



تأثیر سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی بر چابکی سازمانی دانشگاهی

سید عبدالله خاوری *
حمیدرضا آراسته **
پریوش جعفری ***

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی بر چابکی سازمانی دانشگاهی انجام گرفت. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری اعضای هیأت علمی گروه‌های مدیریت و مدیریت آموزشی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران به تعداد ۱۷۳ نفر بودند. نمونه آماری به صورت تصادفی ساده انتخاب و حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران ۱۱۸ نفر تعیین شد. جهت جمع آوری اطلاعات دو پرسش‌نامه مورد استفاده قرار گرفت. پرسش‌نامه تعیین سواد اطلاعاتی بر اساس طرح انجمن کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی آمریکا و با ابعاد مهارت‌های فن آوری اطلاعات و مهارت‌های کتابخانه‌ای؛ و پرسش‌نامه چابکی سازمانی دانشگاهی که توسط خاوری تدوین شده بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها طرح مطالعات همبستگی و بر اساس مدل روابط ساختاری بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و Smart PLS انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که سطح چابکی سازمانی واحدهای دانشگاهی و سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی از متوسط بالاتر است. هم‌چنین، سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دانشگاهی دارد.

واژگان کلیدی

سواد اطلاعاتی، چابکی سازمانی، مهارت‌های فن آوری اطلاعات، مهارت‌های کتابخانه‌ای

* دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران aalaakhavari@gmail.com
** استاد گروه مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران heplanning@yahoo.com
*** دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران pjaafari@yahoo.com

نویسنده مسؤول: حمیدرضا آراسته

مقدمه

تحولات سریع تکنولوژیکی، تغییرات عمده در بازار کار و انتظارات ذی‌نفعان، از ویژگی‌های محیطی هستند که دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با آن مواجه هستند. برای کسب موفقیت در این شرایط، چابکی یک مزیت رقابتی را ایجاد می‌کند که می‌توان با نوآوری و کیفیت در تولید علم آن را حفظ نمود. دانشگاه‌های چابک فرآیندها و افراد سازمان را با تکنولوژی پیشرفته همگام ساخته و نیازهای مشتریان را بر اساس خدمات مهیا می‌سازند. دانش‌آموختگان را برای رویارویی با محیط پیچیده کسب و کار آماده می‌سازند. این در حالی است که تحقیقات به عمل آمده گواه آن است که سطح چابکی سازمانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور مطلوب نیست (Bagheri et al., 2014, Khavari, 2017). از این رو است که عواملی که باعث ایجاد چابکی سازمانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌گردد، همواره مورد تأکید برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران دانشگاهی بوده است. از سوی دیگر، با توجه به افزایش استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و انتقال جامعه به سوی جامعه اطلاعاتی و دانش محور، چالش‌های جدیدی برای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پدید آمده است. به این ترتیب، به طور روزافزونی توسعه مهارت‌های دانشجویان، کارکنان و اعضای هیأت علمی به منظور توسعه مهارت‌های مرتبط جهت مشاقت مؤثر در عصر دیجیتال احساس می‌شود. در این عصر، توانایی استفاده و درک فن‌آوری اطلاعات ضروری می‌نماید و برای جوامع مدرن کلیدی برای تحقق یادگیری مادام‌العمر تعریف شده است (Eickelmann et al., 2015). علاوه بر آن، ارتباطات از راه دور از طریق فن‌آوری‌های نوین در حال افزایش است که در آن سوادهای جدید از جمله سواد اطلاعاتی^۱، سواد رایانه‌ای و سواد فن‌آوری یکی از ضروریات قرن حاضر می‌باشد (Fraillon, Schulz & Ainley, 2013).

حجم وسیعی از اطلاعات که از طریق منابع اطلاعاتی در دانشگاه‌ها جریان دارند، ایجاب می‌کند که همه عوامل موجود در دانشگاه‌ها به ویژه اعضای هیأت علمی از یک رشته توانایی‌هایی بهره‌گیرند که با استفاده از آنها بتوانند اطلاعات را جایابی و ارزیابی و به طور مؤثر مورد بهره‌برداری قرار دهند که از آن به سواد اطلاعاتی تعبیر می‌گردد. در واقع سواد اطلاعاتی، یک قابلیت فردی برای اعضای هیأت علمی محسوب می‌گردد. هدف غایی سواد اطلاعاتی، نه تنها

توزیع و ترویج دانش است؛ بلکه در جریان تولید دانش و در مجموع به بهره‌وری سیستم نیز کمک می‌کند (Tabarsa et al., 2016). در واقع، سواد اطلاعاتی، مجموعه مهارت‌های لازم برای جست‌وجو، بازیابی و استفاده مؤثر از منابع اطلاعاتی مختلف است. افراد برخوردار از این مهارت‌ها می‌توانند نیاز اطلاعاتی خود را به درستی تشخیص دهند. منابع لازم برای رفع این نیاز را شناسایی کنند و با تدوین راهبردهای لازم و مناسب در این منابع به جست‌وجو، شناسایی و گزینش اطلاعات بپردازند؛ یعنی، آنان قادرند نتایج این جست‌وجو را نقادانه ارزیابی کنند و مناسب‌ترین گزینه‌ها را انتخاب نموده، ارزش اطلاعاتی منابع را برای رفع نیاز اطلاعاتی خود تشخیص دهند. در ضمن، می‌توانند اطلاعات به دست آمده را با دانش قبلی خود پیوند دهند که این پیوند به تولید دانش جدید منجر می‌گردد. البته آنان در تمام مراحل این فرآیند ملاحظات قانونی و اجتماعی و اخلاقی مربوط به استفاده و تولید اطلاعات را رعایت می‌کنند و در نهایت، می‌توانند دانش خود را به شایستگی و در سطح گسترده‌ای در اختیار دیگران قرار دهند (Moghadaszadeh, 2017). از این رو است که سواد اطلاعاتی به عنوان یکی از مهارت‌های فردی اعضای هیأت علمی نقش به‌سزایی در توانایی کسب نیازهای اطلاعاتی و به کار بردن آنها برای ایجاد و خلق ایده‌ها یا تولید دانش دارد. از سواد اطلاعاتی تعاریف متنوعی شده است. برای مثال، سواد اطلاعاتی مجموعه‌ای از توانمندی‌ها، فعالیت‌ها و جلوه‌ها است که بر ارتقای فهم افراد از فضای اطلاعاتی متمرکز است و با مهارت‌های بازتابی، تحلیل و کاربرد داده، اطلاعات و دانش در می‌آمیزد تا با مشارکت اخلاقی در جوامع آموزشی و علمی پاسخ‌گوی پرسش‌های نو و جدیدی را ایجاد کند (Association of College and Research Libraries, 2016).

سواد اطلاعاتی عاملی ضروری و پیش‌نیازی برای یادگیری مستقل و مداوم به شمار می‌آید. به همین دلیل، میزان توجه به آموزش سواد اطلاعاتی و طریقه این آموزش و قابلیت‌ها یکی از عناصر کلیدی در موقعیت نظام‌های آموزشی نوین به ویژه آموزش عالی است (Fazeli Dehkardi, 2011). بر این اساس، در استانداردها، به رهنمودهای فکری و شناختی برای شناسایی نیاز اطلاعاتی و مهارتی بهره‌گیران اطلاعاتی توجه شده است. این رهنمودها بر توانمندی فردی در شناسایی نیاز اطلاعاتی، شناسایی منابع، ابزارهایی که بتوانند به نیازهای اطلاعاتی پاسخ و در دسترسی به اطلاعات کمک کنند؛ تأکید دارد. به گونه‌ای که جست‌وجوی اطلاعات و منابع اطلاعاتی، بهره‌گیری از آنها در ضمن رعایت اصول اخلاقی تسهیل گردد (Alinejad et al., 2011).

