

Presenting a talent identification model for librarians of university libraries affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology: Grounded theory study¹

Farideh Jafari², Zohreh Mirhosseini³ and Ahmad Saeedi⁴

Received: Sept.2.2020

Accepted: Jan.19.2020

Abstract

This research was conducted with the aim of presenting a talent identification model in librarians of university libraries and identifying the dimensions and components of talent identification in librarians of university libraries in order to improve the current situation. The present study was applied in terms of purpose and qualitative in terms of data type. A Grounded Theory approach was used in this study. Participants included 15 experts in the field of talent identification for librarians of university libraries who were selected by purposeful sampling and principle of theoretical saturation. The data collection tool was semi-structured interviews. Data were analyzed using MAXQDA2018 software in three stages of open coding, axial coding and selective coding. Data validation was done using the verification method by the contributors. Based on the findings of the research, the dimensions and components of talent identification model in librarians of university libraries were identified in six categories: central phenomenon dimension (talent identification in librarians includes identifying and selecting, employing and recruiting and evaluating and developing talent), causal conditions dimension (axial talent, value and position of librarianship profession), contextual conditions dimension (legal contexts, goals and prospects, and economic and social issues), intervening factor dimension (economic and political conditions and the atmosphere in society), strategies dimension

1. The present article is part of the doctoral dissertation on Information Science and Knowledge with concentration in Retrieve Information and Knowledge.

2. Doctoral student in Knowledge and Information Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3. Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Tehran North Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. *Corresponding author:* ✉ z_mirhosseini@iau-tnb.ac.ir

4. Department of Statistical Research and Information Technology, Institute for Research and Planning in Higher Education, Tehran, Iran.

(comprehensive analysis of librarianship jobs, appropriate university approach to talented librarians and development of librarianship education process) and consequences dimension (individual flourishing of librarianship talents, promotion of library position in the university and growth and development of the country). Using an appropriate model and providing the conditions mentioned in the model obtained based on the opinion of experts in public universities can improve the talent of librarians for the country's university system, thus leading to a better education and research in the country.

Keywords: Talent, Librarians-talent identification, University libraries, Ministry of Science, Research and Technology.

Introduction

In recent years, the comprehensive expansion of human capital concept has overshadowed the human capital. Lucidly, knowledge is one of the intertwined component in the human resource being taken into consideration. Therefore, the development of knowledge is considered the most important foundation of human civilization, dealing with complex organizational issues that requires human knowledge and talent rather than advanced equipment. Undoubtedly, recruiting and hiring talented and competent human resource in organizations is an essential issue, however some researches illustrate that many organizations confront serious challenges in this area and to some extent do not have the required capability of recruiting and retaining talented staff as organizational assets.

One of the goals of talent identification and talent management is to coordinate the existing talented sources of the organization with the future required talents. Another aim is to facilitate training and positioning the right staff for suitable positions at the proper time to work as expected which as result will solve the probable operational and strategic challenges that the organization may face. Therefore, in the arena of knowledge, leading human resource in an organization with abundant emphasize on talented is crucial for successful organization and li like any other organization, are no exception (Rothwell, 2011). Academic developments are affected by rapid global changes such as technological developments. Meanwhile, evolution in information and communication technology; are powerful wave in this field to mention. These developments brought out some divers problems for the universities challenging integrity and conventional function of universities (Ramazani, 2002). Public universities, among educational institutions, have always paid

attention to education, research, production of science and technology, training experts, understanding and responding to social demands, scientific developments, cultural and industrial foundations. These institutions have been trying to achieve these goals and missions at national level.

In this regard academic librarians have key a role. In an interview with experts related to the recruitment of librarians in public universities, the findings indicate that the most important concern of these universities at the time is to provide the necessary conditions for attracting academic elites and selecting competent educated individuals among university applicants. They believed that some of the motivational, situational and personal issues may be less attracted to the elite librarians of the university or, in other words, prefer other library centers rather universities` (Hariri & Tabrizi, 2016).

Numerous studies emphasize the need for talent management and talent identification in higher education and state that universities and higher education institutions in the field of talent management are moving with a significant lag compared to the industry (Hewitt, 2012, Lynch, 2019, Meyers & Woerkom, 2014). The reason for this is that the industry-specific view of talent management as a relatively new and pristine opportunity to gain a competitive advantage and improve the organization's talent status and the lack of this viewpoint in public centers and higher education centers (Cobb, 2019). Having a strong set of high-capacity talents with appropriate psychological characteristics is necessary and of great importance for universities and higher education centers in order to achieve a competitive advantage. Moreover, along with the mentioned challenges, the high rate of change and the complexity of activities in higher education, have driven universities to identify and attract scientific talent in order to adapt to these changes and gain a competitive advantage. Since this move has turned into a competition of attraction for talents in higher education institutions, librarians' talent identification and talent selection in higher education has been neglected and no research has been done in this regard, so the present study seems to be an important issue for the universities that are comprehensive, medium and far from the center.

Considering the above problems and considering that most of the previous researches in the field of academic talent management have focused on the concepts of development and maintenance; less attention has been paid to the concept of identifying and attracting talents in the university. Reviewing the literature, there is not a comprehensive model for talent identification and talent selection of librarians in universities and higher education centers of the

country. The issue of identifying and attracting librarianship talents in public universities requires special attention. Therefore, this study seeks to provide a model for librarians' talent identification in public universities by mentioning the details of the dimensions and components of the issue according to the experts.

Methodology

This research is an applied study by purpose; and in terms of data collection is qualitative and its implementation is based on grounded theory. The reason for using the grounded theory is that by employing texts and verbal expressions extracted from the interviews, theories are developed. The purpose of this method is to develop a model or theory in the form of a set of related hypotheses that is obtained through continuous comparison of data and has a high level of abstraction (Ferasatkah, 2016). In this condition, the theory is discovered and proven by regularly collecting information and analyzing the data that emerges from the phenomenon (Strauss & Carbin, 2012).

Participants are selected through snowball sampling technique composed of experts in the field of talent identification for the librarians of university libraries affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology. Sampling process continued until the theoretical saturation point. In fact, sampling was stopped reaching the theoretical saturation point, having the same information from the sources, in the findings. In other words, the continuation of the interview did not add new code to the research process. In this study, 15 experts were selected based on the principle and rule of theoretical saturation of experts. Data collection tools included review of texts and semi-structured interviews which were used to for the interview after validation. The total duration of the interviews was 750 minutes. The interviewees were selected based on their knowledge of the research topic. Data from each interview was analyzed using MAXQDA2018 software. In the process of qualitative data analysis, a three-step coding process including open, axial and selective coding was used, which is specific to the method of qualitative research of grounded theory. Reviewing the research data by the participants, the findings were validated.

Findings

Table 1. Dimensions, components and subcomponents of the talent identification model of the librarians in university

Dimensions	Components	Sub-components
Central phenomenon	Identify and select talent	Functional features
		Moral-value characteristics
		Skills characteristics
		Process indicators
	Employ and attract talent	Resources for attracting talent
		How to use talent
Talent assessment and development	Vocational training	
	Access capabilities and capabilities	
Causal conditions	Central talent in the university	Proper human resource management
	The value and position of the library profession in the university	Support of senior managers
		Gain a competitive advantage for the university
		Development of new technologies in librarianship and the need for empowering and specializing personnel
		Knowledge management through the library
Background conditions	Legal contexts	politics
	University goals and vision	Terms and Conditions
		The position of the university in the higher education system
		Align the library with the missions and missions of the university
	Economic and social issues	Economic considerations
Socio-cultural considerations		
Intervening factors	Economic and political conditions of society	Economic and political conditions of society
	The atmosphere of the university	The atmosphere of the university
Strategies	Comprehensive analysis of librarianship jobs	Basic Duties of University Library Librarians
		Job Characteristics of University Library Librarians
		Skills required for the job of librarian
	Appropriate university approach to talented librarians	Occupational factors
		Create organizational appeal
		Motivational mechanisms
	Development of the process of training academic librarians	Educational design and planning
		Execution of trainings
Consequences and results	Individual flourishing of librarianship talents	Educational monitoring and evaluation
		Educational effectiveness
	Library upgrades and university success	Individual development
		Career achievements
		Maintain and create a competitive advantage
Growth and development of the country	Cost management	
	Promoting the academic status of the university	
		Maintaining talented forces
		Economic, scientific and cultural development of the country
		Preserving the social capital of the community

Based on semi-structured interviews with experts and codes extraction; 6 dimensions, 15 components and 39 sub-components for the main category - namely talent identification for librarians of university libraries - were implemented and extracted from the interviewees.

According to the dimensions, components and sub-components of the extracted, the proposed model for talent identification in librarians of academic libraries is as follows:

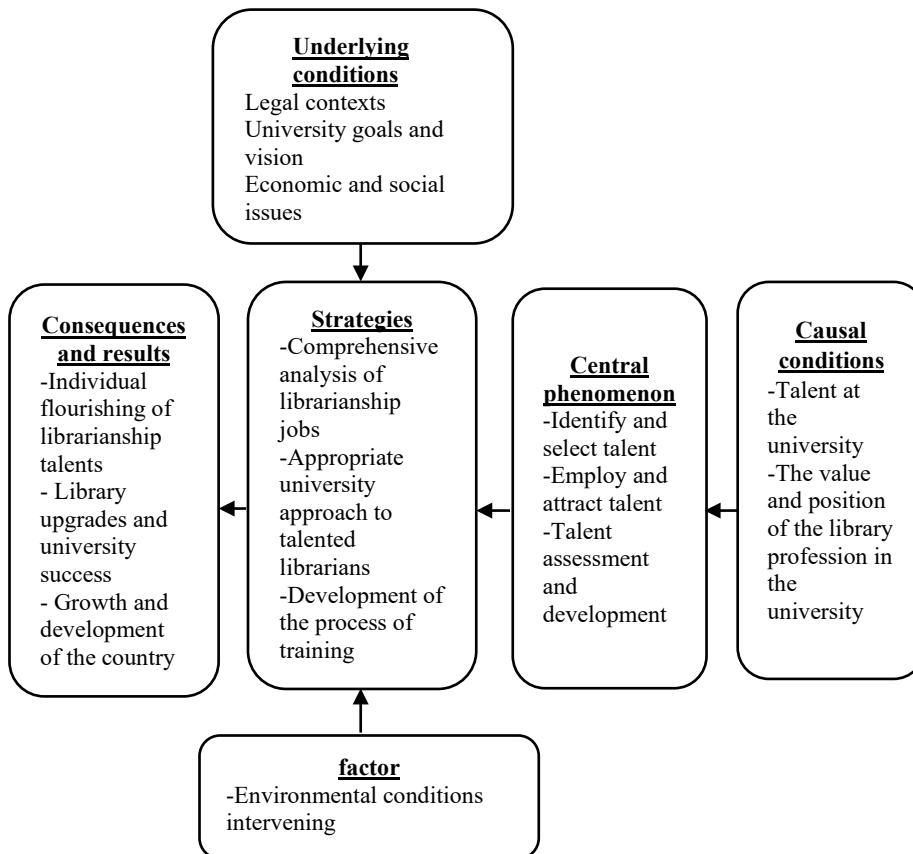


Fig 1. Talent identification model in academic library librarians based on grounded theory

Discussion

Dimensions and components of the talent identification model for librarians of academic libraries affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology based on grounded theory were including: Central phenomenon: components and dimensions of the concept of talent identification in academic library librarians; causal conditions: conditions that cause or facilitate and accelerate the emergence of the central phenomenon; context conditions: large variables that affect or do not affect strategies; factors Intervener: if the conditions and factors that cause disruption; strategies: actions or actions that are related to the central phenomenon, and finally the results and consequences: results and consequences that talent search in academic library librarians.

