

ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی (مطالعه‌ی موردی: کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرستان اهواز)

فرزانه قنادی نژاد^۱

مطالعات دانش‌شناسی

سال ششم، شماره ۲۱، زمستان ۹۸، ص ۹۱ تا ۱۱۲

تاریخ دریافت: ۹۸/۱۰/۰۱

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۲/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر بر آن است تا ضمن ارائه‌ی الگوی مفهومی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی به ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان اهواز از دیدگاه کارکنان این کتابخانه‌ها بپردازد. این پژوهش که به صورت پیمایشی انجام شده، به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی و تحلیلی بود. جامعه‌ی مورد مطالعه شامل کلیه‌ی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان اهواز (۹۱ نفر) بودند. در نهایت ۶۸ پرسشنامه گردآوری و تحلیل شد (نرخ بازگشت ۷۴/۷۲ درصد). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های میانگین و انحراف معیار، آزمون رتبه‌ای فریدمن و تی تک نمونه‌ای استفاده شد. الگوی مفهومی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در ۷ دسته (فردی- رفتاری؛ اجتماعی- ارتباطی؛ اخلاقی- ارزشی؛ سازمانی- مدیریتی؛ بینشی- ادراکی؛ نوآورانه- کارآفرینانه و تخصصی) شناسایی شد. شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان اهواز از دیدگاه کارکنان این کتابخانه‌ها متوسط رو به بالا ارزیابی شده است. با توجه به تحولات صورت گرفته ناشی از رشد فناوری‌های مختلف و حرکت بیش‌تر این کتابخانه‌ها به سمت دیجیتالی و الکترونیکی شدن، کتابخانه‌های دانشگاهی نیازمند مدیرانی هستند که علاوه بر دانش مدیریتی و تخصصی، از آخرین پیشرفت‌های فناوری آگاهی یابند و مهارت‌های سواد اطلاعاتی و سایر مهارت‌های نوآورانه و فناورانه را فراگیرند. عمده‌ترین مطالعات صورت گرفته برای مطالعه‌ی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی، به بررسی وضعیت عملکرد مدیریت این کتابخانه‌ها از ابعاد محدودی پرداخته شده است. این در حالی است که در پژوهش حاضر به ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز از ابعاد مختلف پرداخته شده است. نتایج حاصل از این ارزیابی‌ها می‌تواند زمینه را برای برنامه‌ریزی در جهت رفع نقاط ضعف مدیران فراهم کند.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی، اهواز، شایستگی مدیران، کتابخانه دانشگاهی

۱. دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز

f_ghanadinezhad@yahoo.com

مقدمه

کتابخانه‌های دانشگاهی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین پایگاه‌های اطلاعاتی در دانشگاه‌ها، نقش مهمی در اشاعه‌ی اطلاعات و دانش و رفع نیازهای اطلاعاتی، آموزشی و پژوهشی دانشجویان، استادان، کارکنان و پژوهشگران در سطح دانشگاه ایفا می‌کنند. در واقع، می‌توان گفت که این کتابخانه‌ها می‌توانند در رشد و توسعه‌ی علمی در جامعه اثرگذار باشند. از طرفی، ذکر این نکته ضروری است که در سال‌های اخیر، وقوع برخی تحولات جدید از جمله افزایش تعداد پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها و به تبع آن افزایش تعداد پژوهشگران، رشد اطلاعات و دانش، تأکید بر یادگیری چند بُعدی، ظهور رشته‌های جدید و تأکید بر ضرورت پژوهش در کنار آموزش، سبب شده است که بر نقش و ضرورت کتابخانه‌های دانشگاهی تأکید بیش‌تری صورت بگیرد. در چنین شرایطی، کتابخانه‌های دانشگاهی باید به‌صورتی مدیریتی و اداره شوند که بهره‌گیری از منابع، امکانات و خدمات آن به مؤثرترین شکل صورت پذیرد.

مدیران به‌عنوان اصلی‌ترین افراد تصمیم‌گیرنده در مواجهه با مسائل و مشکلات سازمانی نقش بسزا و تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و حتی شکست سازمان ایفا می‌کنند (روس^۱، ۲۰۰۷). نقل از فیروزآبادی، فیاضی و استیری، (۱۳۹۶). با توجه به این که وجود نظام شایسته‌سالاری در هر کشور باعث قوام، مقبولیت و مشروعیت آن خواهد شد (انصاری و طباطبایی، ۱۳۸۴ نقل از رنجبر و همکاران، ۱۳۹۲)، انتخاب و گزینش مدیران شایسته برای هر سازمان از جمله کتابخانه‌های دانشگاهی، از اهمیت خاصی برخوردار است.

یکی از رویکردهایی که در دهه‌های اخیر در دنیای مدیریت عرضه شده، توجه به مفهوم شایستگی است (زاهدی و شیخ، ۱۳۸۹). از شایستگی تعاریف مختلفی صورت گرفته است (بویاتزیس^۲، ۱۹۸۲؛ دابویز و روئول^۳، ۲۰۰۴؛ ودرلی^۴، ۲۰۰۵؛ هرلین^۵، ۲۰۰۹ نقل در رعنائی،

1. Ruth
2. Boyatzis
3. Dubois & Rothwell
4. Weatherly
5. Herlein

سلطانی و یزدانی، ۱۳۹۱). با توجه به این تعاریف می توان اذعان داشت که شایستگی مدیران، به مجموعه ای از مهارت ها، دانش، توانایی، نگرش، بینش و الگوی رفتاری اشاره دارد که مدیران جهت مدیریت اثربخش در کتابخانه های دانشگاهی و به تبع آن تحقق اهداف این کتابخانه ها به آن ها نیاز مندند.

از زمان مطرح شدن مفهوم شایستگی تاکنون مدل های فراوانی برای ارزیابی شایستگی های مدیران سازمان های مختلف تدوین شده است؛ اما تاکنون به مفهوم شایستگی مدیران در کتابخانه های دانشگاهی و ارزیابی آن ها توجهی نشده است. عمده ترین مطالعات صورت گرفته در زمینه ی مدیریت کتابخانه ها مطالعاتی بودند که به ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه ها از ابعاد محدودی پرداخته اند (ریاحی نیا و نوه ابراهیم، ۱۳۹۱؛ محمدی نژاد، ۱۳۸۵؛ فرج پهلوی و آخشیک، ۱۳۸۷؛ آلود، ۲۰۰۹؛ حیاتی و برهمند، ۲۰۱۳). در همین راستا، پژوهش حاضر بر آن است تا بر اساس اهداف و رسالت خاص کتابخانه های دانشگاهی، الگوی مفهومی ارزیابی شایستگی های مدیران این کتابخانه ها را ارائه کند. سپس به ارزیابی شایستگی های مدیران کتابخانه های دانشگاهی شهرستان اهواز بر اساس الگوی ارائه شده بپردازد. بدون ارزیابی مداوم شایستگی های مدیران کتابخانه های دانشگاهی، زمینه برای ارتقای آن ها فراهم نخواهد شد.