بنابراین، می‌توان گفت استانداردها و رهنمودهای سواد اطلاعاتی ویژگی‌های لازم را در مورد دانش و مهارت مورد نیاز برای کشف حقایق با هدف حل مشکلات و مسایل فردی در اختیار قرار می‌دهد. به همین دلیل استانداردهای سواد اطلاعاتی مبنای بسیاری از آموزش‌ها، ارزیابی‌ها و پژوهش‌ها است. ویرایش‌های متعددی بر استانداردهای قابلیت‌های سواد اطلاعاتی برای آموزش عالی و یا استاندارد ای، سی، ار، ال^۱ به رشته تحریر درآمده است که از آن جمله می‌توان به ویرایش‌های ۱۹۹۹، ۲۰۰۲، ۲۰۱۴ و ۲۰۱۶ اشاره کرد (Ahmadi et al., 2016). در همه این اسناد، سواد اطلاعاتی، ایجاد توانایی در افراد است تا آنها بتوانند تشخیص دهند چه وقت به اطلاعات نیاز دارند و همچنین، توانایی ذخیره کردن اطلاعات، ارزشیابی و استفاده مؤثر از آن را در زمان نیاز داشته باشند. سواد اطلاعاتی موجب می‌شود تا فراگیران جست‌وجوگری‌های خود را توسعه بخشیده و به یادگیری خودگردان دست یابند. مطابق این اسناد، فرد دارای سواد اطلاعاتی فردی است که قادر است نوع دامنه و میزان اطلاعات مورد نیاز خود را تعیین کند و به اطلاعات مورد نیاز به طور مؤثر و کارا دسترسی پیدا کند؛ اطلاعات و منابع اطلاعاتی را به طور نقادانه مورد ارزشیابی قرار دهد؛ اطلاعات انتخاب شده را با دانش پیشین تلفیق کند؛ اطلاعات را به طور مؤثر برای رسیدن به اهداف خاص استفاده نمایند، مسایل اجتماعی، اقتصادی و حقوقی پیرامون استفاده و دسترسی به اطلاعات را از نظر اخلاقی و قانونی بداند (Nurkarizi & Deghani, 2013).

انجمن کتابخانه‌های آموزشی، دانشگاهی و ملی انگلستان (اسکانل^۲)، در سال ۱۹۹۹ مدلی برای تبیین مفهوم سواد اطلاعاتی ارائه کرد که گستره‌ای عام دارد. این مدل از هفت مهارت تشکیل شده و نشان می‌دهد که افرادی برخوردار از سواد اطلاعاتی خواهند بود که خود را به این مهارت‌ها مجهز سازند. توانایی در تشخیص نیاز اطلاعاتی نخستین مهارت در این زمینه است. چرا که در فرآیند اطلاع‌یابی ابتدا فرد باید نیاز به کسب اطلاعات را احساس کند تا گام‌های بعدی را بردارد. مهارت دوم، توانایی وی در شناسایی روش‌های پاسخ‌گویی به این نیاز است. این مرحله شامل شناخت منابع اطلاعاتی مناسب اعم از آثار چاپی و الکترونیکی و گزینش مناسب‌ترین آنهاست. مهارت سوم مربوط به توانایی در تدوین راهبردهای لازم برای جست‌وجو در منابع برگزیده است. این مهارت خود مستلزم کسب آگاهی لازم نسبت به ساختار پایگاه‌های اطلاعاتی و

1. ACRL: Association of College and Research Libraries

2. SCUNL: Society of College, National and University Libraries

سایر منابع مرجع خواهد بود. مهارت چهارم شامل مهارت در جست‌وجو و بازیابی اطلاعات است و استفاده از فن‌آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و استفاده بهینه از خدماتی نظیر نمایه‌سازی، چکیده‌نویسی، نمایه‌های استنادی و خدمات آگاهی‌رسانی جاری را در بر می‌گیرد. مهارت پنجم مربوط به ارزیابی و مقایسه میزان اعتبار اطلاعات به دست آمده از منابع مختلف است. چرا که افراد برخوردار از سواد اطلاعاتی می‌توانند بر اساس معیارهای مشخصی میزان وثوق و اعتبار منابع را ارزیابی کنند. مهارت ششم مربوط به مهارت در سازماندهی و کاربرد بهینه اطلاعات بازیابی شده است. موفقیت در این زمینه خود مستلزم آگاهی از روشهای مرسوم استناددهی و رعایت اصولی قانونی مثل حقوق پدیدآورندگان است. مهارت هفتم توانایی ترکیب اطلاعات به دست آمده و برقراری پیوند با دانسته‌های قبلی است که می‌تواند منجر به تولید دانش جدید شود.

مهارت‌های کتابخانه‌ای	توانایی تشخیص نیاز اطلاعاتی	سواد اطلاعاتی
	شناسایی روش‌های دسترسی به اطلاعات (شناخت منابع اطلاعاتی مناسب و گزینش بهترین منابع)	
	تدوین استراتژی‌های لازم برای جست‌وجو	
مهارت‌های فناوری اطلاعات	مهارت‌های جستجو و دسترسی	
	توانایی مقایسه و ارزیابی منابع	
	سازماندهی، کاربرد و برقراری ارتباط	
	آمایش اطلاعات و مشارکت در ایجاد دانش جدید	

شکل ۱. هفت مهارت سواد اطلاعاتی (SCONUL, 1999)

پژوهش‌های متعددی به سنجش سواد اطلاعاتی دانشجویان و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش ایرانفر و معمار افتخاری (Iranfar & Memar Eftekhari, 2011)، که با عنوان رابطه سواد اطلاعاتی با تولیدات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه طی سال‌های ۱۳۸۴ لغایت ۱۳۸۹؛ انجام شد، نشان داد بین سواد اطلاعاتی و تولیدات علمی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه از طریق افزایش نگارش و ارائه مقالات و ثبت اختراعات (پتنت^۱)، رابطه وجود دارد. یافته‌های کیخا و همکاران (Keykha et al., 2010)، که به وضعیت سنجش سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زابل پرداختند؛ نشان داد جامعه مورد پژوهش از نظر مهارت‌های سواد اطلاعاتی، در وضعیت متوسطی قرار دارند. این پژوهشگران برگزاری کارگاه‌های توانمندسازی پژوهشی و آموزشی را در ارتقای سواد اطلاعاتی برای اعضای هیأت علمی ضروری دانسته‌اند.

