

## الگوی کشف استعداد برای کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی<sup>۱</sup>

فریده جعفری<sup>۲</sup>، زهره میرحسینی<sup>۳\*</sup>، احمد سعیدی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۲۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۱۴

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر به شناسایی ابعاد و عوامل مؤثر بر الگوی "کشف استعداد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی" وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌پردازد.

**روش‌شناسی:** پژوهش، به صورت آمیخته و با تلفیق دو روش کیفی (داده بنیاد) و کمی (توصیفی-پیمایشی) انجام شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل ۱۵ نفر خبره و در بخش کمی شامل ۳۹۰ نفر از کتابداران بود که به روش نمونه‌گیری نظری و خوشه‌ای انتخاب شدند. در بخش کیفی مصاحبه نیمه‌ساختمند و در بخش کمی پرسشنامه استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی با روش کدگذاری داده‌ها با نرم‌افزار MAXQDA، و در مرحله کمی بر مبنای روش تحلیل مولفه‌های اصلی و همچنین مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) انجام شد.

**یافته‌ها:** ابعاد مؤثر بر استعدادیابی کتابداران در ۶ بعد شامل پدیده مرکزی (شناسایی و انتخاب استعداد، بکارگیری و جذب استعداد، ارزیابی و توسعه)؛ شرایط علی (استعداد محوری در دانشگاه، ارزش و جایگاه حرفه کتابداری در دانشگاه)؛ راهبردها (تجزیه و تحلیل جامع شغل کتابداری، رویکرد مناسب دانشگاه به کتابداران مستعد، توسعه فرایند آموزش کتابداران دانشگاه)؛ شرایط زمینه‌ای (بسترهای قانونی، اهداف و چشم انداز دانشگاه، مسائل اقتصادی و اجتماعی)؛ عوامل مداخله‌گر (شرایط محیطی)؛ و پیامدها (شکوفایی فردی استعدادهای کتابداری، ارتقا کتابخانه و موفقیت دانشگاه، رشد و توسعه کشور) شناسایی گردید.

**واژه‌های کلیدی:** کتابخانه‌های دانشگاهی، کشف استعداد، استعدادیابی، کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، وزارت علوم-تحقیقات و فناوری

<sup>۱</sup> مقاله حاضر بخشی از رساله دکترای تخصصی علم اطلاعات و دانش‌شناسی، گرایش بازیابی اطلاعات و دانش‌میشد.

<sup>۲</sup> دانشجوی دکترای علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

f.jafari39@yahoo.com

<sup>۳</sup> دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. z\_mirhoseini@iau-

tnb.ac.ir

<sup>۴</sup> استادیار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران. ایمیل: a\_saidee@irphe.ac.ir

امروزه ساختاری که سازمان‌ها بایستی در آن فعالیت نمایند، تحت تأثیر تغییرات فراوان است. تغییرات مستمر و پویای محیطی حاکم بر سازمان‌ها نیازمند به‌کارگیری و استفاده از نیروهای خلاق، انعطاف‌پذیر و پاسخ‌گو است. با عنایت به اینکه مهم‌ترین سرمایه سازمان، نیروی انسانی می‌باشد، مدیریت نیروی انسانی نقش قابل توجهی در کنترل شرایط محیطی و دستیابی به مزیت رقابتی برای سازمان می‌تواند داشته باشد. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی، کمک به بهبود عملکرد در جهت دستیابی به اهداف سازمان به وسیله طرح ریزی سیستم‌ها و برنامه‌ها می‌باشد؛ به گونه‌ای که نیروهای شایسته و مستعد استفاده شده و نقش مهمی در عملکرد سازمان بازی کنند (فلاح نوش آبادی و همکاران، ۱۳۹۳). از طرفی نیز، در شرایط حاضر که عصر دانش ودانایی است شاهد یک تغییر پارادایم از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوینی هستیم که دربرگیرنده توجه به نخبگان سازمانی است و به همین دلیل بر لزوم به‌کارگیری مدیریت استعداد در سازمان‌ها تأکید می‌شود. مدیریت استعداد به سازمان‌ها اطمینان می‌دهد که افرادی شایسته، توانمند و با مهارت‌های مناسب و در جایگاه‌های شغلی مناسب شناسایی، انتخاب و جذب گردند (شولر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵؛ کالینگز و ملاحی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹؛ برگر و برگر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰؛ لویس و هکمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶؛ فیلیس و راپر<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹؛ الریچ و اسمالود<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲). بنابراین، مدیریت استعداد به عنوان فرایندی که به شناسایی و توسعه استعدادهای برتر برای وظایف، موقعیت‌ها و یا پروژه‌های آینده می‌پردازد، تعریف شده است (کاب<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱). مدیریت استعداد چرخه‌ای دارد که شامل سه زمینه اصلی، شناسایی و جذب استعدادهای، حفظ و نگهداشت استعدادهای، و توسعه استعدادهای می‌باشد (شویر<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰).

بررسی تحولات دانشگاه‌ها در سطوح ملی و جهانی باید مدنظر باشد، تحولات دانشگاهی متأثر از دگرگونی‌های پرشتاب جهانی مانند تحولات ناشی از فناوری‌ها، بویژه تحولات فناوری اطلاعات و ارتباطات، و موج توانمند جهانی شدن است. این تحولات به صورت مشکلات گوناگون در برابر دانشگاه‌ها ظاهر می‌شود. در واقع مشکلات عدیده، کیان و کارکرد دانشگاه‌های مرسوم را دچار چالش می‌کند (رضانی، ۱۳۸۱). از بین سازمان‌های آموزشی؛ دانشگاه‌های دولتی به‌عنوان مهمترین بخش آموزش عالی کشور همواره آموزش، پژوهش، تولید علم و فناوری، تربیت نیروی انسانی متخصص، رفع نیازهای کشور، ارتقاء و توسعه بنیادهای علمی، فرهنگی و صنعتی در سطوح ملی را سرلوحه خود داشته و از تمام امکانات موجود جهت برآورد این اهداف و رسالت‌ها استفاده نموده‌اند. یکی از مهم‌ترین مسائل مورد توجه این دانشگاه‌ها که زمینه ساز عملیاتی کردن اهداف فوق می‌باشد، جذب استعدادهای کتابداران دانشگاهی و بالا بردن توان علمی خود می‌باشد.

1 Schuler

2 Collings &amp; Mellahi

3 Berger &amp; Berger

4 Lewis &amp; Heckman

5 Phillips &amp; Roper

6 Ulrich &amp; Smallwood

7 Cobb

8 Schweyer

طی تحقیقی که با مسئولان مرتبط با جذب کتابداران در دانشگاه‌های دولتی انجام گرفته است این مسئولین مهم‌ترین دغدغه حال حاضر این دانشگاه‌ها را فراهم‌سازی شرایط لازم جهت جذب نخبگان دانشگاهی و انتخاب افراد شایسته علمی از بین متقاضیان ورود به دانشگاه ذکر کرده و اظهار داشتند به دلیل پاره‌ای از مسائل انگیزشی، موقعیتی و شخصی ممکن است نیروهای نخبه کتابداری کمتر جذب دانشگاه شده و یا به عبارتی دیگر سایر مراکز کتابخانه‌ای را بر این دانشگاه‌ها ترجیح دهند (حریری، تبریزی، ۱۳۹۵).