مروری بر مطالعات صورت گرفته در زمینه ی شایستگی مدیران، نشان می دهد که در داخل و خارج از کشور، مدل های مختلفی در خصوص ارزیابی شایستگی های مدیران سازمان های مختلف ارائه شده است که در ادامه به بخشی از مهم ترین آن ها اشاره می شود.

جدول ۱. پژوهش های انجام شده در زمینه ی طراحی مدل شایستگی مدیران سازمان های مختلف در

خارج و داخل کشور

پژوهشگر	سال	ابعاد مدل
آمبریت ^۳	۱۹۹۲	رهبری، مدیریت منابع انسانی، بازاریابی، تحلیل مالی، مدیریت کیفیت جامع، مهارت های ارتباطی

1. Allard
2. Hayati & Barahmand
3. Umbreit

پژوهشگر	سال	ابعاد مدل
آبراهام ^۱ و همکاران	۲۰۰۱	مهارت‌های رهبری، تاکید بر مشتری، نتیجه‌مداری، حل مشکل، مهارت‌های ارزیابی، عضویت تیم
آگوت ^۲ و همکاران	۲۰۰۳	نیازهای شایستگی مدیریتی فنی، مدیریتی کلی
ویتالا ^۳	۲۰۰۵	شایستگی‌های فنی، کسب و کار، مدیریت دانش، رهبری، اجتماعی، درون فردی
وکولا ^۴ و همکاران	۲۰۰۷	برتری میان فردی، مدیریت اجرای پروژه، تصمیم‌گیری کسب و کار، مدیریت فروش، مدیریت افراد
چونگ ^۵	۲۰۰۸	اجرایی، ارتباطات، نظارت، شناختی
فانگ ^۶ و همکاران	۲۰۱۰	شایستگی‌های شخصیتی، برنامه‌ریزی، مدیریت، توانایی حرفه‌ای، توانایی میان فردی
خشوعی، عربضی و نوری ^۷	۲۰۱۳	ارزش، تحلیل، تصمیم‌گیری، دانش، سازگاری، عملکرد، رهبری و ارتباط
لیکاما ^۸	۲۰۱۵	شایستگی‌های فردی و اجتماعی، محرک پیشرفت، رهبری، مدیریت تعارض و ابتکار
میکاسوا و کویپکوا ^۹	۲۰۱۶	مدیریتی، اجتماعی و عملی
شارما ^{۱۰}	۲۰۱۷	مهارت‌های شناختی، عاطفی، اخلاقی و رفتاری
قرائی پور	۱۳۸۲	ارتباطات، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، مدیریت منابع انسانی، کنترل، رهبری، تصمیم‌گیری، کار تیمی
اسدی فرد	۱۳۸۷	اسلامی بودن، مردمی بودن، خدمت‌گزاری، عدم توجه به منافع شخصی، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، شخصی
زاهدی و شیخ	۱۳۸۹	دانش و آگاهی، مهارت، ویژگی‌های فردی، ارزش‌ها
عابدیان اول	۱۳۹۰	شخصیتی، ادراکی، فنی، ارتباطی، ارزش‌ها و دستیابی به نتایج سازمانی

1. Abraham
2. Agut
3. Viitala
4. Vacola
5. Chong
6. Fang
7. Khoshouei, Oreyzi & Noori
8. Liikamaa
9. Mikusova & Copikova
10. Sharma

پژوهشگر	سال	ابعاد مدل
رعنايي و همکاران	۱۳۹۱	تخصصی، ادراکی، ارتباطی، مدیریت دیگران، مدیریت خویش، نگرش و ارزش ها، ویژگی های شخصیتی
زارعی متین و همکاران	۱۳۹۳	هوش نرم، منش فرهنگی، انگیزه فرهنگی (تخصص حرفه ای)، شخصیت فرهنگی، رضایت کاری، تعهد کاری، هوش مدیریتی، هوش فرهنگی، هوش معنوی، هوش عاطفی)
اندوه	۱۳۹۴	فردی، فنی - اجرایی، دانشی، انسانی، ارتباطی، رهبری، ارزشی، ادراکی
الوانی و همکاران	۱۳۹۵	فردی، بین فردی، سازمانی، بینشی
عاشقی و همکاران	۱۳۹۶	فکری - ارزشی، ارتباطی، فنی - تخصصی، مدیریتی و توانایی
پناهی و همکاران	۱۳۹۷	دانش، مهارت، توانایی و ویژگی

شماری از مطالعات انجام شده در این زمینه، به ارزیابی شایستگی های مدیران در سازمان های مختلف پرداختند. در این راستا، صالحی صدقیانی و قرائی پور (۱۳۸۴) در پژوهشی به ارزیابی شایستگی های مدیران شرکت ساپکو به روش بازخورد ۳۶۰ درجه پرداختند. در این مطالعه، هشت شایستگی مدیران شامل «ارتباطات، برنامه ریزی، سازمان دهی، مدیریت منابع انسانی، کنترل، رهبری، تصمیم گیری و کار تیمی» با استفاده از نظرات چهار ذینفع شامل خودارزیابی، مدیران مافوق، نیروهای تحت سرپرستی و مشتریان مورد ارزیابی قرار گرفت. یافته های پژوهش نشان داد که اختلاف معناداری میان نتایج ارزیابی این چهار ذینفع وجود داشت. نتایج به کارگیری تکنیک LSD حاکی از آن بود که نتایج خودارزیابی در گروه اول به عنوان بالاترین امتیاز، نتایج ارزیابی نیروهای تحت سرپرستی و مشتریان در گروه دوم و نتایج ارزیابی مدیران مافوق در گروه سوم به عنوان پایین ترین امتیاز قرار گرفتند.

در پژوهشی دیگر، عربی (۱۳۹۱) به شناسایی و ارزیابی شایستگی های مدیران واحد آموزش شرکت های دولتی شهر مشهد بر اساس مدل بازخورد ۳۶۰ درجه پرداخت. منابع گردآوری داده ها در این پژوهش مدیران منابع انسانی، مدیران واحد آموزش، کارشناسان بخش آموزش و مشتریان داخلی شرکت های دولتی شهر مشهد در سال ۱۳۹۰ بودند که با

استفاده از مصاحبه و پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش در خصوص شناسایی شایستگی‌های مدیران، تهیه‌ی فهرستی مشتمل بر ۲۲ مورد از شایستگی‌های مورد نیاز مدیران بود و در قالب ۴ مقوله و سپس دو بعد شایستگی‌های عمومی و اختصاصی مدیران واحد آموزش نام‌گذاری شد. بعد شایستگی‌های عمومی با ۱۲ مؤلفه شامل دو مقوله مدیریتی - سازمانی و شخصیتی و بعد شایستگی‌های اختصاصی با ۱۰ مؤلفه شامل دو مقوله مدیریتی - سازمانی و نقشی - شغلی انتزاع گردید. نتایج ارزیابی شایستگی‌های مدیران نشان داد که شایستگی‌های عمومی مورد توافق مدیران با میانگین نمره‌ی کل ۳/۷۲ بالاتر از میانگین مطلوب ۳ هستند و میان گروه‌های مختلف ارزیابی در ۴ شایستگی ارتباطات - کاری، رهبری، شایستگی و تیمی تفاوت معنی‌داری وجود داشت. نتایج بیانگر آن بود که ارزیابی‌شوندگان تمایل بیش‌تری برای امتیازدهی بالا به شایستگی‌های خود در مقایسه با سایر گروه‌های ارزیابی‌کننده داشتند.

