۳) همسو می‌باشند.

در مورد فرضیه دوم پژوهش و اثر مستقیم و معنی‌دار سرمایه انسانی بر سواد اطلاعاتی می‌توان چنین گفت که سواد اطلاعاتی یکی از مهارت‌های اساسی زندگی در هزاره نوین شناخته می‌شود و داشتن این مهارت برای کارکنان در جامعه اطلاعاتی امروز بسیار مهم می‌باشد. سواد اطلاعاتی با توسعه علم و فناوری در جوامع گوناگون اهمیتی ویژه پیدا کرده است، اما باید این نکته مهم را همواره به خاطر سپرد که انسان خود سازنده علم و فناوری‌های موجود می‌باشد و بالطبع سواد اطلاعاتی که در زمان کنونی در بین کارکنان اهمیت خاصی دارد نیز مدیون ذهن خلاق انسان‌ها است. بنابراین، باید همواره برای تقویت سواد اطلاعاتی و استفاده بهینه از آن به نقش سرمایه انسانی توجه ویژه ای کرد و همواره کارکنان سازمانی را تشویق کرد تا با شناسایی فناوری‌های مدرن و در صورت امکان تولید ابزارهای اطلاعاتی جدید اقدام به ارتقاء سطح سواد اطلاعاتی در سازمان و در بین کارکنان کنند مسئولان سازمانی و موسسات آموزش عالی همچون دانشگاه ارومیه باید به این دلیل بر نقش سرمایه انسانی در ارتقاء سواد اطلاعاتی توجه کنند که در انسان ویژگی به نام خلاقیت وجود دارد که توجه به آن ضروری است زیرا امروزه پیشرفت در هر جامعه و در هر سازمانی منوط به وجود نیروی انسانی خلاق و سازنده است که می‌تواند در همه عرصه‌های سازمانی و از جمله فناوری اطلاعات و سواد اطلاعاتی موثر واقع شود چرا که کارکنان سازمانی می‌توانند با خلق فناوری‌های نوین یا بهبود سطح سواد اطلاعاتی خودشان سبب تسریع در امورات سازمانی شوند. در نهایت، امر این که یافته‌های این پژوهش با نتایج مارول (۲۰۰۷) پژوهش همسو می‌باشد.

فرضیه سوم پژوهش نشان از تاثیر مستقیم و معنی‌دار سواد اطلاعاتی بر چابکی سازمانی دارد. بنابراین، به استناد نتایج برآمده از تایید این فرضیه می‌توان چنین استنباط کرد که سازمانی که در آن کارکنان از سطح سواد اطلاعاتی بالایی برخوردارند می‌توانند نیازهای اطلاعاتی خود را به خوبی تشخیص دهند و طیف متنوعی از منابع اطلاعاتی را برای رفع این نیازها بکار گیرند. در مجموع می‌توان گفت که نتایج و یافته‌های پژوهشی مبین آن است که افزایش سواد اطلاعاتی می‌تواند نقشی مستمر در مدیریت منابع انسانی هر سازمانی داشته باشد و آموزش سواد اطلاعاتی به منابع انسانی سازمان‌ها نقشی مهم در استفاده از امکانات مطلوب و بهره‌گیری از راهبردهای فرآیندی دارد که در نهایت، امر می‌تواند چابکی سازمانی را ارتقاء دهد. در نهایت، این که نتایج با پژوهش فعلی با نتایج پژوهشات اسپرر (۲۰۱۷) همسو می‌باشند.

نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه چهارم پژوهش حاکی از اثر غیر مستقیم متغیر سرمایه انسانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی سواد اطلاعاتی است. با توجه به این یافته از فرضیه چهارم پژوهش حمایت می‌شود و می‌توان گفت که سواد اطلاعاتی در روابط بین سرمایه انسانی و چابکی سازمانی نقش میانجی را دارد و در خصوص نتیجه برآمده از این فرضیه می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که دانشگاه‌ها می‌توانند در راستای استفاده مطلوب از سرمایه انسانی اقدام به برگزاری دوره‌های توانمندسازی کنند تا بدین وسیله سطح دانش، مهارت و تخصص کارکنان را ارتقاء دهند و بدین وسیله کارکنان را در شناسایی نیازهای اطلاعاتی خودشان و این که کی و در چه زمانی از سواد اطلاعاتی خود بهره بگیرند و نیازهای اطلاعاتی خودشان را رفع کنند، یاری کنند تا بدین وسیله بتوانند سازمان‌ها و منابع انسانی آن را در برخورد با تغییرات محیطی از انعطاف لازم بهره مند سازند. بررسی‌های انجام‌شده در این پژوهش پیشنهادهایی را برای برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران دانشگاه ارومیه و موسسات آموزش عالی دیگر دارد که در زیر عنوان شده است:

* مدیران دانشگاه برای استفاده بهینه از ظرفیت‌های نیروهای سازمانی، برای کارکنان آموزش‌های ضمن خدمت برگزار کنند و بدین وسیله و از راه تقویت سطح سواد اطلاعاتی کارکنان و تحریک و انگیزش کارکنان سازمان برای مشارکت بیش‌تر در جلسات و مراسم‌های آشنایی با فناوری‌های مدرن وارد شده به دانشگاه در توسعه چابکی سازمانی تلاش کنند