در این میان، نظام آموزش عالی به عنوان پدیده‌ای هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است که رشد متعادل و موزون آن نیز باید در هر دو بعد کمی و کیفی به موازات یکدیگر مدنظر قرار گیرد. یکی از مهم‌ترین اقدامات در راستای مدیریت منابع انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی، مدیریت کردن فرایندهای سه گانه شناسایی و جذب، نگهداشت و توسعه استعدادهای علمی می‌باشد. کتابداران متخصص از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار کتابخانه‌های دانشگاهی هستند و افت کمی و کیفی آنان تأثیر مستقیمی بر عملکرد پژوهش دانشگاهی دارد. از آنجایی که جایگاه و نقش دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف، توسط بخش آموزش عالی تربیت می‌شوند، مدیریت منابع انسانی دانشگاه، و تقویت و توسعه آن‌ها به مثابه روح و جان آموزش عالی، زیربنای توسعه سایر بخش‌ها می‌باشد.

از مهم‌ترین مسائل و چالش‌های موجود در زمینه جذب نیروهای مستعد کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی می‌توان به اندازه دانشگاه، وجود مقاطع بالای تحصیلی در دانشگاه، فراهم‌سازی شرایط پژوهشی خارج از دانشگاه، میزان ارتباط با صنعت، میل به پیشرفت شخصی، و شهرت دانشگاهی اشاره نمود. با وجود اهمیت مدیریت استعداد در اثربخشی سازمانی (بات و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰)، و استراتژی‌های مدیریت استعداد به منظور پشتیبانی از عملیات سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاهی به‌ندرت استفاده شده است. پژوهش‌های زیادی لزوم نیاز به مدیریت استعداد در کتابخانه‌های دانشگاه‌ها را مورد تأکید قرار داده (الاریس، وین و پاوو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴؛ هویت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲) و بیان می‌کنند دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در زمینه مدیریت استعداد با تأخیری قابل توجه نسبت به صنعت در حرکت می‌باشند (لینچ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). علت این امر نوع نگاه خاص صنایع به مدیریت استعداد به عنوان یک فرصت نسبتاً جدید و بکر به منظور کسب مزیت رقابتی و بهبود وضعیت استعدادهای سازمان و عدم وجود این دیدگاه و نگاه در مراکز دولتی به صورت عام و در مراکز آموزش عالی به صورت خاص می‌باشد (کاب<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). از دیگر مسائل مرتبط با جذب نیروهای مستعد کتابداری در دانشگاه‌های دولتی می‌توان به عدم وجود برنامه راهبردی اشاره نمود (مصدق و همکاران، ۱۳۹۵).

داشتن مجموعه‌ای قوی از استعدادهایی با ظرفیت بالا و دارای ویژگی‌های روان‌شناختی مناسب، در راستای دستیابی به مزیت رقابتی برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ضروری و از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد.

1 Bhatt et al

2 Alaris, Wayne, Pauwee

3 Hewitt

4 Lynch

5 Cobb

چالش‌های فوق به دلیل سرعت بالای تغییر و پیچیدگی فعالیت‌ها در آموزش عالی، دانشگاه‌ها را به شناسایی و جذب استعداد‌های علمی در جهت انطباق با این تغییرات و کسب مزیت رقابتی ملزم کرده است. از آنجایی که حرکت در مسیر شناسایی و جذب نیروهای نخبه به جنگ جذب استعدادها در کتابخانه‌های دانشگاهی تبدیل شده، استعدادیابی و استعدادگزینی کتابداران در آموزش عالی به موضوعی مهم و استراتژیک برای دانشگاه‌های جامع، متوسط و به دور از مرکز تبدیل شده است.

بنابراین با توجه به مشکلات فوق و با توجه به اینکه اکثر پژوهش‌های قبلی انجام شده در زمینه مدیریت استعداد‌های دانشگاهی حول مفاهیم توسعه و نگهداشت سیر کرده و کمتر به مفاهیم شناسایی و جذب استعدادها در دانشگاه پرداخته است و همچنین بررسی ادبیات مربوطه نشان‌دهنده عدم وجود الگویی جامع جهت استعدادیابی و استعدادگزینی نیروهای کتابداری در دانشگاه و مراکز آموزش عالی کشور می‌باشد، مشخص است موضوع شناسایی و جذب استعداد‌های کتابداری در دانشگاه‌های دولتی مستلزم توجهی خاص می‌باشد. بنابراین مسئله اصلی تحقیق حاضر، طراحی الگویی در خصوص استعدادیابی و استعدادگزینی کتابداران در دانشگاه‌های دولتی می‌باشد. انتظار می‌رود این دانشگاه‌ها بتوانند با استفاده از این الگو، زمینه‌های جذب و در نتیجه شناسایی هر چه بهتر کتابداران را در این دانشگاه‌ها فراهم ساخته و گام مهمی در راستای اهداف موردنظر خود بردارد.

مرور تحقیقات پیشین به ترتیب مرور ادبیات خارجی و داخلی در جدول ۱ و ۲ آمده است. در ادامه جمع‌بندی کلی از مرور ادبیات انجام گرفته و خلاءهای مشاهده شده پژوهشی آمده است.

جدول ۱: پیشینه‌های داخل کشور استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

نویسندگان و صاحب نظران	خلاصه پژوهش	مفهوم مورد بررسی
۱ سلیمی و همکاران (۱۳۹۴)	این محققان شایستگی‌های فرهنگی (آگاهی فرهنگی، دانش فرهنگی، مواجهه فرهنگی، مهارت فرهنگی و تمایل فرهنگی) را برای اعضای هیأت علمی حیاتی ارزیابی می‌کنند (به نقل از سلیمی و همکاران، ۱۳۹۴).	استعدادگزینی
۲ بنکداری و همکاران (۱۳۹۵)	شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی را در محیط دانشگاهی با نام بردن از شایستگی‌های فردی (هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی) و شایستگی‌های علمی (سواد رایانه‌ای و اطلاعاتی و پیشرفت حرفه‌ای) تبیین می‌نماید	استعدادگزینی
مهری و همکاران (۱۳۹۷)	هدف شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه راهبردی استعدادها می‌باشد و با استفاده از روش تحقیق آمیخته انجام شد. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ها حاکی از تاثیر گذاری مستقیم و غیرمستقیم عوامل سازمانی بر توسعه استعدادها است و عوامل فردی نیز در این رابطه نقش میانجی دارند. بنابراین بهبود عوامل سازمانی، باعث تقویت و افزایش عوامل فردی در بین استعدادها گردیده و در نهایت به توسعه آنها منجر می‌شود.	استعدادیابی
۳ حسینی و همکاران (۱۳۹۷).	یکی از مشکلات اساسی در آموزش دانشگاه‌ها، نداشتن شاخص‌های تدریس اثربخش است. منظور مجموعه‌ای از مهارت‌ها، ویژگی‌ها و عملکردهای استاد است که موجب دستیابی به اهداف آموزشی و یادگیری دانشجو و در نهایت پیشبرد اهداف عمده دانشگاه می‌شود چون به استعدادیابی توجه نشده است.	استعدادیابی