رنجبر و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به طراحی و ارزیابی الگوی شایستگی مدیران بخش سلامت و ارزیابی آن از نگاه مدیران میانی نظام سلامت پرداختند. مطالعه حاضر به صورت مقطعی صورت گرفت و جامعه‌ی مورد مطالعه شامل کلیه‌ی مدیران در بخش سلامت کشور بودند. مدل شایستگی مدیران شامل ۸ مؤلفه و ۶۳ شاخص بود. بر اساس نتایج به دست آمده مؤلفه‌های دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌های رفتاری و فکری، نگرش و بینش، اعتبار، ویژگی‌های شخصیتی، خدمت‌گزاری، مسئولیت‌پذیری و توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی در مدل نهایی شایستگی مدیران بخش سلامت تأیید شدند.

یافته‌های پژوهش نصیری پور و همکاران (۱۳۹۳) با هدف ارزیابی شایستگی‌های مدیران ارشد و میانی بیمارستان بوعلی سینا خرمدره با استفاده از مدل ۳۶۰ درجه نشان داد که از دیدگاه مافوق، مدیران در کار تیمی و مدیریت منابع انسانی به ترتیب دارای بیش‌ترین و کم‌ترین توانایی هستند. از دیدگاه خودارزیابی، مدیران در کار تیمی و کنترل به ترتیب دارای بیش‌ترین و کم‌ترین توانایی هستند. از دیدگاه همتایان، مدیران در رهبری و در کنترل به ترتیب دارای بیش‌ترین و کم‌ترین توانایی هستند. از دیدگاه زیر مجموعه، مدیران در رهبری و در کنترل به ترتیب دارای بیش‌ترین و کم‌ترین توانایی هستند. نتایج نشان داد که اختلاف معناداری در

تمامی شایستگی های اصلی به جز شایستگی مدیریت منابع انسانی میان «نتایج ارزیابی خود مدیر» با نتایج ارزیابی مافوق، همتایان و زیر مجموعه وجود دارد. با توجه به نتایج به دست آمده، مدیران بیمارستان مورد مطالعه در مهارت کنترل دارای توانایی کم تری هستند.

مطالعه و بررسی پژوهش های صورت گرفته در داخل و خارج از کشور در حوزه شایستگی مدیران نشان می دهد که در خارج از کشور از دهه ۱۹۸۰ و در ایران از اواسط دهه ۱۳۸۰، به اهمیت و مزایای شایستگی های مدیریتی برای سازمان ها پی بردند و سپس به تدوین الگوهای مختلفی برای ارزیابی شایستگی های مدیران سازمان های مختلف پرداختند. تحلیلی بر این مطالعات نشان می دهد که تاکنون پژوهشی با رویکرد ارزیابی شایستگی های مدیران کتابخانه های دانشگاهی صورت نگرفته است. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا به پرسش زیر پاسخ دهد:

- وضعیت مؤلفه ها و شاخص های شایستگی های مدیران کتابخانه های دانشگاهی در شهرستان اهواز از دیدگاه کارکنان این کتابخانه ها چگونه است؟

بر اساس مرور مبانی نظری و پیشینه های مربوط به شایستگی مدیران در خارج و داخل کشور، مطالعه الگوهای مختلف شایستگی مدیران، نظرسنجی و پرسش از مدیران با سابقه کتابخانه های دانشگاهی و متخصصان حوزه مدیریت کتابخانه، بررسی شرح وظایف، اختیارات و صلاحیت های مدیران کتابخانه های دانشگاهی، چارچوب مدل مفهومی شایستگی های مدیران کتابخانه های دانشگاهی تدوین شد^۱. مدل مفهومی پژوهش در تصویر ۱ و شاخص های استخراج شده در قسمت یافته ها آمده است.

۱. فرآیند شناسایی ابعاد و مؤلفه های مدل ارزیابی شایستگی های مدیران در مقاله ای جداگانه تحت عنوان الگوی ارزیابی شایستگی های مدیران کتابخانه های دانشگاهی: تحلیل محتوای مدل های شایستگی مدیران به تفصیل شرح داده شده است.



تصویر ۱. مدل مفهومی پژوهش: شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی

روش

پژوهش حاضر که به صورت پیمایشی انجام شده، به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی و تحلیلی است. جامعه‌ی مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان اهواز (دانشگاه‌های شهید چمران، علوم پزشکی جندی شاپور، آزاد اسلامی واحد اهواز، صنعت نفت، مؤسسه‌ی آموزش عالی جهاد دانشگاهی خوزستان، پیام نور واحد اهواز، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی خوزستان، علمی- کاربردی اهواز و آموزشکده سماء واحد اهواز) بودند. به دلیل محدود بودن جامعه‌ی پژوهش (۹۱ نفر)، پرسشنامه بین تمامی افراد جامعه توزیع و در نهایت ۶۸ پرسشنامه گردآوری شد. به این ترتیب، نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۷۴/۷۲ درصد و قابل قبول است. تعداد مدیران این کتابخانه‌ها ۳۱ نفر بودند که توسط کارکنان (۹۱ نفر) مورد ارزیابی قرار گرفتند. لازم به ذکر است کتابخانه‌هایی که تنها دارای یک کارمند بودند که هم به عنوان مدیر و هم به عنوان کتابدار ایفای نقش می‌کنند، در مطالعه در نظر گرفته نشدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که بر اساس مرور مبانی نظری و پیشینه‌های مربوط به شایستگی مدیران در خارج و داخل کشور و پرسش از مدیران با سابقه‌ی کتابخانه‌های دانشگاهی و

متخصصان حوزه ی مدیریت کتابخانه طراحی شد. پرسشنامه دارای ۶۲ پرسش بود و پاسخ هر پرسش روی یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) نمره گذاری شد. به منظور حصول اطمینان از روایی محتوایی ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه ی مورد نظر، به ۸ نفر از متخصصان در حوزه ی مدیریت کتابخانه داده و از آنها درخواست شد که در صورت نادیده گرفته شدن برخی از شاخص ها، آنها را پیشنهاد دهند. پس از دریافت نظرات آنها و اعمال تغییرات مورد نیاز، نسخه ی نهایی پرسشنامه تدوین گردید. در این پژوهش به منظور حصول اطمینان از پایایی ابزار پژوهش، پرسشنامه ی پژوهش میان ۳۰ نفر از افراد جامعه ی مورد بررسی توزیع و جمع آوری شد و برای برآورد پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن نشان داد که ضریب پایایی نمره ی کل پرسشنامه ۰/۹۲ و قابل قبول است. تجزیه و تحلیل داده ها از طریق نسخه ی ۲۲ نرم افزار اس. پی. اس. اس^۱ و در سطح معنی داری آماری ۰/۰۵ انجام شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از روش های مختلف آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون های رتبه ای فریدمن و تی تک نمونه ای) استفاده شد.

