

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی

پایان‌نامه کارشناسی ارشد

عنوان:

مقایسه‌ی توانمندی‌های شغلی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز با

انتظارات مدیران کتابخانه‌ها از آن‌ها

نگارش:

جواد عبدلی

استاد راهنما:

پروفسور زاهد بیگدلی

استاد مشاور:

پروفسور عبدالحسین فرج‌پهلوی

اسفند ۱۳۹۱

تقدیم...

به مادرم؛

که سراسر زندگی ام عطر آگین عطوفت اوست،

به پدرم؛

به پاس شکیبایی و زحمات بی پایانش،

و به برادرم؛

به پاس زحماتش.

تشکر و قدردانی

حمد و سپاس پروردگاری را که نعمت آموختن ارزانی داشت و دریچه‌ای از علم بی‌کرانش را بر من گشود. اینک که با عنایت الهی و یاری استادان گرامی‌ام، توفیق تدوین این پایان‌نامه را یافتم، بر خود لازم می‌دانم صمیمانه‌ترین درودها و مراتب قدرشناسی و سپاس خویش را نثار تمامی همراهان لحظه‌های تلاشم نمایم.

ابتدا باید از استاد راهنمای گرامی‌ام جناب آقای پروفسور بیگدلی، که با بلندنظری، مرا پذیرفت و با رفتاری پدرانانه در طول تحقیق مشوق و یآوری جدی برایم بود، تشکر نمایم. بدون شک پایان‌نامه حاضر مرهون اهتمام و دقت نظر ایشان است.

همچنین از استاد مشاور گرانقدرم جناب آقای پروفسور فرج‌پهلوی که همواره از حمایت‌های فکری و مساعدت‌های بی‌دریغ ایشان بهره‌مند بودم و نکات بسیار ارزشمندی را در محضر ایشان آموختم، بی‌نهایت سپاسگزارم.

در این‌جا فرصت را مغتنم می‌شمارم و از دکتر معرف‌زاده و دکتر حیدری به پاس راهنمایی‌های ارزنده‌شان مراتب تشکر و قدردانی خود را ابراز می‌نمایم.

قدردان زحمات استاد فرزانه و گرانمایه‌ام سرکار خانم پروفسور عصاره که افتخار شاگردی ایشان را داشتم و نکات علمی و اخلاقی بسیاری از ایشان آموختم، می‌باشم.

همچنین از استاد بزرگوام جناب آقای عظیمی که نکات بسیار ارزشمند و گرانمایی در طول تحصیل از ایشان کسب کردم کمال تشکر و سپاس را دارم.

از آقای دکتر سلمان‌پور، آقای قائمی و کلیه همکارانی که امکان ادامه‌ی تحصیل را برای بنده فراهم کردند نیز سپاسگزارم.

و در نهایت از زحمات سرکار خانم خوشکنار و تمامی کسانی که در پیشبرد این پایان‌نامه مرا یاری رساندند نیز کمال تشکر و قدردانی را دارم.