الگوی کشف استعداد برای کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

ردیف	نویسندگان و صاحب نظران	خلاصه پژوهش	مفهوم مورد بررسی
۴	نصیری و جهانیان (۱۳۹۷)	اگرچه معیار اصلی ارتقای اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها پژوهش است اما این معیار عامل خطری برای حیطه آموزش است و پیشی گرفتن امر پژوهش بر آموزش خطری جدی برای سیستم‌های آموزشی محسوب می‌شود.	استعدادیابی
۵	رومیانی (۱۳۹۸)	هدف پژوهش طراحی و اعتباربخشی الگوی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیات علمی مستعد در دانشگاه‌های جامع بر تراز عملکرد منطقه‌ای بود. نتایج نشان می‌دهد در هنگام انتخاب اعضای هیات علمی باید به توانمندی‌های علمی، پژوهشی، مشاوره‌ای، فن بیان، ایده‌پردازی، کلاس گردانی، استفاده از تئوری در عمل توجه ویژه‌ای داشته باشند.	استعدادیابی و استعدادگزینی

جدول ۲: پیشینه‌های خارج از کشور استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

ردیف	نویسندگان و صاحب نظران	خلاصه پژوهش	مفهوم مورد بررسی
۱	مالم گرن و دستروم <sup>۱</sup> (۲۰۱۶)	این مطالعه بین پنج شرکت جهانی در جنوب سوئد صورت گرفته و جامعه آماری تحقیق را ۱۲ نفر از کارکنان، بران و نمایندگان واحدهای منابع انسانی این شرکت‌ها تشکیل داده‌اند. به اعتقاد مصاحبه شونده‌گان، یادگیری عملی، دل‌اطلاعات، گفتگوهای رسمی و غیررسمی با مدیران صف، ارزیابی عملکرد، سیستم حقوق و دستمزد، دوره‌های آموزشی، کمک به دیگران و کمک گرفتن از دیگران، شبکه‌سازی، اجتماعی کردن، پذیرش مسئولیت‌ها فراتر از نقش بین شده، مشارکت در گروه‌های شایستگی، مذاکرات تعیین اهداف رسمی، مرور عملکرد و بازخورد و تهیه لیست ویدادهای کلیدی، بهترین شیوه‌ها برای توسعه استعداد کارکنان است. از طرفی نیز، یافته‌های نمایندگان واحدهای منابع انسانی نشان داد که فرهنگ و ارزش‌های اساسی سازمان برای فرآیند مدیریت استعداد و توسعه کارکنان مهم هستند؛ و سیستم توسعه کارکنان بایستی با فرآیند مدیریت عملکرد مرتبط باشد.	مدیریت استعدادها
۲	نیاگی و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۱۷)	در پژوهش خود به بررسی "مدیریت استعدادها در بخش آموزش و پرورش" پرداختند. نتایج نشان داد که جذب، سعه و حفظ کارکنان از افراد شناخته شده و واجد شرایط برای موفقیت مؤسسات مهم است که به عنوان مدیریت استعداد شناخته می‌شود. مسائل اصلی مواجهه با مؤسسات آموزشی کمبود دانشکده‌های صالح و واجد شرایط است. عوامل مهمی که به حفظ و جذب استادان کمک می‌کنند عبارتند از مزایا، محیط‌های حمایتی، فرصت‌های شغلی همسر، مزایا و حقوق بالا.	مدیریت استعدادها
۳	آسیک‌گوز <sup>۳</sup> (۲۰۱۹)	پژوهشی با عنوان استعدادیابی کارکنان و جستجوی شغلی: به سوی یکپارچگی چند سطحی و با هدف طراحی مدلی جامع برای جستجوی شغل و استعدادیابی کارکنان انجام داده است. این مدل به ضرورت تعامل بین عوامل سطح سازمانی و عوامل سطح فردی را در تأثیرگذاری بر پیامد فعالیت‌های استعدادیابی و جستجوی شغلی نشان می‌دهد. بر اساس مدل موردنظر، تحت تأثیر ویژگی‌های شغلی و سازمانی، فعالیت‌های استعدادیابی به طور مشترک باعث آگاهی شغلی می‌شود که اولین گام در جذب سازمانی است. در ادامه، بسته به موقعیت شغلی متقاضی، این جذب منجر به اشتیاق و رفتار شغلی می‌شود. مدل آسیک‌گوز همچنین بر ماهیت طولی فرایندهایی که افراد استخدام می‌شوند، تأکید دارد.	استعدادیابی

1 Malmgren & Hedstrom

2 Tyagi & et al

3 Acikgoz

## جمع‌بندی بر اساس پیشینه

در راستای اهمیت روزافزون مدیریت استعداد در صنعت و کسب‌وکار، با ظهور نظریه‌های جدید در حوزه آموزش عالی و توجه ویژه به سرمایه‌های انسانی، مدیریت استعداد در دانشگاه‌ها نیز از جایگاه ویژه‌ای برخوردار شده است؛ به گونه‌ای که در سال‌های اخیر به شکل‌های مختلف و از زوایای مختلف به نقش و اهمیت این موضوع در دانشگاه‌ها پرداخته شده است. مهم‌ترین موضوعات مورد اشاره شامل مدیریت مبتنی بر شایستگی، مدیریت مبتنی بر شایستگی به عنوان یک اسراتژی مدیریت منابع انسانی، مفهوم شناسی استعداد، مفهوم شناسی مدیریت استعداد، چالش‌های مرتبط با مدیریت استعداد، مدیریت استعداد به عنوان یک اسراتژی خاص منابع انسانی، مدل‌های مدیریت استعداد، مدیریت استعداد در سازمان‌ها، هویت دانشگاه، سطوح استعداد در آموزش عالی، مدیریت استعداد در آموزش عالی، مدیریت استعداد در دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی، استعدادیابی، فرایند استعدادیابی، مدل‌های استعدادیابی، مؤلفه‌های کلیدی استعدادیابی، و جذب کتابداران مستعد می‌باشد. نتایج مطالعات حاکی از آن است که صاحب‌نظران اتفاق نظر دارند استعداد به کارکنان دارای «پتانسیل بالا» و «عملکرد عالی» در یک سازمان گفته می‌شود که در عملکرد سازمانی تفاوت ایجاد می‌کنند و می‌توانند بهره‌وری آن را افزایش دهند. در این رساله هر گاه از استعداد سخن به میان آمد، منظور استعدادی است که شامل افراد (رویکرد فاعلی به استعداد) دارای سطح عملکرد بالا و پتانسیل بالا و کارکنانی است که نقشی محوری در سازمان دارند. فرایند مدیریت استعداد شامل استعدادیابی، استعدادگزینی، استعدادگماری، استعداد پروری و نگهداری استعداد است. با توجه به تأکید این رساله بر مفاهیم استعدادیابی و استعدادگزینی، مرور مبانی نظری نشان داد که استعدادیابی شامل شناسایی همه ظرفیت‌های موجود برای پر کردن فرصت‌های شغلی کتابخانه‌ها است. با نگاهی به مطالعات و اقدامات انجام شده در حوزه مدیریت استعداد متوجه می‌شویم که به طور علمی به موضوع شناسایی و انتخاب استعداد از سوی پژوهشگران حوزه توسعه منابع انسانی به ویژه در داخل کشور پرداخته نشده است و تحقیقات تجربی زیادی در باره آن انجام نگرفته است. محدود پژوهش‌های صورت گرفته نیز (به خصوص پژوهش‌های صورت گرفته در داخل) از دیدگاه فرایندی این مفاهیم را مورد بررسی قرار داده بودند، لذا در این پژوهش سعی شد با بررسی و تحلیل پژوهش‌های موازی و مرتبط همراه با تأکید بر مفاهیمی مثل استاد اثربخش، استاد توانمند، جذب کتابداران، شایستگی کتابداران، و سایر متون مرتبط، چارچوب مشخصی برای ادامه کار طراحی گردد.