آزاد پیلره‌ود (Azad Pileroud, 2008)، میزان سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی و آزاد تهران را مطلوب، اما؛ در جهت استفاده شخصی اعضای هیأت علمی توصیف کرد. هاشم‌زاده و یاری (Hashemzadeh & Yari, 2010)، در تحقیقی نشان دادند، تلقیق سواد اطلاعاتی با برنامه درسی، در همه خدمات و برنامه‌های ارائه شده و در عرصه حیات اداری دانشگاه، نیازمند همکاری اعضای هیأت علمی است. هم‌چنین، مقدس‌زاده و همکاران (Moghadaszadeh et al., 2016) نیز در پژوهشی نشان دادند میزان مهارت سواد اطلاعاتی معلمان و هم‌چنین، اثربخشی آنها بالاتر از حد متوسط بوده است. هم‌چنین، بین مهارت‌های سواد اطلاعاتی با اثربخشی معلمان و ابعاد سه‌گانه آن شامل مهارت‌های تدریس، شخصیت حرفه‌ای و مهارت کنترل جو کلاس؛ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تحقیقات انجام شده در ارتباط با نقش سواد اطلاعاتی در موفقیت سیستم‌های کسب و کار نیز متعدد است. برای مثال پوررشیدی و قربانی‌نژاد (Pour Rashidi & Ghorbaninezhad, 2013) نیز نشان داد که سواد اطلاعاتی نقش به‌سزایی بر بازارگردانی سیستم‌های مالی دارد. نیک‌پور و همکاران (Nikpour et al., 2012)، نشان دادند بین سواد اطلاعاتی کارکنان و شاخص‌های آن؛ یعنی، تشخیص نیاز اطلاعاتی، مکان‌یابی اطلاعات، ارزیابی اطلاعات، استفاده مؤثر از اطلاعات و اثربخشی سازمانی، رابطه‌ای معنادار وجود دارد. ربیعی و فتحیان (Rabiei & Fathian, 2010) در پژوهشی نشان دادند،

آموزش سواد اطلاعاتی در مدیریت منابع انسانی به کارکنان نقش زیادی در اجرای مستمر مدیریت کیفیت جامع، استفاده مطلوب از امکانات محدود و بهره‌گیری از راهبردهای فرآیندی در سازمان‌ها دارد. آنها نقش سواد اطلاعاتی را در تقویت نظام پیشنهادها و بهبود مستمر فرآیندهای شغلی و به دنبال آن تقویت خلاقیت و نوآوری مدیران در فرآیندهای سازمانی نشان دادند. یو و همکاران (Yu et al., 2017) در مدلی نشان دادند که رفتار پذیرش کاربران تکنولوژی اطلاعات چگونه توسط سواد اطلاعاتی و مهارت‌های دیجیتالی تعیین می‌گردد. یافته‌های پژوهش کوکلار و همکاران (Coklar et al., 2017) نشان داد، افزایش سواد اطلاعاتی استراتژی‌های جست‌وجوی آنلاین^۱ را تسهیل تر می‌کند. اسپچلر و همکاران (Scherer et al., 2017) با بررسی روند بر روی ۲۴۲۶ نفر نشان دادند که سطح سواد اطلاعاتی کاربران پیوسته در حال افزایش است و از این بابت تفاوت معناداری در جنسیت، و ملیت دانش‌آموزان مشغول تحصیل در مدارس نیروژ وجود ندارد. نتایج پژوهش آدترو (Adetoro, 2010)، نشان داد بین سواد اطلاعاتی و ادراک خودکارآمدی دانشجویان ارتباط معناداری وجود دارد و نیز تفاوت معناداری بین سواد اطلاعاتی دانشجویان زن و مرد مشاهده نشد.

در مجموع، می‌توان گفت؛ نتایج و یافته‌های پژوهشی مبین آن است که افزایش سواد اطلاعاتی می‌تواند نقش مستمری در مدیریت منابع انسانی هر سازمانی داشته باشد و آموزش سواد اطلاعاتی به منابع انسانی سازمان‌ها نقش مهمی در عبور از پارادایم سنتی، استفاده مطلوب از امکانات محدود و بهره‌گیری از راهبردهای فرآیندی دارد. نقش سواد اطلاعاتی در تقویت نظام پیشنهادها و بهبود مستمر فرآیندهای شغلی سازمانی و به دنبال آن بهبود مستمر و تقویت خلاقیت و نوآوری سازمانی می‌انجامد؛ رویکردی که می‌تواند یکی از عوامل عبور از تولید انبوه و نیل به تولید چابک را به ارمغان آورد. اساساً، شکل‌گیری تولید انبوه^۲ در ابتدای قرن بیستم و به کارگیری آن در واحدهای صنعتی، توسط مدیران برجسته‌ای چون فورد^۳ ارایه و موجب شد تا واحدهای محصول در حجم عظیم و هزینه‌ای بسیار کم تولید به عرضه‌کنندگان ارایه گردد (Salehi Omran, 2009). تولید انبوه که روش و مدل سازمانی غالب در بیشتر جهان بوده است نه فقط بر تولید و صنایع بلکه بر آموزش و نظام‌های آموزشی نیز تأثیر گذاشته است. پارادایم تولید انبوه پایه اکثریت روش‌های

1. Online information search strategies inventory
2. Mass production
3. Ford

آموزشی عصر حاضر را فراهم کرده است (Tavakkoli, 2006). برای مثال، پل و مک‌کاری (Peel & McCarry, 1997)، به تأثیر صنعت و مفاهیم صنعتی در آموزش اشاره و بیان می‌کنند که پارادایم تولید انبوه، معلم را به عنوان کارگر، دانشجویان را به عنوان محصولات و تدریس را به عنوان انتقال دانش از پیش سازمان‌دهی شده به یادگیرنده تلقی می‌کند. در خلال انقلاب صنعتی (اواخر سال ۱۸۰۰)، که مفهوم تولید انبوه از سیستم دستی یا مهارتی با پیچیدگی کمتر تکامل یافت (Safaei et al., 2011)؛ مؤسسات آموزش عالی هم در پاسخ به تقاضای محیط در خلال آن دوره به پارادایم تولید انبوه عکس‌العمل نشان دادند. نیاز به کارگران در خلال انقلاب صنعتی باعث شد که تعداد زیاد دانشجویانی که نیاز به آموزش داشتند به سرعت نظام‌های آموزشی را تحت تأثیر قرار دهند و این تفکر که رشته‌های تحصیلی گوناگون در نظام آموزشی ایجاد گردد قوت گرفت. پارادایم تولید انبوه یک راه‌حل روشن و مناسب برای نیازهای آموزش و در مقیاس بزرگ دانشگاه‌های جامعه و هم‌چنین، بازار کار صنعتی که فارغ‌التحصیل به آن وارد می‌شد، بود. در خلال قرن گذشته دانشگاه‌ها بیشتر شبیه تجهیزات صنعتی کار می‌کردند. برای مثال، دانشگاه‌ها یک خط مونتاژ ایجاد می‌کردند که دانشجویان از یک ایستگاه به ایستگاه دیگر پایه به پایه دیگر جابه‌جا می‌شدند؛ در حالی که کارگران (معلمان) همان وظایف (برنامه درسی و آموزش) را در هر ایستگاه انجام می‌دادند و در پایان خط (فارغ‌التحصیل) بیشتر دانشجویان خدمات یکسانی دریافت می‌کردند، دارای یک دانش بودند و تقریباً قادر به انجام فقط یک مهارت بودند (Abbaspour et al., 2013).