* پیشنهاد می‌شود مدیران و رهبران دانشگاه ارومیه برنامه‌های آموزشی و ترویجی را در خصوص ارتقای سطح سواد اطلاعاتی در مدیریت منابع انسانی خود به صورت مداوم بگنجانند و کارکنان را نسبت به بهبود سواد اطلاعاتی خود جهت انجام هر چه بهتر امورات سازمانی تشویق و آن را پیگیری کنند. هم‌چنین، لازم است برای تشویق کارکنان در خصوص ارتقاء سطح سواد اطلاعاتی، از کارکنانی که همواره به فکر ارتقای سواد اطلاعاتی خود هستند و تلاش می‌کنند تا دانش کسب شده خود را در خدمت اهداف سازمان قرار دهند، قدردانی شود تا این دسته از کارکنان سرلوحه و سرمشق کارکنان دیگر قرار گیرند.

* از سوی دیگر، می‌توان با ایجاد فرهنگی مناسب و مطلوب و از راه دادن استقلال عمل به کارکنان و تفویض اختیار، انعطاف پذیری در قوانین و مقررات و زمینه‌های بروز و تقویت چابکی را در سازمان فراهم کرده و به ارتقا و پیشرفت سطح چابکی در دانشگاه کمک کرد. از سوی دیگر، مدیران می‌توانند با راه اندازی دفتر مدیریت ایده در دانشگاه خود از تمام کارکنان دعوت کنند تا هر ایده تازه‌ای که به ذهن‌شان می‌رسد را به این دفتر ارائه کنند و در عوض هم مدیریت ایده در سازمان موظف است بر اساس معیارهای نو بودن و کارایی آن پاداش و امتیازاتی را در نظر بگیرد تا موجب ایجاد انگیزه در تمام کارکنان در راستای بالا رفتن سطح چابکی سازمانی شود.

سپاسگزاری

از تمام افرادی که در انجام این پژوهش همکاری داشته اند، نهایت تقدیر و تشکر می‌شود.

منابع

- Abdul-Malaki, J. & Asadi, F. (2023). The role of teachers' information literacy dimensions in their job performance (a study in elementary schools), Second National Conference on Family and School Studies, Bandar Abbas. (In Persian).
- Azizi, M., Kamali, N., & Davoodi, R. (2025). Identifying the dimensions and components of human capital in the Iranian education system in order to provide an appropriate model, 13 (51). (In Persian).
- Bagheri, M. (2016). Investigating the relationship between organizational capital, organizational participation and human capital in the higher education system, *Management and Human Resources Research Quarterly of Imam Hossein University (AS)*, 7th year, number 3.213. (In Persian)
- Bocharova, N., & Yarovy, I. (2024). The importance of human resources in a multicultural organizational context: Analysis, challenges and perspectives. *Economics of the Transport Complex*.
- Corral, S. (2008). "Information Literacy Strategy Development in Higher Education: An Exploratory Study". *International journal of Information Management*, (28). 26-37.
- Frederiksen, A., & Kato, T. (2018). "Human Capital and Career Success: Evidence from Linked Employer-Employee Data", *Journal Recommendation service*, 128(612). 1980.
- Guo, Y., Tao, J., Yang, F., Chen, C., & Reniers, G. (2022). An evaluation of the information literacy of safety professionals. *Safety science*, 151, 105734. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105734>.
- Hakimzadeh, R., Nakhsineh, N., & Bineyaz, H. (2014). Investigating the relationship between information literacy and computer literacy and academic performance of students of the Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, *University Library and Information Research*, Volume 49-168, Number 2. 155-154. (In Persian)
- Hassas Yeganeh, Y., Rahimian, N., Tokulnia, I. (2013). Value Creation Review of Human Capital Reporting, *Management Accounting Scientific Research Quarterly*, Year 7, Number 20, 12. (In Persian)
- Khalkhali, A., & Gorji Sami, A. (2025). Studying the relationship between information literacy and organizational agility in the municipality of Do Sari region, Second International Research Conference in Accounting, Management, Economics and Humanities.