## روش پژوهش

در این پژوهش جامعه آماری در بخش کیفی عبارت از کتابداران و صاحب‌نظران دانشگاهی می‌باشد، که شامل ۱۵ نفر از اعضای هیات علمی و صاحب‌نظران دانشگاه‌های دولتی هستند و به روش نمونه‌گیری نظری انتخاب شدند. با صاحب‌نظران مصاحبه شد و مصاحبه‌ها تا جایی که به اشباع نظری برسد ادامه داشت. در مجموع ۷۵۰ دقیقه مدت زمان کل مصاحبه بوده است. مصاحبه‌شوندگان براساس آگاهی به موضوع پژوهش برای مصاحبه انتخاب

1. High potential
2. Excellent performance

شدند. در ساخت مدل پژوهش برای انتخاب نمونه از ترکیب روش‌های هدفمند و روش گلوله برفی استفاده شده است. با روش کدگذاری، داده‌های کیفی که نوعی تحلیل محتوی کیفی سه مرحله‌ای (باز، محوری و انتخابی) است و با بکارگیری نرم افزار تحلیل محتوی کیفی مکس کیو ای<sup>1</sup> ۲۰۱۸ انجام شد. پس از ارائه مدل به خبرگان و اخذ نظرات آنها مدل مفهومی پژوهش ارائه گردید.

در بخش کمی نیز با استفاده از تکنیک‌های آماری اعتبار و پایایی ابزار تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. در ادامه روابط علی میان شاخص‌های مدل بررسی شد. بدین منظور با استفاده از شاخص‌های اصلی و فرعی آنها یک پرسشنامه با مقیاس اندازه‌گیری طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طراحی و در اختیار ۳۹۰ نفر (کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ایران) که به شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند قرار داده شد و سپس پاسخ‌ها گردآوری شد.

### اعتبار و پایایی پژوهش

در پژوهش حاضر، روایی و پایایی پرسشنامه در روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، از طریق بررسی روایی همگرا، روایی واگرا (تشخیصی) و پایایی سازه مورد بررسی قرار گرفت.

**محاسبه پایایی بر اساس آلفای کرونباخ:** از آلفای کرونباخ به عنوان یک معیار سستی برای بخش پایایی سازه‌ها (مؤلفه‌ها) استفاده می‌شود. جدول مربوط به آلفای کرونباخ در زیر آمده است. ملاک مناسب بودن این آماره برای پایا بودن یک مؤلفه این است که مقدار آلفا بالاتر از ۰/۷ (کرونباخ، ۱۹۵۱) باشد. جدول ۳: ضریب آلفای کرونباخ مؤلفه‌های های استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ	CR	میزان ضریب روایی همگرا (AVE)
پدیده مرکزی	۰/۷۴۰	۰/۷۶۲	۰/۸۹۰
شرایط علی	۰/۷۹۸	۰/۸۰۱	۰/۸۰۰
شرایط زمینه‌ای	۰/۷۴۰	۰/۷۷۶	۰/۸۲۵
راهبردها	۰/۸۹۱	۰/۹۱۰	۰/۸۱۲
عامل مداخله‌گر	۰/۸۱۳	۰/۸۱۷	۰/۹۲۰
نتایج و پیامدها	۰/۸۷۶	۰/۸۸۹	۰/۸۳۰

**نتیجه‌گیری کلی برای پایایی:** با توجه به بررسی هر دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) می‌توان نتیجه گرفت که مؤلفه‌ها از پایایی مناسبی برای ابعاد استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی برخوردار است.

بررسی روایی از طریق محاسبه روایی همگرا: روایی همگرا معیاری است که متوسط واریانس تبیین شده<sup>۱</sup> (AVE) یک سازه توسط سؤالاتش را می‌سنجد. همان‌طور که از جدول بالا مشخص است میزان میانگین واریانس استخراج شده برای همه مؤلفه‌های ابعاد استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بالاتر از مقدار ملاک که ۰/۵ می‌باشد و این نشان می‌دهد روایی همگرای مؤلفه‌ها در حد مناسبی است.

### بررسی روایی از طریق محاسبه روایی واگرا:

دو روش برای محاسبه روایی واگرا وجود دارد. روش فورنل- لارکر و روش بارهای عاملی متقاطع. در اینجا به دلیل حجم کمتر محاسبات و جداول خروجی، از روش فورنل- لارکر<sup>۲</sup> استفاده می‌کنیم. خروجی روایی واگرا بر اساس روش فورنل- لارکر به صورت زیر است:

جدول ۴: میزان ضریب روایی واگرا استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

پدیده مرکزی	ش. علی	ش. زمینه‌ای	راهبردها	ع. مداخله‌گر	نتایج و پیامد
پدیده مرکزی	۰/۷۹۰				
شرایط علی	۰/۷۴۰				
شرایط زمینه‌ای	۰/۰۵۶	۰/۰۰۴	۰/۸۴۰		
راهبردها	۰/۳۴۵	۰/۱۶۵	۰/۲۲۱	۰/۸۳۲	
عوامل مداخله‌گر	۰/۰۰۶	-۰/۴۳۵	-۰/۰۳۶	۰/۲۳۴	۰/۷۳۲
نتایج و پیامدها	۰/۰۰۸	۰/۲۳۱	۰/۲۳۵	۰/۳۴۵	۰/۲۲۱
					۰/۷۸۸

همان‌طور که ملاحظه می‌شود در این جدول رابطه تمام سازه‌ها با سؤالاتشان به طور کل از رابطه همان سؤالات با سازه‌های دیگر بیشتر است، پس می‌توان نتیجه گرفت که سؤالات دارای روایی واگرای مناسبی هستند.

### مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر

در این پژوهش از روش معادلات ساختاری<sup>۳</sup> (SEM) در محیط Smart PLS استفاده شده است. هدفی که الگوی تحقیق آن را دنبال می‌کند استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است. به این نکته اشاره شده است که بهبود مستمر کیفیت از ضروریات پایداری و مدیریت استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی است. حل معضلات و مسائل نیازمند توجه به زیر ساختها و تربیت کارشناسان، متخصصان و کارکنان توانمند در تشخیص قوتها و ضعفها، تجزیه و تحلیل سیستم، تهیه و

<sup>۱</sup>. Average Variance Extracted (AVE)

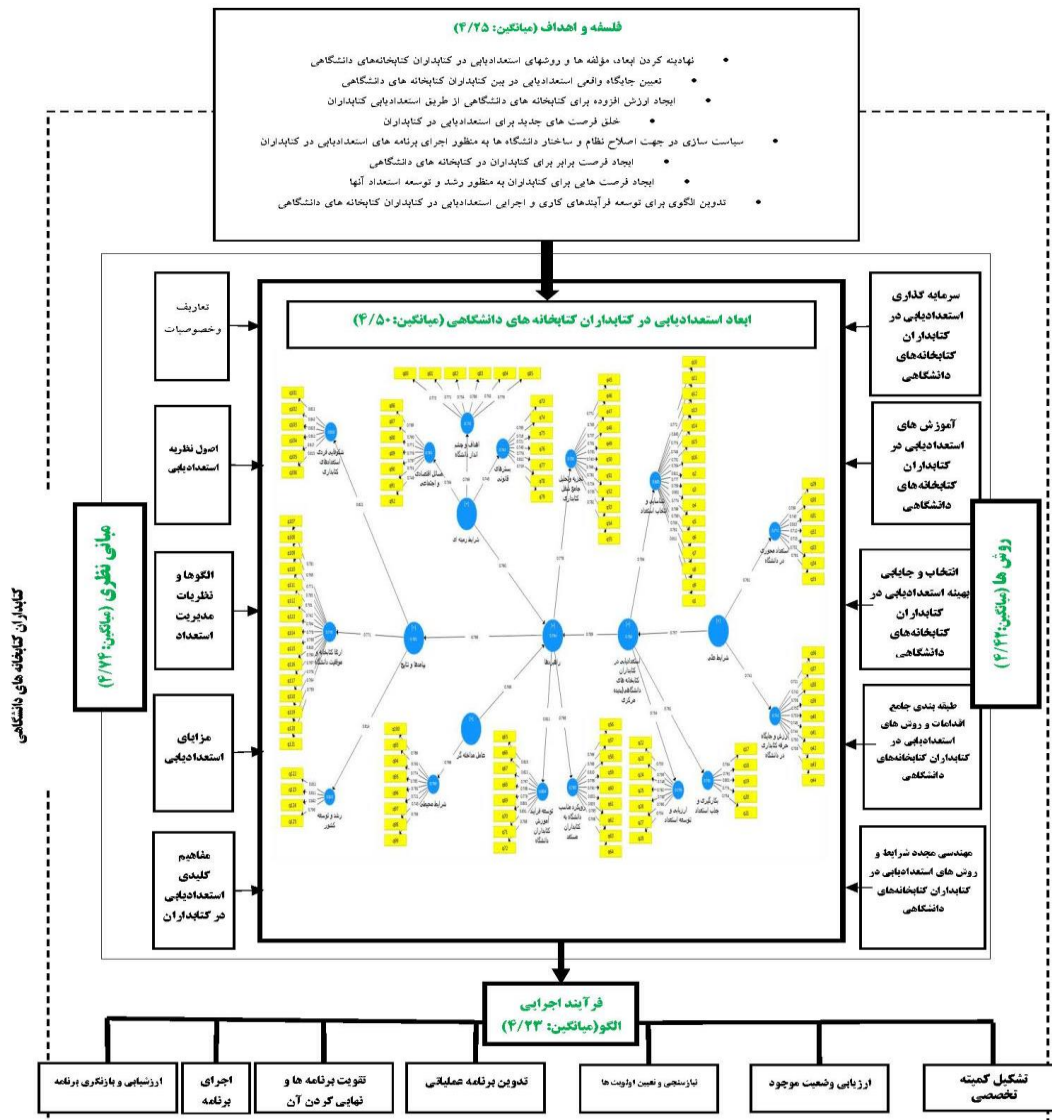
<sup>۲</sup> در این روش، میزان رابطه یک سازه با سؤالاتش (به طور کل و نه تک تک) با میزان رابطه همان سؤالات (به صورت کلی) با سازه‌های دیگر سنجیده می‌شود.

<sup>۳</sup> Structural Equation Modeling (SEM)



تدوین برنامه‌های استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، مقایسه تجربیات، ارزیابی عملکردها و تحقیق انتظارات و نتایج می‌باشد. مدل برازش شده نتایج مربوط

به الگو ساختار عاملی بر اساس خروجی نرم افزار در شکل زیر آمده است:



شکل شماره ۱: الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

## اعتبار سازه

به منظور اعتباریابی الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به بررسی شاخص‌های نیکویی برازش الگو پرداخته شده است. در این بخش آماره  $t$ ، مقدار تبیین  $R^2$ ، معیار  $f^2$  و  $Q^2$  و شاخص برازش کلی الگو (GoF) مورد بررسی قرار گرفته اند.

مقدار آماره  $t$  معیاری است برای سنجش معنی داری رابطه بین دو متغیر (یا سازه) در الگوهای رگرسیونی مانند معادلات ساختاری، است. قاعده کلی چنین است که اگر مقادیر  $t$  از مقدار بحرانی  $1/96$  بزرگ‌تر باشد با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که ضریب اثر معنی دار است و عامل روی سازه مورد نظر تأثیر معنی داری دارد.

جدول ۵: مقدار آماره  $t$ ، و  $R^2$ 

مسیرهای الگو	مقدار آماره $t$	$R^2$	نتیجه برازش
شرایط علی - استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی	۲۸.۱۴ (۰.۰۲)	۰.۳۱۰	میزان تبیین متوسط است
شرایط زمینه‌ای - راهبردها	۶۲.۸۶ (۰.۰۱)	۰.۳۷۲	میزان تبیین قوی است
عوامل مداخله‌گر - راهبردها	۳۰.۵۸ (۰.۰۱)	۰.۳۱۹	میزان تبیین قوی است
استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی - راهبردها	۳۲.۸۶ (۰.۰۲)	۰.۳۰۱	میزان تبیین متوسط است
راهبردها - پیامدها و نتایج	۲۶.۰۳ (۰.۰۱)	۰.۵۰۱	میزان تبیین قوی است

همانطور که در جدول ملاحظه می‌کنید همه مسیرها در الگو دارای میزان آماره  $t$  بیشتر از  $1/96$  (میزان معنی داری کمتر از  $0/05$ ) را دارا بوده و لذا همه اجزای الگو مورد تأیید قرار می‌گیرند.

معیار  $R^2$  میزان تأثیر یک متغیر مستقل (یک عامل) بر روی یک متغیر وابسته را نشان می‌دهد. در اصل میزان تبیین واریانس متغیر وابسته توسط متغیر مستقل را که عددی بین صفر تا یک است را نشان می‌دهد. معیار قضاوت بدین گونه است که مقادیر  $R^2$  کوچک‌تر از  $0/19$  را برازش ضعیف، بین  $0/19$  تا  $0/33$  را برازش متوسط و برازش بالای  $0/33$  را برازش قوی گویند (این معیار فقط برای مؤلفه‌های وابسته (درونزا) محاسبه می‌شود و نشان دهنده میزان تبیین متغیرهای مستقل از واریانس متغیر وابسته است) همانطور که ملاحظه می‌کنید مقدار  $R^2$  در همه مؤلفه‌ها دارای میزان تبیین متوسط یا قوی در الگو بودند و بنابراین الگو دارای برازش مناسبی می‌باشد.

معیار اندازه اثر<sup>۱</sup> ( $f^2$ ) شدت رابطه بین سازه‌های الگو را نشان می‌دهد. در اصل این معیار مبتنی بر معیار  $R^2$  است و میزان تغییر در  $R^2$  وقتی رابطه بین  $X$  و  $Y$  در الگو باشد یا نباشد را اندازه‌گیری می‌کند. این معیار توسط کوهن (۱۹۹۸) معرفی شده و مقادیر  $0/02$ ،  $0/15$  و  $0/35$  به ترتیب نشان دهنده تأثیر ضعیف (کوچک)، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است، خروجی  $f^2$  در جدول زیر آمده است:

1 Effect size

جدول ۶: معیار اندازه اثر ( $f^2$ )

عامل	متغیر وابسته	$f^2$	نتیجه گیری
شرایط علی	استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی	۰/۷۱۰	تأثیر قوی
شرایط زمینه‌ای، عامل مداخله‌گر، استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی	راهبردها	۰/۶۹۳	تأثیر قوی
راهبردها	پیامدها و نتایج	۰/۵۲۰	تأثیر قوی

همانطور که ملاحظه می‌شود عامل‌ها دارای اندازه بزرگ بر متغیر وابسته مربوطه بودند و لذا الگو از برآش خوبی برخوردار است.

### معیار $Q^2$

معیار  $Q^2$  نشان دهنده میزان تغییر در تبیین واریانس متغیر وابسته در صورتی که عوامل در الگو اضافه شوند، می‌باشد. مقادیر بالای ۰/۳۳ نشان دهنده برازش مناسب عوامل و تأثیر قوی عوامل بر متغیر وابسته است. نتایج در زیر آمده است:

جدول ۷: معیار  $Q^2$ 

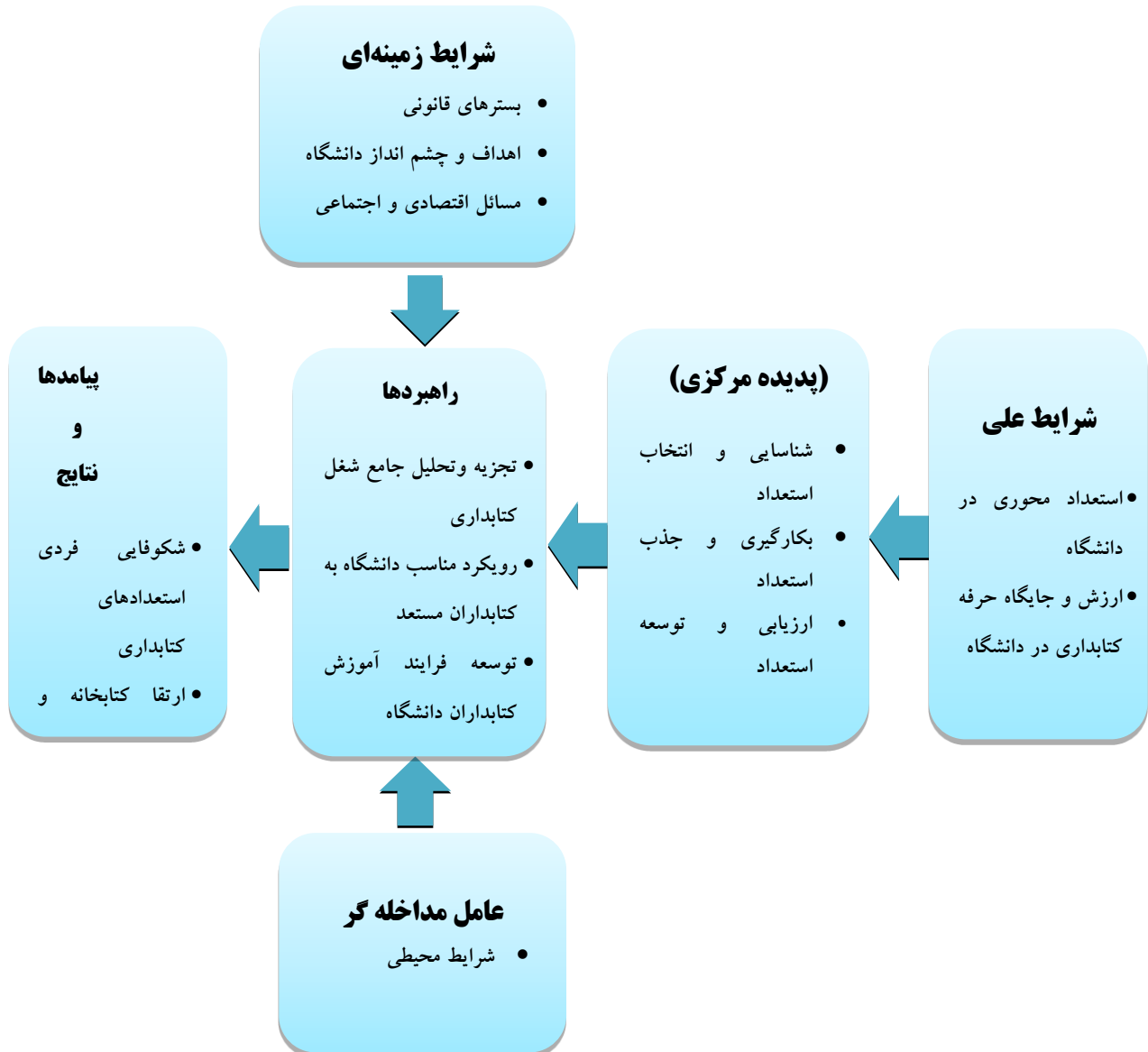
$Q^2 = (1 - SSE/SSO)$	SSE	SSO	
۰.۳۸۱	۴۹۲.۲۵۰	۷۹۵.۳۶۲	استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی
۰.۴۶۱	۲۸۰.۵۴۲	۵۲۱.۳۲۱	شرایط علی
۰.۳۶۰	۶۳۱.۱۴۲	۹۸۶.۸۷۵	شرایط زمینه‌ای
۰.۴۳۸	۴۹۸.۷۶۰	۸۱۷.۹۳۲	عوامل مداخله‌گر
۰.۴۰۷	۴۰۹.۸۴۳	۶۹۱.۸۸۱	راهبردها
۰.۳۵۴	۵۸۱.۳۱۱	۹۰۰.۳۲۱	پیامدها و نتایج

همانطور که در جدول در ستون  $Q^2 = (1 - SSE/SSO)$  مشخص است مقدار  $Q^2$  نزدیک به ۰ یا بیشتر از مقدار ملاک ۰/۳۵ بوده که برازش قوی الگو ساختاری را حاکی است. معیار برازش کلی الگو ( $GoF$ ) بر اساس میانگین مقادیر اشتراکی و مقادیر  $R^2$  به دست می‌آید و نشان دهنده وضعیت کلی برازش الگو است. و در صورتی که از ۰/۳۶ بالاتر باشد، بطور کل نشان دهنده برازش کلی مناسب الگو است. مقدار  $GoF$  در زیر آمده است.

$$GoF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} = \sqrt{0.921 \times 0.432} = 0.6307$$

همانطور که ملاحظه می‌شود این مقدار از ۰/۳۶ بزرگ‌تر بوده و نشان می‌دهد که الگو برازش قوی با داده‌ها دارد.

بنابراین با توجه به ضرایب و سطوح معنا داری و براساس نتایج ارائه شده در بالا به عنوان یافته کلیدی پژوهش حاضر می‌توان گفت که الگوی پیشنهادی این پژوهش برای استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به شرح زیر می‌باشد:



شکل شماره ۲: الگوی نهایی پیشنهادی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

### بحث و نتیجه‌گیری

در دو دهه اخیر یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیش روی سازمان‌ها، شناسایی و پرورش استعدادها می‌باشد. جذب و استخدام، توسعه و حفظ استعدادها برتر از اهداف مهم هر سازمان است. این هدف در نظام دانشگاهی

کشور، بخصوص دانشگاه‌های دولتی مهم‌تر است زیرا به کیفیت آموزش بیش از کمیت آن اهمیت می‌دهند. با نگاه به برنامه استراتژیک دانشگاه یا بیانیه مأموریت بخش منابع انسانی در آموزش عالی به احتمال زیاد، کتابداران به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی در دانشگاه و موفقیت پایدار در امور پژوهشی و حامی آموزش در نظر گرفته می‌شوند. نشان دادن این نوع ثبات در استعداد، اعتماد به نفس را برای ذی‌نفعان داخلی و خارجی فراهم می‌سازد. دانشگاه‌هایی که برای برآورده ساختن نیازهای رهبری چالش ایجاد استعداد از درون را بپذیرند، بدون شک در این فضای رقابتی در قیاس با موسسه‌های همکار از مزیت برخوردار می‌باشند (میرز و ورکمن، ۲۰۱۴).

به منظور رسیدن به هدف پژوهش که تعیین ابعاد و مولفه‌ها و زیرمولفه‌های استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و همچنین ارائه الگوی مناسب بود. ابتدا لازم بود مطالعات کتابخانه‌ای عمیقی در مورد ادبیات و پیشینه استعدادیابی در کتابداران در ایران و سایر کشورها صورت گیرد تا در مرحله بعد به بررسی اسناد و مدارک در کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخت. در بخش کیفی؛ پس از انجام مصاحبه، ابتدا با تفکیک متن مصاحبه به عناصر دارای پیام در داخل خطوط یا پاراگراف تلاش شد تا کدهای آن استخراج شوند. متن هر مصاحبه چندبار خوانده و جملات اصلی آن استخراج شد و به صورت کدهایی ثبت گردید. این فرآیند به صورت کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شد. مصاحبه‌ها از نوع نیمه ساختمند بوده است. نتیجه این بررسی‌ها، استخراج فهرستی از ابعاد و مؤلفه‌های استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شامل ۶ بعد و ۱۵ مؤلفه (۳ مؤلفه استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی (پدیده مرکزی)، ۲ مؤلفه شرایط علی، ۳ مؤلفه شرایط زمینه‌ای، ۱ مؤلفه عامل مداخله‌گر، ۳ مؤلفه راهبردها و ۳ مؤلفه پیامدها و نتایج) بوده است.

در جمع‌بندی می‌توان گفت که در کل، تحقیقی مبنی بر استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی با توجه به بررسی‌های انجام شده در ایران انجام نشده است. در تحقیق حاضر ابعاد و مولفه‌های الگوی استعدادیابی در کتابداران که بر اساس تئوری داده بنیاد به دست آمده عبارتند از: (پدیده مرکزی شامل مولفه‌ها و ابعاد مفهوم استعدادیابی در کتابداران دانشگاهی؛ شرایط علی شرایطی که باعث وجود آمدن یا تسهیل و تسریع در به وجود آمدن پدیده مرکزی می‌شود؛ شرایط زمینه‌ای متغیرهای کلانی که باعث تأثیر یا عدم تأثیر راهبردها می‌شوند؛ عامل مداخله‌گر: یعنی شرایط و عواملی که باعث اخلاص در فرایند کار می‌شوند؛ راهبردها: اقدامات یا کنش‌هایی که با پدیده محوری در ارتباط هستند؛ و در نهایت نتایج و پیامدها: نتایج و پیامدهایی که استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به دنبال خواهد داشت) که به شرح زیر استخراج شده است: مولفه‌هایی مانند شناسایی و انتخاب استعداد، بکارگیری و جذب استعداد و ارزیابی و توسعه استعداد جزء اجزای اصلی مفهوم استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی یعنی پدیده مرکزی هستند. این یافته متناسب با پژوهش نصیری و جهانیان (۱۳۹۷)، آسیگز (۲۰۱۹) و لینچ (۲۰۰۷) می‌باشد.

همچنین شرایط علی که باعث توسعه یا عدم توسعه استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی می‌شوند و باید مورد توجه قرار بگیرند، عبارتند از استعداد محوری در دانشگاه، و ارزش و جایگاه حرفه کتابداری در امور پژوهشی که لزوم برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری مناسب را در این حوزه بسیار چشمگیر کرده است. از طرفی توجه به عوامل و شرایط زمینه‌ای که می‌تواند همه ابعاد و مولفه‌های استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی را تحت تأثیر قرار دهد، ضروری است. این شرایط زمینه‌ای شامل؛ فراهم شدن بسترهای قانونی، اهداف و چشم‌انداز دانشگاه و مسائل اقتصادی و اجتماعی می‌باشند. در این بین راهبردهایی توسط خبرگان پیشنهاد شده‌اند که در کنش با استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی هستند که شامل؛ تجزیه و تحلیل جامع شغل کتابداری، رویکرد مناسب دانشگاه به کتابداران مستعد، و توسعه فرآیند آموزش کتابداران دانشگاهی می‌باشد. شرایط و عوامل دیگری نیز وجود دارند که تحت عنوان متغیر یا عامل مداخله‌گر نام برده می‌شوند، این عامل بر رابطه بین پدیده مرکزی (استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی) و راهبردها و همچنین رابطه بین پیامدها و راهبردها، تأثیر گذار می‌باشد یا به اصطلاح نقش مداخله‌گر را ایفا می‌کنند، توجه به این عامل در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بسیار حائز اهمیت است، این عامل شامل؛ توجه به شرایط محیطی می‌باشد. بدیهی است که در کلان شهرها و دانشگاه‌های بزرگ و با قدمت امکانات آموزشی و جذب کتابداران متخصص نسبت به شهرهای کوچک بیشتر فراهم است، ولی لزوم آموزش کتابداران دانشگاهی سایر شهرها و دانشگاهها و کلاً روزآمد سازی اطلاعات کتابداران فعلی در بستر فناوری اطلاعات نیز مهم است. در این پژوهش پیامدها و نتایجی شامل؛ شکوفایی فردی استعداد‌های کتابداران، ارتقا کتابخانه و موفقیت دانشگاه، و در دنبال آنها رشد و توسعه کشور شناسایی شدند. در مجموع این یافته‌ها متناسب با پژوهش‌های نصیری و جهانیان (۱۳۹۷)، آسیگر (۲۰۱۹) و رودمبو و مافستا (۲۰۱۵) می‌باشد.

در نتیجه می‌توان بر اساس این پژوهش بیان کرد که استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی از سمت مداخله در فرآیندهای مدیریتی به سوی بهینه سازی فرآیند استعدادیابی در کتابداران حرکت می‌نماید. بدین صورت که بخش استعدادیابی در دانشگاه‌ها می‌تواند به منظور اثربخشی فرآیندهای استعدادیابی در کتابداران، اقدام به طراحی و اجرای فرآیندها، قوانین، ایجاد مکانیزم‌ها یا هر نوع مداخله دیگری در جهت ایجاد و تقویت استعدادیابی در کتابداران کند. این مسئله باعث ارتقای استعدادیابی در بین کتابداران و به تبع آن اثربخشی فرآیندهای استعدادیابی در دانشگاه خواهد شد.

لزوم توجه همه جانبه به همه ابعاد و مولفه‌های الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری سبب توسعه یکپارچه و اثربخش کتابخانه‌های دانشگاهی کشور در زمینه استعدادیابی می‌شود. امید است با استفاده از الگوی ارائه شده در این پژوهش و فراهم آوردن شرایط مناسب، توجه به مبحث علمی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی توسط سیاست‌گذاران نظام آموزشی کشور به خصوص در نظام دانشگاه‌های دولتی بهبودیابد و این دانشگاه‌ها بتوانند با استفاده از این الگو، زمینه‌های

جذب و در نتیجه شناسایی هر چه بهتر کتابداران را در این دانشگاه‌ها فراهم ساخته و گام مهمی در راستای اهداف آموزشی و پژوهشی خود بردارند.

### پیشنهاد‌های پژوهش

- با توجه به ابعاد استخراج شده پیشنهاد می‌شود دانشگاه با شناسایی فرآیندهای مربوط به استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌ها و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های آن به نیازسنجی، طراحی و ارتقای استعدادیابی متناسب با ابعاد و مؤلفه‌های ذکر شده مبادرت ورزد.
- پیشنهاد می‌شود که نتایج این تحقیق جهت توسعه استراتژیک استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سطح عملیاتی به کار گرفته شود تا بتوان شاهد ارتقاء، شکوفایی و بلوغ دانشگاه‌ها در حوزه کتابداری و کتابخانه‌ها باشیم.
- پیشنهاد برای مطالعات آتی
- بررسی اثر بخشی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه‌های دولتی
- شناسایی و تحلیل عوامل و موانع تأثیر گذار بر استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. این کار به توسعه و بسط هر چه بیشتر الگوی استخراجی در این مقاله کمک می‌کند.

### منابع

- بنکداری، نسرین؛ مهران، گلناز؛ ماهر و زاده، طیبه و هاشمی، سید عباس (۱۳۹۵). "ویژگی‌های استاد شایسته در آموزش عالی ایران: یک مطالعه کیفی". فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۷(۱)، ۱۱۷-۱۳۷.
- حریری، نجلا؛ تبریزی، ناهید (۱۳۹۵). مدیریت استعداد و چانشین پروری در کتابخانه‌ها: مطالعه موردی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی مستقر در شهر تهران". فصلنامه دانش شناسی (علوم کتابداری، اطلاع رسانی و فن آوری اطلاعات)، ۹(۳۳)، ۲۷-۳۵.
- حسینی، شهیده؛ ابوالقاسمی، محمود؛ بدالهی فارسی، جهانگیر و رضایی زاده، مرتضی (۱۳۹۷). طراحی الگوی شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها (مورد: دانشگاه شهید بهشتی). فصلنامه آموزش عالی ایران، ۹(۱)، ۱۲۳-۱۶۷.
- رمضانی، رضا (۱۳۸۱). مشکلات کنونی دانشگاه‌ها و نظام توسعه علمی کشور. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی کشور، ۸(۳)، ۳۷-۶۲.

رومیانی، یونس (۱۳۹۸). طراحی الگوی استعدادیابی و استعدادگزینی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های جامع با تراز عملکرد منطقه‌ای (مورد: دانشگاه لرستان). پایان نامه دکتری رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران

سلیمی، قاسم؛ حیدری، الهام و کشاورزی، فهیمه (۱۳۹۴). شایستگی‌های اعضای هیات علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری، فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۳ (۷)، ۸۵-۱۰۳.

فلاح نوش آبادی، مهدی؛ خادم، سیدمهدی؛ مکاریان، سعید (۱۳۹۳). "مدیریت استعداد و حفظ منابع انسانی مستعد" (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی کاشان). کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱. تهران:

موسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا، <https://www.civilica.com/Paper->

مهری، داریوش، ابوالقاسمی، محمود؛ قهرمانی، محمد؛ محجوب، حسن (۱۳۹۷). "شناسایی عوامل مؤثر بر

توسعه راهبردی استعدادها". مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی. ۸ (۳۳)، ۶۳-۸۹

مصدق، هادی؛ زین آبادی حسن رضا؛ بهرنگی، محمدرضا و عبداللهی، بیژن (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی فرایند

جذب هیات علمی در دانشگاه‌های دولتی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. فصلنامه پژوهش‌های

مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۸ (۳)، ۱۸۳-۲۱۰.

نصیری، مهدی، جهانیان، رمضان (۱۳۹۷). "نقش خلاقیت در مدیریت آموزشی". مطالعات کاربردی در علوم

مدیریت و توسعه، ۲۳۶، ۲۴-۱۹.

## References

- Al Arris, Akram; Cascio WayneF.; Paauwe,Japp(2014) "Talent management: Current theories and future research directions". *Journal of World Business* 49(2014), 173-179
- Acikgoz, Y. (2019). "Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration" *Human Resource Management Review*, 29(1), 1-13.
- Berger, L. A., & Berger, D. R. (2010). *The talent management handbook: Creating a sustainable Competitive advantage by selecting, developing, and promoting the best people*: McGraw Hill Professional.
- Bhatt, M. P., & Behrstock, E. (2010). *Managing Educator Talent: Promising Practices and Lessons from Midwestern States*. Learning Point Associates.
- Cobb, A. (2011). Driving Competitive Advantage for Your University with Talent Management. Available at: <http://dev-new.universitybusiness.com:8080/article/driving-competitive-advantage-your-university-talent-management>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304-313.
- Hewitt, A. (2012). Higher Education Survey: The State of Human Resources Effectiveness. Retrieved from: <https://docplayer.net/6973330-2012-higher-education-survey.html>



- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16(2), 139-154.
- Lynch, D. (2007). Can higher education manage talent? Retrieved June, 11, 2009. <https://www.insidehighered.com/views/2007/11/27/can-higher-education-manage-talent>
- Malmgren McGee, D., & Hedström, L. (2016). *Talent management-A study of attitudes among employees*. Master's Thesis course, MBA program, Blekinge Institute of Technology, School of Management.In.
- Meyers, M. C., & Van Woerkom, M. (2014). The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *Journal of World Business*, 49(2), 192-203
- Phillips, D. R., & Roper, K. O. (2009). A framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(1), 7-16.
- Rudhumbu, N., & Maphosa, C. (2015). "Implementation of talent management strategies in higher education: evidence from Botswana". *Journal of Human Ecology*, 49(1-2), 21-32.
- Schuler, R. S. (2015). The 5-C framework for managing talent. *Organizational Dynamics*, 44(1), 47- 56.
- Schweyer, A. (2010). *Talent management systems: Best practices in technology solutions for recruitment, retention and workforce planning*: John Wiley & Sons.
- Tyagi, Sh., & Gurinder, S. & Tripti, A. (2017) *Talent Management in Education Sector*. *International Journal on Cybernetics & Information*. Vol.6, No.1/2
- Ulrich, D., & Smallwood, N. (2012). What is talent? *Leader to leader*, 2012(63), 55-61.