یافته ها

وضعیت مؤلفه ها و شاخص های شایستگی های مدیران کتابخانه های دانشگاه های شهرستان اهواز از دیدگاه کارکنان این کتابخانه ها چگونه است؟ در راستای تعیین وضعیت مؤلفه های شایستگی های مدیران کتابخانه های دانشگاه های شهرستان اهواز از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده است. با توجه به این که برای تجزیه و تحلیل پرسشنامه ی مورد استفاده در این پژوهش از مقیاس لیکرت استفاده و نمره ی هر سؤال از ۱ تا ۵ در نظر گرفته شده است، در نتیجه نمره ی ۳ به عنوان میانگین یا سطح مطلوبیت تعیین شد. در ادامه یافته های مربوط به آزمون تی تک نمونه ای در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور سنجش وضعیت مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرستان اهواز

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
شایستگی‌های فردی- رفتاری	۳/۵۸	۰/۷۷	۱/۶۸	۶۷	۰/۰۰
شایستگی‌های اجتماعی- ارتباطی	۳/۵۹	۰/۷۶	۰/۸۸	۶۷	۰/۰۰
شایستگی‌های اخلاقی- ارزشی	۳/۴۴	۰/۹۴	۰/۱۶	۶۷	۰/۰۰
شایستگی‌های سازمانی- مدیریتی	۳/۵۰	۰/۸۴	۱/۴۷	۶۷	۰/۰۰
شایستگی‌های پیشی- ادراکی	۳/۴۴	۰/۶۶	۱/۴۴	۶۷	۰/۰۰
شایستگی‌های نوآورانه- کارآفرینانه	۳/۴۵	۰/۷۹	۱/۱۲	۶۷	۰/۰۰
شایستگی‌های تخصصی	۳/۲۰	۰/۸۱	۱/۲۵	۶۷	۰/۰۰

طبق داده‌های حاصل از جدول ۳، میانگین مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران بالاتر از حد متوسط (۳) و سطح معنی‌داری کم‌تر از ۰/۰۵ هستند؛ بنابراین از دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان اهواز، وضعیت مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران، بالاتر از سطح متوسط ارزیابی شده است. در میان شایستگی‌های مدیران، شایستگی‌های اجتماعی- ارتباطی بالاترین میانگین (۳/۵۹) و شایستگی‌های تخصصی پایین‌ترین میانگین (۳/۲۰) را به خود اختصاص داده‌اند. در ادامه، نتایج مربوط به آزمون رتبه‌ای فریدمن در راستای رتبه‌بندی وضعیت شاخص‌های شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های اهواز از دیدگاه کارکنان این کتابخانه‌ها آمده است.

جدول ۴. نتایج آزمون فریدمن در ارتباط با رتبه‌بندی شاخص‌های ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرستان اهواز

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	میانگین رتبه	اولویت
شایستگی‌های فردی- رفتاری	پشتکار در انجام وظایف و ناامید نشدن در هنگام مواجهه با شکست‌ها.	۳/۷۲	۱/۱۸	۶/۲۴	۲
	مسئولیت‌پذیری در انجام درست و به موقع مسئولیت‌ها و وظایف محوله در سازمان.	۳/۶۹	۰/۹۰	۵/۵۰	۶

اولویت	میانگین رتبه	انحراف معیار	میانگین	شاخص ها	مؤلفه ها
۱	۶/۵۳	۰/۸۰	۴/۰۶	اعتماد به نفس در انجام مسئولیت های سازمان.	
۷	۵/۴۳	۱/۱۶	۳/۶۲	انضباط در محیط کار (مانند حضور به موقع در محل کار و برای شرکت در جلسات و داشتن پوشش مناسب).	
۵	۵/۹۵	۱/۰۹	۳/۶۸	مصمم و دارای اراده ی قوی برای انجام وظایف در راستای تحقق اهداف سازمان.	
۸	۴/۶۴	۱/۳۸	۳/۳۱	تحمل فشار و استرس محیط کار و تلاش برای ایجاد محیطی سرشار از آرامش و به دور از استرس برای کارکنان (مدیریت سلامت).	
۳	۶/۱۴	۱/۱۱	۳/۹۶	عزت نفس و اعتقاد به توانمندی های خود در انجام امور سازمان	
۴	۵/۹۶	۱/۰۸	۳/۷۱	توانایی سازگاری با تغییرات (انعطاف پذیری) و پاسخ گویی مؤثر به تغییرات جدید.	
۹	۴/۴۹	۱/۴۰	۳/۲۶	پذیرای اشتباهات خود بودن و استقبال از انتقادات و نظرات منطقی دیگران (انتقاد پذیری).	
۱۰	۴/۱۴	۱/۱۷	۳/۱۶	هوش هیجانی و مدیریت عواطف خود در برخورد با کارکنان.	
۴	۲/۹۶	۱/۰۸	۳/۶۵	روحیه ی کار تیمی و ایجاد فضایی که تمام کارکنان بتوانند در روند تصمیم گیری و حل مسائل گروهی با مدیریت همکاری کنند.	
۱	۳/۱۵	۱/۰۹	۳/۷۱	رهبری و توانایی نفوذ و تأثیر گذاری و ترغیب دیگران جهت قبول همکاری یا انجام فعالیتی مشخص.	
۲	۳/۰۶	۰/۸۸	۳/۷۶	مهارت های ارتباطی در تعامل مؤثر با کارکنان سازمان، مذاکره با مدیران بالادستی، مراجع قانون گذاری و تصمیم گیری، ارتباط با کاربران و دست اندر کاران رسانه ها و مخالفان سازمان.	
۳	۲/۹۱	۱/۰۴	۳/۵۳	اشتراک ایده ها، تجربیات و دانش فردی به منظور رشد دانش سازمانی.	
۵	۲/۹۴	۱/۰۴	۳/۵۹	دموکراسی و فضا سازی برای گفتگوها، اظهار نظر کردن و کار به صورت آزادانه و بدون ترس و نگرانی.	