Components such as talent identification and selection, talent recruitment, and talent evaluation and development are key components of the concept of talent identification in academic library librarians. This finding is consistent with the research of Nasiri & Jahanian (2018), Acikgoz (2019) and Lynch (2019). Also factors that cause the development or non-development of talent identification for academic library librarians and should be considered, are the central talent in the university and the value and position of the library profession in the university, which has made the need for proper planning and policy in this area very significant. On the other hand, it is crucial to pay attention to the underlying factors and conditions that can affect all aspects and components of talent identifications. These underlying conditions include; Legal contexts, goals and perspectives of the university and economic and social issues.

Meanwhile, there are strategies that deal with talent identification for academic library librarians, including; comprehensive analysis of librarianship is the appropriate approach of the university to talented librarians and the development of the training process for university librarians. There are other conditions and factors that are called variables or intervening factors, these factors influence the relationship between the central phenomenon (talent identification for academic library librarians) and strategies, as well as the relationship between outcomes and strategies, or the so-called intervening role. It is important to pay attention to these factors in planning and policy making talent identification, the factor includes environmental conditions.

In this study, the consequences and results include; Individual flourishing of librarianship talents, library upgrades and university success and the growth and development of the country. Overall, these findings are consistent with the studies of Nasiri & Jahanian (2018), Zainuddinibidmashki & et al (2014), (2016) Jabari, & etal, (2017) Ebrahimi & et al, Acikgoz (2019) and Rudhumbu & Maphosa (2015).

Finally, it can be said that the need for comprehensive attention to all dimensions and components of the talent search model for librarians of

university libraries affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology leads to integrated and effective development of university libraries in the field of talent search.

Research suggestions

- Universities should undertake need assessment, design and development of the talent identification plan through relevant identification processes for academic librarians
- Regarding operational level, implementing the model in public universities for developing the strategy of talent identification among academic librarians in order to achieve prosperity, flourishing and promotion in university libraries.

ارائه الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: مطالعه زمینه‌ای^۵

فریده جعفری^۱، زهره میرحسینی^{۲*} و احمد سعیدی^۳

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های استعدادیابی در این کتابداران و ارتقای وضعیت موجود انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها کیفی بود و بر اساس نظریه زمینه‌ای انجام شد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش بر اساس قاعده و اصل اشباع نظری شامل ۱۵ نفر از افراد صاحب‌نظر و خبرگان در دسترس در حوزه استعدادیابی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA2018 در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی تجزیه و تحلیل شد و اعتبارسنجی داده‌ها با استفاده از روش تأییدپذیری توسط مشارکت‌کنندگان صورت گرفت. بر اساس یافته‌های پژوهش، ابعاد و مؤلفه‌های الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در شش بعد شامل پدیده مرکزی (استعدادیابی در کتابداران شامل شناسایی و انتخاب، به‌کارگیری، جذب، ارزیابی و توسعه استعداد)، شرایط علی (استعدادمحوری، ارزش و جایگاه حرفه کتابداری)، شرایط زمینه‌ای (بسترهای قانونی، اهداف و چشم‌اندازها و مسائل اقتصادی و اجتماعی)، عامل مداخله‌گر (شرایط اقتصادی و سیاسی و فضای حاکم بر جامعه)، راهبردها (تجزیه و تحلیل جامع شغل کتابداری، رویکرد مناسب دانشگاه به کتابداران مستعد و توسعه فرایند آموزش کتابداری) و پیامدها (شکوفایی فردی استعدادها، ارتقای موقعیت کتابخانه در دانشگاه برای رشد و توسعه کشور) شناسایی شد. استفاده از الگویی مناسب و فراهم آوردن شرایط اشاره شده در الگوی به‌دست آمده بر اساس نظر خبرگان در دانشگاه‌های دولتی می‌تواند استعدادیابی کتابداران

۵. مقاله حاضر بخشی از رساله دکترای تخصصی علم اطلاعات و دانش‌شناسی، گرایش بازیابی اطلاعات و دانش است.

۶. دانشجوی دکترای علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران: f.jafari39@yahoo.com

۷. دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: z_mirhoseini@iau-tnb.ac.ir

۸. استادیار گروه پژوهش‌های آماری و فناوری اطلاعات، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران، ایران:

a_saidee@irphe.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۶/۱۲ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۳۰

کتابخانه‌ها را برای نظام دانشگاهی کشور ارتقا بخشد و در نتیجه، به پیشبرد بهتر آموزش و پژوهش در کشور منجر شود.

کلید واژگان: استعداد، کتابداران، استعدادیابی، کتابخانه‌های دانشگاهی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

مقدمه

از آنجا که در سال‌های اخیر مفهوم منابع انسانی جای خود را به سرمایه انسانی داده است و توسعه دانش مهم‌ترین بنیاد تمدن بشری تلقی می‌شود، رویارویی با مسائل پیچیده سازمانی بیش از آنکه به ابزارآلات پیشرفته نیاز داشته باشد، به دانایی و استعداد بشری نیاز دارد. بی‌شک، جذب و استخدام نیروی انسانی مستعد و شایسته در سازمان‌ها از مسائل ضروری به‌شمار می‌رود، اما تحقیقات نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها در این زمینه با مشکل مواجه هستند و در جذب، حفظ و نگهداری نیروها به‌عنوان سرمایه‌های سازمانی توانایی لازم را ندارند.

استعداد طبیعی در ذات انسان است و معمولاً به‌صورت طبیعی در افراد وجود دارد. این نوع از دارایی دانشی در هر سازمان قابلیت کسب و ساخت ندارد و مدیریت آن دشوار است، اما باید آن را شناسایی کرد و پرورش داد. هنگامی که حوزه کاری مشخصی به مقدار زیاد به استعداد طبیعی بستگی دارد، باید به فرایندهای منابع انسانی به‌منظور جذب، انگیزش و نگهداری استعداد مورد نیاز تکیه کرد (Milton & lambe, 2018). می‌توان گفت که یکی از اهداف استعدادیابی و مدیریت استعداد، هماهنگ کردن استعدادهای موجود در سازمان با استعدادهای مورد نیاز (آتی) است و هدف دیگر آن کمک به تربیت و تأمین کارکنان مناسب در سمت‌های مناسب و در زمان مناسب برای انجام دادن صحیح کارها به‌منظور برطرف کردن چالش‌های عملیاتی و استراتژیکی است که سازمان با آن مواجه است. بنابراین، توجه به استعداد و نقش آن در پیشبرد امور اهمیت بسزایی دارد. سازمان‌های آموزشی نیز مانند هر سازمان دیگری از این قاعده مستثنا نیستند (Rothwell, 2011).

بررسی تحولات دانشگاه‌ها در سطوح ملی و جهانی باید مد نظر باشد. تحولات دانشگاهی متأثر از دگرگونی‌های پرشتاب جهانی مانند تحولات ناشی از فناوری‌ها به‌ویژه تحولات فناوری اطلاعات و ارتباطات و موج توانمند جهانی شدن است. این تحولات به‌صورت مشکلات گوناگون در برابر دانشگاه‌ها ظاهر می‌شود. در واقع، مشکلات عدیده میان و کارکرد دانشگاه‌های مرسوم را دچار چالش می‌کند (Ramazani, 2002). از میان سازمان‌های آموزشی، دانشگاه‌های دولتی به‌عنوان مهم‌ترین بخش آموزش عالی کشور همواره آموزش، پژوهش، تولید علم و فناوری، تربیت نیروی انسانی متخصص، رفع نیازهای کشور و ارتقا و توسعه بنیادهای علمی، فرهنگی و صنعتی در سطوح ملی را سرلوحه کار خود قرار داده‌اند و از تمام امکانات موجود برای برآورده ساختن این اهداف و رسالت‌ها استفاده می‌کنند. یکی از مهم‌ترین مسائل مد نظر دانشگاه‌ها که زمینه‌ساز عملیاتی کردن اهداف یادشده است، جذب افراد مستعد و

توانمند در زمینه‌های گوناگون برای ارائه خدمات علمی شامل خدمات آموزشی و پژوهشی در دانشگاه است. کتابخانه‌های دانشگاه‌ها نیز از آموزش و پژوهش حمایت می‌کنند. کتابخانه‌های دانشگاهی از هویت مضاعفی در سازمان دانشگاه برخوردارند، زیرا از یک سو از نظر سیاستگذاری، مجموعه‌سازی و مسائل مالی به بخش اداری دانشگاه وابسته هستند و از سوی دیگر، در حوزه آموزش به دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی خدمات علمی و پژوهشی ارائه می‌دهند (Mirhosseini & Shabani, 2015).

نقش کتابداران دانشگاهی در این میان حایز اهمیت است. در مصاحبه‌ای که با مسئولان مرتبط با جذب کتابداران در دانشگاه‌های دولتی صورت گرفته است، آنها مهم‌ترین دغدغه حال حاضر دانشگاه‌ها را فراهم‌سازی شرایط لازم برای جذب نخبگان دانشگاهی و انتخاب افراد شایسته علمی از میان متقاضیان ورود به دانشگاه ذکر کرده و اظهار داشته‌اند که به دلیل پاره‌ای از مسائل انگیزشی، موقعیتی و شخصی، ممکن است نیروهای نخبه کتابداری کمتر جذب دانشگاه بشوند یا به عبارتی، آنان سایر مراکز کتابخانه‌ای را به دانشگاه‌ها ترجیح بدهند (Hariri & Tabrizi, 2016).

از مهم‌ترین مسائل و چالش‌های موجود در زمینه جذب نیروهای مستعد در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی می‌توان به اندازه دانشگاه، مقاطع بالای تحصیلی در دانشگاه، فراهم‌سازی شرایط پژوهشی خارج از دانشگاه، میزان ارتباط با صنعت، تمایل به پیشرفت شخصی و شهرت دانشگاهی اشاره کرد. با وجود اهمیتی که مدیریت استعداد در اثربخشی سازمانی دارد، استراتژی‌های مدیریت استعداد به‌منظور پشتیبانی از عملیات سازمانی در کتابخانه‌های آموزش عالی به‌ندرت استفاده شده است (Bhatt & Behrstock, 2018). در پژوهش‌های زیادی بر لزوم نیاز به مدیریت استعداد و استعدادیابی در آموزش عالی تأکید و بیان شده است که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در زمینه مدیریت استعداد با تأخیری چشمگیر نسبت به صنعت در حرکت هستند (Hewitt, 2012; Lynch, 2019; Meyers & Woerkom, 2014). که دلیل این امر نوع نگاه خاص صنایع به مدیریت استعداد به‌عنوان یک فرصت نسبتاً جدید و بکر به‌منظور کسب مزیت رقابتی و بهبود وضعیت استعدادهای سازمان و نبود این دیدگاه و نگاه در مراکز دولتی به‌صورت عام و در مراکز آموزش عالی به‌صورت خاص است (Cobb, 2019). بدون شک، داشتن مجموعه‌ای قوی از استعدادهایی با ظرفیت بالا و دارای ویژگی‌های روانشناختی مناسب، در دستیابی به مزیت رقابتی برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ضروری است و اهمیت بسیاری دارد. چالش‌های مذکور به دلیل سرعت بالای تغییر و پیچیدگی فعالیت‌ها در آموزش عالی، دانشگاه‌ها را به شناسایی و جذب استعدادهای علمی به‌منظور هماهنگی با این تغییرات و کسب مزیت رقابتی ملزم کرده است. از آنجایی که حرکت در مسیر شناسایی و جذب نیروهای نخبه به جنگ جذب استعدادهای در مؤسسه‌های آموزش عالی تبدیل شده، استعدادیابی و استعدادگزینی کتابداران نیز در آموزش عالی مغفول مانده و تا به حال تحقیقی در این زمینه صورت نگرفته است. لذا، پژوهش حاضر می‌تواند موضوعی مهم برای دانشگاه‌های جامع، متوسط و دور از مرکز باشد.

با توجه به مشکلات یادشده و اینکه بیشتر پژوهش‌های انجام شده در زمینه مدیریت استعدادهای دانشگاهی حول مفاهیم توسعه و نگهداشت بوده و کمتر به مفاهیم شناسایی و جذب استعدادهای دانشگاه پرداخته شده است و همچنین بررسی ادبیات مربوط نشان‌دهنده نبود الگویی جامع برای استعدادیابی و استعدادگزینی نیروهای کتابداری در دانشگاه و مراکز آموزش عالی کشور است، موضوع شناسایی و جذب استعدادهای کتابداری در دانشگاه‌های دولتی مستلزم توجهی خاص است. بنابراین، در این پژوهش تلاش شد تا الگویی برای استعدادیابی کتابداران در دانشگاه‌های دولتی با ذکر جزئیات مربوط به ابعاد و مؤلفه‌ها بر اساس نظر خبرگان ارائه شود.

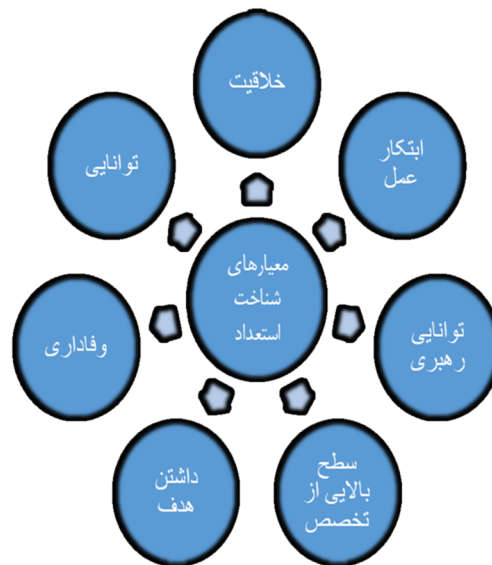
اجرای فرایند مدیریت استعداد و استعدادیابی در دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی می‌تواند در افزایش عملکرد سازمانی این مؤسسه‌ها نقش چشمگیری داشته باشد. در این میان، کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی با توجه به موقعیت استراتژیک آنها در حمایت از آموزش و پژوهش و تقویت آنها، به‌منظور پیاده‌سازی رویکرد مدیریت استعداد اهمیت بسیاری دارند. زمانی که نیروهای شایسته و با استعداد شناسایی و برای شناسایی این افراد نیز شاخص‌ها و استراتژی‌های کاربردی به کار گرفته شوند، به‌خودی‌خود زمینه لازم برای جذب مناسب و مطلوب کتابداران و توسعه و نگهداشت آنها فراهم می‌شود. بنابراین، شناسایی استعدادهای علمی نه تنها می‌تواند جذب هر چه بهتر افراد متقاضی را به دنبال داشته باشد، بلکه موجب می‌شود که اهداف کاری سازمان در کتابخانه‌های دانشگاهی بهتر محقق شود؛ به‌عبارت‌دیگر، داشتن الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مزیت رقابتی به دنبال دارد و نیروهای مستعد برای جذب در این دانشگاه‌ها ترغیب می‌شوند. از این‌رو، با توجه به نتایج این پژوهش، نظام دانشگاهی کشور می‌تواند یک الگوی استعدادیابی برای شناسایی و جذب کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در اختیار داشته باشد که این الگو به‌عنوان یک منشور برای کلیه ذینفعان نیز کاربرد خواهد داشت. همچنین با توجه به این الگو، ابعاد و مؤلفه‌های استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی برای نظام دانشگاهی کشور شفاف‌تر می‌شود.

مبانی نظری و پیشینه

استعداد به‌عنوان قابلیت در افرادی در سازمان که می‌توانند به‌واسطه کمک و مشارکت کوتاه‌مدت خود یا با نشان دادن سطح بالای توان خود در بلندمدت موجب تفاوت در عملکرد سازمانی شوند، در نظر گرفته می‌شود. همچنین استعدادهای اغلب به‌عنوان افرادی که از نظر فناوری با سوادند، در سطح جهانی عمل می‌کنند و از نظر عملکردی چابک هستند، تعریف می‌شوند. نظریه‌پردازان و محققان مختلف دیدگاه‌های متفاوتی در خصوص تعریف استعداد دارند (Mcdonnell, 2011).

از نظر اینگراهام و همکاران (Ingraham, Davidson & Yonge, 2018) استعداد را باید با سه عامل ویژگی‌ها، فعالیت‌ها و هدف‌ها شناسایی کرد. از یک سو، این شاخص‌ها به سبب ماهیت جهانی خود، شناسایی استعدادهای سازمانی را آسان‌تر می‌کنند و از سوی دیگر، دانش عمیق در کارکنان را نشان

می‌دهند. مدیریت استعداد به سازمان‌ها اطمینان می‌دهد که افراد شایسته و با مهارت‌های مناسب در جایگاه شغلی مناسب قرار داشته باشند. استعدادها معمولاً منبعی نادر هستند و همیشه استعدادهایی نهفته در سازمان وجود دارند که در صورت وجود داشتن شرایط مناسب شکوفا خواهند شد. مدیران قبل از استخدام افراد جدید در سازمان باید استعدادهای بالقوه کارکنان موجود را کشف کنند، زیرا دیدگاه بسیاری از مدیران ارشد ایجاد سازمانی پویا در شرایط رقابتی به‌منظور فراهم ساختن شرایط لازم برای شکوفایی استعدادهای نهفته است. حمایت مدیران ارشد از تصمیمات مدیر منابع انسانی می‌تواند به اجرای این روند سرعت بخشد. برای شناسایی استعدادهای موجود در سازمان می‌توان فرم‌هایی را طراحی کرد و با توزیع آن در میان کارکنان از قابلیت آنان آگاه شد. سوالات مطرح شده در این فرم می‌تواند در خصوص دوره‌های آموزشی طی شده، سطح تحصیلات، مهارت‌ها، سطح رضایت کارکنان و ... باشد (Seyedi & Hussein Mardi, 2012). آنچه اهمیت خاص دارد، شناسایی و مدیریت استعداد در سازمان‌هاست. سلدرنیک (Slneiderink, 2012) معیارهای شناخت استعدادها را به‌صورت شکل ۱ نشان داده است.



شکل ۱- معیارهای شناخت استعداد (Slneiderink, 2012)

استعدادیابی یا مدیریت استعداد به‌عنوان سیستمی برای شناسایی، استخدام، پرورش، ارتقا و نگهداری افراد مستعد، با هدف بهینه کردن توان سازمان به‌منظور تحقق نتایج کسب و کار تعریف شده است (Khaloundi & Abbaspour, 2013). مدیریت استعداد تسهیل، توسعه و پیشرفت مسیر شغلی افراد بسیار بااستعداد و ماهر در سازمان، با استفاده از دستورالعمل‌های تدوین شده منابع، سیاست‌ها و فرایندهاست. مدیریت استعداد یا مدیریت استعدادیابی را سرمایه‌گذاری در توسعه کارکنان، شناسایی

جانشین‌ها و افراد بااستعداد در سازمان و بالنده کردن آنان برای ایفای نقش‌های گوناگون تعریف می‌کنند (Sayadi, Mohammadi & Nikpour, 2013). یکی از متداول‌ترین مدل‌های ارائه شده در زمینه

مدیریت استعداد، مدل فیلیپس و راپر^۹ است که دربرگیرنده عوامل زیر است:

۱. جذب و شناسایی: شناسایی نه تنها شامل شناخت افراد بااستعداد درون سازمان، بلکه دربرگیرنده ارزیابی اساسی نقش‌های موجود توسط افراد و استعدادهاى مورد نیاز در تحقق‌پذیری آن نقش‌هاست.
 ۲. انتخاب (استخدام): امروزه، استفاده از روش‌های عینی سنجش عملکرد مانند ارزیابی‌های روانشناختی، مصاحبه‌های رفتاری، ارزیابی‌های شخصیتی و آزمون‌های دانش شغلی برای انتخاب و انطباق درست فرد با شغل متداول‌تر شده است.

۳. توسعه (ارتقا): به‌دلیل ویژگی‌های منحصر به‌فرد افراد بااستعداد، استراتژی‌های توسعه و بهسازی نیز باید بسیار خاص و ویژه باشند. در بحث بهسازی استعدادها مهم‌ترین نقش بر عهده مدیران عملیاتی (مدیران مستقیم افراد) است. مدیران هستند که باید درک کنند چه چیز موجب قوی‌تر شدن هر کارمند می‌شود. یکی دیگر از راه‌حل‌ها تشویق کارکنان به پذیرش مسئولیت در امر توسعه و بهبود فردی خویش است. برای مثال، می‌توان از کارکنان سؤال کرد که نیازمندی‌های بهبود و بهسازی خود را مطرح کنند. این عامل (سؤال از خود فرد در امر توسعه) موجب کشف استعدادهای پنهان نیز می‌شود.

۴. حفظ و نگهداری افراد مستعد: نگه داشتن کارکنان با نظام مدیریت عملکرد سازمان پیوند بسیار تنگاتنگ و نزدیک دارد. توجه به چالش‌ها و انتظارات نسل جوان برای نگهداشت آنها بسیار مهم است. افراد مستعد به سازمان فشار می‌آورند تا به‌طور دایم و مستمر توانمندی‌ها و قابلیت‌های آنان را بهبود ببخشند. در این خصوص، تدوین نوعی رویکرد شایسته‌سالاری یکی از راهکارهای اصلی است. بیشترین ترک خدمت افراد مستعد از سازمان‌ها، به‌دلیل بی‌توجهی مدیران به آنان است.

۵. درگیری و عجین شدن با شغل: عجین شدن با شغل به وسیله انرژی، مسخ شخصیت و ناکارآمدی در تضاد است. عجین شدن با شغل را حضور روانشناختی زمان انجام دادن کار و ایفای نقش سازمانی تعریف می‌کنند (Nasiri & Jahanian, 2018).

وقتی که سازمانی تصمیم می‌گیرد تا جای خالی افراد در سازمان را از طریق استعدادیابی پر کند، اولین مرحله در این فرایند تجزیه و تحلیل جامع شغلی است. این تجزیه و تحلیل ممکن است قبلاً به‌وسیله فرایند برنامه‌ریزی منابع انسانی، به‌ویژه زمانی که نیرویابی در یک سازمان امری نسبتاً عادی و شایع است، انجام شده باشد. زمانی که تجزیه و تحلیل شغلی انجام شده باشد، سازمان شاخص روشنی در زمینه شرایط خاص این کار دارد و هنگامی که شغل با ساختار کلی سازمان تناسب دارد، می‌توان فرایند نیرویابی را برای جذب نامزدهای واجد شرایط در جای خالی مشخص شده شروع کرد. یکی از نتایج استعدادیابی و انتخاب مؤثر، کاهش گردش مالی و افزایش روحیه کارکنان است. استخدام نامؤثر هزینه‌بر است و از آنجایی که

9. Phillips & Roper (2009)

استخدام افراد ضعیف ممکن است موجب عملکرد پایین یا ترک شغل شود، توجه به اجرای درست فرایند نیرویابی اهمیت بسیاری دارد. برای تدوین سیاست شفاف مدیریت استعداد و افزایش آگاهی از استعدادهای موجود و جانشینان، کلیه سازمان‌ها باید جلساتی منظم برای بررسی استعدادهای درخشان برگزار کنند (Nishad, 2013). از این نظر، دانشگاه‌های دولتی جزء جدایی‌ناپذیر نیستند و یکی از بخش‌های آن کتابخانه‌های دانشگاهی است که بی‌شک، استعدادیابی در میان کتابداران ضرورت دارد، کسانی که علم و هنر کتابداری را کسب کرده‌اند که شامل فراهم‌آوری منابع مورد نیاز، سازماندهی و فهرست‌نویسی، مدیریت مجموعه‌ها، ارائه خدمات مرجع و اشاعه اطلاعات است.

در حال حاضر، کتابخانه‌های دانشگاهی درک خود را برای نیاز به خدمات نوآورانه‌تر و ساختارهای سازمانی، که از خدمات جدید پشتیبانی می‌کنند، نشان می‌دهند، اما اتخاذ ذهنیت استعدادی پیامدهای بسیار گسترده‌تری برای این سازمان‌ها دارد، زیرا آنها به دنبال الهام‌بخشی، رشد و حفظ کارکنان جدیدی هستند که استخدام می‌کنند. با نگاه به برنامه استراتژیک دانشگاه یا بیانیه مأموریت بخش منابع انسانی در آموزش عالی، به احتمال زیاد، کتابداران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌ها برای دستیابی کالج یا دانشگاه به موفقیت پایدار در نظر گرفته می‌شوند. هر مرکز آموزشی بر پایه یک برنامه راهبردی عمل می‌کند، آینده مالی آن بر پایه طرح جمع‌آوری کمک مالی است و تسهیلات بدون یک برنامه جامع دانشگاهی ایجاد یا بازسازی نمی‌شود. بنابراین، ممکن است داشتن برنامه‌ای برای انتخاب و جذب استعدادهای بالقوه ارزش زیادی داشته باشد. بیشتر دانشگاه‌ها و مؤسسه‌ها در اقتصاد جدید ممکن است با توجه به هزینه‌های هنگفت جذب یک نامزد از خارج از مؤسسه، مدیر ارشد یا مدیر شایسته و بالقوه را بدون داشتن جایگزین مناسب از دست بدهند. کالج‌ها و دانشگاه‌ها، بیش از هر زمان دیگری، باید اطمینان حاصل کنند که فرد مناسب در موقعیت مناسب قرار گرفته است. نشان دادن این نوع ثبات در استعدادیابی، اعتماد به نفس را در ذینفعان داخلی و خارجی ایجاد می‌کند. دانشگاه‌هایی که برای برآورده ساختن نیازهای رهبری چالش ایجاد استعداد از درون را بپذیرند، بدون شک، در این فضای رقابتی در قیاس با مؤسسه‌های همکار از مزیت بسیاری برخوردارند (Meyers & Woerkom, 2014).

سه شیوه مدیریت استعداد برای روشن شدن این موضوع که چرا کتابخانه‌های دانشگاهی ایران به‌ویژه کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی باید به‌صورت جدی با تغییر پارادایم در استراتژی‌های مدیریت استعداد درگیر شوند، شامل موارد زیر است:

۱. برنامه‌های عملکرد و پاداش در آموزش عالی که قادر به حمایت از مدیریت استعداد مؤثر و قوی نیستند، زیرا فقط ۴۸ درصد از مؤسسه‌های آموزش عالی از فرایندهای مدیریت عملکرد روشمند برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان استفاده می‌کنند. همچنین از این ۴۸ درصد، حدود ۲۰ درصد به‌طور مداوم به این موارد توجه دارند: الف. این اطمینان وجود دارد که پاداش و شناسایی با دستیابی به اهداف عملکرد سازمانی، اداری و فردی ارتباط دارد؛ ب. تفاوت چشمگیری بین کارکنان با ظرفیت بالا و ظرفیت

پایین و کم وجود دارد؛ ج. همتراز کردن پاداش‌ها در قالب یک استراتژی کلی که شامل جبران خدمات، مزایا و فرصت‌های توسعه برای استعداد در مؤسسه‌های آموزش عالی است.

۲. تمرکز بر توسعه رهبری و جانشین‌پروری در آموزش عالی که این روند به دلایلی کند است.

۳. تعهد در زمینه نظارت بر به‌کارگیری استعداد در کتابخانه‌های دانشگاهی که همچنان کم است (Hewitt, 2012).

آسیگز (Acikgoz, 2019) پژوهشی با عنوان "استعدادیابی کارکنان و جست‌وجوی شغلی: به سوی یکپارچگی چند سطحی" و با هدف طراحی مدلی جامع برای جست‌وجوی شغل و استعدادیابی کارکنان انجام داده است. این مدل ضرورت تعامل بین عوامل سطح سازمانی و عوامل سطح فردی را در اثرگذاری بر پیامد فعالیت‌های استعدادیابی و جست‌وجوی شغلی نشان می‌دهد. بر اساس مدل مد نظر، تحت تأثیر ویژگی‌های شغلی و سازمانی، فعالیت‌های استعدادیابی به‌طور مشترک موجب آگاهی شغلی می‌شود که اولین گام در جذب افراد در سازمان است. در ادامه، بسته به موقعیت شغلی متقاضی، این جذب به اشتیاق و رفتار شغلی منجر می‌شود. مدل آسیگز همچنین بر ماهیت طولی فرایندهایی که افراد استخدام می‌شوند، تأکید دارد.

با توجه به پژوهش نصیری و جهانیان (Nasiri & Jahanian, 2018) با عنوان "راهنمای مدیریت استعداد در نظام آموزشی"، شناسایی افراد دارای استعداد بالقوه همیشه از جمله مسائل مورد اختلاف بوده است. دلایل زیادی در این خصوص وجود دارد که ناشی از عقیده مطلق یا نسبی بودن استعداد است. مدل‌های جدید بر نسبی بودن استعداد تأکید دارند. انتخاب استعدادها با نوع برنامه آموزشی که برای آنها طراحی می‌شود نیز مرتبط است. مدیریت استعداد در بخش آموزش اهمیت ویژه‌ای دارد، چرا که به‌مثابه سازمان‌های سرمایه‌انسان‌محور، علاوه بر مدیریت استعداد باید به شناسایی، رشد و توسعه استعدادها نیز مبادرت ورزند. ابراهیمی و همکاران (Ebrahimi, Aliko & Abbasi, 2017) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر مدیریت استعدادیابی بر جانشین‌پروری سازمانی (مورد مطالعه: مدیران دانشگاه محقق اردبیلی)" نشان دادند که مدیریت استعدادیابی بر تمام مؤلفه‌های جانشین‌پروری تأثیر مثبت دارد و بیشترین اهمیت به بعد اتصال برنامه‌های پرورش مدیران به سامانه مدیریت و برنامه‌ریزی جانشینی و کمترین اهمیت به بعد تبیین و تدوین مدل شایستگی مربوط می‌شود. یافته‌ها نشان داد که میان وضعیت موجود و مطلوب برنامه جانشین‌پروری در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، در همه ابعاد، تفاوت معنادار وجود دارد. جباری و همکاران (Jabari, Batyari, Al-Taha & Mohammadnia, 2016) در پژوهشی با عنوان "شناسایی مؤلفه‌های مدیریت بهینه استعداد در دانشگاه علوم پزشکی بجنورد از دیدگاه کارکنان" نشان دادند که هر پنج مؤلفه جذب، انتخاب، توسعه، عجزین شدن با کار و نگهداری استعداد با مدیریت استعداد ارتباط معنادار دارد. توجه هر فرد به وظایف شغلی‌اش، پشتکار و تمایل به تلاش در ادای وظایف شغلی، شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی داخل و خارج به‌منظور توسعه آنان مهم‌ترین عوامل مشخص در رتبه اول و پس از آن نگهداری استعداد است.

همچنین در پژوهشی با عنوان "بررسی نگرش‌های کارکنان در خصوص مدیریت استعداد" نشان داده شد که یادگیری عملی، تبادل اطلاعات، گفت‌وگوهای رسمی و غیررسمی با مدیران صف، ارزیابی عملکرد، نظارت حقوق و دستمزد، دوره‌های آموزشی، کمک به دیگران و کمک گرفتن از دیگران، شبکه‌سازی، اجتماعی کردن، پذیرش مسئولیت‌ها فراتر از نقش تعیین شده، مشارکت در گروه‌های شایستگی، مذاکرات تعیین اهداف رسمی، مرور عملکرد و بازخورد و تهیه فهرست رویدادهای کلیدی، بهترین شیوه‌ها برای توسعه استعداد کارکنان است. یکی دیگر از یافته‌ها نیز نشان‌دهنده آن بود که ترجیح کارکنان استفاده از ابزارهای غیررسمی بیش از ابزارهای رسمی در خصوص توسعه استعداد است. به‌طور کلی، نتایج این تحقیق نشان داد که تکالیف چالش‌برانگیز، تکالیف کاری متغیر، رفتارهای فرانشی، دریافت آموزش شغلی بیشتر و فرصت شغلی در داخل سازمان از ابزارهای مهم برای توسعه استعداد کارکنان محسوب می‌شوند. از طرفی نیز یافته‌های حاصل از مصاحبه با نمایندگان واحدهای منابع انسانی نشان داد که فرهنگ و ارزش‌های اساسی سازمان برای فرایند مدیریت استعداد و توسعه کارکنان مهم هستند و نظام توسعه کارکنان باید با فرایند مدیریت عملکرد مرتبط باشد (Malmgren & Hedstrom, 2016). رادهومبو و مافوسا (Rudhumbu & Maphosa, 2015) در پژوهشی با عنوان "بررسی استراتژی‌های مختلف مدیریت استعداد در مؤسسات آموزش عالی خصوصی در بوتسوانا برای جذب و حفظ استعدادها" نشان دادند که استراتژی‌های مدیریت استعداد در مؤسسات خصوصی در بوتسوانا همچنان در حال پیشرفت هستند، زیرا در برخی موارد دانش و توانایی در اجرای استراتژی‌های مدیریت استعداد در این مؤسسات وجود دارد. بر اساس پژوهش زین‌الدینی بیدمشکی و همکاران (Zainuddini Bidmashki, Adli & Vaziri, 2014) با عنوان "مقایسه وضعیت موجود جانشین‌پروری و مدیریت استعداد با وضعیت مطلوب آن در نظام آموزش عالی"، سیستم نظام‌مند در هر دو وضعیت موجود و مطلوب به‌عنوان مهم‌ترین مؤلفه شناخته شد. بنابراین، یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده ضرورت وجود برنامه‌ای برای جانشین‌پروری کارکنان آموزش عالی و همچنین ضرورت تعهد و توجه مدیران ارشد در خصوص فراهم‌سازی مقدمات اجرای این برنامه مانند آگاه ساختن کارکنان از مسئولیت‌های شغل فعلی و آینده آنها در مؤسسات آموزشی است.

کالینگر و ملاحی (Collings & Mellahi, 2009) در مطالعه‌ای با عنوان "مدیریت استعداد استراتژیک: یک برنامه بررسی و تحقیق" نشان دادند که برنامه استعدادیابی و جانشین‌پروری در آموزش عالی می‌تواند به‌منظور توسعه مؤثر منابع انسانی استفاده و گام مهمی در خصوص برنامه‌ریزی برای ایجاد مخزن مؤثری از استعدادهای دانشگاهی با هدف اجرای وظایف مدیریتی در بخش‌های آموزشی محسوب شود.

در پژوهش حاضر استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برای اولین بار در ایران به‌طور خاص انجام و موجب شده است که این پژوهش جنبه نوآوری

داشته باشد. سوال پژوهش این است که الگوی مناسب استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری کدام است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر جمع‌آوری داده‌ها کیفی و از نظر شیوه اجرا بر اساس نظریه زمینه‌ای بود. دلیل استفاده از روش نظریه زمینه‌ای^۱ به‌عنوان یک شیوه پژوهش کیفی آن است که با استفاده از آن در به‌کارگیری متون و عبارات کلامی مستخرج از مصاحبه‌ها، نظریه‌ای تکوین می‌یابد و هدف این روش، تولید یک الگو، مدل یا نظریه در قالب مجموعه‌ای از فرضیه‌های مرتبط با هم است که از طریق مقایسه مستمر داده‌ها به‌دست می‌آید و سطح بالایی از انتزاعی بودن را دارد (Farasatkah, 2016). در این روش نظریه را باید کشف کرد و از طریق گردآوری منظم اطلاعات و تجزیه و تحلیل داده‌هایی که از آن پدیده برآمده است، آن را اثبات کرد (Strauss & Carbin, 2012).

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش، بر اساس روش نمونه‌گیری هدفمند به شیوه گلوله برفی، خبرگان و صاحب‌نظران حوزه استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سراسر کشور بودند؛ بدین صورت که فرایند گزینش نمونه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه داشت. در خصوص اشباع نظری باید گفت زمانی که تمام منابع اطلاعاتی، اطلاعات مشابهی را در اختیار بگذارند، مرحله اشباع است و مصاحبه‌ها متوقف می‌شوند؛ به‌عبارتی، ادامه مصاحبه موارد جدیدی را به فرایند پژوهش اضافه نمی‌کند و تکرار موارد در مصاحبه‌های پیشین است که در این پژوهش بر اساس اصل و قاعده اشباع نظری خبرگان به تعداد ۱۵ نفر انتخاب شدند.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل بررسی متون و مصاحبه نیمه ساختارمند بود که پس از تأیید روایی برای اجرای مصاحبه استفاده شد. در مجموع، ۷۵۰ دقیقه مدت زمان کل مصاحبه بود. مصاحبه‌شوندگان بر اساس آگاهی به موضوع پژوهش برای مصاحبه انتخاب شدند. داده‌های حاصل از هر مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA2018 تجزیه و تحلیل شدند. در فرایند تحلیل داده‌های کیفی از فرایند کدگذاری سه مرحله‌ای شامل کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد که مختص روش تحقیق کیفی گرند تئوری است. داده‌های پژوهش از طریق روش بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان تأیید و اعتباریابی شد. اطلاعات مشارکت‌کنندگان پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	کد مصاحبه‌شونده	رتبه علمی	پست سازمانی	نوع خبرگی
۱	کد ۱	دانشیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۲	کد ۲	استادیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۳	کد ۳	دانشیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۴	کد ۴	دانشیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۵	کد ۵	دانشیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۶	کد ۶	مریی	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۷	کد ۷	دانشیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۸	کد ۸	استادیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۹	کد ۹	دانشیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۱۰	کد ۱۰	استاد	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۱۱	کد ۱۱	دانشیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۱۲	کد ۱۲	استادیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۱۳	کد ۱۳	دانشیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۱۴	کد ۱۴	دانشیار	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی
۱۵	کد ۱۵	استاد	عضو هیئت علمی	خبره دانشگاهی

یافته‌ها

برای روایی و پایایی در روش گراندد تئوری چهار معیار برای ارزیابی نتایج به‌دست آمده ارائه می‌شوند که عبارت‌اند از: باورپذیری^{۱۱}، انتقال پذیری^{۱۲}، وابستگی^{۱۳} و اعتمادپذیری^{۱۴}. باورپذیری به بازنمایی کافی سازه اجتماعی که محقق در پی بررسی آن است، اشاره می‌کند. برای باورپذیر کردن نتایج چندین راهبرد را می‌توان به کار گرفت که شامل بررسی و درگیری طولانی‌مدت با داده‌ها، مشاهده مستمر، سه سوسازی^{۱۵} (بررسی از زوایای مختلف)، تحلیل داده‌های متضاد، بررسی تفسیرهای داده‌های خام و گفت‌وگو با همکاران است. انتقال پذیری مشابه تعمیم‌پذیری نتایج در رویکرد کمی پژوهش است. وابستگی به ثبات نتایج در طول زمان اشاره می‌کند. اعتمادپذیری به میزان تأیید ویژگی‌های داده‌های مورد بررسی پژوهشگر توسط خوانندگان اشاره می‌کند (Momenirad, 2013). در این پژوهش برای اعتباربخشی به مدل از راهبرد تحلیل مقایسه مستمر^{۱۶} استفاده و با رفت و آمد مکرر میان مراحل کدگذاری، با پرسش‌های مجدد

11. Credibility

12. Transferability

13. Dependability

14. Conformability

15. Triangulation

16. Constant Comparative Method of Qualitative Analysis

و مقایسه مجدد، در خصوص دقت، سازگاری، ثبات، معناداری و قابل بررسی بودن الگو و یافته‌های پژوهش اطمینان حاصل شد. تا دستیابی به این مرحله، اصلاح‌های لازم صورت گرفت و در نتیجه، الگوی نهایی هم از تراکم مفهومی و هم از تمایز مفهومی برخوردار و بدین ترتیب، دارای قدرت توضیح‌دهندگی لازم شد. در الگوی استعدادیابی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، که مطابق داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌های پژوهشی و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA2018 اجرا شد، داده‌های خلاصه شده در مرحله کدگذاری انتخابی به ۶ بعد شامل پدیده مرکزی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها و نتایج طبقه‌بندی شد. این یافته‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- ابعاد و مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

ابعاد	مؤلفه‌ها	زیر مؤلفه‌ها
پدیده مرکزی	شناسایی و انتخاب استعداد	ویژگی‌های عملکردی
		ویژگی‌های اخلاقی-ارزشی
		ویژگی‌های مهارتی
		شاخص‌های فرایندی
	به‌کارگیری و جذب استعداد	منابع جذب استعداد
		نحوه به‌کارگیری استعداد
		آموزش‌های شغلی
شرایط علی	استعدادمحوری در دانشگاه	ارزیابی و توسعه استعداد
		ارزیابی قابلیت‌ها و توانمندی‌ها
	ارزش و جایگاه حرفه کتابداری در دانشگاه	مدیریت منابع انسانی مناسب
		حمایت مدیران ارشد
		کسب مزیت رقابتی برای دانشگاه
بسترهای قانونی	ارزش و جایگاه حرفه کتابداری در دانشگاه	گسترش فناوری‌های نوین در کتابداری و نیاز به نیروهای توانمند و متخصص
		مدیریت دانش از طریق کتابخانه
	سیاست‌ها	سیاست‌ها
		قوانین و مقررات
شرایط زمینه‌ای	اهداف و چشم‌انداز دانشگاه	جایگاه دانشگاه در نظام آموزش عالی
		همسویی کتابخانه با رسالت و مأموریت‌های دانشگاه
	مسائل اقتصادی و اجتماعی	ملاحظات اقتصادی
		ملاحظات اجتماعی - فرهنگی
عوامل مداخله‌گر	شرایط محیطی	شرایط اقتصادی و سیاسی جامعه
		فضای حاکم بر دانشگاه
	راهبردها	تجزیه و تحلیل جامع شغل کتابداری
خصوصیات شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی		
مهارت‌های مورد نیاز شغل کتابداری		

ابعاد	مؤلفه‌ها	زیر مؤلفه‌ها
پیامدها و نتایج	شکوفایی فردی استعدادهای کتابداری	عوامل شغلی
		ایجاد جذابیت سازمانی
		سازوکارهای انگیزشی
	ارتقای کتابخانه و موفقیت دانشگاه	طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی
		اجرای آموزش‌ها
		نظارت و ارزشیابی آموزشی
رشد و توسعه کشور	توسعه فردی	اثربخشی آموزشی
		توسعه فردی
	ارتقای کتابخانه و موفقیت دانشگاه	دستاوردهای شغلی
		حفظ و ایجاد مزیت رقابتی
	رشد و توسعه کشور	مدیریت هزینه‌ها
		ارتقای جایگاه علمی دانشگاه
		حفظ و نگهداشت نیروهای مستعد
		توسعه اقتصادی، علمی و فرهنگی کشور
		حفظ سرمایه اجتماعی جامعه

بر اساس مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان بر اساس استخراج کدها، ۶ بعد و ۱۵ مؤلفه و ۳۹ زیرمؤلفه برای مقوله اصلی؛ یعنی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی از صحبت‌های مصاحبه‌شوندگان پیاده سازی و استخراج شد.

اولین بعد پدیده مرکزی است که شامل مؤلفه‌های شناسایی و انتخاب استعداد، به‌کارگیری و جذب استعداد و ارزیابی و توسعه استعداد است. دومین بعد شرایط علی است که شامل مؤلفه‌های استعدادمحوری در دانشگاه و ارزش و جایگاه حرفه کتابداری در دانشگاه است. سومین بعد شرایط زمینه‌ای است که شامل مؤلفه‌های بسترهای قانونی، اهداف و چشم‌انداز دانشگاه و مسائل اقتصادی و اجتماعی است. چهارمین بعد عامل مداخله‌گر است که شامل مؤلفه شرایط محیطی است. پنجمین بعد راهبردهاست که شامل مؤلفه‌های تجزیه و تحلیل جامع شغل کتابداری، رویکرد مناسب دانشگاه به کتابداران مستعد و توسعه فرایند آموزش کتابداران دانشگاهی است. ششمین بعد پیامدها و نتایج است که شامل مؤلفه‌های شکوفایی فردی استعدادهای کتابداری، ارتقای کتابخانه و موفقیت دانشگاه و رشد و توسعه کشور است. مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و شاخص‌های هر یک از ابعاد که بر اساس نرم‌افزار MAXQDA2018 تحلیل شدند، در جداول ۳ تا ۸ ارائه شده است.

جدول ۳- مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و شاخص‌های پدیده مرکزی (استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی)

مؤلفه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	شاخص‌ها
شناسایی و انتخاب استعداد	ویژگی‌های عملکردی	سرعت عمل در انجام دادن کارهای کتابخانه
		انجام دادن به‌موقع اقدامات جبرانی
		مهارت در استفاده از نرم‌افزارهای کتابداری
		آشنایی با فناوری‌های جدید اطلاعاتی
	ویژگی‌های اخلاقی-ارزشی	رعایت احترام و ادب در برخورد با مراجعان
		رازداری و حفظ اسرار مخاطبان
		مثبت‌گرایی و داشتن نگرش مثبت در کارها
		داشتن تواضع و فروتنی
	ویژگی‌های مهارتی	توانایی اداره کتابخانه
		توانایی مدیریت زمان، بودجه و تعیین اولویت‌ها
		توانایی ارزیابی کمی و کیفی عملکرد کتابخانه
		توانایی انجام دادن چند کار همزمان
شاخص‌های فرایندی	اشتیاق به شغل	
	تلاش برای به‌روزرسانی معلومات شغلی	
	رعایت سلسله مراتب اداری	
	انعطاف‌پذیری در خصوص نظرها و پیشنهادهای دیگران	
به‌کارگیری و جذب استعداد	منابع جذب استعداد	جذب از درون دانشگاه
		جذب از بیرون دانشگاه
	نحوه به‌کارگیری استعداد	تناسب استعداد با نیاز کتابخانه و دانشگاه
		زمان جذب و استخدام افراد
ارزیابی و توسعه استعداد	آموزش‌های شغلی	فرایند استخدام افراد
		ارتقای سطح دانش، مهارت و نگرش کتابداران
		آموزش فرایندهای شغلی و سازمانی کتابداری
		آموزش ضمن خدمت کتابداران
	ارزیابی قابلیت‌ها و توانمندی‌ها	تقویت قدرت یادگیری
		کانون‌های ارزیابی
		بازخورد ۳۶۰ درجه
		استفاده از ابزارهای بررسی استعداد

با توجه به خروجی نرم‌افزار MAXQDA، در مجموع، ۳ مؤلفه (شناسایی و انتخاب استعداد، به‌کارگیری و جذب استعداد و ارزیابی و توسعه استعداد) و ۸ زیرمؤلفه (ویژگی‌های عملکردی، ویژگی‌های اخلاقی-ارزشی، ویژگی‌های مهارتی، شاخص‌های فرایندی، منابع جذب استعداد، نحوه به‌کارگیری استعداد، آموزش‌های شغلی و ارزیابی قابلیت‌ها و توانمندی‌ها) و ۲۸ شاخص برای سازه استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی خبرگان استخراج شد.

جدول ۴- مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و شاخص‌های شرایط علی

مؤلفه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	شاخص‌ها
استعدادمحوری در دانشگاه	مدیریت منابع انسانی مناسب	عملکرد محوری
		برنامه‌ریزی راهبردی نیروی انسانی
		انعطاف‌پذیری در استعدادیابی
	حمایت مدیران ارشد	رویکرد مثبت مدیران عالی به استعدادیابی
		حمایت مدیران ارشد از تصمیمات مدیر منابع انسانی
		درک مدیران ارشد از نقش کتابداران در اشاعه علم
ارزش و جایگاه حرفه کتابداری در دانشگاه	کسب مزیت رقابتی برای دانشگاه	درک مدیران ارشد از جایگاه کتابخانه در تعالی دانشگاه
		افزایش رقابت در میان مؤسسات آموزش عالی
		پیشگامی دانشگاه در فضای اطلاعاتی جدید به‌وجود آمده
	گسترش فناوری‌های نوین در کتابداری و نیاز به نیروهای توانمند و متخصص	رقابت برای به‌دست آوردن منابع اطلاعاتی
		کاربرد سیستم‌های هوشمند در امور کتابخانه
		به‌کارگیری فناوری اطلاعات در کتابخانه
	مدیریت دانش از طریق کتابخانه	ایجاد سامانه‌های هوشمند برای فعالیت‌های کتابخانه
		تدوین و نشر اطلاعات تولید شده توسط دانشگاه
		پشتیبانی از منابع اطلاعاتی مختلف دانشگاه
		ترویج دانش و مدیریت سرمایه‌های فکری

با توجه به خروجی نرم‌افزار MAXQDA، در مجموع، ۲ مؤلفه (استعدادمحوری در دانشگاه و ارزش و جایگاه حرفه کتابداری در دانشگاه) و ۵ زیرمؤلفه (مدیریت منابع انسانی مناسب، حمایت مدیران ارشد، کسب مزیت رقابتی برای دانشگاه، گسترش فناوری‌های نوین در کتابداری و نیاز به نیروهای توانمند و متخصص و مدیریت دانش از طریق کتابخانه) و ۱۶ شاخص از نظرهای خبرگان استخراج شد.

جدول ۵- مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و شاخص‌های شرایط زمینه‌ای

مؤلفه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	شاخص‌ها
بسترهای قانونی	سیاست‌ها	نقشه جامع علمی کشور
		سیاست‌های کلی برنامه‌های توسعه کشور
		سیاست‌های کلی نظام برای رشد و توسعه علمی کشور
	قوانین و مقررات	حذف فیلترها و محدودیت‌های موردی
		قوانین و مقررات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
		کاهش بوروکراسی سازمانی
اهداف و چشم‌انداز دانشگاه	جایگاه دانشگاه در نظام آموزش عالی	آیین‌نامه استخدام اعضای غیر هیئت علمی دانشگاه‌ها
		اندازه دانشگاه وجهه و برند دانشگاه

استقلال دانشگاه در تصمیم‌گیری	همسویی کتابخانه با رسالت و مأموریت‌های دانشگاه	
وجود داشتن دوره تحصیلات تکمیلی در دانشگاه		
جایگاه کتابخانه در ساختار سازمانی دانشگاه	ملاحظات اقتصادی	مسائل اقتصادی و اجتماعی
همسویی فعالیت کتابخانه با مأموریت و چشم‌انداز دانشگاه		
استقلال مالی دانشگاه	ملاحظات اجتماعی- فرهنگی	
ظرفیت کتابخانه در جذب منابع مالی برای دانشگاه		
میزان بودجه کتابخانه دانشگاه		
منابع مالی مناسب دانشگاه	ملاحظات اجتماعی- فرهنگی	
فرهنگ سازمانی دانشگاه		
پذیرش اجتماعی کتابداران		
منزلت اجتماعی شغل کتابداری		

در خصوص شرایط زمینه‌ای به‌عنوان یک سازه، در مجموع، ۳ مؤلفه (بسترهای قانونی، اهداف و چشم‌انداز دانشگاه و مسائل اقتصادی و اجتماعی) و ۶ زیرمؤلفه (سیاست‌ها، قوانین و مقررات، جایگاه دانشگاه در نظام آموزش عالی، همسویی کتابخانه با رسالت و مأموریت‌های دانشگاه، ملاحظات اقتصادی و ملاحظات اجتماعی- فرهنگی) و ۱۹ شاخص از نظرهای خبرگان در نرم‌افزار MAXQDA استخراج شد.

جدول ۶- مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و شاخص‌های عامل مداخله‌گر

مؤلفه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	شاخص‌ها
شرایط محیطی	شرایط اقتصادی و سیاسی جامعه	عرضه و تقاضای نیروی کار در جامعه
		سطح پایین دستمزدهای مشاغل دولتی
		مهاجرت نخبگان
		نبود ثبات اقتصادی در جامعه
	فضای حاکم بر دانشگاه	میزان ارتباط دانشگاه با صنعت
		ثبات مدیریتی در دانشگاه
		فضای سیاسی حاکم بر دانشگاه‌ها
		مقبولیت اجتماعی دانشگاه

برای عامل مداخله‌گر، بر اساس خروجی نرم‌افزار MAXQDA در مجموع، یک مؤلفه (شرایط محیطی) و دو زیرمؤلفه (شرایط اقتصادی و سیاسی جامعه و فضای حاکم بر دانشگاه) و ۸ شاخص استخراج شد.

جدول ۷- مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و شاخص‌های بُعد راهبردها

مؤلفه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	شاخص‌ها
تجزیه و تحلیل جامع شغل کتابداری	وظایف اساسی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی	گردآوری اطلاعات
		ساماندهی اطلاعات
		اشاعه اطلاعات
	خصوصیات شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی	لزوم سلامت جسمی و ذهنی
		بهره‌مندی از فضای کاری مناسب
		ارتباط مداوم با استادان و دانشجویان
	مهارت‌های مورد نیاز شغل کتابداری	مدیریت زمان
		تسلط بر فناوری‌های جدید
		توانایی دستیابی به منابع مورد نیاز مراجعان
رویکرد مناسب دانشگاه به کتابداران مستعد	عوامل شغلی	تناسب شغل با شاغل
		چرخش شغلی
		استقلال و امنیت شغلی
	ایجاد جذابیت سازمانی	طراحی فرایندهای کاری مبتنی بر استعداد
		ظرفیت‌های توسعه یادگیری
		جاذبه شغلی
	سازوکارهای انگیزشی	انعطاف‌پذیری نظام جبران خدمات
		حقوق و دستمزد بر پایه عملکرد فردی
		پاداش مالی برای فعالیت‌های خلاقانه
توسعه فرایند آموزش کتابداران دانشگاه	طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی	نیازسنجی و طراحی آموزش‌های شغلی
		تدوین برنامه‌های آموزشی
	اجرای آموزش‌ها	فراهم ساختن امکانات آموزش مناسب
		منابع مالی کافی برای اجرای دوره‌های آموزشی
	نظارت و ارزشیابی آموزشی	ارزشیابی دوره‌های آموزشی
		نظارت بر کیفیت اجرای فرایند آموزش
	اثربخشی آموزشی	میزان مهارت ایجاد شده از آموزش
		هماهنگی رفتار کتابداران با انتظارات بعد آموزش

برای راهبردها، بر اساس خروجی نرم‌افزار MAXQDA در مجموع، ۳ مؤلفه (تجزیه و تحلیل جامع شغل کتابداری، رویکرد مناسب دانشگاه به کتابداران مستعد و توسعه فرایند آموزش کتابداران دانشگاه) و ۹ زیرمؤلفه (وظایف اساسی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، خصوصیات شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، مهارت‌های مورد نیاز شغل کتابداری، عوامل شغلی، ایجاد جذابیت سازمانی، سازوکارهای

انگیزشی، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، اجرای آموزش‌ها، نظارت و ارزشیابی آموزشی و اثربخشی آموزشی) و ۲۷ شاخص استخراج شد.

جدول ۸- مؤلفه‌ها، زیرمؤلفه‌ها و شاخص‌های پیامدها و نتایج

مؤلفه‌ها	زیرمؤلفه‌ها	شاخص‌ها
شکوفایی فردی استعدادهای کتابداری	توسعه فردی	احساس امنیت شغلی اشتیاق به تحقق ظرفیت فردی روابط مثبت در کار و زندگی
	دستاوردهای شغلی	رضایت شغلی تعهد و مسئولیت‌پذیری شغلی افزایش بهره‌وری
ارتقای کتابخانه و موفقیت دانشگاه	حفظ و ایجاد مزیت رقابتی	تقویت برند دانشگاه افزایش خلاقیت و نوآوری افزایش سرمایه انسانی دانشگاه
	مدیریت هزینه‌ها	کاهش هزینه‌های جذب نیرو کاهش هزینه‌های آموزش کارکنان صرفه‌جویی در هزینه‌های کتابخانه
	ارتقای جایگاه علمی دانشگاه	دسترسی بهنگام به اطلاعات حمایت از برنامه‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه فراهم کردن امکان پیشرفت تحصیلی دانشجویان تسهیل در برآورده کردن نیازهای اطلاعاتی دانشگاهیان حفظ، اشاعه و ارتقای مناسب دانش
	حفظ و نگهداشت نیروهای مستعد	نگهداشت متخصصان کلیدی فرصت‌سازی برای افراد نخبه افزایش تعلق و تعهد سازمانی تشخیص، توسعه و نگهداری افراد با توانمندی بالا افزایش روحیه کاری کتابداران
رشد و توسعه کشور	توسعه اقتصادی، علمی و فرهنگی کشور	تسهیل در برقراری روابط علمی بین‌المللی تسهیل فرآیند توسعه اقتصادی- فرهنگی کشور جلوگیری از مهاجرت نخبگان و افراد مستعد
	حفظ سرمایه اجتماعی جامعه	ایجاد نشاط و امیدواری در جامعه به‌ویژه جوانان مستعد

بر اساس مصاحبه با خبرگان، پیامدها و نتایج شامل ۳ مؤلفه (شکوفایی فردی، استعدادهای کتابداری، ارتقای کتابخانه و موفقیت دانشگاه و رشد و توسعه کشور) و ۸ زیرمؤلفه (توسعه فردی، دستاوردهای شغلی،

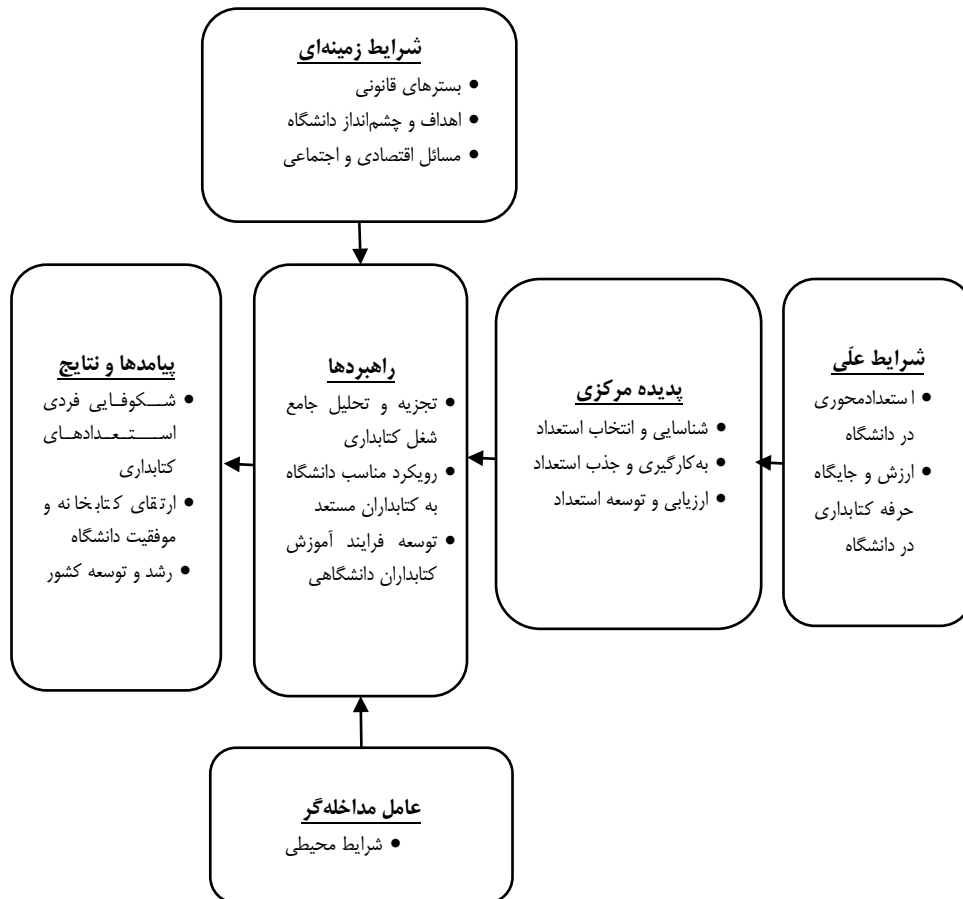
حفظ و ایجاد مزیت رقابتی، مدیریت هزینه‌ها، ارتقای جایگاه علمی دانشگاه، حفظ و نگهداشت نیروهای مستعد، توسعه اقتصادی، علمی و فرهنگی کشور و حفظ سرمایه اجتماعی جامعه) و ۲۶ شاخص است که در خروجی نرم‌افزار MAXQDA ارائه شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در دو دهه اخیر، یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیش روی سازمان‌ها شناسایی و پرورش استعدادها بوده است. جذب و استخدام، توسعه و حفظ استعدادهای برتر از اهداف مهم هر سازمان است. این هدف در نظام دانشگاهی به‌ویژه دانشگاه‌های دولتی اهمیت ویژه‌ای دارد. با نگاه به برنامه استراتژیک دانشگاه یا بیانیه مأموریت بخش منابع انسانی در آموزش عالی به احتمال زیاد، کتابداران به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه به‌منظور دستیابی دانشکده یا دانشگاه به موفقیت پایدار در نظر گرفته می‌شوند. نشان دادن این نوع ثبات در استعداد، اعتماد به‌نفس را در ذینفعان داخلی و خارجی ایجاد می‌کند. دانشگاه‌هایی که برای برآورده ساختن نیازهای رهبری چالش ایجاد استعداد از درون را بپذیرند، بدون شک، در این فضای رقابتی در قیاس با مؤسسه‌های همکار از مزیت بسیاری برخوردارند (Meyers & Woerkom, 2014).

به‌منظور رسیدن به هدف پژوهش که تعیین ابعاد و مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و همچنین ارائه الگوی مناسب بود، پس از انجام دادن مصاحبه، ابتدا با تفکیک متن مصاحبه‌ها 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 و به‌صورت کدهایی ثبت شد. این فرایند به‌صورت کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شد. به‌طور کلی، نتایج به‌دست آمده از مصاحبه‌ها بر اساس دیدگاه خبرگان در ۶ بعد اصلی شامل پدیده مرکزی (استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی)، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، عامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها و نتایج و ۱۵ مؤلفه شناسایی شد.

گفتنی است که تحقیق کاملی مبنی بر استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی با توجه به بررسی‌های انجام شده در کشور ایران انجام نشده و مطالعه حاضر بر مبنای ابعاد و مؤلفه مطرح شده در جهان در مؤلفه‌های مورد بررسی جمع‌آوری شده است و نتایج آن می‌تواند موجب ارتقای سطح کتابخانه‌های دانشگاهی در آینده شود. بنابراین، به‌عنوان یافته کلیدی مقاله حاضر می‌توان گفت که الگوی پیشنهادی این پژوهش برای استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی را می‌توان به‌صورت شکل ۲ ارائه کرد.



شکل ۲- الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

روش استنتاج الگوی یادشده بدین صورت بود که با توجه به اهمیت و گستردگی حوزه استعدادیابی در کتابداران، ابتدا لازم بود مطالعات کتابخانه‌ای عمیقی درباره ادبیات و پیشینه استعدادیابی در کتابداران در کشور ایران و سایر کشورها صورت گیرد تا در مرحله بعد اسناد و مدارک در کتابخانه‌های دانشگاهی بررسی شود. در بخش کیفی با استفاده از روش مصاحبه، دیدگاه خبرگان و صاحب‌نظران این حوزه در خصوص ابعاد و مؤلفه‌های شناسایی شده به‌دست آمد. در این میان، با ۱۵ نفر از این افراد مصاحبه شد. هدف از انجام دادن مصاحبه‌ها بررسی دقیق و کارشناسی موضوع استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی از دیدگاه صاحب‌نظران به‌منظور شناسایی یا تأیید ابعاد و مؤلفه‌های استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی برای بررسی وضعیت موجود بوده است. مصاحبه‌ها از نوع نیمه ساختارمند بود. 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، یک مؤلفه عامل مداخله‌گر، ۳ مؤلفه راهبردها و ۳ مؤلفه پیامدها و نتایج) بود. در نهایت، در خصوص هر کدام از ابعاد و مؤلفه‌های الگوی پیشنهادی مستخرج از این پژوهش بر اساس نتایج کیفی بحث و نتیجه‌گیری صورت گرفت.

ابعاد و مؤلفه‌های الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر اساس نظریه زمینه‌ای (پدیده مرکزی شامل مؤلفه‌ها و ابعاد مفهوم استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، شرایط علی شامل شرایطی که موجب به‌وجود آمدن یا تسهیل و تسریع در ایجاد پدیده مرکزی می‌شود، شرایط زمینه‌ای شامل متغیرهای کلانی که موجب تأثیر یا نبود تأثیر راهبردها می‌شوند، عامل مداخله‌گر که شرایط و عواملی است که موجب اخلاص می‌شوند، راهبردها که اقدامات یا کنش‌هایی است که با پدیده محوری مرتبط است و نتایج و پیامدهایی که استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به دنبال دارد) به شرح زیر است:

مؤلفه‌هایی مانند شناسایی و انتخاب استعداد، به‌کارگیری و جذب استعداد و ارزیابی و توسعه استعداد جزء اجزای اصلی مفهوم استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی هستند. این یافته همسو با برخی از پژوهش‌هاست (Nasiri & Jahanian, 2018; Acikgoz, 2019; Lynch, 2019). همچنین عواملی که موجب توسعه یا عدم توسعه استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی می‌شوند و باید به آنها توجه شود، عبارت‌اند از: استعدادمحوری در دانشگاه و ارزش و جایگاه حرفه کتابداری در دانشگاه 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 مؤلفه‌های استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی را تحت تأثیر قرار دهد، بسیار حیاتی است. این شرایط زمینه‌ای شامل بسترهای قانونی، اهداف و چشم‌انداز دانشگاه و مسائل اقتصادی و اجتماعی است. در این میان، راهبردهایی وجود دارند 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 فرایند آموزش کتابداران دانشگاهی است. شرایط و عوامل دیگری نیز وجود دارند که با عنوان متغیرها یا عامل مداخله‌گر نام برده می‌شوند که بر رابطه بین پدیده مرکزی (استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی) و راهبردها و همچنین رابطه بین پیامدها و راهبردها اثرگذارند یا به اصطلاح نقش مداخله‌گر را ایفا می‌کنند؛ توجه به این عامل در برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بسیار حایز اهمیت است که شامل شرایط محیطی است. در این پژوهش پیامدها و نتایج شامل شکوفایی فردی استعدادیابی کتابداری، ارتقای کتابخانه و موفقیت دانشگاه و رشد و توسعه کشور شناسایی شدند. در مجموع، این یافته‌ها با برخی از پژوهش‌ها هماهنگ است (Nasiri & Jahanian, 2018; Jabari

et al, 2016; Ebrahimi et al., 2017; Zainuddini Bidmashki et al., 2014; Rudhumbu & Maphosa, 2015; Acikgoz, 2019)

می‌توان گفت که لزوم توجه همه‌جانبه به همه ابعاد و مؤلفه‌های 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، اثربخشی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی توسط سیاستگذاران برای نظام آموزشی کشور به‌ویژه در نظام دانشگاه دولتی را بهبود بخشد و این دانشگاه‌ها بتوانند با استفاده از این الگو زمینه‌های جذب و در نتیجه، شناسایی هر چه بهتر کتابداران را در این دانشگاه‌ها فراهم سازند و گام مهمی در جهت تحقق اهداف مد نظر خود بردارند. بر اساس نتایج این پژوهش می‌توان گفت که استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی از سمت مداخله در فرایندهای مدیریتی به سوی بهینه‌سازی فرایند استعدادیابی در این کتابداران حرکت کند. بدین صورت که بخش استعدادیابی در دانشگاه‌ها می‌تواند به‌منظور اثربخش‌سازی فرایندهای استعدادیابی در کتابداران، به طراحی و اجرای فرایندها، قوانین، ایجاد سازوکارها یا هر نوع مداخله دیگری در جهت ایجاد و تقویت استعدادیابی در کتابداران اقدام کند. این امر موجب ارتقای استعدادیابی در میان کتابداران و به تبع آن اثربخشی فرایندهای استعدادیابی در دانشگاه خواهد شد. امید است که با شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های الگوی استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و ارائه الگوی پیشنهادی، زمینه مناسبی برای تحقیقات آتی در این خصوص فراهم شود.

پیشنهادها

با توجه به ابعاد استخراج شده از پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. دانشگاه‌ها با شناسایی فرایندهای 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؛

۲. نتایج این تحقیق برای توسعه استراتژیک استعدادیابی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سطح عملیاتی به کار گرفته شود تا بتوان شاهد ارتقا، شکوفایی و بلوغ دانشگاه‌ها در حوزه کتابداری و کتابخانه‌ها بود.

References

1. Acikgoz, Y. (2019). Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human Resource Management Review*, 29 (1), 1-13.
2. Bhatt, M.P., & Behrstock, E. (2018). Managing educator talent: Promising practices and lessons from Midwestern states. *Learning Point Associates*, 15, 18-34.
3. Cobb, A. (2019). Driving competitive advantage for your university with talent management. *University Business*, 5, 51-73.
4. Collings, D.G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19, 304 - 313.
5. Ebrahimi, M., Alik, F., & Abbasi, M. (2017). Study of the effect of talent identification management on organizational succession (Case study: managers of Mohaghegh Ardabili University). *Journal of Human Resource Management and Support Development*, 12(43), 95-128 [in Persian].
6. Farasatkah, M. (2016). *Qualitative research methodology in social sciences with emphasis on basic theory (Grand Theory, GMT)*. Tehran: Agah Publications [in Persian].
7. Hariri, N., & Tabrizi, N. (2016). Talent management and succession development in libraries: A case study: Free universities based in Tehran. *Journal of Science (Library and Information Science and Information Technology)*, 9(33), 27-35 [in Persian].
8. Hewitt, A. (2012). Higher education survey: The state of human resources effectiveness. *Retrieved*, 10, 2015.
9. Ingraham, K.C., Davidson, S.J., & Yonge, O. (2018). Student-faculty relationships and its impact on academic outcomes. *Nurse Education Today*, 12 (3), 33-56.
10. Khaloundi, F., & Abbaspour, A. (2013). Designing a model for optimizing the talent management process; A case study of Pars Oil and Gas Company. *Public Management Research*, 6(19), 103-128 [in Persian].
11. Jabari, N., Batyari, A., Al-Taha, S.R., & Mohammadnia, M. (2016). Identifying the components of optimal talent management in Bojnourd University of Medical Sciences from the perspective of staff. *Journal of*

- Educational Leadership and Management Research*, 2(7), 125-145 [in Persian].
12. Lynch, D. (2019). Can higher education manage talent? Inside higher ED. *Education+ Training*, 7, 11-28.
 13. Malmgren, D., & Hedstrom, L. (2016). Talent management-a study of attitudes among employees. *Education+ Training*, 50(3), 199-215.
 14. McDonnell, A. (2011). Still fighting the "war for talent"? Bridging the science versus practice gap. *Journal of Business and Psychology*, 26(2), 169-173.
 15. Meyers, M.C., & 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.
 16. Milton, N., & lambe, P. (2018). *The knowledge management handbook*. Tehran: Commercial Printing & Publishing Co.
 17. Mirhosseini, Z., & Shabani, A. (2015). *Basics & methods of information literacy education*. Tehran: SAMT. [in Persian].
 18. Momenirad, H. (2013). Qualitative content analysis in research etiquette: Nature, stages and validity of results. *Journal of Educational Measurement*, 14, 187 - 222 [in Persian].
 19. Nasiri, M., & Jahanian, R. (2018). Talent management strategies in the education system. *Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(2), 1-8 [in Persian].
 20. Nishad, M. (2013). Role of talent management importance in any organization. *Asia Pacific Journal of Research*, 41(2), 11-25.
 21. Ramazani, R. (2002). Current problems of universities and the country's scientific development system. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 8 (3), 37-62 [in Persian].
 22. Rothwell, W.J. (2011). Replacement planning: A starting point for succession planning and talent management. *Oxford: International Journal of Training and Development*, 15(1), 87-99.
 23. 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.

24. Sayadi, S., Mohammadi, M., & Nikpour, A. (2013). Talent management, a key concept in the organizational field. *Monthly Journal of Labor and Society*, 135, 81-86 [in Persian].
25. Seyedi, A., & Hussein Mardi, H. (2012). Talent management in human resource development processes. *Social, Economic, Scientific and Cultural Monthly of Work and Society*, 149, 13-18 [in Persian].
26. Sleiderink, D.E.M. (2012). Talent management in health care: Identifying and retaining talent at Medisch Spectrum Twente. PhD. Thesis of Business Administration, School of Management and Governance, University of Twente.
27. Strauss, A., & Carbin, G. (2012). *Fundamentals of qualitative research (techniques and stages of production of grounded theory)*. Translated by Ebrahim Afshar, Tehran: Ney Publishing.
28. Zainuddini Bidmashki, Z., Adli, F., & Vaziri, M. (2014). Comparing the current situation of foster care and talent management with the desired situation in the higher education system. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 20 (2), 51-72 [in Persian].