جهانی‌شدن، انفجار اطلاعات، گسترش فن‌آوری و شبکه‌های رایانه‌ای، تحولات اساسی را در محیط‌های عمومی و تخصصی دانشگاه‌ها ایجاد و موجب پدید آمدن راه‌های جدیدی برای رقابت دانش‌محور در بین دانشگاه‌ها شد. تمایل مدیران و اعضای هیأت علمی و دانشجویان به داشتن سازمانی پویا که در آن خلاقیت و نوآوری جایگاه ویژه‌ای دارد با ساختار خشک و غیر منعطف دانشگاه‌ها در تضاد است. از این جهت، مدیران و اعضای هیأت علمی خواستار محیطی هستند که بتوانند آزادانه به فعالیت علمی و پژوهشی بپردازند؛ دانشجویان نیز نیاز خواهند داشت که به روشی متفاوت و طبق یک استاندارد جدید متفاوت آماده شوند. به سخن دیگر، دانشگاه‌های امروزی نشان داده‌اند که نمی‌توانند با به کار بردن تاکتیک‌ها و استراتژی‌های قدیمی مبتنی بر پارادایم سازمانی تولید انبوه دانشجویان را برای این اقتصاد جدید آماده کنند (Scanz, 1991, Iill et al.,

(1996, cited in Abbaspour et al., 2012). همه نکات فوق بیان‌گر این است که پارادایم تولید انبوه که در خلال دهه گذشته در آموزش عالی به کار می‌رفت برای برآورده کردن انتظارات اقتصادی، سیاسی و اجتماعی منحصر به فرد سیستم آموزش عالی این عصر مناسب نیست. واکنز اذعان می‌کند که مسأله این است که فرم خط مونتاژ آموزش (تحصیل) قبلی مناسب نیازهای اقتصاد جدید نیست. در این میان مطالعه نقش مؤلفه‌های سرعت، انعطاف‌پذیری، نوآوری، کیفیت و نگرش‌های تحقیقاتی مهم‌ترین عوامل اثرگذاری در تحولات سازمانی است که پرداختن به این مؤلفه‌ها به مفهوم نوینی به نام چابکی سازمانی دانشگاهی می‌انجامد (Naghavi et al., 2015). به زعم خاوری (Khavari, 2017)، چابکی سازمانی دانشگاهی توانایی تشخیص و پاسخ‌گویی به فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی با سهولت، سرعت و مهارت است. از دیدگاه وی، مشارکت درون سازمانی برای تولید علم، همکاری متقابل بین سازمانی برای توزیع و انتشار و ثروت‌آفرینی برای دانشگاه‌ها، سرعت و دقت سازمانی برای پاسخ سریع‌تر به نیازهای ذی‌نفعان دانشگاهی، انعطاف‌پذیری برای ایجاد محیطی پویا، پاسخ به تقاضا و فرهنگ تغییر سازمانی از ویژگی‌های دانشگاه‌های چابک است.

باقری و همکاران (Bagheri et al., 2014)، قابلیت‌های دانشگاه‌های چابک برای توانایی واکنش مناسب و پاسخ‌گویی به تغییرات محیطی پیرامون خود را در پنج طبقه اصلی؛ یعنی، پاسخ‌گویی، هوشمندی، انعطاف‌پذیری، نوآوری، دانش‌بنیان‌جای می‌دهند. یافته‌های پژوهش فارسبحانی (Farsobhani, 2013)، نشان داد مؤلفه‌هایی چون اعمال قوانین و مقررات جدید، انتظارات دانشجویان (مشتریان)، تولید دانش و بهره‌گیری از فن‌آوری‌های مناسب در خصوص بهره‌گیری اثر بخش از منابع مهم‌ترین راه‌های دستیابی به دانشگاه‌های چابک است. خوبیان و کاظمی (Khubian & Kazemi, 2015)، قابلیت‌های چابکی را در دانشگاه‌ها در چهار طبقه پاسخ‌گویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری و سرعت عنوان می‌دارند. در این طبقه‌بندی، پاسخ‌گویی به توانایی تشخیص تغییرات، واکنش سریع و بهره‌جویی از آنها اشاره دارد و شامل حسگری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات؛ واکنش سریع به تغییرات به محض اثرگذاری آنها بر سیستم و بهره‌گیری و بهبود از طریق تغییرات است. شایستگی، مجموعه‌ای از توانایی‌هاست که بهره‌وری، کارآیی و اثربخشی فعالیت‌ها را در جهت اهداف و مقاصد دانشگاه فراهم می‌آورد و شامل

چشم‌انداز راهبردی؛ فن‌آوری (نرم‌افزار و سخت‌افزار) مناسب و یا توانایی فن‌آورانه کافی؛ کیفیت دانش؛ اثربخشی از نظر هزینه؛ ضریب بالای معرفی محصولات جدید؛ مدیریت تغییر؛ داشتن کارکنان با دانش، شایسته و توانمند؛ کارآیی و اثربخشی عملیات؛ ناب بودن همکاری درونی و بیرونی و یک‌پارچگی و انسجام است. انعطاف‌پذیری عبارت است از توانایی پردازش محصولات متفاوت و نیل به اهداف مختلف با همان امکانات. مؤلفه‌های این قابلیت انعطاف‌پذیری در حجم ورودی دانشجویان، انعطاف‌پذیری در الگو با بیکره دانش تولیدی و انعطاف‌پذیری ساختاری و موضوعات بحث‌برانگیز دانشگاهی است. سرعت که عبارت است از توانایی انجام وظایف و عملیات در کمترین زمان ممکن؛ مؤلفه‌های این قابلیت عرضه به‌موقع و سریع دانش موردنیاز بازار، و دوره سریع انجام عملیات است.

خسروی‌پور و امیرنژاد (Khosravipour & Amirnezhad, 2014)، در تحقیقی نشان دادند که سهم فن‌آوری اطلاعات چه از نظر عوامل داخلی (فن‌آوری سخت‌افزار، فن‌آوری واسط انسان با ماشین، مهندسی دانش، کاربرد فن‌آوری، فن‌آوری مخابرات) و چه از نظر خارجی (قوانین و مقررات، فن‌آوری شبکه، مشتریان، فن‌آوری نرم‌افزار، مدیریت) در ایجاد دانشگاه‌های چابک بسیار تأثیرگذار است. یافته‌های زند و پورکیانی (Zand & Pourkiani, 2013)، مبین آن است که بین میزان به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی (مدیریت اطلاعات، بانک داده‌ها، تحلیل سازمانی و دیدگاه سیستمی) و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

دانشگاه‌ها مانند سایر سازمان‌ها باید برای تغییرات پرشتاب امروزی چابک باشند؛ به دلیل این که برای ادامه حیات و ماندن در دنیای امروزی، چابکی یک مزیت رقابتی به‌شمار می‌آید. این در حالی است که استان مازندران با داشتن بیش از سیزده واحد دانشگاهی آزاد اسلامی با درجات بسیار بزرگ، بزرگ، متوسط و کوچک و داشتن اعضای هیأت علمی در رشته‌ها و تخصص‌های گوناگون می‌تواند نمونه‌ای از سیستم آموزش عالی کشور محسوب گردد. در این بین، گروه‌های مدیریت و مدیریت آموزشی این واحدهای دانشگاهی سهم به‌سزایی در پرورش دانش‌آموختگان دانشگاهی دارند. به نظر می‌رسد قدرت و دسترسی اعضای هیأت علمی گروه‌های مورد تأکید در این فعالیت پژوهشی به منابع علمی و استفاده مؤثر از آنها می‌تواند در تحقق مأموریت‌های دانشگاهی سهم به‌سزایی داشته باشد؛ انعطاف‌پذیری و پویایی دانشگاهی را برای دانشگاه‌ها بیشتر کرده و انتظارات دانشجویان و فارغ‌التحصیلان گروه‌های یاد شده را برآورده سازد و در یک معنا

تأثیر معناداری در چابکی سازمانی دانشگاه داشته باشد. در این راستا، سؤالات تحقیق به این صورت گزارش می‌شود:

۱. سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی بر چابکی سازمانی دانشگاهی چه تأثیری دارد؟
۲. وضعیت چابکی سازمانی واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه چگونه است؟
۳. سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی گروه مورد مطالعه در چه سطحی قرار دارد؟