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	میانگین رتبه	اولویت
	تفکر راهبردی و آینده‌نگری در اهداف اساسی سازمان با توجه به متغیرهای محیطی و تغییرات آن‌ها.	۳/۲۴	۱/۰۶	۳/۹۶	۷
	تفکر تحلیلی و سیستمی و جامع‌بینی پدیده‌ها به صورت مجموعه‌هایی یکپارچه.	۳/۳۵	۰/۹۱	۴/۰۴	۶
	بصیرت، آگاهی و تیزهوشی در درک و شناخت درست پدیده‌ها و روابط موجود میان آن‌ها.	۳/۳۷	۰/۸۴	۴/۲۲	۵
	حسن تدبیر در انجام فعالیت‌های سازمان.	۳/۷۱	۰/۷۵	۵/۳۱	۱
	هوش رقابتی و ردیابی حرکات رقیبان و نظارت هدفمند بر محیط رقابتی که سازمان‌ها در آن به فعالیت می‌پردازند.	۳/۷۴	۱/۰۲	۴/۹۹	۲
	هوش فرهنگی و قابلیت تطبیق با ارزش‌ها، سنت‌ها و آداب و رسوم متفاوت از آنچه به آن‌ها عادت کرده است.	۳/۶۵	۰/۹۷	۴/۹۰	۳
	هوش سیاسی و به‌کارگیری سیاست‌هایی برای تأثیرگذاری بر دیگران برای کسب منفعت و سود بیش‌تر.	۳/۴۷	۱/۰۹	۴/۶۶	۴
	هوش اقتصادی و دستیابی به استقلال مالی، ایجاد، حفظ و افزایش مستمر بودجه در سازمان.	۳/۲۶	۰/۶۶	۳/۹۳	۸
	خلاقیت و تولید اندیشه‌ها و افکار نو و تبدیل اندیشه‌های نو و خلاق به کاربردهای قابل استفاده و سودمند در سازمان.	۳/۵۴	۱/۰۴	۳/۰۷	۳
	مدیریت تغییر و هدایت فرآیندهای تغییر در سازمان به منظور تسهیل وقوع تغییرات سازنده.	۳/۵۶	۰/۸۵	۳/۱۲	۲
	ریسک‌پذیری در انجام اقدامات تازه و متفاوت در سازمان.	۳/۲۹	۰/۹۶	۲/۵۷	۵
	توفیق‌طلبی و تمایل به برتر بودن و موفق عمل کردن نسبت به سایرین.	۳/۵۹	۱/۲۰	۳/۳۱	۱
	استقلال‌طلبی و مستقل بودن در اندیشه و عمل.	۳/۵۳	۱/۰۹	۲/۹۳	۴

تفکر راهبردی و آینده‌نگری

فراآینده - کارآفرینانه

اولویت	میانگین رتبه	انحراف معیار	میانگین	شاخص ها	مؤلفه ها
۱۱	۷/۱۸	۰/۹۱	۳/۴۱	نگرش میان رشته ای و تحلیل مسائل و مشکلات یک سازمان در پرتو استفاده از رویکردهای رشته ها و حوزه های مختلف.	
۱	۱۰/۶۸	۱/۰۰۶	۴/۰۶	دارای تحصیلات علمی - دانشگاهی لازم در زمینه ی رشته و گرایش مرتبط با کتابخانه های دانشگاهی.	
۵	۸/۵۵	۱/۲۶	۳/۵۹	دارای دانش و معلومات حرفه ای و درک صحیح از رسالت، اهداف، فرهنگ، عملکرد و وظایف کتابخانه های دانشگاهی.	
۴	۸/۹۰	۱/۲۴	۳/۶۵	دارای سابقه و تجربه ی خوب و کافی برای کار در مدیریت کتابخانه ها و مراکز اطلاعاتی و سایر محیط های کاری مشابه.	
۹	۷/۷۴	۱/۲۰	۳/۴۳	سواد اطلاعاتی، بازیابی مؤثر اطلاعات و استفاده ی کاربردی و خلاق از اطلاعات.	
۳	۹/۷۹	۰/۹۹	۳/۸۲	مدیریت منابع اطلاعاتی شامل تشخیص نیازهای اطلاعاتی کاربران، انتخاب و دسترس پذیر ساختن منابع اطلاعاتی مورد نیاز کاربران، تدوین خط مشی فراهم آوری و توسعه ی مجموعه.	
۷	۸/۵۱	۱/۱۵	۳/۵۵	برنامه ریزی آموزشی شامل طراحی، اجرا و ارزیابی آن ها در کتابخانه های دانشگاهی به منظور بهبود کیفیت برنامه ها و افزایش یادگیری کارمندان و کاربران این کتابخانه ها.	
۲	۹/۸۴	۱/۱۲	۳/۷۶	کاربر محوری و آگاهی از نیازهای اطلاعاتی کاربران و تلاش برای رفع نیازها و کسب رضایت آن ها.	
۱۲	۶/۹۶	۱/۱۲	۳/۲۴	آشنایی و تسلط بر حداقل یکی از زبان های بین المللی.	
۱۳	۶/۸۹	۱/۱۳	۳/۳۲	مدیریت خدمات اطلاعاتی مانند ارائه ی انواع خدمات آموزشی و پژوهشی به دانشگاه با استفاده از رویکردهای نوین.	
۱۰	۷/۴۶	۰/۸۵	۳/۴۷	مستند کردن منابع تاریخ شفاهی در دانشگاه، شناسایی شخصیت های مهم و برجسته ی علمی، فرهنگی، سیاسی، هنری در دانشگاه.	

اولویت	میانگین رتبه	انحراف معیار	میانگین	شاخص‌ها	مؤلفه‌ها
۱۴	۶/۱۳	۱/۰۸	۳/۱۰	آشنایی با علم‌سنجی شامل ارزیابی کمی و کیفی فرآیند تولید، توزیع و استفاده از اطلاعات علمی و عوامل مؤثر بر آن به‌منظور برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری‌های علمی و آینده‌نگری علمی و پژوهشی در دانشگاه.	
۶	۸/۵۲	۱/۲۰	۳/۵۷	سواد فناوری و توانایی استفاده از رایانه و انواع سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای کاربردی مورد استفاده در کتابخانه‌های دانشگاهی.	
۱۵	۵/۰۷	۰/۹۹	۳	اقتصاد اطلاعات و بازیابی منابع اطلاعاتی و خدمات اطلاعاتی در کتابخانه‌های دانشگاهی.	
۸	۷/۷۷	۰/۹۸	۳/۵۳	آشنایی با سازمان‌دهی منابع اطلاعاتی شامل فهرست‌نویسی، رده‌بندی و نمایه‌سازی با استفاده از رویکردهای نوین به‌منظور بازیابی دقیق اطلاعات برای کاربران کتابخانه‌های دانشگاهی.	