- Khavari, A., Arasteh, H., & Jafari, P. (2016). The effect of faculty members' information literacy on academic organizational agility, *information and communication technology quarterly in educational sciences*, year 8, number 1. 44-42. (In Persian)
- Lai, H., Pitafi, A., Hasany, N., & Islam, T. (2021). Enhancing employee agility through information technology competency :An empirial study of china, *SAGE Open*, 1-18.
- Maitaouthong, T., Tuamsuk, K., & Techamanee, T. (2010). "Development of the instructional model by integrating information literacy in the class learning and teaching processes", *Education for Information*. 28 (2-4), 137-50.
- Marvel, M. (2017). Technology Entrepreneurs' Human Capital and Its Effect on Innovation Radicalness, See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/227681101>.
- Memar-Tolooi, A. (2025). Investigating the relationship between human capital and achieving organizational agility. (e199226). *Journal of Progress and Excellence Research*, 7(1)
- Mozafari Ramchahi, H. (2012). Evaluation of the level of information literacy and its relationship with self-management in the learning of management and educational planning students of Qeshm Azad University. The first half of 2012-1393. *Isfahan University Humanities Research*, No. 5., 130. (In Persian)
- Najafpour Moghadam P., Biranvand A., Zarei, S. (2022). 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.
- Norouzi Sarang, A., Mehr Azin, A., Masih Abadi, A. (2026). Study of structural and content components affecting human capital empowerment for the development of a performance evaluation model for the water and wastewater industry, *Journal of Human Capital Empowerment* 2(8). (In persian).
- Payne, D., & Pressley, M. (2013). A transcendent code of ethics for marketing professionals. *International Journal of Law and Management*. 55 (1) 55-73.
- Petermann, M. K., & Zacherman, H. (2022). Workforce Agility: Development and validation of a multidimensional measure *Frontiers in Psychology*. 13, 908.
- Plotinck, E. (2000). "Information Literacy: Definition Perspectives". *Teacher Librarian*.
- Ravichandran, T. (2018). "Exploring the relationships between IT competence, innovation capacity and organizational agility", *Journal of Strategic Information Systems*, 27. 22.
- Rosmah A. (2010). "Information Literacy Skills of Engineering Students University Teknologi", *Malaysia International Campus*, 27.100-110.
- Ruíz, M. (2017). "Linking an unlearning context with firm performance through human capital", *European Research on Management and Business Economics* 23 .16–22.
- Sadr, M., Mardani, M., & Memarzadeh Tehran, G. (2024). Designing a human capital development model in universities, higher education and research centers of the country with the approach of general administrative system policies. *Quarterly Journal of Strategic Studies of Culture*, 3(4), 43-66. (In Persian).
- Salehi, S., Sharifpour, H., & Moradi Asl, A. (2015). The effect of human capital dimensions on tourists' observance of ethical norms. *Quarterly Journal of Geography (Regional Planning)*, 15(59), 283-302. (In Persian).
- Scherer, R. (2017). "Students' profiles of ICT use: Identification, determinants, and relations to achievement in a computer and information literacy test". *Computers in Human Behavior*, 70. 486-499
- Unesco (2020). Media and Information Literacy. Retrieved May 12, 2020, from <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/media-development/media-literacy/mil-as-compositeconcept>.
- Walter, AT., (2021). "Organizational agility: ill-defined and somewhat confusing? a systematic literature review and conceptualization", *Management Review Quarterly*, 71, 2, 343–391.
- Zamani, E., (2018). Information Literacy Standards, *Information Sciences*, Volume 19, No. 1 and 2., 34. (In Persian)
- Zare, F., & Kaviani, S. (2022). Studying the relationship between information literacy and organizational agility, case study: Branches of the National Bank of Fars Province, Second International Conference on Management, Ethics and Business, Shiraz. (In Persian)
- Zhou, J., Bi, G., Liu, H., Fang, Y., & Hua, H. (2018). "Understanding Human Capital, Coordinating Information Systems IS Organizational Agility Among China's Environmental Workers, *Information & Management*, 55(6).696.



The Relationship between Human Capital and Organizational Agility with the Mediation of Information Literacy

Mohamad farokhi^{*1}

Article Info	Abstract
Article type: Research Article	The research was conducted with the aim of investigating the relationship between human capital and organizational agility with the mediation of information literacy. The current research is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of data collection. The statistical population of the research includes 630 employees of Urmia University 230 of them were selected through stratified random sampling and Cochran's formula. Data were collected using three standard questionnaires of human capital (2015), organizational agility of Sharifi and Zhang (1999) and information literacy of Nikpour (2015). And they were analyzed using the statistical test of the structural equation model using the partial least squares (PLS) method. The validity of the questionnaire has been confirmed through content validity and convergent validity, and the reliability of the questionnaires has been confirmed through Cronbach's alpha and composite reliability. The reliability of the mentioned questionnaires is respectively 0.88 0.81 and 0.88 The findings showed that human capital has the ability to explain organizational agility changes by 51% in a direct direction. Also, human capital has 73% of the variance of information literacy in a direct direction. Another finding of this research is that 48% of organizational agility changes are explained by information literacy. This means that human capital has the ability to explain organizational agility through the mediating role of information literacy to the extent of 35%. Therefore, according to the statistical results, all research hypotheses were confirmed. According to the results, it is suggested that the university authorities promote organizational agility by holding in-service courses, giving freedom and independence to employees and strengthening their information literacy as the human capital of Urmia University. In this way, organizations and its human resources can benefit from the necessary flexibility in dealing with environmental changes Because the optimal use of human capital in institutions can play an essential role in creating new capacities and advancing their missions.
Keywords	employee knowledge, information needs, accountability, Urmia University

Publisher: Islamic Azad University Qods Branch

Corresponding Author: Mohamad farokhi

Email: elmkar550@gmail.com

1. Affiliated faculty member of Islamic Azad University, visiting professor at Farhangian and Payam Noor Universities, teacher of education, Salmas, Iran (Corresponding Author)