روش

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش جز تحقیقات همبستگی محسوب می‌گردد. جامعه آماری شامل ۱۷۳ نفر از اعضای هیأت علمی گروه‌های مدیریت و مدیریت آموزشی در واحدهای دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران بود. این افراد حداقل ۱۰ سال در دانشگاه‌های مورد نظر مشغول به تدریس بوده‌اند. لیست افراد مذکور از دبیرخانه دانشگاه آزاد اسلامی اخذ شده است. حجم نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران، ۱۱۸ نفر محاسبه شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که ۳۶/۴ درصد از پاسخ‌گویان زن و ۶۳/۵ درصد از پاسخ‌گویان مرد بودند. بیشترین فراوانی مرتبه افراد شرکت‌کننده در این پژوهش استادیاری و میانگین سابقه کاری اعضای هیأت علمی ۱۳/۵ سال بود. هم‌چنین، یافته‌های تحقیق مبین آن است که حدود ۱۵ درصد از جامعه آماری دانش‌آموخته رشته مدیریت صنعتی، حدود ۱۹ درصد دانش‌آموخته رشته مدیریت بازرگانی، حدود ۲۷ درصد دانش‌آموخته رشته مدیریت دولتی، حدود ۲۸ درصد مدیریت آموزشی و بقیه دانش‌آموخته سایر رشته‌های مدیریتی بودند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه‌های سنجش سطح سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی و قابلیت‌های چابکی سازمانی دانشگاهی است. پرسش‌نامه سنجش سطح سواد اطلاعاتی دارای ۳۰ سؤالی است. پانزده سؤال آن مربوط به بعد مهارت‌های فن‌آوری اطلاعات است که شامل توانایی مقایسه و ارزیابی منابع، سازماندهی کاربردی و برقراری ارتباط، آمایش اطلاعات و مشارکت در ایجاد دانش جدید و پانزده سؤال مربوط به بعد مهارت‌های اولیه کتابخانه‌ای شامل توانایی تشخیص نیازهای اطلاعاتی، شناسایی روش‌های دسترسی به اطلاعات، تدوین استراتژی‌های لازم برای جست‌وجو و مهارت‌های جست‌وجو و دسترسی است. این پرسش‌نامه بر اساس مدل اسکاتل (SCONUL, 1999)، تدوین شده است. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید خبرگان

قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از تعیین ضریب همبستگی درونی مؤلفه‌ها (آلفای کرونباخ) ۰/۸۱ تعیین شد.

پرسش‌نامه قابلیت‌های چابکی سازمانی دانشگاهی ۲۳ سؤالی و شامل مؤلفه‌های مشارکت درون سازمانی، همکاری متقابل بین سازمانی، سرعت و دقت سازمانی، انعطاف‌پذیری سازمانی، پاسخ به تقاضا و فرهنگ تغییر سازمانی است. این پرسش‌نامه توسط خاوری (Khavari, 2017) تدوین شده است. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید خبرگان قرار گرفت و میزان آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۸۱ تعیین گردید.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف، همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین شد. ابزار تجزیه و تحلیل اطلاعات نرم افزار SPSS و نرم افزار Smart PLS بود.

یافته‌ها

جدول ۱ شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی مؤلفه‌های چابکی سازمانی و جدول ۲ شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی ابعاد و مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی به تفکیک متغیرهای چابکی سازمانی دانشگاه‌ها

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	کشیدگی	چولگی
مشارکت	۳/۵۸	۰/۹۱	۲۵	-۰/۴۰	-۰/۲۲
همکاری	۳/۶۳	۱/۰	۲۷	-۰/۵۸	-۰/۲۰
سرعت و دقت	۳/۳۱	۱/۱	۳۳	-۰/۲۴	-۰/۹۲
انعطاف‌پذیری	۳/۸۷	۰/۹۰	۲۳	-۰/۵۳	-۰/۵۷
پاسخ‌گویی	۳/۴۶	۰/۹۳	۲۶	-۰/۱۴	-۰/۴۸
فرهنگ	۳/۴۰	۰/۹۰	۲۶	-۰/۱۰	-۰/۵۵
چابکی (کل)	۳/۵	۰/۵۹	۲۰	-۰/۴۸	-۰/۲۹

نتایج حاصل از بررسی میانگین مؤلفه‌های چابکی سازمانی دانشگاهی حاکی از آن است که وضعیت همه مؤلفه‌ها از میزان متوسط (عدد ۳ به عنوان شاخص عددی متوسط در نظر گرفته شده است) بالاتر است. هم‌چنین، مقایسه مؤلفه‌ها بر اساس ضریب تغییرات حاکی از آن است که مؤلفه

مشارکت درون سازمانی نیروی انسانی بهترین وضعیت را دارد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد دو شاخص کشیدگی و چولگی در همه مؤلفه‌ها کمتر از یک است^۱.

جدول ۲. شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی به تفکیک متغیرهای ابعاد و مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی

ابعاد	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	کشیدگی	چولگی
	نیازهای اطلاعاتی	۳/۶۴	۰/۶۸	۱۸	-۰/۳۲	۰/۲۴
مهارت‌های اولیه	روش‌های دسترسی به اطلاعات	۳/۲۰	۰/۶۱	۱۹	-۰/۳۲	۰/۲۵
	تدوین استراتژی‌های لازم برای جست‌وجو	۳/۳۷	۰/۶۷	۱۹	-۰/۳۸	۰/۱۹
کتابخانه‌ای	مهارت‌های جست‌وجو و دسترسی	۳/۲۱	۰/۶۲	۱۹	-۰/۰۴۸	۰/۱۸
	کل	۳/۳۱	۰/۶۴	۱۸	۰/۰۱	۰/۲۱
	توانایی مقایسه و ارزیابی منابع	۳/۷	۰/۵۲	۱۴	-۰/۹۶	-۰/۱۶۳
مهارت‌های فن‌آوری	سازمان‌دهی، کاربرد برقراری ارتباطات	۲/۹	۰/۷۰	۲۴	-۰/۱۳	-۰/۱۷۰
	آمایش اطلاعات و مشارکت در ایجاد دانش	۲/۹	۰/۵۹	۲۰	۰/۰۵۵	-۰/۴۹۴
اطلاعات	کل	۳/۰۵	۰/۶۴	۲۰	۰/۲۶	-۰/۳۲۴

نتایج حاصل بررسی میانگین‌ها (با در نظر گرفتن عدد ۳ به عنوان شاخص متوسط) حاکی از آن است که وضعیت ابعاد سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی در گروه‌های مورد مطالعه از متوسط بالاتر است. هم‌چنین، مهارت‌های کتابخانه‌ای اعضای هیأت علمی از مهارت‌هایی که به فن‌آوری اطلاعات مربوط می‌شود، وضعیت بهتری دارد. هم‌چنین، مقایسه مؤلفه‌ها بر اساس ضریب تغییرات در بعد مهارت‌های اولیه کتابخانه‌ای سه مؤلفه روش‌های دسترسی به اطلاعات، تدوین استراتژی‌های لازم برای جست‌وجو و مهارت‌های جست‌وجو و دسترسی وضعیت برابری دارند.

۱. شرط استفاده از معادلات ساختاری میزان کشیدگی و چولگی ۱ تا ۱- است؛ پس مشخص کردن آن ضرورت دارد.