جواد عبدلی

اردیبهشت ۹۲

## چکیده

نام خانوادگی: عبدلی	نام: جواد	شماره دانشجویی: ۸۹۳۹۱۰۲
عنوان پایان نامه: مقایسه‌ی توانمندی‌های شغلی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز با انتظارات مدیران از آنها		
استاد/ اساتید راهنما: پروفسور زاهد بیگدلی		
استاد/ اساتید مشاور: پروفسور عبدالحسین فرج‌پهلوی		
درجه تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: علم اطلاعات و دانش‌شناسی	گرایش: اطلاع‌رسانی
دانشگاه: شهید چمران اهواز	دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی	گروه: علم اطلاعات و دانش‌شناسی
تاریخ فارغ التحصیلی: ۱۳۹۱/۱۲/۲۲	تعداد صفحه: ۱۴۲	
کلیدواژه‌ها: توانمندی شغلی، کتابداران، انتظارات مدیران، کتابخانه‌های دانشگاهی، شیراز		
<p>یکی از اساسی‌ترین دغدغه‌های آموزش عالی تربیت نیروی انسانی متخصص است. تحقیق حاضر به بررسی و مقایسه‌ی وضعیت توانمندی شغلی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز با انتظارات مدیران کتابخانه‌ها از آنها می‌پردازد. روش پژوهش پیمایشی از نوع توصیفی می‌باشد. جامعه‌ی پژوهش شامل دو گروه مرکب از کلیه‌ی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز (۱۷۵ نفر) و مدیران بلافصل آن‌ها (۵۵ نفر) می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش دو پرسشنامه برای کتابداران مذکور و مدیران بلافصل آن‌ها می‌باشد. پس از گردآوری اطلاعات، داده‌ها از طریق روش‌های آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی و آمار استنباطی شامل: <math>t</math> گروه‌های مستقل، تحلیل واریانس یک‌راهه و تحلیل واریانس چند متغیری در نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندی شغلی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز و انتظارات شغلی مدیران از آن‌ها به طور کلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد (<math>p=0/001</math> و <math>t=-5/40</math>) و کتابداران تا رسیدن به سطح مطلوب انتظارات مدیران فاصله زیادی دارند. بیش‌ترین اختلاف، مربوط به خرده مقیاس مهارت‌های فنی و عملی کتابداران (<math>t=-8/04</math>) می‌باشد. یافته‌ها نشان داد که کتابداران در بحث تعهد و مسئولیت در مقابل انتظار مدیران از آن‌ها بهتر عمل کرده‌اند (۶/۵۶). همچنین بین توانمندی شغلی دو گروه کتابداران دارای مدرک کتابداری و کتابداران دارای مدرک غیرکتابداری، تفاوت معنی‌داری وجود دارد (<math>t= 3/62</math>) که نشان می‌دهد کتابداران با مدرک کتابداری در همه‌ی زمینه‌ها از کتابداران دارای مدرک غیرکتابداری بهتر عمل کرده‌اند.</p>		

فهرست مندرجات

عنوان.....	صفحه.....
فصل اول: مقدمه و کلیات.....	۱.....
۱-۱. مقدمه.....	۲.....
۲-۱. بیان مسئله.....	۴.....
۳-۱. اهمیت و ضرورت پژوهش.....	۶.....
۴-۱. اهداف پژوهش.....	۷.....
۵-۱. پرسشهای پژوهش.....	۷.....
۶-۱. تعاریف عملیاتی.....	۸.....
فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش.....	۹.....
۱-۲. مقدمه.....	۱۰.....
۲-۲. رسالت، مقاصد و هدف های کتابخانه دانشگاهی.....	۱۱.....
۱-۲-۲. اهمیت و نقش کتابخانه های دانشگاهی.....	۱۳.....
۲-۲-۲. تغییر نقش و وظایف کتابداران کتابخانه دانشگاهی.....	۱۵.....
۳-۲. آموزش عالی و اشتغال.....	۱۷.....
۱-۳-۲. جایگاه آموزش عالی در توسعه ملی.....	۱۷.....
۲-۳-۲. ارتباط دانشگاه و بازار کار.....	۱۹.....
۳-۳-۲. تغییر نقش و رسالت دانشگاهها.....	۲۰.....
۴-۲. توانمندی.....	۲۱.....
۱-۴-۲. عوامل مؤثر بر توانمندی افراد.....	۲۳.....
الف: ویژگی های فردی.....	۲۴.....
ب: ویژگی های گروه.....	۲۷.....
ج. ویژگی های ساختاری اجتماعی واحد کار.....	۲۷.....
۵-۲. پیشینه پژوهش.....	۳۱.....

۳۱	۱-۵-۲. پیشینه پژوهش در خارج از کشور.....
۳۶	۲-۵-۲. پیشینه پژوهش در داخل از کشور.....
۴۰	۳-۵-۲. جمع‌بندی پیشینه.....
۴۱	فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش.....
۴۱	۱-۳. مقدمه.....
۴۱	۲-۳. روش پژوهش.....
۴۱	۳-۳. جامعه پژوهش.....
۴۳	۴-۳. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش.....
۴۴	۵-۳. روش گردآوری اطلاعات.....
۴۴	۶-۳. روایی پرسشنامه.....
۴۵	۷-۳. پایایی پرسشنامه.....
۴۶	۸-۳. روش تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش.....
۴۷	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش.....
۴۸	۱-۴. مقدمه.....
۴۸	۲-۴. ویژگی‌های کلی جامعه‌ی کتابداران در پژوهش حاضر.....
۴۸	۱-۲-۴. جنسیت.....
۴۹	۲-۲-۴. سن.....
۴۹	۳-۲-۴. میزان تحصیلات.....
۵۰	۴-۲-۴. رشته‌ی تحصیلی.....
۵۰	۵-۲-۴. دانشگاه محل خدمت.....
۵۱	۶-۲-۴. سنوات خدمت.....
۵۱	۳-۴. ویژگی‌های کلی جامعه‌ی مدیران در پژوهش حاضر.....
۵۱	۱-۳-۴. جنسیت.....
۵۲	۲-۳-۴. سن.....

