



Identifying the Job Titles and Competencies of the Public Library Librarians Based on the Content Analysis of Job Advertisements

Sahereh Saki 

MSc in KIS, Kharazmi University, Tehran, Iran. E-mail: sahereh.saki@gmail.com

Mohammad Zerehsaz  

Department of KIS, Kharazmi University, Tehran, Iran. E-mail: zerehsaz@khu.ac.ir

Davood Haseli 

Department of KIS, Kharazmi University, Tehran, Iran. E-mail: dhaseli@khu.ac.ir

Abstract

Objective: This study aims to identify and determine the job titles and professional competencies of the public library librarians.

Method: Adopting a descriptive approach, the study employed the content analysis and the Delphi method involving expert opinions. The research population included job advertisements for public library positions on prominent global employment websites, as well as experts in the field of public libraries in Iran. Data collection tools included a checklist and coding in MAXQDA software for content analysis and questionnaires for the Delphi panels.

Results: Based on the content analysis of job advertisements, public library job titles worldwide were categorized into four groups, including management and administrative roles, public services, technical services, and technology-related roles, with 54 items. Subsequently, new and contextually relevant job titles for the context of Iran were identified in consultation with experts, leading to four categories and 35 items. Additionally, 81 job competencies were extracted for the public library librarians, organized into six categories: customer and social services, marketing and promotion, education and reading promotion, library-specific expertise, management and planning, and technical and technological skills.

Conclusions: This study analyzed the job titles and competencies required for the librarians working in the public libraries in the Iranian context, being informed by global experiences. The findings reveal the significant diversity and appeal of public library activities worldwide and highlight the potential for Iranian public libraries to expand their job titles and competencies. These results can assist policymakers and public library managers in redefining new roles and competencies and may serve as a resource for faculty members in knowledge and information science to revise the curriculum content.

Keywords: Job advertisements, job titles, job competencies, public library librarians

Citation: Saki, S., Zerehsaz, M., & Haseli, D., (2024). Identifying the job titles and competencies of the public library librarians based on the content analysis of job advertisements. *Research on Information Science and Public Libraries*, 30(3), 352-370.

Received 08 August 2023; Received in revised form 08 February 2024

Accepted 27 February 2024; Published online 1 October 2024



Article Type: Research Article

© The author(s)

Publisher: Iran Public Libraries Foundation



Introduction

The evolving role of librarians has expanded from traditional information access facilitation to specialized positions such as reference librarians, technical services librarians, and children's librarians (Wilkins Jordan, 2015), driven by technological, social and cultural changes. Public librarians, in particular, play a crucial role in serving diverse communities and providing extensive information services. Identifying job titles and professional competencies tailored to the needs of public librarians is essential for improving their alignment with market demands. Job advertisements serve as valuable sources for analyzing job titles, tasks, required skills and qualifications (Lopatovska & Baribeau, 2017). Content analysis of these advertisements helps uncover current job requirements and guides the development of competency frameworks, which encompass knowledge, skills, abilities and behaviors vital for professional performance (McClure, 2005). This study highlights the importance of competencies such as adaptability to new technologies, effective communication and cultural awareness for enhancing librarians' roles in fostering community knowledge and culture. Despite prior research on librarians' competencies, most studies in Iran rely on subjective insights from professionals rather than objective data like that of job advertisements. Addressing this gap, the present study explores job titles and professional competencies for Iranian public librarians by analyzing recent job postings in advertisements and incorporating expert opinions, aiming to bridge the gap between existing training and real-world demands.

Method

This study adopted a qualitative approach, employing two methods: content analysis of job advertisements and the Delphi technique. In the first phase, 145 job advertisements related to public libraries were collected and analyzed from three international job placement websites (LinkedIn, Joblist, and ONETonline) for the years 2015-2020. The text of these advertisements was examined using MAXQDA software, where identified concepts were coded and systematically categorized. In the second phase, 11 experts in the field of public libraries in Iran, who possessed both research and practical experiences, participated in the Delphi panel. A questionnaire was developed based on the content analysis results and validated by these experts. The Delphi technique was conducted in two rounds and Kendall's correlation coefficient was used to measure the level of agreement among experts regarding the significance of identified job titles and competencies. To ensure the validity of the research instruments, feedback from three specialists was incorporated. The reliability of the data was enhanced through continuous review and engagement, including presenting findings to public librarians and library managers. This methodological approach led to the identification of job titles and competencies tailored to the specific needs of public librarians in Iran.

Results

Extraction of Job Titles from the Job Placement Websites: The job titles for public librarians extracted from job advertisements were categorized into four groups: managerial and administrative, public services, technical services, and technology. In the managerial and administrative category, 19 job titles and 72 advertisements were identified, mostly for positions such as the manager and assistant in various library departments. Based on the frequency of job titles in the advertisements, the most in-demand titles were Library Director (24), Technical Assistant Librarian (6) and Children's Section Manager (5). In the public services category, 24 job titles and 155 advertisements were identified, primarily related to librarian, library assistant and program coordinator positions. The most frequently requested positions in this category included Office Assistant (33), Senior Library Assistant (30), and Program Coordinator for activities, events, marketing, volunteer services, school services or educational affairs (29), and Special Needs Librarians for children, families, teenagers and primarily young adults and adults (22). In the technical services category, four job titles with 11 advertisements were identified, with the most frequent being Collection Development Librarian (4) and Technical Services Librarian (4). In the technology category, seven job titles with 13 advertisements were analyzed.

Identification of Suitable Job Titles for Public Libraries in Iran: In the Delphi section, nine out of 19 job titles in the managerial and administrative category did not meet the minimum average score (at least 3 on a five-point Likert scale) and were not deemed suitable for public libraries in Iran. Among the remaining 10 job titles, marketing and public relations manager, special events manager, metadata manager, and advertising and fundraising manager were considered most suitable for addition to the job titles in Iranian public libraries. In the public services category, seven out of 24 job titles were considered unsuitable for Iranian public libraries due to their lower scores. Among the remaining 17 titles, the most suitable job titles were identified as Outreach Services Assistant for Youth, Senior Librarian for Electronic Resources, Educational Assistant, Library Services Librarian, and Research and Technology Guide. In the technical services category, only two job titles, Technical Services Librarian and Collection Development Librarian, were deemed suitable for addition to the job titles in Iranian public libraries. In the technology category, two out of seven job titles were removed from the list of job titles for the context of Iranian public libraries, and Digital Librarian, Database Development Assistant, and Technology Training Librarian were considered the most suitable by the experts.

Extraction of Competencies for Job Titles: After determining the new and suitable job titles for the context of Iranian public libraries, the competencies listed in their advertisements were qualitatively analyzed and categorized into six main groups using MAXQDA software. The competencies for public librarians were identified in six broad categories: customer and social services, advertising and marketing, education and reading promotion, specialized librarianship, management and planning, and technical and technology skills. Customer and social services competencies focus on providing accurate information and special services to diverse patrons, while advertising and marketing aim to attract new audiences and increase public awareness of the library through marketing programs and digital content creation. Education and reading promotion includes the ability to provide various trainings to users and promote a reading culture. Specialized librarianship competencies involve managing informational resources, producing metadata, and

providing digital services. Management and planning skills encompass the ability to develop and implement strategic plans and manage budgets, while the technical and technology category focuses on working with software, databases and emerging technologies to improve library services.

Conclusions

This research aimed to identify job titles and competencies required for public libraries in Iran by analyzing international job advertisements and evaluating their suitability for localization in the Iranian context. The results showed that job titles for public libraries fall into four main categories: managerial and administrative, public services, technical services, and technology. Each of these categories includes diverse job titles that play various roles in delivering library services and managing library resources. Based on expert opinions for adapting job titles for public libraries in Iran, certain job titles such as Executive Manager, Technical Section Deputy, and Curator were deemed unnecessary due to the smaller size of many public libraries in Iran. Instead, roles like Marketing Manager, Public Relations Manager, and Technology Manager were prioritized due to their importance in improving audience engagement and attracting financial resources. In the public services category, job titles such as Reference Librarian and Program Coordinator were removed due to overlapping responsibilities. Conversely, roles such as Outreach Services Assistant, Electronic Resources Librarian, and Educational Assistant were identified as essential needs for expanding digital services and user education. In the technical services section, the Cataloging Librarian was removed since the task is typically handled by central library departments. However, titles like Technical Services Librarian and Collection Development Librarian were retained due to their direct connection with resource management and user access facilitation. In the technology category, roles such as Systems Librarian and Technology Supervisor were eliminated, while titles like Digital Librarian and Technology Training Librarian were chosen due to the necessity of developing technological services for public libraries. Job competencies were categorized into six areas: social and customer services, advertising and marketing, education and reading promotion, specialized librarianship, management and planning, and technical and technology skills. These competencies equip librarians with a set of communication, management, technology and information skills to meet the diverse needs of the community. For instance, the ability to design digital services, strategic planning, digital advertising, and providing education to specific groups such as children or the elderly empower librarians to fulfill multifaceted roles. A notable point in these findings is the diversity of jobs and required competencies, which reflects the broad and attractive range of activities in public libraries in today's information environment. The necessity for change should be felt both in policy-making and management bodies, as well as in higher education. Accordingly, necessary changes in policies, procedures, programs and educational curricula should be made. Attention to new concepts such as information service marketing and the provision of outreach services, along with active presence in the virtual world by offering defined services can significantly prepare public libraries to meet the informational needs of the public. In this context, a new perspective towards public libraries as centers for empowerment and informal education of the public, as well as centers for preparing them to cope with environmental and social crises should be fostered. In such a scenario, it is hoped that qualified human resources will be employed in relevant job positions, with clearly defined duties, as introduced in this article.

Ethical considerations

Author Contributions

First author: Preparation of samples, collecting data, statistical analysis of data, documentation and extraction of information, analyzing and interpreting information and results, preparing a draft of the article; Second author: Thesis supervisor, research design, supervising the stages of research, reviewing and controlling the results, correcting, reviewing and finalizing the article; Third author: Thesis advisor, supervising the research, reading and final reviewing the article

Data Availability Statement

Data available on request from the authors.

Funding

Not applicable.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

Acknowledgements

Experts are thanked for participating in the Delphi section. The authors would also like to thank the esteemed referees who enriched the article by providing guidelines and recommendations.





شناسایی عناوین و شایستگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی بر مبنای تحلیل محتوای آگهی‌های شغلی

ساهره ساکی

کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: sahereh.saki@gmail.com

محمد زره‌ساز

گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: zerehsaz@khu.ac.ir

داود حاصلی

گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: dhasaeli@khu.ac.ir

چکیده

هدف: هدف از این پژوهش، شناسایی و تعیین عناوین شغلی و شایستگی‌های حرفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های عمومی است.