برای تعیین بهنجار بودن (نرمال بودن) توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده گردید. شرط نرمال بودن، وجود سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ با ۹۵ درصد اطمینان است. جدول ۳، وضعیت نرمال متغیرها را بر اساس آزمون کولموگراف اسمیرنف نشان می‌دهد.

جدول ۳. بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف

آزمون کولموگروف اسمیرنف			متغیرها
فرض نرمالیتیه داده‌ها	سطح معناداری	مقدار	
قبول فرض نرمال	۰/۳۱	۰/۸	مهارت‌های اولیه کتابخانه‌ای
رد فرض نرمال	۰/۲۳	۰/۳۶	مهارت‌های فن‌آوری اطلاعات
قبول فرض نرمال	۰/۲۷	۰/۵۱	سواد اطلاعاتی
قبول فرض نرمال	۰/۴۴	۰/۴۶	چابکی سازمانی دانشگاه

برای تعیین معناداری میزان همبستگی^۱ متغیرهای پیش‌بینی کننده با پیش‌بینی شونده از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.

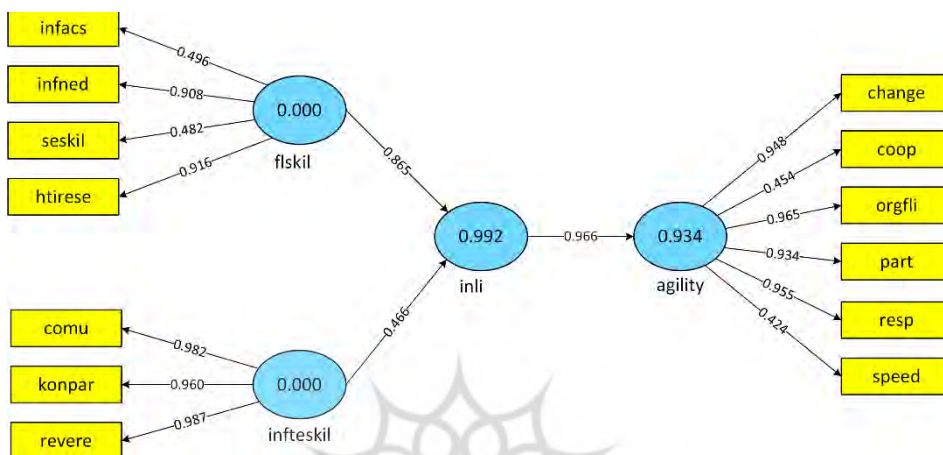
جدول ۴. بررسی میزان همبستگی متغیرهای معیار با ملاک

سواد اطلاعاتی	مهارت‌های فن‌آوری اطلاعات	مهارت‌های اولیه کتابخانه‌ای	
۰/۸۰**	۰/۸۹**	۰/۹۲**	چابکی سازمانی دانشگاهی ضریب عامل مشترک
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معناداری (دو دامنه) در سطح ۰/۹۹

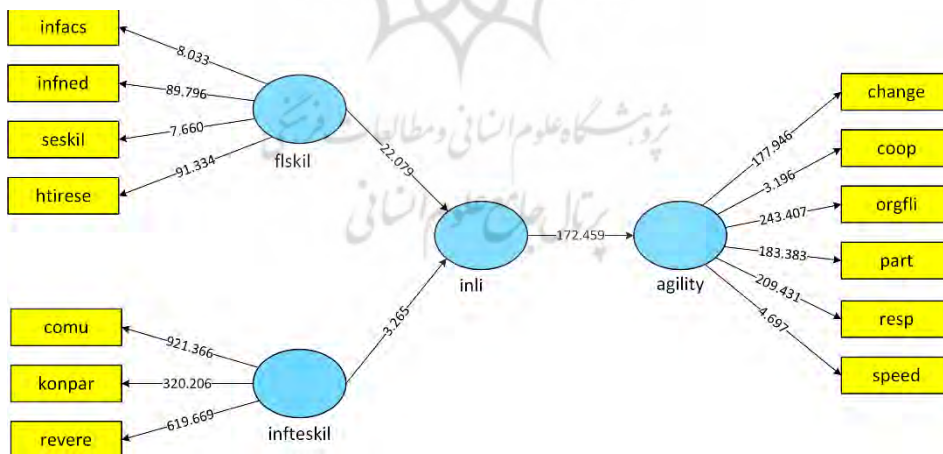
بر اساس جدول ۴، بین متغیرهای معیار با ملاک، در سطح ۰/۹۹ و ۱٪ خطا، همبستگی قوی و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، تغییرات ایجاد شده در هر یک از ابعاد سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی می‌تواند در چابکی سازمانی دانشگاه تغییر ایجاد کند و برعکس. همین‌طور برای تعیین میزان تأثیر میزان سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی بر چابکی سازمانی (بررسی هدف

۱. شرط استفاده از ابزارهای آماری مدل‌سازی ساختاری همبستگی بین متغیرهای مستقل و وابسته (پیش‌بینی کننده و ملاک) است.

اصلی تحقیق) از مدل سازی روابط ساختاری با نرم افزار PLS استفاده شد. شکل های ۲ و ۳، مدل سازی روابط ساختاری متغیرها را در دو حالت بررسی بار عاملی و آزمون t نشان می دهد.



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب معناداری

جهت بررسی برازش مدل، از برازش مدل اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری و برازش کلی مدل استفاده می‌شود. در برازش مدل اندازه‌گیری به بررسی ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ پرداخته می‌شود. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌شود. در جدول ۵ و شکل ۲ اعداد ضرایب بارهای عاملی مؤلفه‌ها را نشان می‌دهد همان‌گونه که مشخص است ضرایب بار عاملی برای همه مسیرها از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

جدول ۵. ضرایب بارهای عاملی

عامل	شاخص	علامت اختصاری	بار عاملی
	نیازهای اطلاعاتی	infned	۰/۹۰
مهارت‌های اولیه	روش‌های دسترسی به اطلاعات	infned	۰/۴۹
	تدوین استراتژی‌های لازم برای جست‌وجو	seskil	۰/۴۸
	مهارت‌های جست‌وجو و دسترسی	thirese	۰/۹۱
مهارت‌های فن‌آوری اطلاعات	توانایی مقایسه و ارزیابی منابع	revere	۰/۹۸
	سازمان‌دهی، کاربرد و برقراری ارتباط	comu	۰/۹۸
	آمایش اطلاعات و مشارکت در ایجاد دانش	konpar	۰/۹۶
چابکی سازمانی دانشگاه	مشارکت درون سازمانی	part	۰/۹۳
	همکاری متقابل بین سازمانی	coop	۰/۴۵
	سرعت و دقت سازمانی	speed	۰/۴۱
	انعطاف‌پذیری سازمانی	orgfli	۰/۹۶
	پاسخ به تقاضا	resp	۰/۹۶
	فرهنگ تغییر سازمانی	chang	۰/۹۴

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی سؤالات، نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی می‌رسد، با توجه به این که مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول ۵، این معیارها در مورد

متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

جدول ۶. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > ۰/۷)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > ۰/۷)
مهارت‌های اولیه کتابخانه‌ای	Flskil	۰/۷۳	۰/۷۶
مهارت‌های فن آوری اطلاعات	Infte skill	۰/۹۷	۰/۸۸
چابکی سازمانی دانشگاه	Agility	۰/۸۱	۰/۹۸

معیار دوم از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا^۱ است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد.