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۴، کلیه‌ی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌ها دارای میانگین بالاتر از سطح میانگین مطلوب (۳) هستند که این امر نشان‌دهنده‌ی این است که از دیدگاه کارکنان، سطح مطلوبیت شایستگی‌های مدیران متوسط رو به بالا ارزیابی شده است. تحلیل‌های توصیفی جزئی‌تر نشان می‌دهد که در میان شایستگی‌های فردی-رفتاری، شاخص‌های اعتماد به نفس با میانگین رتبه‌ی ۶/۵۳، پشتکار با میانگین رتبه‌ی ۶/۲۴ و عزت نفس با میانگین رتبه‌ی ۶/۱۴ از وضعیت بهتری نسبت به سایر شاخص‌ها برخوردارند. در میان شایستگی‌های فردی-رفتاری، کنترل و مدیریت عواطف (هوش هیجانی) کم‌ترین میانگین رتبه (۴/۱۴) را داراست.

در مؤلفه‌ی شایستگی‌های اجتماعی-ارتباطی، مدیران دارای توانایی بیش‌تری در رهبری کارکنان برای انجام مسئولیت‌ها و وظایف سازمان هستند (میانگین رتبه‌ی ۳/۱۵) و کم‌تر فضایی را برای گفتگوها و اظهار نظر آزادانه و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل

گروهی فراهم می‌کنند (میانگین رتبه‌ی ۲/۹۶) و از روحیه‌ی کار تیمی کم‌تری برخوردارند (میان رتبه‌ی ۲/۹۴).

یافته‌ها بیانگر آن است که در میان شایستگی‌های اخلاقی-ارزشی، بالاترین میانگین رتبه (۴/۰۸) متعلق به برخورد منصفانه و عادلانه با همه‌ی کارکنان و پایین‌ترین میانگین رتبه (۳/۲۰) مربوط به برخورد متواضعانه با زیردستان و کارکنان است. داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که از دیدگاه کارکنان، در میان شایستگی‌های سازمانی-مدیریتی، مدیران به لحاظ مدیریت اطلاعات و استفاده‌ی اثربخش از آن در جهت تحقق اهداف سازمان (میانگین رتبه‌ی ۷/۸۲) و سازمان‌دهی و نظم دادن به افراد، منابع، فعالیت‌ها، تقسیم درست کارها به‌صورت کارا و مؤثر (میانگین رتبه‌ی ۷/۷۹) دارای توانایی بیش‌تری هستند. این در حالی است که مدیران کم‌تر به ثبت و مستند کردن تجربیات خود و کارکنان باسابقه در قالب مقاله، کتاب، پایان‌نامه و غیره (میانگین رتبه‌ی ۶/۰۲) پرداخته‌اند.

داده‌های حاصل از جدول ۴ نشان می‌دهد که در میان شایستگی‌های بینشی-ادراکی، بالاترین میانگین رتبه (۵/۳۱) متعلق به حسن تدبیر در انجام فعالیت‌های سازمان و پایین‌ترین میانگین رتبه (۳/۹۳) مربوط به هوش اقتصادی و دستیابی به استقلال مالی، ایجاد، حفظ و افزایش مستمر بودجه در سازمان است. یافته‌ها بیانگر آن است که در میان شایستگی‌های نوآورانه-کارآفرینانه، توفیق‌طلبی و تمایل به برتر بودن و موفق عمل کردن نسبت به سایرین با میانگین رتبه‌ی ۳/۳۱ وضعیت بهتری نسبت به سایر شاخص‌ها را دارد. به نظر می‌رسد که مدیران کم‌تر دارای روحیه‌ی ریسک‌پذیری و انجام اقدامات تازه و متفاوت در کتابخانه‌ها هستند (میانگین رتبه‌ی ۲/۵۷).

در میان شایستگی‌های تخصصی، بیش‌تر مدیران کتابخانه‌ها از دیدگاه کارکنان دارای تحصیلات علمی-دانشگاهی لازم در زمینه‌ی رشته و گرایش مرتبط با کتابخانه‌های دانشگاهی هستند (میانگین رتبه‌ی ۱۰/۶۸) و برای مدیران کاربرمحوری و آگاهی از نیازهای کاربران و تلاش برای رفع نیازها و کسب رضایت آن‌ها دارای اهمیت نسبتاً بیش‌تری است (میانگین رتبه‌ی ۹/۸۴). این در حالی است مدیران کتابخانه‌ها کم‌تر با اقتصاد اطلاعات و بازاریابی منابع اطلاعاتی و خدمات اطلاعاتی در کتابخانه‌های دانشگاهی (میانگین رتبه‌ی

۶/۱۳) و علم‌سنجی برای ارزیابی کمی و کیفی فرآیند تولید و استفاده از اطلاعات علمی و عوامل مؤثر بر آن به‌منظور برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری‌های علمی و آینده‌نگری علمی و پژوهشی در دانشگاه (میانگین رتبه‌ی ۵/۰۷) آشنایی و توجه دارند.

نتیجه‌گیری

امروزه پیشرفت فناوری‌های مختلف و گسترش نفوذ اینترنت و رسانه‌های اجتماعی در زندگی افراد جامعه و افزایش محبوبیت آن‌ها سبب شده است که این رسانه‌ها به یک رقیب جدی برای کتابخانه‌ها تبدیل شوند؛ بنابراین، کتابخانه‌های دانشگاهی برای همگامی با تحولات و ایفای نقش مؤثر خود، نیازمند مدیرانی توانمند و باصلاحیت هستند که از علم و مهارت‌های روز برخوردار بوده و سازمان را در جهت پیشرفت و تطابق با تحولات رهبری کنند. از طرفی، ارزیابی مداوم شایستگی‌های مدیران این کتابخانه‌ها چه در هنگام استخدام و چه در طول دوران مدیریتی آن‌ها ضروری است. این ارزیابی‌ها می‌تواند مدیران را قادر سازد که به نقاط ضعف و قوت خود پی ببرند و در جهت ارتقای توانایی‌ها و شایستگی‌های لازم برای ایفای نقش در پست مدیریتی در کتابخانه‌های دانشگاهی، برنامه‌ریزی و اقدام کنند. در این راستا، در پژوهش حاضر تلاش شد تا به ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهرستان اهواز به‌منظور شناخت نقاط ضعف و قوت آن‌ها پرداخته شود. نتایج حاصل از این ارزیابی‌ها می‌تواند زمینه را برای برنامه‌ریزی در جهت رفع نقاط ضعف مدیران فراهم کند. لازم به ذکر است که در سطح کشور، کانون‌های مختلفی جهت ارزیابی شایستگی‌های مدیران دستگاه‌های اجرایی گوناگون شامل دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و مشاوره، مراکز تحقیقاتی، وزارت بهداشت و وزارت ارتباطات و غیره فعالیت دارند که شایستگی‌های عمومی و تخصصی مدیران دستگاه‌های اجرایی را بر اساس استانداردهای مدل شایستگی‌های عمومی، تکمیلی و تخصصی مدیران حرفه‌ای خودارزیابی

می کنند^۱. در مدل های موجود جهت ارزیابی شایستگی های مدیران دستگاه های اجرایی بیش تر بر شاخص های عمومی به صورت کلی و محدود اشاره شده است، شماری از این شاخص ها عبارت اند از: مهارت های ارتباطی، تفکر تحلیلی، نظارت و کنترل، برنامه ریزی و هماهنگی، تفکر خلاق و انعطاف پذیری^۲؛ بنابراین لازم است هر سازمان هم راستا با این استانداردها، متناسب با اهداف و رسالت خود اقدام به تدوین مدلی بومی جهت ارزیابی شایستگی های مدیران خود نماید.

در پژوهش حاضر، الگوی مفهومی ارزیابی شایستگی های مدیران کتابخانه های دانشگاهی در ۷ دسته (فردی- رفتاری؛ اجتماعی- ارتباطی؛ اخلاقی- ارزشی؛ سازمانی- مدیریتی؛ بینشی- ادراکی؛ نوآورانه- کارآفرینانه و تخصصی) شناسایی شد. یافته های پژوهش حاضر بیانگر آن است که با توجه به تحولات صورت گرفته ناشی از رشد فناوری های مختلف و حرکت بیش تر این کتابخانه ها به سمت دیجیتالی و الکترونیکی شدن، کتابخانه های دانشگاهی نیازمند مدیرانی هستند که علاوه بر دانش مدیریتی و تخصصی، از آخرین پیشرفت های فناوری آگاهی یابند و مهارت های سواد اطلاعاتی و سایر مهارت های نوآورانه و فناورانه را فراگیرند. در این راستا، یافته های پژوهش ریاحی نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱) بیانگر آن است که در عصر گسترش فناوری و اینترنت، مدیران کتابخانه های دانشگاهی باید علاوه بر تخصص کتابداری و اصول و دانش مدیریتی، بر مهارت های فناورانه و کار با انواع نرم افزارهای کتابخانه ای اشراف داشته باشند.

یافته های پژوهش بیانگر آن است که شایستگی های مدیران کتابخانه های دانشگاهی شهرستان اهواز از دیدگاه کارکنان این کتابخانه های، متوسط رو به بالا ارزیابی شده است.

۱. فهرست کامل کانون های ارزیابی مورد تأیید برای ارزیابی شایستگی های مدیران دستگاه های اجرایی از طریق سامانه ی سازمان اداری و استخدامی کشور به آدرس زیر قابل دستیابی است.

<https://www.aro.gov.ir/FileSystem/View/File.aspx?FileId=ea571b01-98ce-4a21-a7e1-c7b792f30bb1>

۲. دسترسی به چگونگی ارزیابی شایستگی های مدیران و فهرست کامل شاخص ها و مدل های شایستگی های مدیران حرفه ای دستگاه های اجرایی از طریق نشانی زیر امکان پذیر است.

<https://www.aro.gov.ir/FileSystem/View/File.aspx?FileId=1fba9f63-7eb6-4cb9-9f72-f13daff853f0>

یافته‌های این بخش از پژوهش با بخشی از یافته‌های عربی (۱۳۹۱) و پناهی و همکاران (۱۳۹۷) همسو بود. آن‌ها نشان دادند که میانگین ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران سازمان بالاتر از میانگین مطلوب بودند. بخشی از یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های فرج پهلوی و آخشیک غیرهمسو بود که به این نتیجه رسیدند که کیفیت مدیریت در کتابخانه‌های دانشگاه شهید چمران اهواز بر اساس مدل EFQM در سطحی بسیار پایین‌تر از متوسط قرار دارد. نتایج این پژوهش همسو با بخشی از نتایج ریاحی‌نیا و نوه‌ابراهیم (۱۳۹۱) است که نشان دادند که مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تهران از دیدگاه بیش از نیمی از کارکنان، عملکرد مطلوبی داشته‌اند. این نتایج با بخشی از یافته‌های پژوهش محمدی نژاد (۱۳۸۵) نیز همسو است که نشان داد که بیش از نیمی از مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تهران عملکرد خود را متوسط رو به بالا ارزیابی کرده‌اند.

با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر در خصوص اهمیت وجود الگویی جهت ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در ابعاد مختلف، پیشنهاد می‌شود که مدیران به‌طور مرتب بر اساس شاخص‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر مورد ارزیابی قرار گیرند و با شناسایی نقاط ضعف خود در جهت رفع آن‌ها اقدام کنند. با توجه به نتایج اجرای پژوهش، به مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز توصیه می‌شود برنامه‌ها و راهکارهایی را برای آموزش و توسعه‌ی شایستگی‌هایی که امتیاز کم‌تری کسب کرده بودند در نظر گرفته و به تقویت آن‌ها پردازد و به این ترتیب، بر بهبود عملکرد خود و کارایی بیش‌تر این کتابخانه‌ها در ارائه‌ی خدمات بیفزایند. این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: کنترل و مدیریت عواطف (هوش هیجانی)، روحیه‌ی کار تیمی، ایجاد فضایی را برای گفتگوها و اظهار نظر آزادانه و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل گروهی، برخورد متواضعانه با زیردستان و کارکنان، ثبت و مستند کردن تجربیات خود و کارکنان باسابقه در قالب مقاله، کتاب، پایان‌نامه و غیره، هوش اقتصادی و دستیابی به استقلال مالی، ایجاد، حفظ و افزایش مستمر بودجه در سازمان، روحیه‌ی ریسک‌پذیری و انجام اقدامات تازه و متفاوت در کتابخانه، آشنایی با اقتصاد اطلاعات و بازاریابی منابع اطلاعاتی و خدمات اطلاعاتی در کتابخانه‌های دانشگاهی، آشنایی با علم‌سنجی و ارزیابی کمی و کیفی فرآیند تولید، توزیع

و استفاده از اطلاعات علمی و عوامل مؤثر بر آن به منظور برنامه ریزی، سیاست گذاری های علمی و آینده نگری علمی و پژوهشی در دانشگاه. علاوه بر آن به مدیران کتابخانه های دانشگاهی توصیه می شود که در جهت ارائه ی مؤثرتر خدمات کتابخانه ها و افزایش رضایت کاربران، به صلاحیت ها و شایستگی های شناسایی شده در پژوهش حاضر توجه داشته باشند و در صورت وجود هر گونه کمبود و کاستی در هر کدام از این شایستگی ها و مهارت ها در راستای تقویت و توسعه ی آن ها برنامه ریزی کنند.

منابع

اسدی فرد، رؤیا. (۱۳۸۷). *مدل شایستگی مدیران دولتی ایران (بر اساس صحیفه امام «ره»)* رویکرد استراتژی تئوری داده بنیاد. پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

الوانی، مهدی؛ محمدی، اصغر؛ فاتح، اردلان، امید. (۱۳۹۵). طراحی و تدوین الگوی مناسب شایستگی های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش ج.ا.ا با بهره گیری از دیدگاه امام خامنه ای (مدظله العالی). *پژوهش های مدیریت منابع انسانی*، ۸ (۱)، ۱-۳۰.

اندوه، یونس. (۱۳۹۴). طراحی مدل شایستگی مدیران صنعت بیمه در ایران. سومین کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار. مؤسسه ی مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا. بازیابی در ۲۶ مهرماه ۱۳۹۷ از https://www.civilica.com/Paper-MSECONF01-MSECONF01_293.html

پناهی، معصومه؛ پور کریمی، جواد؛ رمضان، مجید (۱۳۹۷). ارائه ی مدل شایستگی حرفه ای مدیران پژوهشی در سازمان های پژوهش محور. *پژوهش های مدیریت منابع سازمانی*، ۸ (۱)، ۲۳-۴۶.

رعنایی، حبیب الله؛ سلطانی، مریم؛ یزدانی، حمیدرضا. (۱۳۹۱). شناسایی و رتبه بندی ابعاد و مؤلفه های شایستگی مدیران: تحلیل محتوای مدل های شایستگی مدیران. *مطالعات منابع انسانی*، ۱ (۳)، ۲۷-۵۰.

- رنجبر، منصور؛ خائف الهی، احمد؛ دانایی فرد، حسن؛ فانی، علی‌اصغر. (۱۳۹۲). ارزیابی الگوی شایستگی‌های مدیران بخش سلامت: رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. *مجله‌ی دانشگاه علوم پزشکی مازندران*، ۲۳ (۱۰۹)، ۱۰۴-۱۱۳.
- ریاحی نیا، نصرت؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۹ (۱۰)، ۱-۱۸.
- زارعی متین، حسن؛ رحمتی، محمدحسین؛ موسوی، محمد مهدی؛ ودادی، احمد. (۱۳۹۳). طراحی مدل شایستگی مدیران در سازمان‌های فرهنگی کشور. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۲ (۴)، ۱۹-۳۶.
- زاهدی، شمس‌السادات؛ شیخ، ابراهیم. (۱۳۸۹). الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱ (۱)، ۹۵-۱۳۹.
- زاهدی، شمس‌السادات؛ شیخ، ابراهیم. (۱۳۸۹). الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱ (۱)، ۹۵-۱۳۹.
- صالحی صدقیانی، جمشید؛ قرائی پور، رضا. (۱۳۸۴). ارزیابی شایستگی‌های مدیران به روش بازخورد ۳۶۰ درجه. *مطالعات مدیریت صنعتی*، ۳ (۹)، ۷۳-۹۱.
- عابدیان اول، اکرم. (۱۳۹۰). طراحی مدل شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد. مشهد.
- عاشقی، حسن؛ قهرمانی، محمد؛ قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۶). شناسایی و تبیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه‌ی شایستگی مدیران صنعت بانکداری. *آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی*، ۴ (۱۴)، ۵۷-۷۶.
- عربی، حسین. (۱۳۹۱). شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های مدیران واحد آموزش شرکت‌های دولتی شهر مشهد بر اساس مدل بازخورد ۳۶۰ درجه: مطالعه‌ی موردی. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد. مشهد.

فرج پهلوی، عبدالحسین؛ آخشیک، سمیه السادات. (۱۳۸۸). سنجش کیفیت عملکرد مدیریت کتابخانه های دانشگاه شهید چمران اهواز با استفاده از مدل EFQM. *کتابداری و اطلاع رسانی*، ۱۹ (۱)، ۳۱-۴۸.

فیروزآبادی، مهشید؛ فیاضی، مرجان؛ استیری، مهرداد. (۱۳۹۶). شناسایی ابعاد توسعه ی مدیران در شرکت های طراحی مهندسی: مورد مطالعه شرکت طراحی مهندسی و تأمین قطعات ایران خودرو (سپکو). آموزش و توسعه منابع انسانی، ۴ (۱۳)، ۷۳-۹۴. قرائی پور، رضا. (۱۳۸۲). *ارزیابی شایستگی های مدیران شرکت سپکو به روش بازخورد ۳۶۰ درجه*. پایان نامه ی کارشناسی ارشد. دانشگاه امام صادق (ع)، تهران.

محمدی نژاد، مریم. (۱۳۸۵). بررسی وضعیت مدیریت کتابخانه های مرکزی دانشگاه های دولتی شهر تهران. *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازمان دهی اطلاعات*، ۱۷ (۲)، ۱۱۵-۱۲۸.

نصیری پور، امیراشکان؛ محمدزاده خلیل، علی؛ مجتبی، حسینی؛ احمدی، زینب. (۱۳۹۳). ارزیابی شایستگی های مدیران ارشد و میانی بیمارستان بوعلی سینا خرمدره با استفاده از مدل ۳۶۰ درجه. *مطالعات کمی در مدیریت*، ۵ (۴)، ۱۶۱-۱۷۶.

References

- Abraham, S. E., Karns, L. A., Shaw, K., Mena, M. A. (2001). Managerial competencies and the managerial performance appraisal process. *Journal of Management Development*, 20 (10), 842-852.
- Agut, S., Grau, R., Peiro, J. M. (2003). Competency needs among managers from Spanish hotels and restaurants and their training demands. *International Journal of Hospitality Management*, 22 (3), 281-295.
- Allard, S. (2009) Library managers and information in World 2.0. *Library Management*, 30 (1). P. 57-68.
- Barahmand, N., & Hayati, Z. (2013). Management Development in Iranian Academic Libraries: Performances and Obstacles. *Information Science and Management*, 3 (2), 35-44.
- Chong, E. (2008), Managerial competency appraisal: A cross-cultural study of American and East Asian managers. *Journal of Business Research*, 61 (3), 191-200.
- Fang, C. H., Chang, S. T., Chen, G. L. (2010). Competency development among Taiwanese healthcare middle manager: A test of the AHP approach. *African Journal of Business Management*. 4 (13), 2845-2855.

- Khoshouei, M.S., Oreyzi, H. R., Noori, A. (2013). The eight managerial competencies: Essential competencies for twenty first century managers. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 6 (2), 131-152.
- Liikamaa, M (2015). Developing a project manager's competencies: A collective view of the most important competencies. *Procedia Manufacturing*, 3, 681-687.
- Mikusova, Copíkova (2016). What Business Owners Expect From a Crisis Manager? A Competency Model: Survey Results From Czech Businesses. *Journal of Contingencies and Crisis Management*. 24 (3), 162-180.
- Sharma, Radha R. (2017). A Competency Model for Management Education for Sustainability. *The Journal of Business Perspective*. 21 (2), 1-6.
- Umbreit, W. T. (1992). In search of hospitality curriculum relevance for the 1990s. *Hospitality and Tourism Educator*, 5 (1), 71-74.
- Vacola, M., Soderquist, K., Prastacos, G. (2007). Competency management in support of organizational change. *International Journal of Manpower*, 28 (34), 260-275.
- Viitala, R. (2005). Perceived development needs of managers compared to an integrated management competency model. *Journal of Workplace Learning*, 17 (7), 436-451.