روش: این پژوهش با رویکردی توصیفی و با استفاده از روش‌های تحلیل محتوا و تحلیل خبرگان (دلفی) انجام شده است. جامعه پژوهش شامل آگهی‌های استخدامی کتابخانه‌های عمومی در وبگاه‌های مطرح کاریابی جهان و نیز متخصصان حوزه کتابخانه‌های عمومی در ایران است. در این پژوهش از سیاهه واری و کدگذاری در نرم‌افزار مکس کیودا و پرسشنامه برای پندل‌های دلفی به عنوان ابزارهای گردآوری داده استفاده شده است.

یافته‌ها: بر اساس تحلیل محتوای آگهی‌های شغلی، عناوین شغلی کتابخانه‌های عمومی دنیا در چهار گروه شامل مدیریت و امور اداری، خدمات عمومی، خدمات فنی، و فناوری و ۵۴ فقره دسته‌بندی شدند. سپس عناوین شغلی جدید و مهم برای بافت ایران بر اساس نظرات متخصصان در چهار گروه بالا و ۳۵ فقره مشخص شدند. در نهایت ۸۱ شایستگی شغلی برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی ایران در شش دسته خدمات مشتری و اجتماعی، تبلیغات و بازاریابی، آموزش و ترویج خواندن، تخصصی کتابداری، مدیریتی و برنامه‌ریزی، و فنی و فناوری استخراج شد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد که تنوع و جذابیت فعالیت‌های کتابخانه عمومی در دنیا بسیار است و کتابخانه‌های عمومی در ایران نیز قابلیت افزایش عناوین و شایستگی‌های شغلی را دارند. این یافته‌ها قابلیت استفاده برای سیاستگذاران و مدیران کتابخانه‌های عمومی برای تعریف مشاغل و شایستگی جدید را دارد و همچنین آموزشگران گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی می‌توانند از این پژوهش برای بازنگری دروس رشته استفاده کنند.

کلیدواژه‌ها: آگهی‌های شغلی، عناوین شغلی، شایستگی‌های شغلی، کتابداران کتابخانه‌های عمومی

استناد: ساکی، ساهره؛ زره‌ساز، محمد؛ و حاصلی، داود (۱۴۰۳). شناسایی عناوین و شایستگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی

بر مبنای تحلیل محتوای آگهی‌های شغلی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۳۰(۳)، ۳۷۰-۳۵۲.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۱۷؛ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۱/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۰۸؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۱۰

نوع مقاله: علمی پژوهشی

ناشر: نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

© نویسندگان





مقدمه

کتابداران به طور سنتی افرادی تصور می‌شوند که با استفاده از ابزارها و شیوه‌های گوناگون، اطلاعات را در دسترس مراجعان قرار می‌دهند (مومو و فولورونسو^۱، ۲۰۱۹). با این حال، امروزه حرفه کتابداری دیگر به نقشی ساده محدود نمی‌شود و به مجموعه‌ای از مشاغل تخصصی، شامل کتابدار مرجع، کتابدار خدمات عمومی، متخصص رسانه‌های کتابخانه‌ای، کتابدار خدمات فنی، کتابدار فهرست‌نویس، کتابدار کودکان و دیگر عناوین تبدیل شده است (ویلکینز جردن^۲، ۲۰۱۵). این تحول ناشی از تغییرات فناوری، اجتماعی و فرهنگی در محیط کتابخانه‌هاست. به‌ویژه توسعه فناوری‌های اطلاعاتی در دهه‌های اخیر باعث ظهور نقش‌های جدیدی در کتابداری شده و تغییرات زیادی در وظایف و مهارت‌های مورد نیاز کتابداران ایجاد کرده است (چان^۳، ۲۰۰۶؛ گونزالز^۴، ۲۰۱۰؛ دینو^۵، ۲۰۱۸؛ معین^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). این تغییرات، اهمیت تطابق با فناوری‌های نوین و کسب مهارت‌های مرتبط را برای موفقیت در بازار کار کتابداری برجسته کرده‌اند.

در این میان، کتابداران کتابخانه‌های عمومی نقشی کلیدی در خدمات‌دهی گسترده به اقشار مختلف جامعه ایفا می‌کنند. تحلیل شغلی مشاغل این کتابداران می‌تواند شامل شناسایی عناوین شغلی، شرح وظایف و تعیین شایستگی‌ها و صلاحیت‌های مورد نیاز هر شغل باشد. یکی از منابع مفید برای چنین تحلیلی، آگهی‌های شغلی هستند که اطلاعات ارزشمندی درباره عناوین شغلی، وظایف، مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز، مدارک تحصیلی و الزامات شغلی ارائه می‌دهند (لوپاتوفسکا و باریبو^۷، ۲۰۱۷). تحلیل محتوای این آگهی‌ها می‌تواند الزامات شغلی و شایستگی‌های مورد نیاز کتابداران کتابخانه‌های عمومی را شناسایی و راهنمایی‌هایی برای به‌روزرسانی برنامه‌های آموزشی و بهبود انطباق آنها با نیازهای بازار کار ارائه کند.

شایستگی‌های شغلی شامل مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌ها هستند (مک کلور^۸، ۲۰۰۵) و می‌توانند به ارتقای عملکرد حرفه‌ای کتابداران و پاسخگویی مؤثر آنان به نیازهای متنوع جامعه کمک کنند. شایستگی‌ها ویژگی‌های شخصیتی افراد را شناسایی می‌کنند و به عملکرد شغلی از قبیل خودارزیابی صحیح، جهت‌دهی کارآمد، اعتماد به نفس و عقلانیت منجر می‌شوند. شایستگی‌های شغلی به کتابداران امکان می‌دهد به طور جامع و مؤثر به نیازهای مختلف جامعه پاسخ دهند و نقش خود را در ارتقای سطح دانش و فرهنگ عمومی ایفا کنند. شایستگی‌های یک حرفه به طور کلی مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارها را فهرست یا گروه‌بندی می‌کند که عملکرد را تعریف و به بهبود آن کمک می‌کند (کوهی‌رستمی و همکاران، ۱۴۰۱). شایستگی‌های شغلی می‌توانند بر اساس تقسیم‌بندی‌های مختلف دسته‌بندی شوند. یکی از تقسیم‌بندی‌های معروف توسط انجمن کتابخانه‌های تخصصی^۹ در آمریکا در سند «شایستگی‌های متخصصان اطلاع‌رسانی در قرن ۲۱» (جونز^{۱۰}، ۲۰۰۳) ارائه شده است که در آن شایستگی‌های متخصص اطلاع‌رسانی را به شایستگی‌های هسته، شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های شخصی دسته‌بندی کرده است. علاوه بر این، در پژوهش‌های دیگر نیز دسته‌بندی‌های متنوعی برای شایستگی‌های شغلی کتابداران ارائه شده است که به طور عمده در دو دسته شایستگی‌های عمومی و تخصصی تقسیم می‌شوند (گرایی و حیدری، ۱۳۹۴؛ قنادی‌نژاد، ۱۳۹۸). این شایستگی‌های شغلی کتابداران می‌توانند با توجه به شرایط متغیر فناوری و بازار کار، به صورت مستمر به‌روزرسانی شوند.

کتابخانه‌های عمومی در ایران به‌عنوان یکی از نهادهای مهم فرهنگی، نقش بسزایی در ارتقای دانش و فرهنگ جامعه دارند. کتابداران این کتابخانه‌ها با جمعیت متنوعی از کاربران سروکار دارند و باید طیف گسترده‌ای از خدمات اطلاعاتی را ارائه دهند. با این حال، شرایط شغلی و نیازهای حرفه‌ای کتابداران در این حوزه همواره با چالش‌هایی

1. Momoh & Folorunso
2. Wilkins Jordan
3. Chan
4. Gonzalez
5. Dinu
6. Moen
7. Lopatovska & Baribeau
8. McClure
9. Special Libraries Association
10. Jones



همراه بوده است. این چالش‌ها شامل نبود تعریف دقیق از عناوین شغلی، ضعف در تدوین استانداردهای شایستگی حرفه‌ای متناسب با نیازهای متغیر فناوری و اجتماعی، و کمبود منابع علمی کافی برای هدایت آموزش و توسعه حرفه‌ای کتابداران است.

پژوهش‌های مختلفی در رابطه با عناوین شغلی و شایستگی‌های کتابداران انجام شده است. با این حال، هر کدام از این پژوهش‌ها بر جنبه‌های خاصی تمرکز داشته و اهداف پژوهش حاضر را به‌طور کامل پوشش نمی‌دهند. در این راستا، به‌منظور ارائه تصویری جامع‌تر، مروری بر مطالعات داخلی و خارجی مرتبط شده است.

در ایران، مطالعاتی درباره عناوین شغلی و شایستگی‌های حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی انجام شده است. به‌عنوان نمونه، منصوریان (۱۳۹۰) تأثیر فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی را بر بازار کار کتابداری و اطلاع‌رسانی در آگهی‌های شغلی کشورهای انگلیسی‌زبان بررسی و پست‌های شغلی را در هفت گروه اصلی طبقه‌بندی کرد: پست‌ها و مشاغل حرفه‌ای سنتی و مرسوم در کتابداری، فناوری‌های نوین، آموزشی، پژوهشی، کتابداری موضوعی، خدمات ویژه کتابخانه‌ها، و منابع اطلاعاتی خاص. حیاتی^۱ (۲۰۰۸) نیز به شناسایی شایستگی‌های کلیدی کتابداران ایرانی پرداخت و دانش فهرست‌نویسی، خدمات اطلاعاتی، گردش امانت، توسعه مجموعه و نشریات ادواری را به‌عنوان شایستگی‌های مهم معرفی کرد. شهبازی و همکاران (۱۳۹۴) مدلی از شایستگی‌های آموزش علم اطلاعات و دانش‌شناسی مبتنی بر فناوری اطلاعات ارائه دادند که شامل ۷۶ شاخص شایستگی در حوزه‌های دانش، مهارت و نگرش بود. این شایستگی‌ها در زمینه‌هایی مانند کاربری رایانه، مدیریت منابع دیجیتال و طراحی پایگاه‌های اطلاعاتی دسته‌بندی شدند. شهبازی^۲ و همکاران (۲۰۱۶) نیز بر تحلیل عناوین شغلی جدید مبتنی بر فناوری اطلاعات متمرکز شده و چهار عنوان شغلی اصلی را شناسایی کردند: کتابدار فناوری اطلاعات، کتابدار دیجیتال، کتابدار فراداده، و بایگان دیجیتال. گرایی و حیدری (۱۳۹۴) شایستگی‌های کانونی برای برنامه‌ریزی آموزش علم اطلاعات و دانش‌شناسی را در دو دسته شایستگی‌های کانونی عمومی و تخصصی قرار دادند. علیمردادی و همکاران (۱۴۰۱) مدل شایستگی مطلوب برای تصدی شغل مشاوره اطلاعاتی در ایران را شامل شایستگی‌های اصلی فردی، دانشی و مهارتی می‌دانند. قنادی‌نژاد و عصاره (۱۳۹۸) ابعاد و مؤلفه‌های الگوی شایستگی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی را در دو سطح عمومی و تخصصی شناسایی کردند. شایستگی‌های عمومی متشکل از شش حوزه کلی، شامل شایستگی‌های فردی-رفتاری، اجتماعی-ارتباطی، اخلاقی-ارزشی، سازمانی-مدیریتی، بینشی-ادراکی و نوآورانه-کارآفرینانه بود.