جدول ۷. نتایج روایی همگرای متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	علامت اختصاری	میانگین واریانس استخراجی (AVE > ۰/۵)
مهارت‌های اولیه کتابخانه‌ای	Flskil	۰/۹۵
مهارت‌های فن آوری اطلاعات	Infte skill	۰/۵۳
چابکی سازمانی دانشگاه	Agility	۰/۶۱

با توجه به این که مقدار مناسب برای AVE^۲، ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول ۷ این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده است؛ در نتیجه مناسب بودن روایی همگرای پژوهش تأیید می‌شود. برای برازش مدل ساختاری؛ اولین معیار ضرایب معناداری (مقادیر t_values) است. با توجه به شکل ۳، چون ضرایب t مسیرها بیشتر از ۱/۹۶ به دست آمده‌اند، لذا در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها تأیید می‌شود. هم‌چنین، معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹،

1. Convergent validity

2. Average Variance Extracted

۰/۳۳، ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود. مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش پس از محاسبه، ۰/۹۹۲ برای سواد اطلاعاتی و ۰/۹۹۳ برای چابکی سازمانی برآورد شد، که می‌توان گفت مدل مورد نظر از برازش خوبی برخوردار است.

جدول ۸. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

نتیجه آزمون	معناداری (t-Value)	ضریب مسیر (β)	علامت اختصاری	مسیر ساختاری	فرضیه
قبول	۱۷۲	۰/۹۶۶	inil--- agility	سواد اطلاعاتی -- چابکی سازمانی دانشگاهی	سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی بر چابکی سازمانی دانشگاهی تأثیر دارد

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد، سواد اطلاعاتی تأثیر مثبت و معناداری بر چابکی سازمانی دانشگاهی دارد. این تأثیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد (۰/۰۵ خطا) به میزان ۰/۹۶۶ می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

با بررسی پژوهش‌هایی که از جهاتی با پژوهش حاضر ارتباط موضوعی داشته‌اند؛ چنان بر می‌آید که اهمیت افزایش مهارت‌های سواد اطلاعاتی در هر سازمانی یک ضرورت ویژه قلمداد می‌گردد. هدف از این تحقیق نیز، بررسی تأثیر سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی بر چابکی سازمانی دانشگاه بوده است و یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل‌های میدانی حاکی از آن است که سواد اطلاعاتی تا حد بسیار مؤثری بر چابکی سازمانی دانشگاهی تأثیر مثبت و معناداری است. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش نیک‌پور و همکاران (Nikpour et al., 2012) هم‌راستا است. پژوهش نیک‌پور و همکاران حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های سواد اطلاعاتی کارکنان و اثربخشی سازمانی (مشارکت سازمانی، اعتماد و اطمینان سازمانی، ارتباطات قوی سازمانی، تصمیم‌گیری درست و به موقع) ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین، یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پوررشیدی و قربانی‌نژاد (Pour Rashidi & Ghorbaninezhad, 2013) هم‌راستا است. این پژوهش به بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی کارکنان سازمانی و رابطه آن با بازارگرایی

پرداخت و نشان داد هر چه میزان سواد اطلاعاتی کارکنان بیشتر باشد، مؤلفه‌های بازارگرایی چون مشتری‌مداری، رقیب‌گرایی و هماهنگی و تبادل اطلاعات افزایش می‌یابد. همین‌طور، یافته‌های این تحقیق با یافته‌های ایرانفر و معمار افتخاری (Iranfar & Memar Eftekhari, 2011) که رابطه بین سواد اطلاعاتی و ایجاد و خلق تولیدات علمی اعضای هیأت علمی را معنادار می‌داند، هم‌راستا است.

سواد اطلاعاتی در این تحقیق شامل دو بعد سواد اولیه مهارت‌های اولیه کتابخانه‌ای (نیازهای اطلاعاتی، روش‌های دسترسی به اطلاعات، تدوین استراتژی‌های لازم برای جست‌وجو و مهارت‌های جست‌وجو و دسترسی) و مهارت‌های فن‌آوری اطلاعات (توانایی مقایسه و ارزیابی منابع، سازمان‌دهی، کاربرد و برقراری ارتباط، سازمان‌دهی، کاربرد و برقراری ارتباط و آمایش اطلاعات در ایجاد دانش) بوده است. بررسی میانگین ابعاد سواد اطلاعاتی حاکی از آن بود که وضعیت موجود این ابعاد از میانگین نظری متوسط بالاتر است. این یافته با یافته کیخا و همکاران (Keykha et al., 2010) مطابقت دارد. یافته‌های این پژوهشگران نشان داد میزان شناخت اعضای هیأت علمی از نرم‌افزارهای رفرنس‌دهی و روش‌های جست‌وجو در منابع الکترونیکی و آنلاین (بعد مهارت‌های فن‌آوری اطلاعات) متوسط و همین‌طور میزان شناخت کلی اعضای جامعه آماری از انواع منابع اطلاعاتی چاپی و الکترونیکی (بعد مهارت‌های اولیه کتابخانه‌ای) نیز در حد متوسط است.

یافته‌ها نشان داد، از نظر اعضای هیأت علمی در بعد مهارت‌های اولیه کتابخانه‌ای تشخیص نیازهای اطلاعاتی در سطح بالاتری قرار دارد و در بعد مهارت‌های فن‌آوری اطلاعات توانایی مقایسه و ارزیابی منابع دارای سطح بالاتری است. عضو هیأت علمی برخوردار از سواد اطلاعاتی ماهیت و گستره اطلاعات مورد نیاز خود را تشخیص می‌دهد و می‌تواند این نیاز را به روشنی تبیین کند. هم‌چنین، می‌تواند طیف متنوعی از منابع عمومی اطلاعات را شناسایی کند و هزینه-سودمندی دسترسی به هر یک از این منابع را ارزیابی کند. وی قادر است برای توصیف اطلاعات مورد نیاز مفاهیم اصلی و واژه‌های کلیدی انتخاب نموده و در صورت نیاز پرسش‌های اولیه خود را بازنگری کند. بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که فراگیری مهارت‌های سواد اطلاعاتی برای افزایش چابکی سازمانی دانشگاه (مشارکت بین دانشگاه‌ها، همکاری درون دانشگاهی، سرعت و دقت سازمانی، انعطاف‌پذیری دانشگاهی،

تقاضامحوری و فرهنگ سازمانی) مؤثر است. بدون شک چابکی دانشگاه‌ها نتیجه بهبود کارآیی نظام آموزشی به خصوص در سطح دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بوده است. افزایش سواد اطلاعاتی اعضای هیأت علمی می‌تواند تأثیرات قابل ملاحظه‌ای را از طریق اعتلای سه مأموریت اصلی دانشگاهی؛ یعنی، آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی ایجاد کنند و به چابکی دانشگاهی کمک شایانی کنند. اعضای هیأت علمی از طریق تدریس و با هدایت بحث‌های مرتبط، بستری مناسب برای یادگیری فراهم می‌آورد. آنان هم‌چنین، دانشجویان را به کشف ناشناخته‌ها برانگیخته، در راه تأمین هر چه بیشتر نیازهای اطلاعاتی راهنمایی و بر پیشرفت دانشجویان نظارت می‌کنند.