۵۲	..... میزان تحصیلات ۳-۳-۴
۵۳	..... رشته‌ی تحصیلی ۴-۳-۴
۵۳	..... دانشگاه محل خدمت ۵-۲-۴
۵۴	..... بررسی یافته‌های مربوط به پرسشهای پژوهش ۴-۴
۵۴	..... یافته‌های مربوط به پرسش اول پژوهش ۱-۴-۴
۶۴	..... یافته‌های مربوط به پرسش دوم پژوهش ۲-۴-۴
۷۳	..... یافته‌های مربوط به پرسش سوم پژوهش ۳-۴-۴
۷۵	..... اختصاصی ۱-۳-۴-۴ انتظارات بالای مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه اطلاعات و دانش
۷۶	..... اختصاصی ۲-۳-۴-۴ انتظارات پایین مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه اطلاعات و دانش
۷۸	..... خلاقیت و حل مسأله ۳-۳-۴-۴ انتظارات بالای مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه مهارت‌های
۷۹	..... خلاقیت و حل مسأله ۴-۳-۴-۴ انتظارات پایین مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه مهارت‌های
۷۹	..... مسؤولیت ۵-۳-۴-۴ انتظارات بالای مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه تعهد و احساس
۸۰	..... مسؤولیت ۶-۳-۴-۴ انتظارات پایین مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه تعهد و احساس
۸۱	..... ارتباطی و کار گروهی ۷-۳-۴-۴ انتظارات بالای مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه مهارت‌های
۸۲	..... ارتباطی و کار گروهی ۸-۳-۴-۴ انتظارات پایین مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه مهارت‌های
۸۴	..... عملی ۹-۳-۴-۴ انتظارات بالای مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه مهارت‌های فنی



۱۰-۳-۴-۴	انتظارات پایین مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه‌ی مهارت‌های فنی و عملی	۸۹
۴-۴-۴	یافته‌های مربوط به پرسش چهارم پژوهش	۹۱
۵-۴-۴	یافته‌های مربوط به پرسش پنجم پژوهش	۹۳
۵-۴	یافته‌های جانبی پژوهش	۹۶
۱-۵-۴	آیا جنسیت تأثیری بر توانمندی شغلی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز دارد؟	۹۶
۲-۵-۴	آیا سطح تحصیلات تأثیری بر توانمندی شغلی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز دارد؟	۹۸
۳-۵-۴	آیا جنسیت تأثیری بر انتظارات شغلی مدیران دارد؟	۱۰۰
۱۰۲	فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری	۱۰۲
۱-۵	مقدمه	۱۰۳
۲-۵	بحث و نتیجه‌گیری	۱۰۴
۱-۲-۵	بحث در مورد یافته‌های جمعیت‌شناختی کتابداران	۱۰۴
۲-۲-۵	بحث در مورد یافته‌های جمعیت‌شناختی مدیران	۱۰۵
۳-۲-۵	بحث در مورد یافته‌های مربوط به پرسش‌های اصلی پژوهش	۱۰۶
۱-۳-۲-۵	بحث در مورد پرسش اول پژوهش	۱۰۶
۲-۳-۲-۵	بحث در مورد پرسش دوم پژوهش	۱۰۹
۳-۳-۲-۵	بحث در مورد پرسش سوم پژوهش	۱۱۱
۴-۳-۲-۵	بحث در مورد پرسش چهارم پژوهش	۱۱۳
۵-۳-۲-۵	بحث در مورد پرسش پنجم پژوهش	۱۱۵
۳-۵	بحث در مورد یافته‌های جانبی پژوهش	۱۱۷
۴-۵	پیشنهاد‌های پژوهش	۱۱۸
۵-۵	پیشنهاد‌هایی برای پژوهش‌های آینده	۱۲۰
۱۲۲	فهرست منابع فارسی	۱۲۲
۱۲۷	فهرست منابع انگلیسی	۱۲۷

۱۳۱	..... پیوست‌ها
۱۳۲	..... پیوست ۱: پرسشنامه کتابداران
۱۳۷	..... پیوست ۲: پرسشنامه مدیران

فهرست جداول

عنوان.....	صفحه.....
جدول ۱-۳. پایایی پرسشنامه‌ی توانمندی شغلی کتابداران.....	۴۵.....
جدول ۲-۳. پایایی پرسشنامه انتظارات شغلی مدیران.....	۴۵.....
جدول ۱-۴. فراوانی و درصد کتابداران به تفکیک جنسیت.....	۴۸.....
جدول ۲-۴. فراوانی و درصد سن کتابداران.....	۴۹.....
جدول ۳-۴. فراوانی و درصد میزان تحصیلات کتابداران.....	۴۹.....
جدول ۴-۴. فراوانی و درصد رشته‌ی تحصیلی کتابداران.....	۵۰.....
جدول ۵-۴. فراوانی و درصد دانشگاه محل خدمت کتابداران.....	۵۰.....
جدول ۶-۴. فراوانی و درصد سنوات خدمت کتابداران.....	۵۱.....
جدول ۷-۴. فراوانی و درصد مدیران به تفکیک جنسیت.....	۵۱.....
جدول ۸-۴. فراوانی و درصد سن کتابداران.....	۵۲.....
جدول ۹-۴. فراوانی و درصد میزان تحصیلات مدیران کتابخانه‌ها.....	۵۲.....
جدول ۱۰-۴. فراوانی و درصد رشته‌ی تحصیلی مدیران کتابخانه‌ها.....	۵۳.....
جدول ۱۱-۴. فراوانی و درصد دانشگاه محل خدمت مدیران.....	۵۳.....
جدول ۱۲-۴. فراوانی و درصد فراوانی نظرات کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با نقاط قوت اطلاعات و دانش تخصصی خود.....	۵۴.....
جدول ۱۳-۴. فراوانی و درصد فراوانی نظرات کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با نقاط قوت قدرت خلاقیت و حل مسأله‌ی خود.....	۵۶.....
جدول ۱۴-۴. فراوانی و درصد فراوانی نظرات کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با نقاط قوت تعهد و احساس مسئولیت خود.....	۵۷.....
جدول ۱۵-۴. فراوانی و درصد فراوانی نظرات کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با نقاط قوت مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی خود.....	۵۸.....
جدول ۱۶-۴. فراوانی و درصد فراوانی نظرات کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با نقاط قوت مهارت‌های فنی و عملی خود.....	۶۰.....

- جدول ۴-۱۷. فراوانی و درصد فراوانی نظرات کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با نقاط ضعف اطلاعات و دانش تخصصی خود..... ۶۴
- جدول ۴-۱۸. فراوانی و درصد فراوانی نظرات کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با نقاط ضعف مهارت‌های خلاقیت و حل مسأله‌ی خود..... ۶۷
- جدول ۴-۱۹. فراوانی و درصد فراوانی نظرات کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با نقاط ضعف تعهد و احساس مسئولیت خود..... ۶۸
- جدول ۴-۲۰. فراوانی و درصد فراوانی نظرات کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با نقاط ضعف مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی خود..... ۶۹
- جدول ۴-۲۱. فراوانی و درصد فراوانی نظرات کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با نقاط ضعف مهارت‌های فنی و عملی خود..... ۷۰
- جدول ۴-۲۲. فراوانی و درصد فراوانی انتظارات مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با اطلاعات و دانش کتابداران..... ۷۴
- جدول ۴-۲۳. فراوانی و درصد فراوانی انتظارات مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با مهارت‌های خلاقیت و حل مسأله‌ی کتابداران..... ۷۸
- جدول ۴-۲۴. فراوانی و درصد فراوانی انتظارات مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز در رابطه با مهارت‌های تعهد و احساس مسئولیت کتابداران..... ۷۹
- جدول ۴-۲۵. انتظارات مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه‌ی مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی..... ۸۱
- جدول ۴-۲۶. انتظارات مدیران از کتابداران دانشگاهی شهر شیراز در زمینه‌ی مهارت‌های فنی و عملی..... ۸۳
- جدول ۴-۲۷. میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه‌ی میانگین توانمندی شغلی کتابداران و انتظارات شغلی مدیران کتابداران..... ۹۱
- جدول ۴-۲۸. میانگین و انحراف معیار توانمندی شغلی کتابداران رشته‌ی کتابداری و کتابداران رشته‌ی غیرکتابداری..... ۹۳
- جدول ۴-۲۹. نتایج t گروه‌های مستقل برای مقایسه‌ی میانگین توانمندی شغلی و خرده مقیاس‌های آن در کتابداران رشته‌ی کتابداری و غیرکتابداری..... ۹۴

- جدول ۴-۳۰. میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون t گروه‌های مستقل برای مقایسه‌ی میانگین توانمندی شغلی در کتابداران مرد و زن..... ۹۶
- جدول ۴-۳۱. میانگین و انحراف معیار خرده مقیاس‌های توانمندی شغلی کتابداران مقاطع مختلف تحصیلی..... ۹۸
- جدول ۴-۳۲. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری برای مقایسه‌ی خرده مقیاس‌های توانمندی شغلی کتابداران مقاطع مختلف تحصیلی..... ۹۸
- جدول ۴-۳۳. نتایج تحلیل واریانس یکراهه در متن مانوا روی نمره‌های خرده مقیاس‌های توانمندی شغلی کتابداران مقاطع مختلف تحصیلی..... ۹۹
- جدول ۴-۳۴. نتایج تحلیل واریانس یکراهه روی نمره‌ی کل توانمندی شغلی کتابداران مقاطع مختلف تحصیلی..... ۱۰۰
- جدول ۴-۳۵. میانگین، انحراف معیار و نتایج t گروه‌های مستقل برای مقایسه‌ی میانگین انتظارات شغلی و خرده مقیاس‌های آن در مدیران مرد و زن..... ۱۰۰

فهرست نمودارها

عنوان.....	صفحه.....
نمودار ۱-۲: توانمندی‌های شغلی مورد نیاز بازار کار.....	۲۳.....
نمودار ۲-۲: عوامل مؤثر بر ادراک افراد از توانمندی خود.....	۲۴.....
نمودار ۳-۲: رابطه سطح تحصیلات و سابقه کار با احساس توانمندی.....	۲۵.....
نمودار ۴-۲: ارتباط کانون کنترل و احساس توانمندی.....	۲۶.....
نمودار ۵-۲: ارتباط بین ویژگی‌های گروه و احساس توانمندی.....	۲۷.....
نمودار ۶-۲: رابطه ابهام نقش و احساس عدم توانمندی.....	۲۸.....
نمودار ۷-۲: رابطه حیطة كنترلى محدود و احساس عدم توانمندی.....	۲۹.....
نمودار ۸-۲: رابطه حمایت اجتماعی و سیاسی و احساس توانمندی.....	۳۰.....
نمودار ۹-۲: ارتباط بین دسترسی به منابع و احساس توانمندی.....	۳۰.....

# فصل اول

## مقدمه و کلیات

- مقدمه
- بیان مسئله
- اهمیت و ضرورت پژوهش
- اهداف پژوهش
- سؤالات پژوهش
- تعاریف مفهومی و عملیاتی

## ۱-۱. مقدمه

امروزه با توجه به مشکلاتی که در زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی در جهان رخ داده، اشتغال، بهره‌وری و توانمندی شغلی کارکنان به مسئله‌ای حاد تبدیل شده که ذهن همه‌ی مسئولان و برنامه‌ریزان را به خود مشغول کرده است. اکثر کشورها با مشکلات جذب نیروی انسانی آماده به کار که بخشی از آن فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌باشند، مواجه شده‌اند. این مسئله در کشورهای در حال توسعه نمود بیشتری پیدا کرده است. امروزه با توجه به تخصصی شدن امور در سازمان‌ها توانایی و کارایی کارکنان بسیار مورد توجه قرار گرفته است. اصطلاح توانایی‌ها و صلاحیت‌های کلیدی را اولین بار دایتر مرتنز<sup>۱</sup> در سال ۱۹۷۴ در آلمان، در مقاله‌ای عنوان کرد (زولینگن<sup>۲</sup> و وان<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). نایت<sup>۴</sup> و یورک<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) توانمندی شغلی را ترکیب هم‌افزاینده‌ی کیفیت‌ها و صلاحیت‌های فردی، مهارت‌های فنی و فرآیندی و شایستگی‌های کلیدی می‌دانند. کتابدارانی به لحاظ شغلی توانمند هستند که علاوه بر یادگیری مهارت‌های مورد نیاز برای انجام دادن اثربخش وظایف شغلی خود، قادر به انتقال و به‌کارگیری آن‌ها در واقعیت متغیر محیط کار برای ارتقای سازمان باشند و همکاران خود را نیز به استفاده از رویکردهای جدید و مؤثر در فرآیند کار تشویق کنند.

تحقیق‌هایی در کشورهای مختلف و در رشته‌های مختلف جهت بهبود وضعیت توانمندی‌های شغلی کارکنان صورت گرفته و هزینه‌هایی در این زمینه صرف شده است. در این میان کشورهای توانسته‌اند بر این مشکل فائق آیند که تصویر روشنی از ظرفیت پذیرش دانشگاه‌ها، میزان تقاضاهای بازار کار، جهت‌دهی به توانمندی‌هایی که برنامه‌های درسی جهت احراز شغل به فارغ‌التحصیلان می‌دهند، وضعیت شغلی فارغ‌التحصیلان بعد از اتمام تحصیل و وضعیت توانمندی کارکنان در محیط کار داشته و در جهت بهبود وضعیت شغلی، توانمندی‌های آن‌ها و آموزش مستمر گام‌های مؤثری برداشته‌اند (اجتهادی و بهروزی، ۱۳۸۵).

---

<sup>۱</sup>. D. Mertens

<sup>۲</sup>. S. Zolingen

<sup>۳</sup>. J. Van

<sup>۴</sup>. Peter T. Knight

<sup>۵</sup>. Mantz Yorke



ایران به عنوان کشوری در حال توسعه از این قاعده مستثنی نبوده و در سال‌های اخیر با مشکلاتی در زمینه اشتغال مواجه شده است، به گونه‌ای که صالحی عمرانی (۱۳۸۵) مسئله اشتغال و توانمندی شغلی فارغ‌التحصیلان را طی سال‌های اخیر در ایران در زمره‌ی تهدیدهای امنیتی و در مقابله با توسعه‌ی ملی توصیف می‌کند. از طرف دیگر هماهنگی برنامه‌های درسی با نیازهای جامعه‌ی علمی و صنعتی کشور مسئله‌ای است که در ایران کمتر بدان پرداخته شده است. فاضلی (۱۳۸۲) در مطالعه‌ای نشان داد که دانشگاه‌های دولتی ایران در تربیت دانشجویان برای مهارت‌های علمی، کارآفرینی و مهارت‌های نوینی همچون کار با فناوری‌های جدید ناکارآمد عمل کرده‌اند. نویدی و برزگر (۱۳۸۲) در پژوهشی در زمینه‌ی وضعیت اشتغال و مهارت دانش‌آموختگان رشته‌های کامپیوتر و الکترونیک به این نتیجه رسیدند که مهارت‌ها و توانمندی‌های آن‌ها، برای انجام دادن وظایف و کسب موفقیت شغلی کافی نیست و با تحولاتی که در زمینه فناوری‌های نوین رخ داده، شکاف بین کارکنان با شرایط نوین کنونی از لحاظ توانمندی شغلی بیشتر شده است. پیگیری برخی تحقیقات که در زمینه بررسی توانمندی‌های شغلی کتابداران در داخل ایران انجام گرفته، نشان‌دهنده این است که در ایران توجهی جدی به وضعیت توانمندی شغلی کارکنان کتابخانه‌ها نشده در حالی که در رشته‌های دیگری همچون کشاورزی، علوم تربیتی و فنی - حرفه‌ای به این مسئله توجه شده است.

خادمیه (۱۳۷۵) در پایان‌نامه‌ی خود نشان داد که انتظارات و توقعات مدیران از توانمندی‌های شغلی کتابداران در سطوح مختلف تحصیلی متفاوت بوده و رابطه‌ی معنی‌داری بین میزان تحصیلات مدیران و سطح توقعات آن‌ها از توانمندی‌های شغلی کتابداران وجود دارد. سعیدی رضوانی، محمدحسین‌زاده و باغگلی (۱۳۸۹) نشان دادند که اکثر فارغ‌التحصیلان کتابداری مورد بررسی آن‌ها از شرایط اجتماعی مرتبط با کار، ارزیابی خوبی ندارند و اغلب آن‌ها تصویری کاملاً منفی راجع به زمینه‌سازی ارتباطی دانشگاه در جهت اشتغال و ایجاد توانمندی شغلی در ذهن دارند.

نگاهی به پیشینه مربوط به بررسی وضعیت توانمندی شغلی کتابداران در خارج از کشور نشان‌دهنده بررسی مستمر وضعیت شغلی، ارتباط دروس با نیازهای جامعه، بهبود وضعیت توانمندی شغلی و افزایش رضایت شغلی کتابداران می‌باشد (کومبز<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱).

کتابخانه‌ها در هر کشوری نقشی اساسی در پژوهش‌ها و پیشبرد مقاصد علمی و فرهنگی آن کشور بازی می‌کنند و بالطبع کتابداران، پیش‌برندگان قسمتی از مقاصد علمی و پژوهشی کشور محسوب می‌شوند که با ایفای نقش صحیح در دنیای متحول کنونی و یافتن جایگاه مناسب خود اعتلای فرهنگی و علمی آن کشور را به ارمغان خواهند آورد. طی تحولات اخیر که در زمینه فناوری‌های نوین و نقش آن‌ها در کتابخانه‌ها رخ داده، نقش کتابداران به خصوص کتابداران دانشگاهی در کتابخانه دچار تحولاتی شده و این تحولات بر میزان توانمندی شغلی آن‌ها تأثیر گذاشته و موجب بیشتر شدن شکاف بین انتظارات مدیران و توانمندی‌های شغلی کتابداران شده است. مازومدار<sup>۲</sup> (۲۰۰۷) در مقاله‌ای با عنوان "مهارت‌هایی برای کارمندان حرفه‌ای کتابداری و اطلاع‌رسانی شاغل در کتابخانه‌های بدون مرز" به بررسی ویژگی‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌هایی می‌پردازد که کتابداران باید در دنیای الکترونیک داشته باشند. وی خاطر نشان می‌کند که کتابداران برای باقی ماندن در عصر کنونی باید توانمندی‌های شغلی خود را افزایش دهند و با نیازها و انتظارات کارفرمایان هماهنگ شوند.

با توجه به تغییراتی که در کتابخانه‌ها در پی تحول رشته کتابداری با ورود فناوری‌های جدید اطلاعاتی و ارتباطی رخ داده که منجر به بازنگری در سرفصل دوره‌های آموزشی کتابداری نیز شده است، بررسی وضعیت توانمندی کتابداران و کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها به منظور تعیین میزان توانمندی شغلی آن‌ها و هماهنگ کردن آن‌ها با انتظارات کارفرمایان ضروری می‌نماید.

## ۲-۱. بیان مسئله

از اهداف نظام آموزش عالی کشور تربیت نیروی متخصص برای مشاغل گوناگون است. میزان موفقیت نظام آموزش عالی در تربیت نیروهای توانمند و ماهر، همواره در سطح جهان مورد بحث بوده است. تحولات اخیر که در زمینه فناوری‌های نوین و نقش آن‌ها در کتابخانه‌ها رخ داده،

<sup>۱</sup> . Combes

<sup>۲</sup> . Nirmal Ranjan Mazumdar

نقش کتابداران به خصوص کتابداران دانشگاهی در کتابخانه دچار تحولاتی شده و این تحولات بر میزان توانمندی شغلی آن‌ها تأثیر گذاشته است. لذا آموزش و ارزیابی توانمندی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و برآوردن انتظارات کارفرمایان از آن‌ها امری مهم و مستمر است که باید در دوره‌های زمانی معین تکرار شود. موفقیت کتابداران و کتابخانه‌ها در گذشته، با توجه به ورود روزافزون فناوری‌های نوین تضمینی برای موفق بودن آن‌ها در آینده نخواهد بود.

از طرف دیگر، به نظر می‌رسد که نیازها و انتظارات مدیران با آنچه که فارغ‌التحصیلان در طول تحصیل کسب می‌کنند، هماهنگی کاملی ندارد (فاضلی، ۱۳۸۲). این مشکل زمانی بیشتر رخ خواهد نمود که بدانیم اکثر کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی شیراز زمانی فارغ‌التحصیل شده‌اند که فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی تأثیر کمتری در کتابخانه داشته و به صورت کنونی نقشی مهم در فعالیت‌های کتابداری نداشته‌اند.

از این رو، آگاهی از وضعیت توانمندی شغلی کتابداران دانشگاهی شیراز و مقایسه آن با انتظارات مدیران از آن‌ها به منظور برنامه‌ریزی‌های لازم برای بهبود وضعیت توانمندی شغلی کتابداران، بالا بردن مهارت‌های آنان و کاهش شکاف بین این توانمندی‌ها با انتظارات مدیران می‌تواند مفید واقع شود. با توجه به نگرانی و بحث‌های اخیر در مورد ناتوانی کارکنان در برآوردن نیازها و انتظارات مدیران و از آنجایی که این نگرانی در سطحی گسترده مطرح و برای مسئولان کشور به یک اولویت برنامه‌ریزی در کشور تبدیل شده است، مقایسه‌ی توانمندی شغلی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز با انتظارات مدیران از آن‌ها بسیار ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین، مسأله‌ی اصلی پژوهش حاضر شناسایی و مقایسه‌ی وضعیت توانمندی‌های شغلی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز با انتظارات مدیران از آن‌ها می‌باشد تا مشخص شود که آیا کتابداران مذکور توانمندی‌های شغلی لازم جهت انجام بهینه‌ی وظایف خود و برآوردن نیازها و انتظارات مدیران را در کتابخانه دارند یا خیر.

### ۳-۱. اهمیت و ضرورت پژوهش

در حال حاضر در ایران بهره‌دهی و توانمندی‌ها و مهارت‌های شغلی کارکنان به یکی از دغدغه‌های اصلی دولت، مراکز آموزشی، برنامه‌ریزان، خانواده‌ها و دانشجویان تبدیل شده است.

حجم سرمایه‌گذاری‌های دولت در زمینه آموزش نیروهای متخصص نشانگر این واقعیت است که باید در خصوص تربیت نیروهای متخصص و بالطبع روزآمد نگه داشتن توانمندی‌های شغلی آن‌ها مطالعات علمی انجام گیرد تا مشخص شود که این کارکنان تا چه حد در شغل خود موفق بوده‌اند و تا چه حد توانایی‌های لازم برای انجام امور محوله را دارند. نقش نیروی انسانی متخصص در جامعه به قدری حائز اهمیت است که به عقیده برخی از دانشمندان علم اقتصاد و مدیریت، منابع انسانی متخصص اصلی‌ترین سرمایه یک جامعه محسوب می‌شوند (اصفهان‌کلاتی، ۱۳۸۶). در کتابخانه‌ها نیز کتابداران سرمایه اصلی سازمان محسوب می‌شوند. از آنجایی که کتابخانه‌ها نهادهای خدماتی حساسی هستند و هدف اصلی آن‌ها با توجه به قوانین پنج‌گانه رانگاناتان تأمین نیازهای اطلاعاتی مراجعان در کم‌ترین زمان ممکن است، مهارت و توانمندی شغلی کتابداران نقش مهمی در این مهم دارد، لذا، بررسی توانمندی‌های شغلی کتابداران از جمله کتابداران دانشگاهی شهر شیراز بسیار ضروری می‌نماید.

از طرف دیگر، آگاهی از میزان توانمندی‌های شغلی کتابداران برای مدیران کتابخانه‌ها اطلاعات مفیدی محسوب می‌شود تا از این رهگذر برنامه‌هایی برای افزایش این توانمندی‌ها و هماهنگ کردن کتابداران با شرایط کنونی تدارک دیده شود؛ همچنین مشخص خواهد کرد که کتابداران در زمان حاضر چه توانمندی‌هایی باید داشته باشند. نتیجه چنین پژوهش‌هایی می‌تواند به سیاست‌گزاران، مراکز آموزشی عالی، دانشگاه‌ها، گروه‌های آموزشی، مسئولان و برنامه‌ریزان و مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر شیراز برای اقدامات لازم جهت بهبود وضعیت توانمندی‌های شغلی کتابداران، افزایش بهره‌وری از نیروهای متخصص و کاهش ناهماهنگی‌های موجود در برنامه‌های درسی با نیازهای جامعه کمک نماید.

#### ۴-۱. اهداف پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر مقایسه‌ی توانمندی‌های شغلی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز با انتظارات مدیران کتابخانه‌ها از آن‌ها است.

اهداف ویژه پژوهش عبارتند از:

۱. شناسایی نقاط قوت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر شیراز؛