در حوزه مشاغل و صلاحیت‌های کتابداران کتابخانه‌های عمومی نیز در ایران پژوهش‌هایی انجام شده است. عابدی (۱۳۹۷) مدل شایستگی شغلی تک کتابدار کتابخانه عمومی را با نه شایستگی - شامل تعامل با کاربر، خلاقیت و ابتکار، مهارت کار با نرم‌افزار و فناوری اطلاعات، اعتماد به نفس، مهارت‌های مدیریتی و مدیریت تعارض، سواد اطلاعاتی، دانش تخصصی شغلی تک کتابدار، مهارت‌های اداری و خدمات کودک - تدوین کرد. چهرقانی و کریمی (۱۴۰۱) به مهارت‌های ضروری کتابداران بخش کودک و نوجوان پرداخته و آنها را شامل مهارت‌های علاقه و اشتیاق، مدیریت، خدمات‌رسانی، ارتباطی، روان‌شناسی کودک، آشنایی با ادبیات کودک و نوجوان، مجموعه‌سازی و فناوری اطلاعات می‌دانند. کوهی‌رستمی و همکاران (۱۴۰۱) مدل شایستگی‌های منشی کتابداران و بایستگی‌های کنشی کتابداران کودک کتابخانه‌های عمومی را ترسیم کردند. شایستگی‌های منشی شامل باورها، احساسات و امیال، و بایستگی‌های کنشی شامل گفتار و رفتار بود. کوهی‌رستمی و همکاران (۱۴۰۲) صلاحیت‌های حرفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های عمومی ایران را براساس نظرات خبرگان در چهار عامل شناسایی کردند. این چهار عامل به ترتیب اولویت شامل عامل دانش (دانش مربوط به جامعه و دانش تخصصی)، عامل مهارت‌ها (مهارت‌های مدیریتی، اجتماعی، شغلی و فناوری)، عامل توانایی (توانایی تخصصی و توانایی فکر)، و عامل ویژگی (ویژگی‌های شغلی و رفتاری) بود.

در مطالعات خارجی، چان^۳ (۲۰۰۶) در بررسی شایستگی‌های هسته در کتابخانه‌های عمومی کانادا،

1. Hayati
2. Shahbazi
3. Chan



شایستگی‌های فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات را در عملکردهای کتابخانه عمومی برجسته می‌کند. گونزالز (۲۰۱۰) تفکر انتقادی را مهم‌ترین شایستگی کتابدار مرجع عمومی شهری می‌داند و مهارت‌های ارتباطی بین فردی، به‌ویژه گوش دادن، و مهارت نگارش و تسلط به یک زبان خارجی را از شایستگی‌های اصلی کتابداران عنوان می‌کند. ساتن و دیویس^۱ (۲۰۱۱)، با بررسی آگهی‌های شغلی گروه‌های بحث در فاصله چهارساله (۲۰۰۵ تا ۲۰۰۹)، مهم‌ترین شایستگی‌های شغلی کتابداران مرجع دانشگاهی را کاربرگرایی و همراهی با فناوری گزارش می‌کنند. آنان دیگر شایستگی‌ها را شامل برقراری ارتباط کلامی رودررو، تسلط به زبان خارجی، جستجوی پایگاه داده، گردش امانت، پاسخ به سؤالات مرجع، و مدیریت مجموعه می‌دانند. سید^۲ (۲۰۱۴) شایستگی‌های فرهنگی کتابداران عمومی را شامل وضعیت همدلی (توانایی شناخت و درک احساسات و دیدگاه‌های دیگران و قرار دادن خود در جایگاه آنها) و شایستگی دانشی، مهارتی و انگیزشی می‌داند. دینو^۳ (۲۰۱۸) مسیرهای شغلی و مهارت‌های رهبری برای مدیران ارشد کتابخانه‌های عمومی کانادا را شناسایی کرد. مسیرهای شغلی شامل کتابدار تصادفی بودن، داشتن تجربه گسترده در کتابخانه عمومی، و زمان صرف‌شده در نقش تخصصی بود. برخی از مهارت‌ها و رفتارهای رهبری شناسایی شده عبارتند از: مهارت‌های ارتباطی، ایجاد رابطه و نفوذ؛ مدیریت تغییر؛ کار گروهی؛ مشارکت و مربی‌گری حرفه‌ای؛ مهارت‌های تجاری؛ مدیریت زمان و ادغام موفقیت‌آمیز کار و زندگی؛ فروتنی؛ شوخ‌طبعی؛ شجاعت؛ تمامیت؛ داور؛ همکاری؛ مسئولیت‌پذیری و تیزبینی سیاسی. پنگ^۴ (۲۰۱۹) به بررسی مدل شایستگی کتابدار کودکان در کتابخانه‌های عمومی پرداخت. نتایج مطالعه نشان داد شایستگی‌های کتابداران شامل دانش و مهارت‌های تخصصی، دانش و مهارت‌های عمومی، و نگرش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی است. معین و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای به ارائه برخی صلاحیت‌ها برای کتابخانه‌های عمومی در قالب مجموعه‌ای از مهارت‌ها، شامل مهارت‌های ارتباطی، فناوری، مالی، حل تعارض، انعطاف‌پذیری، رهبری، خلاقیت و مشارکت پرداختند. نورلندر^۵ و همکاران (۲۰۲۰) نه صلاحیت مهارت‌های سازمانی، دانش اجتماع، برنامه‌ریزی رخداد، مهارت‌های تجاری، ارزشیابی، برون‌کتابخانه‌ای و بازاریابی، دانش محتوایی، مهارت‌های بین‌فردی، و خلاقیت را برای برنامه‌های کتابخانه‌ای مؤثر می‌دانند. ویلیامز و ساندرز^۶ (۲۰۲۰) دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های اصلی برای کتابداری عمومی را شامل ارتباطات بین‌فردی، دانش اخلاق حرفه‌ای، مهارت‌های خدمات مشتری، مهارت‌های جستجو، نوشتن، کار گروهی، ارزیابی و انتخاب منابع اطلاعاتی، شایستگی فرهنگی، تعامل با جوامع مختلف، گفتگوی مرجع/مصاحبه/مذاکره، تمرین انعکاسی مبتنی بر تنوع و شمول می‌دانند. رایس سولیوان^۷ (۲۰۲۱) دانش رشد کودک را در میان کتابداران جدید کودکان در کتابخانه‌های عمومی ایالات متحده بررسی می‌کند و نشان می‌دهد که دانش کتابداران جدید کودکان بر اساس تجربه عملی آنهاست و بسیاری از آنها فاقد پایه علمی قوی هستند. ویلیامز و اوگدن^۸ (۲۰۲۱) دانش و نگرش‌های تعامل کتابداران عمومی با مراجعان کتابخانه در بحران را بررسی می‌کنند.

بررسی پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد که بیشتر مطالعات گذشته درباره شایستگی‌های کتابداران کتابخانه‌های عمومی در ایران، مبتنی بر نظرات شاغلان یا مدیران بوده و کمتر به تحلیل داده‌های عینی مانند آگهی‌های شغلی پرداخته‌اند. آگهی‌های شغلی به‌عنوان بازتابی از نیازهای واقعی بازار کار، منبعی مهم برای شناسایی عناوین شغلی و شایستگی‌های حرفه‌ای هستند که تاکنون در مطالعات داخلی کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند. این در حالی است که تحلیل این آگهی‌ها می‌تواند تصویری واقعی‌تر از الزامات شغلی ارائه و شکاف میان آموزش‌های موجود و نیازهای بازار کار را مشخص کند.

بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش شناسایی عناوین و پست‌های شغلی و تعیین شایستگی‌های حرفه‌ای موردنیاز برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی ایران است. برای دستیابی به این هدف، آگهی‌های شغلی مرتبط با کتابخانه‌های

1. Sutton & Davis
2. Syed
3. Dinu
4. Peng
5. Norlander
6. Williams & Saunders
7. Rice Sullivan
8. Williams & Ogden



عمومی که در سال‌های اخیر در پایگاه‌های معتبر داخلی و بین‌المللی منتشر شده‌اند، تحلیل شده و بافت خاص کتابخانه‌های عمومی ایران نیز در این فرایند مدنظر قرار گرفته است. علاوه بر این، مشورت با متخصصان حوزه کتابخانه‌های عمومی به درک عمیق‌تری از شایستگی‌های موردنیاز در این زمینه کمک کرده است.

نتایج این پژوهش می‌تواند به مسئولان کتابخانه‌های عمومی در طراحی بهتر فرایندهای استخدام و توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی کمک کند و راهنمایی مؤثر برای تدوین برنامه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت باشد تا مهارت‌های کتابداران با نیازهای متغیر کاربران و بازار کار انطباق یابد. علاوه بر این، متقاضیان شغل در حوزه کتابداری می‌توانند از این نتایج برای تقویت مهارت‌ها و شایستگی‌های خود بهره‌مند شوند و مسیر شغلی بهتری را پیش بگیرند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با رویکردی کیفی و با استفاده از روش‌های تحلیل محتوا و تحلیل خبرگان (دلفی) انجام شد. در روش تحلیل محتوا، از مجموعه‌ای از آگهی‌های شغلی، عناوین و شایستگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استخراج، طبقه‌بندی و استفاده شد. همچنین، با استفاده از فن دلفی، مهم‌ترین عناوین شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی ایران از نظر خبرگان و کارشناسان متخصص در حوزه کتابداری ایران شناسایی شد.

جامعه پژوهش شامل دو گروه بود. گروه نخست شامل آگهی‌های استخدامی مرتبط با کتابخانه‌های عمومی منتشر شده در وبگاه‌های مطرح کاریابی جهان بود. ۱۴۵ آگهی مرتبط با کتابخانه‌های عمومی در پنج سال (۱۳۹۴-۱۳۹۹) از سه وبگاه کاریابی جهان (شبکه علمی لینکداین^۱ با ۷۸ آگهی، وبگاه جاب‌لیست^۲ با ۴۹ آگهی و پایگاه اونت‌آنلاین^۳ با ۱۸ آگهی) استخراج و تحلیل شد. گروه دوم از جامعه پژوهش شامل متخصصان حوزه کتابخانه‌های عمومی بودند که در این حوزه صاحب‌تألیف و تجربه عملیاتی بودند. این گروه در دو پنل دلفی مشارکت داشتند. این متخصصان با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و متخصصانی دارای تجربه‌های پژوهشی و عملیاتی در حوزه کتابخانه‌های عمومی بودند. منظور از تجربه پژوهشی تألیف کتاب و مقاله در حوزه کتابخانه‌های عمومی و مراد از تجربه عملیاتی کار در کتابخانه‌های عمومی بود. تعداد شرکت‌کنندگان در پنل اول دلفی ۱۱ متخصص و در پنل دوم دلفی ۸ متخصص بود.

متن آگهی‌های شغلی برای تحلیل وارد نرم‌افزار مکس کیودا شد. در تحلیل محتوا با مطالعه سطر به سطر متن آگهی‌های شغلی، مفاهیم در متن آگهی‌ها شناسایی و به عنوان کدهای حقیقی استخراج شدند. سپس با مقایسه مفاهیم و شناسایی روابط میان آنها، مفاهیم مشابه در زیرمقوله‌ها و مقوله اصلی قرار گرفتند. پس از تکمیل فهرست اولیه عناوین شغلی و شایستگی‌ها، به منظور پاسخ به این پرسش که کدام یک از این عناوین، با توجه به شایستگی‌های شغلی تعیین شده برای آنها برای بافت ایران مناسب هستند، پرسشنامه‌ای برای متخصصان دلفی تهیه شد و در دور در اختیار پنل خبرگان قرار گرفت. پس از تعیین سیاهه عناوین شغلی مناسب برای بافت ایران، شایستگی‌های شغلی مرتبط با این عناوین به طور جداگانه کدگذاری و تحلیل شد. برای اندازه‌گیری روایی سیاهه و ارسای و پرسشنامه دلفی، این ابزارها در اختیار سه متخصص حوزه کتابخانه‌های عمومی قرار داده شد و روایی آنها مورد تأیید قرار گرفت. همچنین میزان توافق میان متخصصان در رابطه با میزان اهمیت مقوله‌های تعیین شده بر اساس ضریب همبستگی کندال تعیین شد که نتایج در جدول ۱ قابل ملاحظه است.

1. Linkdin
2. Joblist
3. ONETonline



جدول ۱. میزان هماهنگی میان نظرات متخصصان حاضر در دودور دلفی

| دورهای دلفی | تعداد | ضریب کندال | کای اسکوتر | درجه آزادی | مقدار معناداری |
|-------------|-------|------------|------------|------------|----------------|
| دور اول | ۱۱ | ۰/۳۴۵ | ۱۵۸/۲۹۶ | ۱۰ | ۰/۰۰۰ |
| دور دوم | ۸ | ۰/۵۲۷ | ۵۱/۱۲۳ | ۷ | ۰/۰۰۰ |

جدول ۲ اهداف، روش، ابزار و جامعه آماری سه مرحله پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. اطلاعات روش شناسی مراحل پژوهش

| مرحله | هدف | روش | ابزار | جامعه |
|-------|---|-------------|--------------|-----------------------------------|
| یک | استخراج عناوین شغلی از وبگاه‌ها و شبکه‌های کاریابی | تحلیل محتوا | سیاهه واریسی | آگهی‌های شغلی در سه وبگاه کاریابی |
| دو | شناسایی عناوین شغلی مناسب برای کتابخانه‌های عمومی ایران | دلفی | پرسشنامه | متخصصان حوزه کتابخانه‌های عمومی |
| سه | استخراج شایستگی‌های عناوین شغلی | تحلیل محتوا | سیاهه واریسی | آگهی‌های شغلی در سه وبگاه کاریابی |

در مرحله تحلیل محتوا، پژوهشگران با مطالعه دقیق و کسب آگاهی لازم در زمینه اصول تحلیل محتوا، تمام نکات لازم و مهم را در طول گردآوری داده‌ها رعایت کرده‌اند. به منظور سنجش قابلیت اعتماد و تأیید پذیری یافته

یافته‌های پژوهش

استخراج عناوین شغلی از وبگاه‌های کاریابی

عناوین شغلی کتابدار عمومی مستخرج از آگهی‌های شغلی در چهار دسته مدیریتی و امور اداری، خدمات عمومی، خدمات فنی، و فناوری گروه‌بندی شدند (جدول ۳). در دسته مدیریتی و امور اداری ۱۹ عنوان شغلی و ۷۲ آگهی شناسایی شد که اغلب درخواست برای مدیر و معاون در بخش‌های مختلف کتابخانه بود. براساس فراوانی تکرار عناوین شغلی در آگهی‌ها، مدیر کل کتابخانه (۲۴)، معاون فنی کتابخانه (۶) و مدیر بخش ویژه کودکان (۵) بیشترین تقاضا را داشتند. در بخش خدمات عمومی ۲۴ عنوان شغلی و ۱۵۵ آگهی شناسایی شد که اغلب مرتبط با کتابدار، دستیار کتابخانه و هماهنگ‌کننده برنامه‌ها بودند. در این دسته، دستیار کتابخانه (مسئول دفتر) (۳۳)، دستیار ارشد کتابخانه (۳۰)، هماهنگ‌کننده برنامه‌ها - شامل تفریحات، رویدادها و بازاریابی، خدمات داوطلبانه، خدمات مدارس یا دانش‌آموزان، و امور آموزشی - (۲۹) و کتابدار اقشار خاص مانند کودک و خانواده، نوجوانان و جوانان و بزرگسالان (۲۲) بیشترین تقاضا برای استخدام را داشتند. در دسته خدمات فنی چهار عنوان شغلی با ۱۱ آگهی شناسایی شد. در این دسته برای کتابدار مجموعه‌سازی (۴) و کتابداری خدمات فنی (۴) بیشترین آگهی شغلی ثبت شده بود. در دسته فناوری نیز هفت عنوان شغلی با ۱۳ آگهی تحلیل شد.

| مدیریتی و امور اداری (فراوانی) | خدمات عمومی (فراوانی) | خدمات فنی (فراوانی) |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> مدیر کتابخانه (۲۴) بخش ویژه کودکان (۶) اجرائی (۵) بازاریابی و روابط عمومی (۵) بخش ویژه رویدادها (۴) نظام‌ها، فناوری‌ها و نوآوری‌های کتابخانه (۳) مجموعه‌ها و فناوری (۲) خدمات پشتیبانی کتابخانه (۲) نسخ خطی، آرشیوها و کتب کمیاب (۱) تبلیغات و جذب کمک‌های مالی (۱) فرا داده (۱) عدالت اجتماعی و مبارزه با نژادپرستی و نابرابری (۱) روابط بین سازمانی (۱) | <ul style="list-style-type: none"> کتابدار اقتدار خاص (۲۲) یک (۶) سه (۲) ویژه کسب و کارهای کوچک (۴) چهار (۴) ارشد (۲) ارشد ویژه منابع الکترونیکی (۱) دو (۲) مرجع (۲) خدمات ویژه (۱) خدمات کتابخانه‌ای (۱) اطلاع‌رسانی (ویژه شجره‌نامه و تاریخ محلی) (۱) راهنمای پژوهش و فناوری (۱) مسلط به زبان دوم (۱) | <ul style="list-style-type: none"> کتابدار خدمات فنی (۴) کتابدار مجموعه‌سازی (۴) کتابدار فهرست‌نویس (۲) کتابدار فهرست‌نویس کتب کمیاب (۱) |
| فناوری (فراوانی) | | |
| <ul style="list-style-type: none"> معاون فنی کتابخانه (۷) بخش منابع (۳) اطلاع‌رسانی کتابخانه (۱) سرپرست مدیریت منابع (۲) ناظر بخش امانت کتابخانه (۱) متصدی موزه (۲) | <ul style="list-style-type: none"> دستیار ارشد کتابخانه (۳۰) کتابخانه (مسئول دفتر) (۳۳) آموزشی (۳) خدمات برون کتابخانه‌ای (۳) بخش امانت (۳) بازاریابی (۲) پردازش انواع مشتریان و مخاطبان (۱) توسعه عضویت کتابخانه (۱) خدمات عمومی (۱) مواد کتابخانه‌ای (۱) هماهنگ‌کننده بر نامه‌ها (۲۹) | <ul style="list-style-type: none"> کتابدار نظام‌ها (۲) کتابدار حوزه دیجیتال (۲) سرپرست امور فناوری و آموزش (۲) دستیار توسعه پایگاه داده (۲) دستیار فناوری‌های عمومی (۲) هماهنگ‌کننده مرکز آموزش‌های دیجیتال (۲) آموزش دهنده فناوری (۱) |

شناسایی عناوین شغلی مناسب برای کتابخانه‌های عمومی ایران

در بخش دلفی، نه عنوان از ۱۹ عنوان شغلی دسته مدیریتی و امور اداری به دلیل پایین بودن امتیازشان از حد متوسط (عدد ۳ در طیف لیکرت پنج سطحی)، امتیاز لازم را برای کتابخانه‌های عمومی ایران به دست نیاوردند. از میان ۱۰ عنوان شغلی باقی‌مانده، از نظر متخصصان، عناوین شغلی مدیر بazarیابی و روابط عمومی، مدیر ویژه رویدادها، مدیر فراداده و مدیر تبلیغات و جذب کمک‌های مالی بیشترین تناسب را برای اضافه شدن به عناوین شغلی در کتابخانه‌های عمومی ایران داشتند. در دسته خدمات عمومی، هفت عنوان از ۲۴ عنوان شغلی به دلیل پایین تر بودن امتیازشان مناسب کتابخانه‌های عمومی ایران تشخیص داده نشدند. از ۱۷ عنوان شغلی باقی‌مانده، از نظر متخصصان، عناوین دستیار خدمات برون کتابخانه‌ای یا فرآیندهای برای جوانان، کتابدار ارشد ویژه منابع الکترونیکی، دستیار آموزشی، کتابدار خدمات کتابخانه‌ای و راهنمای پژوهش و فناوری بیشترین تناسب را برای کتابخانه‌های عمومی ایران داشتند. از نظر متخصصان، در دسته خدمات فنی فقط دو عنوان شغلی کتابدار خدمات فنی و کتابدار مجموعه‌سازی برای افزودن به عناوین شغلی در کتابخانه‌های عمومی ایران مناسب دانسته شدند. در دسته فناوری دو عنوان از هفت عنوان شغلی از سیاهه عناوین شغلی برای بافت کتابخانه‌های عمومی ایران حذف شدند و از نظر متخصصان، سه عنوان شغلی کتابدار حوزه دیجیتال، دستیار توسعه پایگاه داده و کتابدار آموزش دهنده فناوری بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند (جدول ۴).

- این اولین رتبه حرفه‌ای برای کتابدار و با یک دوره کاری محدود، معمولاً دو سال همراه است و فرد در صورت داشتن شرایط به کتابدار ۲ ارتقا می‌یابد.
- این رتبه برای کتابدارانی اعمال می‌شود که دانش عمیقی از یک حوزه خاص از کتابداری یا رشته موضوعی و مشارکت‌های اساسی دارند. یک کتابدار ۳ حداقل پنج سال تجربه حرفه‌ای دارد و در صورت داشتن شرایط به کتابدار ۴ ارتقا می‌یابد.
- این رتبه برای کتابدارانی اعمال می‌شود که دانش تخصصی در زمینه خاصی از کتابداری یا رشته موضوعی و مشارکت‌های برجسته‌ای دارند. یک کتابدار ۴ حداقل هشت سال تجربه حرفه‌ای دارد و در صورت داشتن شرایط به کتابدار ۵ ارتقا می‌یابد.
- این رتبه برای آن دسته از کتابدارانی اعمال می‌شود که شایستگی خود را در تمام زمینه‌های مرتبط با مسئولیت‌های پست خود نشان می‌دهند. کتابدار ۵ حداقل دو سال تجربه حرفه‌ای دارد و در صورت داشتن شرایط به کتابدار ۳ ارتقا می‌یابد. <https://1976545=p&296164=guides.library.yale.edu/c.php?g>





جدول ۴. عناوین شغلی مناسب برای افزودن به کتابخانه‌های عمومی ایران

| رسته | گویه‌ها | دور اول | | دور دوم | |
|-------------------------------------|---|------------------------------------|---------|------------------|---------|
| | | انحراف استاندارد | میانگین | انحراف استاندارد | میانگین |
| مدیریت و امور اداری | مدیر بازاریابی و روابط عمومی | ۳/۶۴ | ۱/۴۶ | ۴/۶۳ | ۰/۵۲ |
| | مدیر ویژه رویدادها | ۳/۱۸ | ۱/۹۶ | ۴/۳۷ | ۰/۵۲ |
| | مدیر فراداده | ۳/۵۵ | ۱/۴۷ | ۴/۱۲ | ۱/۳۶ |
| | مدیر تبلیغات و جذب کمک‌های مالی | ۳/۰۹ | ۲/۴۹ | ۴/۰۰ | ۰/۹۳ |
| | متخصص مدیریت نسخ خطی و آرشیوها | ۳/۵۵ | ۲/۲۷ | ۳/۷۵ | ۱/۴۹ |
| | مدیر نظام‌ها، فناوری‌ها و نوآوری‌ها | ۳/۰۹ | ۲/۴۹ | ۳/۶۲ | ۱/۴۱ |
| | مدیر خدمات پشتیبانی کتابخانه | ۳/۲۷ | ۱/۸۲ | ۳/۵۰ | ۱/۰۷ |
| | مدیر عدالت اجتماعی و مبارزه با نابرابری | ۳/۱۸ | ۲/۷۶ | ۳/۵۰ | ۱/۴۱ |
| | معاون بخش منابع | ۳/۳۶ | ۱/۶۶ | ۳/۵۰ | ۱/۶۰ |
| | مدیر بخش ویژه کودکان | ۳/۰۹ | ۱/۸۹ | ۳/۰۰ | ۱/۰۷ |
| | دستیار خدمات برون کتابخانه‌ای | ۳/۱۸ | ۱/۷۶ | ۴/۵۰ | ۰/۷۶ |
| | خدمات عمومی | کتابدار ارشد ویژه منابع الکترونیکی | ۳/۲۷ | ۱/۸۲ | ۴/۳۸ |
| دستیار آموزشی | | ۳/۵۵ | ۰/۸۷ | ۴/۲۵ | ۰/۴۶ |
| کتابدار خدمات کتابخانه‌ای | | ۳/۱۸ | ۱/۱۶ | ۴/۲۵ | ۰/۸۹ |
| راهنمای پژوهش و فناوری | | ۳/۵۵ | ۱/۲۷ | ۴/۲۵ | ۱/۳۹ |
| کتابدار اقشار ویژه | | ۳/۳۶ | ۱/۸۶ | ۴/۱۳ | ۰/۹۹ |
| کتابدار چهار | | ۴/۰۰ | ۰/۹۱ | ۳/۸۸ | ۰/۹۹ |
| کتابدار خدمات ویژه | | ۳/۸۱ | ۰/۵۶ | ۳/۸۸ | ۱/۵۵ |
| کتابدار سه (ویژه کسب و کارهای کوچک) | | ۳/۹۱ | ۰/۶۹ | ۳/۷۵ | ۰/۴۶ |
| دستیار بازاریابی | | ۳/۰۹ | ۱/۲۹ | ۳/۶۳ | ۰/۵۲ |
| دستیار توسعه عضویت کتابخانه | | ۳/۴۵ | ۱/۴۷ | ۳/۶۳ | ۱/۱۹ |
| دستیار خدمات عمومی | | ۳/۲۷ | ۱/۴۲ | ۳/۶۳ | ۱/۳۰ |
| کتابدار مسلط به زبان دوم | | ۳/۲۷ | ۱/۶۲ | ۳/۶۳ | ۱/۵۱ |
| خدمات فنی | دستیار پردازش انواع مشتریان و مخاطبان | ۳/۱۸ | ۱/۷۶ | ۳/۵۰ | ۱/۴۱ |
| | کتابدار دو | ۳/۲۷ | ۱/۶۲ | ۳/۳۸ | ۱/۱۹ |
| | دستیار بخش امانت | ۳/۳۶ | ۱/۲۶ | ۳/۲۵ | ۱/۴۹ |
| | کتابدار اطلاع‌رسانی (ویژه شجره‌نامه و تاریخ محلی) | ۳/۰۹ | ۲/۲۹ | ۳/۱۳ | ۱/۳۶ |
| | کتابدار مجموعه‌سازی | ۳/۵۵ | ۱/۶۷ | ۳/۲۵ | ۱/۶۷ |
| | کتابدار خدمات فنی | ۳/۳۶ | ۱/۲۶ | ۳/۱۳ | ۱/۴۶ |
| | کتابدار حوزه دیجیتال | ۳/۸۹ | ۱/۵۶ | ۴/۵۰ | ۰/۵۳ |
| | دستیار توسعه پایگاه داده | ۳/۳۶ | ۲/۰۶ | ۴/۱۲ | ۰/۹۹ |
| | کتابدار آموزش دهنده فناوری | ۳/۴۵ | ۰/۸۷ | ۳/۸۷ | ۱/۳۶ |
| | دستیار فناوری‌های عمومی | ۳/۲۷ | ۲/۲۲ | ۳/۶۲ | ۱/۴۱ |
| | هماهنگ کننده مرکز آموزش‌های دیجیتال | ۳/۱۸ | ۲/۱۶ | ۳/۵۰ | ۱/۴۱ |



استخراج شایستگی‌های عناوین شغلی برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی

پس از تعیین عناوین شغلی جدید و مناسب برای بافت کتابخانه‌های عمومی ایران، شایستگی‌های مندرج در آگهی‌های آنها مورد تحلیل کیفی قرار گرفت و پس از کدگذاری در نرم‌افزار مکس کیودا، در قالب شش دسته مشخص شد (جدول ۵). شایستگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی در شش دسته کلی شامل خدمات مشتری و اجتماعی، تبلیغات و بازاریابی، آموزش و ترویج خواندن، تخصصی کتابداری، مدیریتی و برنامه‌ریزی، و فنی و فناوری شناسایی شدند. شایستگی‌های خدمات مشتری و اجتماعی بر ارائه اطلاعات دقیق و خدمات ویژه به مراجعان متنوع تمرکز دارد؛ در حالی که تبلیغات و بازاریابی به جذب مخاطبان جدید و افزایش شناخت عمومی کتابخانه از طریق برنامه‌های بازاریابی و تولید محتوای دیجیتال می‌پردازد. آموزش و ترویج خواندن شامل توانایی‌های ارائه آموزش‌های مختلف به کاربران و ترویج فرهنگ خواندن است. شایستگی‌های تخصصی کتابداری به مدیریت منابع اطلاعاتی، تولید فراداده‌ها و خدمات دیجیتال می‌پردازد. مهارت‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی شامل توانایی تدوین و اجرای برنامه‌های راهبردی و مدیریت بودجه است و دسته فنی و فناوری بر کار با نرم‌افزارها، پایگاه‌های داده و فناوری‌های نوظهور برای بهبود خدمات کتابخانه تمرکز دارد.

جدول ۵. شایستگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی

| خدمات مشتری و اجتماعی | تبلیغات و بازاریابی | آموزش و ترویج خواندن |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> خدمات مرجع خدمات مشاوره خواندن مشاوره اطلاعاتی به کسب و کارهای کوچک و فعالان اقتصادی طراحی خدمات برای گروه‌های مختلف مانند کودکان، جوانان، بزرگسالان، نابینایان و... طراحی خدمات اطلاعاتی برون کتابخانه‌ای توانایی همکاری‌های مشترک توانایی مدیریت تغییرات مهارت‌های ارتباطی (به ویژه توانایی مشارکت و تعامل با همکاران و سازمان‌ها) توانایی معرفی مجموعه‌های آرشیوی شناخت تحولات اجتماعی در رابطه با کودکان و خانواده‌ها | <ul style="list-style-type: none"> برنامه‌ریزی برگزاری رویدادهای مختلف پیاده‌سازی برنامه‌های بازاریابی تولید محتوا برای شبکه‌های اجتماعی برندسازی تدوین راهبردهای اطلاع‌رسانی بازنمون مجموعه در رسانه شرکت در نمایشگاه‌ها و همایش‌های علمی تهیه منابع تبلیغاتی گرافیکی راه‌اندازی پوشش‌های دیجیتال تبلیغات دیجیتال تهیه تقویم آنلاین برای کتابخانه بازاریابی دیجیتال روش‌های بهینه‌سازی وبسایت‌ها توانایی مدیریت تغییرات | <ul style="list-style-type: none"> آموزش فناوری به کاربران کاربانم افزارهای آموزشی آموزش به کودکان و نوجوانان آموزش به کاربران در موضوعات کارآفرینی آموزش به سالمندان در موضوعات سلامت آموزش به کاربران در رابطه با منابع اقتصادی راه‌اندازی و اداره باشگاه کتابخوانی طراحی خدمات پشتیبانی از آموزش‌های رسمی برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی مستمر به کارکنان |
| تخصصی کتابداری | مدیریتی و برنامه‌ریزی | فنی و فناوری |
| <ul style="list-style-type: none"> آشنایی با اصول و قواعد سازماندهی کار با فراداده‌ها طراحی خدمات کتابخانه دیجیتال توسعه مجموعه منابع آرشیوی و کمیاب گزینش منابع اطلاعاتی سفارش منابع بهبود رویکردهای حفاظت از مجموعه شناخت مجموعه‌های تاریخ محلی کار با فناوری‌های نوظهور نسب‌شناسی روش‌های ارزیابی عملکرد مجموعه روش‌های تحقیق توانایی صحبت به زبان خارجی توانایی کار با نظام‌های مدیریت محتوا توانایی معرفی مجموعه تهیه راهنماها | <ul style="list-style-type: none"> برنامه‌ریزی راهبردی مدیریت بودجه تشکیل و اداره کارگروه‌های تخصصی استعدادیابی برای استخدام جذب حامی مالی ارزیابی برنامه‌ها و پروژه‌ها توسعه سیاست‌ها و خط‌مشی‌های کتابخانه مدیریت فعالیت‌های داوطلبانه پاسخگویی به پرسش‌ها و شکایات همکاری با ذینفعان کتابخانه تهیه گزارش‌های مدیریتی تجزیه و تحلیل داده‌های مدیریتی مستندسازی نوری و دستاوردها توانایی آموزشی توانایی سخنرانی و ارائه مهارت ارزشیابی کارکنان | <ul style="list-style-type: none"> کاربانم افزارهای تخصصی در کتابخانه‌ها کار با پایگاه‌های اطلاعاتی ایجاد شبکه‌های سخت‌افزاری کاربانم افزارهای مایکروسافت آفیس عیب‌یابی مشکلات فنی نرم‌افزارها ارزیابی رابط کاربری نظام‌های کتابخانه توسعه وبسایت ایجاد فروشگاه آنلاین توانایی کار با نظام‌های رایانه‌ای توانایی کار با فناوری‌های جدید مهارت در کار با سکوهای تبلیغاتی امنیت دیجیتال مدیریت منابع الکترونیکی توانایی کاربانم افزارهای آرشیوی شناسایی نظام‌های مدیریت محتوا کاربانم افزارهای گرافیکی |



بیشترین تناسب را برای کتابخانه‌های عمومی ایران داشتند. با توجه به اینکه اغلب کتابخانه‌های عمومی، به ویژه کتابخانه‌های کوچک‌تر فاقد نیروهای متخصص برای بازاریابی و انجام تبلیغات محیطی و دیجیتالی و همچنین برگزاری رویدادهای تخصصی و عمومی هستند، حصول این نتیجه منطقی به نظر می‌رسد. همچنین اغلب کتابخانه‌های عمومی در جذب کمک‌های مالی دارای محدودیت هستند و کمک‌ها باید به ادارات کل استانی ارسال شود و امکان انجام تبلیغات در این زمینه بسیار محدود است. در دسته خدمات عمومی، هفت عنوان شامل کتابدار یک، کتابدار ارشد، کتابدار مرجع، دستیار ارشد کتابخانه، دستیار کتابخانه (مسئول دفتر)، دستیار مواد کتابخانه‌ای و هماهنگ‌کننده برنامه‌ها مناسب کتابخانه‌های عمومی ایران تشخیص داده نشدند. دلایل حذف این عناوین نیز می‌تواند تکراری بودن آنها، مانند کتابدار یک و کتابدار ارشد و کتابدار مرجع باشد که شاید از نظر متخصصان معادل‌های آنها در حال حاضر در کتابخانه‌های ایران وجود دارد یا آنان عناوینی مثل هماهنگ‌کننده برنامه‌ها را از وظایف مدیر کتابخانه می‌دانند. از ۱۷ عنوان شغلی باقی‌مانده، عناوین دستیار خدمات برون کتابخانه‌ای یا فرآیندی برای جوانان، کتابدار ارشد ویژه منابع الکترونیکی، دستیار آموزشی، کتابدار خدمات کتابخانه‌ای و راهنمای پژوهش و فناوری بیشترین تناسب را برای افزودن به کتابخانه‌های عمومی ایران داشتند. خدمات برون کتابخانه‌ای و منابع الکترونیکی با توجه به ضرورت گسترش خدمات کتابخانه‌های عمومی به فراتر از محیط فیزیکی خود از اهمیت زیادی برخوردار است. آموزش کاربران به تازگی در کتابخانه‌های عمومی ایران مورد توجه است و طراحی خدمات نیز مبحثی است که برای ادامه حیات کتابخانه‌ها ضروری است. از نظر متخصصان، در دسته خدمات فنی، کتابدار فهرست‌نویس برای کتاب‌های عادی و کمیاب حذف شد و دو عنوان شغلی کتابدار خدمات فنی و کتابدار مجموعه‌سازی باقی‌ماند. دلیل حذف کتابدار فهرست‌نویس تمرکز انجام کارهای سازماندهی منابع در سامانه سامان کتابخانه‌های عمومی ایران است. در دسته فناوری هم دو عنوان کتابدار نظام‌ها و سرپرست امور فناوری و آموزش از سیاهه عناوین شغلی برای بافت کتابخانه‌های عمومی ایران حذف شدند و از نظر متخصصان، سه عنوان شغلی - کتابدار حوزه دیجیتال، دستیار توسعه پایگاه داده و کتابدار آموزش دهنده فناوری - بیشترین میانگین را به خود اختصاص دادند. اغلب کتابخانه‌های عمومی در ایران فاقد این نوع از نیروهای متخصص هستند و طراحی خدمات جدید فناورانه نیازمند حضور این متخصصان است. همانطور که پیش از این هم عنوان شد، در پژوهش‌های شهبازی و همکاران (۱۳۹۴) و حیاتی (۲۰۰۸) به ضرورت توجه به تغییر رویکرد به سمت فناوری‌های اطلاعاتی تأکید شده است.

شایستگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی در شش حوزه اصلی شامل خدمات مشتری و اجتماعی، تبلیغات و بازاریابی، آموزش و ترویج خواندن، تخصصی کتابداری، مدیریتی و برنامه‌ریزی، و فنی و فناوری دسته‌بندی شد. این شایستگی‌ها نشان‌دهنده نقش چندبعدی و پویای کتابداران است و علاوه بر تأکید بر خدمات اطلاعاتی، به توانایی‌های اجتماعی، آموزشی، مدیریتی، ارتباطی و فناوری آنها نیز توجه دارد. بنابراین، کتابداران باید به‌طور مداوم مهارت‌ها و دانش خود را به‌روز کنند تا بتوانند به نیازهای متنوع جامعه پاسخ دهند و کتابخانه‌ها را به مراکز پویای اجتماعی و فرهنگی تبدیل کنند. این یافته با نتایج مطالعات پیشین، مانند تحقیق فریت و مارکینک^۱ (۲۰۰۵) هم‌خوانی دارد که بر اساس آن از کتابدار کتابخانه عمومی انتظار می‌رود نقش‌های متعددی از جمله پژوهشگر، مدیر، ارزیاب، طراح و مشاور را ایفا کنند. شایستگی‌های خدمات مشتری و اجتماعی برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی شامل ۱۰ شایستگی هستند. این شایستگی‌ها به کتابداران کمک می‌کند تا نقشی فعال و مؤثر در جامعه ایفا و به بهبود سطح دانش و رفاه عمومی کمک کنند. خدمات مرجع و مشاوره خواندن به ارائه اطلاعات دقیق و کمک به مراجعان در انتخاب منابع مناسب می‌پردازد. مشاوره اطلاعاتی به کسب کارهای کوچک و فعالان اقتصادی، کتابداران را قادر می‌سازد تا به نیازهای اطلاعاتی تخصصی این گروه‌ها پاسخ دهند. طراحی خدمات برای گروه‌های مختلف مانند کودکان، جوانان، بزرگسالان، و نابینایان به ایجاد برنامه‌ها و خدمات متنوع و فراگیر کمک می‌کند. طراحی خدمات اطلاعاتی برون کتابخانه‌ای نیز امکان دسترسی به اطلاعات را در خارج از محیط کتابخانه فراهم می‌کند. توانایی همکاری‌های مشترک و مهارت‌های ارتباطی به کتابداران کمک می‌کند تا با همکاران و



سازمان‌های مختلف تعامل موثر داشته باشند. مهارت‌های ارتباطی شفاهی و مکاتباتی از جمله مهم‌ترین مهارت‌های موردنیاز کتابداران است که افشار (۱۳۹۷) به طور مفصل به آنها پرداخته است. حیاتی (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود مهارت‌های موردنیاز کتابداران را ارائه داده است. توانایی مدیریت تغییرات به آنها امکان می‌دهد تا در مواجهه با تغییرات محیطی و سازمانی، انعطاف‌پذیر و کارآمد عمل کنند. توانایی معرفی مجموعه‌های آرشیوی و شناخت تحولات اجتماعی در رابطه با کودکان و خانواده‌ها، به کتابداران اجازه می‌دهد تا خدمات و برنامه‌هایی متناسب با نیازهای جامعه ارائه دهند. شایستگی‌های تبلیغات و بازاریابی برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی شامل ۱۴ شایستگی برای ابعاد مختلف ترویج و جذب مخاطب است. این شایستگی‌ها به کتابداران کمک می‌کند تا به طور مؤثر با جامعه ارتباط برقرار کنند و خدمات کتابخانه را به مخاطبان وسیع‌تری معرفی کنند. برنامه‌ریزی برگزاری رویدادهای مختلف و پیاده‌سازی برنامه‌های بازاریابی به کتابداران کمک می‌کند تا فعالیت‌ها و خدمات کتابخانه را به نحو احسن معرفی کنند. تولید محتوا برای شبکه‌های اجتماعی و برندسازی به افزایش شناخت و جذابیت کتابخانه در بین مخاطبان کمک می‌کند. تدوین راهبردهای اطلاع‌رسانی و بازنمون مجموعه در رسانه به بهبود ارتباطات عمومی و ارتقای تصویر کتابخانه در جامعه منجر می‌شود. شرکت در نمایشگاه‌ها و همایش‌های علمی، تهیه منابع تبلیغاتی گرافیکی، و راه‌اندازی پویش‌های دیجیتال از ابزارهای مؤثر برای جلب توجه و تعامل با مخاطبان هستند. تبلیغات دیجیتال و تهیه تقویم آنلاین برای کتابخانه به بهبود دسترسی و آگاهی عمومی از رویدادها و خدمات کتابخانه کمک می‌کند. بازاریابی دیجیتال و روش‌های بهینه‌سازی وبسایت‌ها به کتابداران امکان می‌دهد تا حضور آنلاین خود را تقویت و کاربران بیشتری را جذب کنند. توانایی مدیریت تغییرات نیز به کتابداران کمک می‌کند تا در مواجهه با تغییرات و تحولات در فضای تبلیغات و بازاریابی، انعطاف‌پذیر و کارآمد باشند. نه شایستگی‌های آموزش و ترویج خواندن برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی به ابعاد مختلف آموزش و ارتقای سطح دانش و مهارت‌های کاربران می‌پردازند. آموزش فناوری به کاربران و کار با نرم‌افزارهای آموزشی به توسعه سواد دیجیتال و تسهیل دسترسی به منابع آموزشی کمک می‌کنند. آموزش به کودکان و نوجوانان به تقویت فرهنگ مطالعه از سنین پایین و ارتقای دانش و مهارت‌های آنها منجر می‌شود. ارائه آموزش به کاربران در موضوعات کارآفرینی و منابع اقتصادی به حمایت از توسعه کسب‌وکارهای کوچک و ارتقای سواد مالی کاربران کمک می‌کند. همچنین، ارائه آموزش به سالمندان در موضوعات سلامت، به بهبود کیفیت زندگی این گروه سنی و ارتقای آگاهی‌های بهداشتی آنها کمک می‌کند. راه‌اندازی و اداره باشگاه کتابخوانی به ایجاد محیطی پویا برای ترویج عادت مطالعه و تعامل اجتماعی بین علاقه‌مندان به کتاب کمک می‌کند. طراحی خدمات پشتیبانی از آموزش‌های رسمی و برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی مستمر به کارکنان نیز به ارتقای سطح تخصصی و حرفه‌ای کارکنان و بهبود کیفیت خدمات ارائه‌شده توسط کتابخانه می‌انجامد.

شایستگی‌های تخصصی کتابداری برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی شامل ۱۶ شایستگی هستند که کتابداران را در ارائه خدمات باکیفیت و مدیریت حرفه‌ای منابع کتابخانه‌ای توانمند می‌سازند. آشنایی با اصول و قواعد سازماندهی و کار با فراداده‌ها به مدیریت کارآمد اطلاعات و منابع کتابخانه‌ای کمک می‌کنند. طراحی خدمات کتابخانه دیجیتال و توسعه مجموعه منابع آرشیوی و کمیاب به بهبود دسترسی به اطلاعات و حفظ منابع مهم و نایاب می‌انجامد. گزینش منابع اطلاعاتی و سفارش منابع به تأمین مجموعه‌های متناسب با نیازهای کاربران کمک می‌کند. بهبود رویکردهای حفاظت از مجموعه‌ها به حفظ و نگهداری منابع ارزشمند کتابخانه می‌پردازد. شناخت مجموعه‌های تاریخ محلی و نسب‌شناسی به ارائه اطلاعات دقیق و محلی کمک می‌کند. کار با فناوری‌های نوظهور و توانایی کار با نظام‌های مدیریت محتوا به بهره‌وری بیشتر و ارائه خدمات مدرن و کارآمد منجر می‌شود. روش‌های ارزیابی عملکرد مجموعه و روش‌های تحقیق به بهبود کیفیت خدمات و برنامه‌ریزی راهبردی کمک می‌کنند. توانایی صحبت به زبان خارجی و توانایی معرفی مجموعه نیز به ارتقای ارتباطات بین‌المللی و ارائه خدمات به مخاطبان مختلف می‌انجامد. تهیه راهنماها نیز به هدایت کاربران در استفاده بهینه از منابع و خدمات کتابخانه کمک می‌کند. راهنماها از جمله منابع بسیار مهمی هستند که پژوهشگرانی همچون زره‌ساز (۱۳۹۴) به اهمیت منابع و ضرورت توجه کتابداران به طراحی آنها تأکید کرده‌اند. شایستگی‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی



برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی شامل ۱۶ مورد کلیدی هستند که با پرداختن به جنبه‌های مختلف مدیریت و برنامه‌ریزی، کتابداران را در مدیریت کارآمد کتابخانه و ارائه خدمات با کیفیت توانمند می‌سازند. برنامه‌ریزی راهبردی و مدیریت بودجه به تعیین اهداف بلندمدت و مدیریت منابع مالی کتابخانه کمک می‌کنند. تشکیل و اداره کارگروه‌های تخصصی و استعدادیابی برای استخدام به سازمان‌دهی نیروی انسانی و جذب کارکنان مستعد و کارآمد منجر می‌شود. جذب حامی مالی و ارزیابی برنامه‌ها و پروژه‌ها به تأمین منابع مالی و ارزیابی موفقیت برنامه‌ها و پروژه‌ها کمک می‌کند. توسعه سیاست‌ها و خط‌مشی‌های کتابخانه و مدیریت فعالیت‌های داوطلبانه به تعیین جهت‌گیری‌ها و استفاده بهینه از نیروی داوطلب منجر می‌شود. پاسخگویی به پرسش‌ها و شکایات و همکاری با ذینفعان کتابخانه به ایجاد ارتباطات مؤثر و حل مشکلات کاربران کمک می‌کند. تهیه گزارش‌های مدیریتی و تجزیه و تحلیل داده‌های مدیریتی به نظارت بر عملکرد و تصمیم‌گیری مبتنی بر داده‌ها می‌پردازد. مستندسازی نوآوری و دستاوردها به ثبت و ترویج موفقیت‌ها و نوآوری‌ها کمک می‌کند. توانایی آموزشی، توانایی سخنرانی و ارائه، و مهارت ارزشیابی کارکنان نیز به آموزش و ارزیابی کارکنان و انتقال اطلاعات به مخاطبان مختلف منجر می‌شود. شایستگی‌های فنی و فناوری برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی شامل ۱۶ شایستگی است که کتابداران را قادر می‌سازد با استفاده از فناوری‌های پیشرفته، خدمات بهتری به کاربران ارائه دهند و کتابخانه‌ها را به مراکز اطلاعاتی مدرن تبدیل کنند. این شایستگی‌ها شامل کار با نرم‌افزارهای تخصصی کتابخانه‌ها و پایگاه‌های اطلاعاتی برای مدیریت و سازمان‌دهی منابع اطلاعاتی، ایجاد و مدیریت شبکه‌های سخت‌افزاری برای بهبود زیرساخت‌های فنی کتابخانه و کار با نرم‌افزارهای مایکروسافت آفیس برای انجام وظایف روزمره اداری است. عیب‌یابی مشکلات فنی نرم‌افزارها و ارزیابی رابط کاربر نظام‌های کتابخانه به بهبود عملکرد نظام‌ها و رضایت کاربران کمک می‌کند. توسعه وب‌سایت و ایجاد فروشگاه آنلاین به گسترش حضور دیجیتال کتابخانه و ارائه خدمات آنلاین می‌پردازد. توانایی کار با نظام‌های رایانه‌ای و فناوری‌های جدید، مهارت در کار با سکوهای تبلیغاتی، امنیت دیجیتال، و مدیریت منابع الکترونیکی به بهبود کارایی و امنیت نظام‌های اطلاعاتی کتابخانه منجر می‌شود. توانایی کار با نرم‌افزارهای آرشیوی و شناسایی نظام‌های مدیریت محتوا به مدیریت بهتر منابع آرشیوی و محتوایی کمک می‌کند. همچنین، کار با نرم‌افزارهای گرافیکی به تولید محتوای بصری و تبلیغاتی برای کتابخانه کمک می‌کند. لزوم توجه به فناوری‌های نوظهور و زبان‌های برنامه‌نویسی پیش از این در پژوهش‌های قنادی نژاد (۱۳۹۸) و حیاتی (۲۰۰۸) مطرح شده است. پژوهش حاضر به دنبال شناخت عناوین شغلی کتابخانه‌های عمومی و شایستگی‌های آنها در وبگاه‌های بین‌المللی و انتخاب موارد مناسب برای بافت ایران بود. به همین منظور، آگهی‌های شغلی منتشر شده مورد تحلیل قرار گرفت و عناوین شغلی و شایستگی‌های نیروی انسانی رای بافت کتابخانه‌های عمومی ایران تحلیل شد. وجود آگهی‌های شغلی بسیار در وبگاه‌های کاریابی بیانگر اهمیت به کارگیری نیروهای کتابخانه، اعم از مدیر، معاون، دستیار، کتابدار، و حتی منشی و سایر شغل‌های غیر کتابداری، از طریق انتشار آگهی و بررسی شایستگی‌ها و صلاحیت‌های متقاضیان در شرایطی مردم‌سالارانه است. نکته قابل توجه در این یافته‌ها تنوع مشاغل و شایستگی‌های مورد نیاز است که گستره متنوع و جذاب فعالیت‌های کتابخانه عمومی در محیط اطلاعاتی امروزی را نشان می‌دهد. ضرورت تغییر هم در بدنه سیاست‌گذاری و مدیریت و هم در بدنه آموزش عالی لازم است و باید در راستای آن تغییرات لازم در خط‌مشی‌ها، رویه‌ها و برنامه‌ها و سرفصل‌های آموزشی داده شود. توجه به مفاهیم جدیدی همچون بازاریابی خدمات اطلاعاتی و ارائه خدمات فرانهادی، همچنین حضور فعال در دنیای مجازی با ارائه خدمات تعریف شده می‌تواند کتابخانه‌های عمومی را تا حد زیادی در راستای رفع نیازهای اطلاعاتی مردم آماده سازد. در این راستا، نگاه جدیدی به کتابخانه‌های عمومی به عنوان مراکز توانمندسازی و آموزش غیررسمی مردم و همچنین مراکز آماده‌سازی آنان برای مقابله با بحران‌های محیطی و اجتماعی ضرورت دارد. در این صورت، نیروهای انسانی شایسته در پست‌های شغلی مرتبط که برخی از آنها در این مقاله معرفی شد، با شرح وظایف مشخص به کار گرفته می‌شوند. در پایان در راستای یافته‌های پژوهش، پیشنهاد‌های زیر ارائه می‌شود:

■ سیاستگذاران کتابخانه‌های عمومی با استفاده از یافته‌های پژوهش حاضر اقدام به بازنگری در مشاغل مورد نیاز برای کتابخانه‌های عمومی، به ویژه کتابخانه‌های عمومی مرکزی کنند.



■ دست‌اندرکاران جذب نیروی انسانی متخصص در کتابخانه‌های عمومی، آگهی‌های شغلی خود را با الگوبرداری از نمونه‌های معرفی شده در این پژوهش، به صورت مفصل و همراه با معرفی وظایف و شایستگی‌های مورد نظر طراحی کنند.

■ سیاستگذاران کتابخانه‌های عمومی برای پیاده‌سازی بسیاری از مشاغل جدید، اختیارات بیشتری را به واحدهای کتابخانه‌ای برای تعریف مشاغل جدید و جذب نیروی انسانی بدهند.

■ گروه‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی با در نظر گرفتن مشاغل و شایستگی‌های آنها اقدام به بازنگری سرفصل‌های درسی کنند.

■ دو پیشنهاد پژوهشی نیز برای مطالعات آینده ارائه می‌شود:

■ پژوهش‌های آینده به بررسی وبسایت‌های کتابخانه‌های عمومی پیشرو در دنیا بپردازند تا جامعیت بیشتری در تحلیل عناوین شغلی این حوزه برای کتابخانه‌های عمومی ایران حاصل شود. این کار می‌تواند به شناسایی عناوین شغلی خاص تر و مورد نیاز در کتابخانه‌های عمومی کشور کمک کند.

■ در این پژوهش تلاش شد وبگاه‌ها و شبکه‌های کاریابی انتخاب شده برای جمع‌آوری داده‌ها از تنوع برخوردار باشد تا بتوانیم نمای کلی از بازار کار در حوزه کتابداری به دست آوریم. منابع داده‌ای دیگری مانند فهرست مشاغل ایفلا^۱، فهرست مشاغل انجمن کتابداران آمریکا^۲ و پایگاه شغلی ایندیدیآرا^۳ نیز می‌توان برای پژوهش‌های آینده بررسی کرد.

ملاحظات اخلاقی

منبع حمایت‌کننده

بنا بر اظهار نویسندگان منبع حمایت‌کننده مالی گزارش نشده است.

مشارکت نویسندگان

نویسنده اول: تهیه و آماده‌سازی نمونه‌ها، گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، مستندسازی و استخراج اطلاعات، تحلیل و تفسیر اطلاعات و نتایج، تهیه پیشنویس مقاله؛ نویسنده دوم: استاد راهنمای پایان‌نامه، طراحی پژوهش، نظارت بر مراحل انجام پژوهش، بررسی و کنترل نتایج، اصلاح، بازبینی و نهایی‌سازی مقاله؛ نویسنده سوم: استاد مشاور پایان‌نامه، نظارت بر پژوهش، مطالعه و بازبینی نهایی مقاله.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

سپاسگزاری

از متخصصان برای شرکت در بخش دلفی سپاسگزاری می‌شود. همچنین از داوران ارجمند که با ارائه رهنمودها و توصیه‌ها بر غنای مقاله افزودند، تشکر می‌شود.

منابع

افشار، ابراهیم (۱۳۹۷). ارزیابی مهارت‌های ارتباطی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان.

چهرقانی، لیلی؛ و کریمی، رضا (۱۴۰۱). مهارت‌های مورد نیاز کتابداران کتابخانه‌های عمومی در بخش کودک و نوجوان. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. ۴۲۸، (۴)، ۵۲۰-۵۰۴. <https://doi.org/10.52547/publiij.28.4.504>

1. IFLA Job List
2. ALA Job List
3. Indeed



- شهبازی، رحیم؛ فهیم‌نیا، فاطمه؛ و حکیم‌زاده، رضوان (۱۳۹۴). تحلیل عاملی اکتشافی پرسش‌نامه تدوین مدل شایستگی آموزش علم اطلاعات و دانش‌شناسی مبتنی بر فناوری اطلاعات بر اساس تحلیل سرفصل‌ها و نیازهای بازار کار. پژوهش‌نامه مدیریت و پردازش اطلاعات، ۲۳(۱)، ۴۸۳-۵۱۱.
- عابدی، یوسف (۱۳۹۷). طراحی مدل شایستگی شغلی تک کتابداران کتابخانه‌های عمومی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.
- علیمرادی، زهرا؛ زره‌ساز، محمد؛ و عظیمی‌وقار، علی (۱۴۰۱). شایستگی‌های شغلی مطلوب برای تصدی شغل مشاوره اطلاعاتی در ایران. تعامل انسان و اطلاعات، ۳۹(۳)، ۶۴-۷۶.
- قنادی نژاد، فرزانه (۱۳۹۸). ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی: مطالعه‌ی موردی کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهرستان اهواز. مطالعات دانش‌شناسی، ۴(۴)، ۹۱-۱۱۲. <https://doi.org/10.22054/jks.2020.50197.1279>
- قنادی نژاد، فرزانه؛ و عصاره، فریده (۱۳۹۸). الگوی ارزیابی شایستگی‌های مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی: تحلیل محتوای مدل‌های شایستگی مدیران، رهیافت، ۲۹(۲)، ۱-۱۶. <https://doi.org/10.22034/rahyaft.2019.13763>
- کوهی‌رستمی، منصور؛ بازاریار، پریا؛ و خادمی‌زاده، شهناز (۱۴۰۱). ساخت و اعتباریابی مقیاس شایستگی‌های مَنشی و بایستگی‌های کنشی کتابداران کودک کتابخانه‌های عمومی. مطالعات کتابداری و سازمان‌دهی اطلاعات، ۲۳(۳)، ۳-۱۵. <https://doi.org/10.30484/NASTINFO.2022.3134.2130>
- کوهی‌رستمی، منصور؛ صفائی، دنیا؛ و فرج‌پهلوی، عبدالحسین (۱۴۰۲). شناسایی و اولویت‌بندی صلاحیت‌های حرفه‌ای کتابداران کتابخانه‌های عمومی ایران. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۹(۴)، ۴۴۴-۴۲۸. <https://doi.org/10.61186/publi.29.4.428>
- گرای، احسان؛ و حیدری، غلامرضا (۱۳۹۴). نظریه شایستگی‌های کانونی: الگویی برای برنامه‌ریزی آموزش علم اطلاعات و دانش‌شناسی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۹(۳)، ۴۶۷-۴۹۰.
- منصوریان، یزدان (۱۳۹۰). صد شغل برای کتابداران: پست‌های سازمانی نوین در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی. مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲۲(۳)، ۸۸-۱۰۳.

References

- Abedi, Y. (2018). *Designing a Job Competency Model for Single Librarians in Iranian Public Libraries*. Master's Thesis. Tarbiat Modares University. [In Persian]
- Afshar, E. (2018). *Evaluation of Communication Skills of Librarians in Public Libraries in Isfahan*. Master's thesis in Knowledge and Information Science, University of Isfahan. [In Persian]
- Alimoradi, Z., Zerehsaz, M., & Azimi Vaghar, A. (2022). Desirable job competencies for the position of information consulting job in Iran. *Human Information Interaction*, 9(3), 64-76. [In Persian]
- Chan, D., (2006). Core competencies and performance management in Canadian public libraries. *Library Management*, 27(3), 144-153. <https://doi.org/10.1108/01435120610652897>
- Chehreghani, L., & karimi, R., (2022). A study of the skills required by librarians in public libraries in the children and adolescents sector. *Research on Information Science and Public Libraries*, 28(4), 504-520. [In Persian] <https://doi.org/10.52547/publi.28.4.504>
- Dinu, S. (2018). Career paths and leadership skills of public library CEOs. *MPA Major Research Papers*, 179, 1-45.
- Freet, B., & Marcinek, M. (2005). The future of the academic library and the academic librarian: A delphi study reloaded. *Routledge*, 11(1), 37-63. <https://doi.org/10.1080/13614570500268381>
- Garaei, E., & Heydari, GH. R. (2015). Core competencies theory: A plan for knowledge and information science education. *Research on Information Science and Public Libraries*, 21(3), 467-490. [In Persian]
- Ghanadinezhad, F. (2019). Evaluating the competencies of university library managers: A case study of university library managers of Ahvaz. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 6(21), 91-112. [In Persian] <https://doi.org/10.22054/jks.2020.50197.1279>
- Ghanadinezhad, F., & Osareh, F. (2019). The model for competency assessment of academic library managers: Content analysis of managers' competencies. *Rahyافت*, 29(2), 1-16. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/rahyaft.2019.13763>
- Gonzalez, M. E. (2010). Workforce competencies: Focus on urban public libraries. *Library Trends*, 59(1), 269-287. <https://doi.org/10.1353/lib.2010.a407818>



- Hayati, Z. (2008). Competency definition for Iranian library and information professionals in public libraries. *International Journal of Information Science and Technology*, 6(1), 73-86.
- Jones, R. (2003). Competencies for information professionals of the 21st century. *Information Outlook*, 7(10), 11-21.
- Koohi Roštami, M., Baziyar, P., & khademizadeh, S. (2022). Building and validating the scale personal competency and practical requirements for child librarians of public libraries. *Librarianship and Information Organization Studies*, 33(2), 3-15. [In Persian] <https://doi.org/10.30484/NASTINFO.2022.3134.2130>
- Koohi Roštami, M., Safaei, D., & FarajPahlou, A. H. (2023). Identifying and prioritizing the professional competencies of librarians in Iranian public libraries. *Research on Information Science and Public Libraries*, 29(4), 428-444. [In Persian] <https://doi.org/10.61186/publi.29.4.428>
- Lopatovska, I., & Baribeau, H. (2017). What information professionals need to know: Job ads analysis. *Proceedings of the Association for Information Science and Technology*, 5 .747-749 ,(1) <https://doi.org/10.1002/pra2.2017.14505401141>
- Mansourian ,Y .(2011) .One hundred jobs for librarians :New organizational positions in libraries and information centers .*Librarianship and Information Organization Studies*, 22(3), 88-103. [In Persian]
- McClure, R.M. (2005). *Developing Core Job Competencies for Payment Service Roles and Associating Them with Personality Traits Using the Workplace Big Five Profile* .A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy.
- Moen ,M .H ,Mandel ,L .H & ,Karno ,V .(2020) .Continuing education for public library staff :Valued competencies and preferred delivery format .*Education for Information*, 36(2), 177-198. <https://doi.org/10.3233/EFI-190311>
- Momoh, E. O., & Folorunso, A. L. (2019). The evolving roles of libraries and librarians in the 21st century. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 2867.
- Norlander, R. J., Barchas-Lichtenstein, J., Fraser, J., Davis Fournier, M., Voiklis, J., & Danter, E. (2020). Getting consensus about competencies: What's needed for effective library programs. *Journal of Education for Library and Information Science*, 61(2), 188-211. <https://doi.org/10.3138/jelis.2019-0052>
- Peng, Y. P. (2019). A competency model of children's librarians in public libraries. *The Library Quarterly*, 89(2), 99-115. <https://doi.org/10.1086/702194>
- Rice Sullivan, J. (2021). Child development knowledge among new children's librarians in US public libraries. *Journal of Education for Library and Information Science*, 63(1), 19-37. <https://doi.org/10.3138/jelis.2020-0033>
- Shahbazi, R., Fahimnia, F., & Hakimzadeh, R. (2016). Confirmatory factor analysis of IT-based competency questionnaire in information science & knowledge studies based on job market analysis. *Iranian Journal of Information Processing and Management*, 31(2), 483-511. [In Persian] <https://doi.org/10.35050/JIPM010.2016.043>
- Shahbazi, R., Fahimnia, F., & Khoshemehr, A. H. (2016). Analyzing the market of newly emerging IT-based jobs in library and information science and identifying IT librarian competencies. *International Journal of Information Science & Management*, 14(2), 59-81.
- Sutton, S., & Davis, S. (2011). Core competencies for electronic resources librarians. *The Serials Librarian*, 60(1-4), 147-152. <https://doi.org/10.1080/0361526X.2011.556025>
- Syed, M. (2014). *Developing the Culturally Competent Public Librarian: An Investigation of Diversity Training for Public Libraries to Support Empathic Service Provision to Black and Minority Ethnic (BME) Communities* (Doctoral dissertation, University of Sheffield).
- Wilkins Jordan, M. (2015). Competencies for public library managers: Diversity in practice. *Library Management*, 36(6/7), 462-475. <https://doi.org/10.1108/LM-12-2014-0139>
- Williams, R. D., & Ogden, L. P. (2021). What knowledge and attitudes inform public librarians' interactions with library patrons in crisis? *Journal of Librarianship and Information Science*, 53(1), 62-74. <https://doi.org/10.1177/0961000620917720>
- Williams, R. D., & Saunders, L. (2020). What the field needs: Core knowledge, skills and abilities for public librarianship. *Library Quarterly*, 90(3), 283-297. <https://doi.org/10.1086/708958>