با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق پیشنهادهای ذیل ارائه می‌گردد:

- تهیه برنامه‌ای مدون از سوی معاونت پژوهشی واحدهای دانشگاهی جهت آموزش مهارت‌های سواد اطلاعاتی با توجه به یافته‌های این پژوهش.
- تجهیز کتابخانه‌های واحدهای دانشگاهی به فن‌آوری روز و تلاش جهت معرفی آن به عنوان یک مرکز اطلاع‌رسانی واقعی و پویا و با ارائه اطلاعات مفید و مورد نیاز اعضای هیأت علمی.
- تهیه بروشورهای راهنمای استفاده از کتابخانه دیجیتال واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه.
- نظرسنجی سالانه برای تعیین نیازهای آموزشی سواد اطلاعاتی در واحدهای دانشگاهی مربوطه.

References

- Abbaspour, A., Aghazadeh, A., & Bagheri, A. (2011). Planning the organizational agility model at university. *Management Studies in Development & Evoution*, 19(69), 171-217. (in Persian).
- Adetoro, N., Simisaye, O., & Oyefuga, A. B. (2010). Relationship between perceived self efficacy and information literacy among library and information science undergraduate in a Nigerian University of education. *IFE Psychologies*, 18(2), 172-191.
- Ahmadi, M., Sharif, A., & Nokarizi, M. (2016). From information literacy standards to 2016 framework for information literacy for higher education. *Theoretical and Applied Research in Knowledge and Information Science*, 6(2), 97-119. (in Persian).
- Alinejad, M., Sarmadi, M. R., Zandi, B., & Shobeiri, S. M. (2011). Information literacy level and the role of it in the process of e-learning and teaching for students. *Scientific and Research of Informing and Public Libraries*, 17(2), 337-371. (in Persian).
- Association of College and Research Libraries. (2016). *Framework for Information Literacy for Higher Education*. (Final Version). Unpublished Manuscript.
- Azad Pileroud, L. (2008). An investigation into information literacy of academic staff of departments of librarianship in government and non-government universities in Tehran and its impact on their creation of scientific information. *National Library and Information Organization Studies*, 73(2), 213-228. (in Persian).
- Bagheri, A., Abbaspour, A., & Aghazade, A. (2014). The degree of application of organizational agility components in universities. *Education Strategies in Medical Sciences*, 7(1), 25-31. (in Persian).
- Coklar, A. N., Dulkadir, Y. N., & Kabkci, Y. I. (2017). Information literacy and digital nativity as determinants of online information search strategies. *Computers in Human Behavior*, 70, 1-9.
- Eickelmann, B., Lorenz, R., & Gerick, J. (2015). What affects students computer and information literacy around the world? An analysis of school and teacher factors in high performing countries. *Paper Presented at the SITE Conference*, Las Vegas, United States.
- Farsobhani, H. (2013). Explaining and identifying the factors affecting organizational agility in universities. *Business Management*, 2(12), 22-36. (in Persian).
- Fazeli Dehkardi, N. (2011). *Study of the educational needs of librarians in secondary schools and high schools of Isfahan city in the field of obtaining and using information literacy skills in the teaching learning process*. M.A. Thesis, Faculty of Education and Psychology, Ferdowsi University of Mashhad. (in Persian).
- Frailon, J., Schulz, W., & Ainley, J. (2013). *International computer and information literacy study: Assessment framework*. Amsterdam: International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA).

- Hashemzadeh, M. J., & Yari, S. (2010). Developing information literacy in higher education: Identifying effective factors. *Quarterly Book*, 82(3), 111-133. (in Persian).
- Iranfar, S., & Memar Eftekhari, L. (2011). *Investigating the relationship between information literacy with the scientific productions of the faculty members of the University of Medical Sciences of Kermanshah from 2005 to 2010*. Research project ordered by University of Medical Sciences. (in Persian).
- Keykha, B., Mohammadi, M. H., & Tahmtan, I. (2010). Evaluation of information literacy status of faculty members of Zabol University of Medical Sciences. *Zabol University of Medical Sciences*, 3(2), 20-33. (in Persian).
- Khavari, S. A. (2017). *Presentation of organizational agility model in Islamic Azad University Branches*. Ph.D. Thesis, Higher Education Management, Islamic Azad University. (in Persian).
- Khosravipour, E., & Amirnezhad, G. (2014). The impact of information and communication technology on organizational agility in governmental universities of Khuzestan Province. *Social Development*, 8(6), 47-66. (in Persian).
- Khubian, M., & Kazemi, M. (2015). Designing and explaining the commitment model organizational agility and its evaluation using the structural equation model. *International Conference on Management, Culture and Economic Development*, 224-239. (in Persian).
- Moghadaszadeh, H. (2017). The relationship between information literacy and health literacy: A case study of the employees of the regional information technology center of Shiraz. *Library and Information Science*, 35(2), 25-33. (in Persian).
- Moghadaszadeh, H., Yamin, M., & Ali Mohammadi, K. (2016). The relationship between information skills and the teacher's effectiveness: A case study of primary school teachers in Sari. *Theoretical and Applied Research in Information Science and Science*, 6(1), 306-320. (in Persian).
- Naghavi, S. A., Azar, A., & Asadi, M. M. (2015). Prioritize the factors enabling organizational agility in universities and higher education centers in Yazd. *Research and Planning in Higher Education*, 21(1), 61-81. (in Persian).
- Nikpour, A., Manzari Tavakkoli, A., & Rajaeinezhad, M. (2012). Investigating the relationship between employee information literacy and organizational effectiveness in government organizations in Kerman. *Management and Development Process*, 25(3), 145-161. (in Persian).
- Nurkarizi, M., & Dehghani, K. (2013). Effect of information literacy skills on student self-efficacy of Birjand University. *Library and Information Research*, 14(2), 153-172. (in Persian).
- Peel, J., & McCary, C. E. (1997). Visioning the little red school house for the 21st century. *Phi Delta Kappan*, 78(9), 698-705.
- Pour Rashidi, R., & Ghorbaninezhad, M. (2013). The influence of employees' information literacy on marketability. *National Conference, University of*

- Entrepreneurship and Knowledge-Based Industry*. Babolsar, Mazandarn University. (in Persian).
- Rabiei, M., & Fathian, M. (2010). An applied analysis on the implementation of information literacy in the management of human resources training organizations. *Seventh International Conference on Industrial Engineering*, Isfahan University of Technology, Retrieved from https://www.civilica.com/Paper-IIEC07-IIEC07_198.html (in Persian).
- Safaei, A., Akbarzadeh, Z., & Ahmadi, A. (2011). Comparative evaluation of lean, agile, and lean-agile supply chain strategies. *Executive Management*, 6, 53-64. (in Persian).
- SalehiOmrans, E. (2009). *Business community*. Tehran: SAMT. (in Persian).
- Scherer, R., Rohatgi, A., & Hatlevik, O. E. (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.
- Society of College National and University Libraries (SCONUL). (1999). *Information skills in higher education: A SCONUL Position Paper*. London.
- Tabarsa, G., Sharifi, S., & Hosseini, S. A. (2016). Investigating the effect of employee s information literacy on organization agile. *Human Resources Management Research*, 8(2), 113-146. (in Persian).
- Tavakkoli, A. (2006). How to transfer from mass production to lean production. *Knowledge and Development*, 14(19), 37-57. (in Persian).
- Yu, T. K., Lin, M. L., & Liao, Y. K. (2017). Understanding factors influencing information communication technology adopting behavior: The moderators of information literacy and digital Skills. *Computers in Human Behavior*, 71(3), 196-208.
- Zand, N., & Pourkiani, M. (2013). Investigating the relationship between application of HR information systems and organizational agility in executive agencies of Kerman. *The first National Conference on Industrial Engineering and Sustainable Management*, Esfahan University. (in Persian).



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی