



Identifying the Components of Appointment of Library Managers

Samira Esmacili

PhD Student of Information Science and Knowledge, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran (Corresponding Author)
esmaeilysamira@gmail.com

Saeid Asadi

Associate Prof., Department of Information Science and Knowledge Studies, Shahed University, Tehran, Iran
s.asadi@shahed.ac.ir

Ali Sharafi

PhD., Knowledge and Information Management, University of Tehran, Iran, Master of Central Library & Information Center of Shahed University
a.sharafi96@ut.ac.ir

Abstract

Purpose: Libraries as one of the most important scientific, educational, research, social and cultural centers have an effective role in the development of information, awareness and human knowledge. However, the goals of libraries will not be accomplished without the appointment of capable managers to manage them efficiently. Thus the purpose of this study is to identify and introduce the components affecting the appointment of library managers based on previous research in this field.

Method: This research is an applied study that has been carried out by descriptive method and documentary approach and content analysis. The statistical population of this research includes 62 articles, 7 books and 1 dissertation published in the field of library management. The data collection tool in this research is taking notes from published sources and the data analysis tool is Excel software.

Findings: The findings showed that the components affecting the appointment of library managers include: "job/personal components" such as knowledge and professional information (work experience, years of service, completed training courses, related degree, scientific and administrative upgradability, and expertise), management skills (communication skills, decision-making and accountability, crisis management, teamwork, conflict management, delegation, time management, resource and capital management, creativity and innovation, identification and analysis of problems, understanding of individual differences, having the spirit of encouraging staff, foresight, commitment, and justice and fairness), personality traits (responsibility, self-confidence, tolerance, honesty and integrity, participatory spirit, neatness and orderliness, age, flexibility, and individual courage), attitude and insight (religious attitude, respect for subordinates, and precedence over relationship), public and professional reputation (informal communication, professional reputation, gaining employee trust, gaining superiors' trust and clients' trust); "organizational/internal factors" (structural dimension (organizational complexity, organizational formality, organizational centralization level, and budget system), and content dimension (organizational size, organizational culture, understanding of organizational goals and strategy, organizational technology, and leadership style of senior organizational managers)); "environmental/external factors" (general environment (social/cultural, geographical, economic, technological, political/legal factors) and specialized environment (organizational competitors, clients, and legal factors)).

Originality/value: Appointment of library managers plays a very important role in their growth and prosperity. This research is one of the first descriptive and analytical studies in the field of library management that focuses on identifying and categorizing the components affecting the appointment of library managers and can lead to the identification and employment of talented and capable managers in libraries and increase the efficiency and effectiveness of libraries and information centers.

Keywords: Appointment, Library manager, Content analysis

Conflicts of Interest: None

Funding: None.

Citation: Esmacili, S., Asadi, S., & Sharafi, A. (2022). Identifying the Components of Appointment of Library Managers. *Research on Information Science & Public Libraries*. 28(1), 32-49.

Research on Information Science and Public Libraries, 2022, Vol.28, No.1, pp. 32-49

DOR: 20.1001.1.26455730.1401.28.1.6.9

Received: 8th January 2022; Accepted: 25th February 2022

Article Type: Research-based

© Iran Public Libraries Foundation



شناسایی مؤلفه‌های انتصاب مدیران کتابخانه‌ها

سمیرا اسماعیلی

دانشجوی دکتری، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول)
esmaeilysamira@gmail.com

سعید اسدی

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران
s.asadi@shahed.ac.ir

علی شرفی

دکتری، مدیریت اطلاعات و دانش، دانشگاه تهران، ایران کارشناس ارشد مرکز اسناد و مدارک علمی دانشگاه شاهد، تهران، ایران
a.sharafi96@ut.ac.ir

چکیده

هدف: هدف این پژوهش شناسایی و معرفی مؤلفه‌های مؤثر بر انتصاب مدیران کتابخانه‌ها بر اساس تحقیقات پیشین در این زمینه است.

روش: این پژوهش از نوع کاربردی است و با استفاده از روش توصیفی و رویکرد اسنادی و تحلیل محتوا انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل محتوای ۶۲ عنوان مقاله، ۷ عنوان کتاب و ۱ عنوان پایان‌نامه منتشر شده در حوزه مدیریت کتابخانه‌ها است. ابزار گردآوری داده‌ها یادداشت‌برداری از منابع منتشر شده در زمینه مدیریت کتابخانه‌ها، و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها نرم‌افزار اکسل است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد مؤلفه‌های اثرگذار برای انتصاب مدیران کتابخانه‌ها عبارت‌اند از: «مؤلفه‌های شغلی/فردی» شامل دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و بینش، اعتبار عمومی و حرفه‌ای؛ «عوامل سازمانی/داخلی» شامل بُعد ساختاری و بُعد محتوایی؛ «عوامل محیطی/خارجی» شامل محیط عمومی و محیط تخصصی.

اصالت/ارزش: یافته‌های این پژوهش می‌توانند از سویی ابزاری برای سیاست‌گذاری درست در دست مدیران ارشد برای انتصاب مدیران کتابخانه‌ها بوده و از سوی دیگر زمینه‌ای برای پژوهش‌های بعدی و مفصل‌تر در زمینه ابعاد مدیریتی، شخصیتی، فنی و اجتماعی مدیران کتابخانه‌ها و خدمات اطلاعاتی باشند.

کلیدواژه‌ها: انتصاب، مدیر کتابخانه، تحلیل محتوا

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

استناد: اسماعیلی، سمیرا؛ اسدی، سعید؛ و شرفی، علی (۱۴۰۱). شناسایی مؤلفه‌های انتصاب مدیران کتابخانه‌ها. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. (۱)۲۸، ۳۲-۴۹.

DOR: 20.1001.1.26455730.1401.28.1.6.9

نوع مقاله: علمی پژوهشی

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. دوره ۲۸، شماره ۱، صص ۳۲-۴۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۸

© نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور



مقدمه

کتابخانه‌ها به‌عنوان یکی از مراکز فرهنگی مهم نقشی مؤثر در توسعه آگاهی و دانش بشری دارند و تحقق اهداف آن‌ها، نیازمند نیروی انسانی علاقه‌مند، متخصص و باتجربه (اشرفی ریزی و کاظم‌پور، ۱۳۸۸) و مدیران توانمند است. بنابراین، می‌توان گفت موفقیت کتابخانه‌ها بدون داشتن مدیران توانمند و شایسته ممکن نخواهد بود. انتصاب شایسته و مطلوب زمانی انجام می‌پذیرد که در شغل مورد نظر افرادی به کار گمارده شوند که متناسب با آن شغل یا به تعبیر دیگر متناسب با ویژگی‌های شغل باشند (اسماعیلی، ۱۳۹۴، ص. ۱۹). مدیریت کتابخانه به همان مهارت‌هایی نیاز دارد که مدیریت هر سازمان دیگر؛ با وجود این، تنوع خدمات و مخاطبان آن باعث پیچیدگی مدیریت کتابخانه می‌شود. مدیریت کتابخانه از جمله مباحثی است که با تکیه بر برخی توانایی‌های فنی و حرفه‌ای در حوزه کاری کتابداری مطرح می‌شود (اوانز، لیزل وارد، و رگاس^۱، ۱۳۸۸، ص. ۳۲). مدیران کتابخانه‌ها باید در حوزه مدیریت آموزش رسمی ببینند و همگام با پیشرفت فناوری در جهت نیازهای مراجعه‌کنندگان گام بردارند و از رویکردهای نوین به‌منظور ارتقا و تداوم کیفیت خدمات کتابخانه استفاده کنند (کشتکار، شعبانی و سیادت، ۱۳۹۰، ص. ۱۷).

از آنجا که مدیریت یکی از ضروری‌ترین ارکان هر سازمان محسوب می‌شود و بدون وجود یک مدیر اثربخش، احتمالاً سازمان با شکست مواجه خواهد شد (اعرابی، ۱۳۸۵، ص. ۵). از این رو، تحقق اهداف سازمانی نیازمند مدیرانی است که از توانمندی، تجربه، دانش و مهارت‌های مدیریتی برخوردار باشند. شناخت شایستگی‌های مدیریتی عاملی اساسی هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران به شمار می‌رود (بازیاری و امیرتاش، ۱۳۸۵). از طرفی، بحث انتصاب و به‌کارگیری مدیران از مراحل حساس و مهم مدیریت منابع انسانی به شمار می‌آید و به‌ناچار باید به‌عنوان فرایندی جزئی در سیستم مدیریت سازمان از اصول منطقی، علمی، دینی و ارزشی برخوردار باشد؛ چراکه در غیر این صورت، علاوه بر اینکه اهداف سازمان برآورده نخواهد شد، مدیریت نیز با چالش‌های جدی روبه‌رو می‌شود (ویسی، ۱۳۸۴). بنابراین، می‌توان گفت مدیریت نقشی بسیار مهم در توسعه کتابخانه‌ها و انواع خدمات مختلف آن می‌تواند داشته باشد؛ چراکه تحقق اهداف کتابخانه‌ها به‌عنوان یکی از پیشگامان توسعه آموزش و پژوهش در حوزه‌های مختلف اجتماعی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، ورزشی و غیره نیازمند مدیران توانمند کتابخانه‌ای است که از شایستگی‌های لازم برای تصدی مدیریت کتابخانه‌ها برخوردار باشند. به‌عبارت دیگر، کتابخانه‌ها سازمان‌هایی اجتماعی هستند که هدایت و مدیریت آن‌ها نیازمند وجود مدیرانی کارآمد است که موجب یکپارچگی و انسجام خدمات اطلاعاتی آن‌ها شوند. مدیران کتابخانه‌ها علاوه بر اینکه باید از آخرین تحولات تخصصی مربوط به حوزه تخصصی خود مطلع باشند لازم است از توان برنامه‌ریزی، بودجه‌بندی، رهبری و سازمان‌دهی نیز برخوردار باشند. به همین دلیل، انتصاب مدیران کتابخانه‌ای شایسته یکی از چالش‌های اساسی مدیریت کتابخانه‌های امروزی و نیازمند دقت نظر و انجام پژوهش‌های بیشتر در این زمینه است.

منابع علمی منتشرشده (مقاله، کتاب، پایان‌نامه) در حوزه‌های مختلف علم یکی از مهم‌ترین منابع انجام پژوهش‌های آینده هستند. تحلیل این پژوهش‌ها با نگاه کلان می‌تواند به شناسایی روند پژوهش‌ها، موضوعات و اهمیت و آسیب‌شناسی آن‌ها در این زمینه کمک کند (علیپور حافظی، شرفی و دیزجی، ۱۳۹۴). بررسی‌ها نشان می‌دهند موضوع مدیریت کتابخانه‌ها و ویژگی‌های مدیران کتابخانه‌ها در پژوهش‌های متنوعی مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. با این حال، مشاهدات حاکی از آن است که پژوهشی با موضوع مؤلفه‌های اثرگذار بر انتصاب مدیران کتابخانه‌ها انجام نشده است و شاخص‌های تصمیم‌گیری معینی برای انتصاب مدیران در کتابخانه‌ها وجود ندارد. بنابراین، بررسی و مطالعه و تحلیل محتوای منابع منتشرشده در حوزه انتصاب مدیران کتابخانه‌ها به‌منظور شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار در این زمینه بسیار مهم است؛ چراکه می‌تواند به شناسایی روندهای پژوهشی و سیاست‌گذاری‌های درست در زمینه انتصاب و انتخاب مدیران شایسته کتابخانه‌ها منجر شود و زمینه‌های لازم را برای رشد و شکوفایی کتابخانه‌ها و افزایش کارایی و اثربخشی آن‌ها فراهم کند. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر عبارت است از: مطالعه و تحلیل محتوای منابع منتشرشده در حوزه انتصاب مدیران کتابخانه‌ها، شناسایی و تعیین مؤلفه‌های اثرگذار بر انتصاب



مدیران کتابخانه‌ها برای مدیریت بهتر کتابخانه‌ها به منظور تحقق اهداف آن‌ها و همچنین شناسایی شکاف‌های موجود در این زمینه از طریق پاسخ‌گویی به این پرسش که مؤلفه‌های مؤثر بر انتصاب مدیران کتابخانه‌ها کدام‌اند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و با استفاده از روش توصیفی و رویکرد اسنادی و تحلیل محتوا انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۷۰ منبع منتشر شده در زمینه مدیریت کتابخانه‌ها است که از میان آن‌ها، ۶۲ عنوان مقاله، ۷ عنوان کتاب و ۱ عنوان پایان‌نامه است. همچنین، از میان ۷۰ منبع منتشر شده، ۱۸ عنوان به زبان انگلیسی است که در بازه زمانی ۱۹۹۵-۲۰۲۱ منتشر شده‌اند و ۵۲ عنوان به زبان فارسی است که در سال‌های ۱۳۸۰-۱۳۹۹ در مجلات داخلی منتشر شده‌اند. برای گردآوری اطلاعات، ابتدا منابع علمی منتشر شده از طریق کلیدواژه‌هایی مانند مدیریت کتابخانه‌ها و انتصاب مدیران کتابخانه‌ها در موتورهای جست‌وجو، پایگاه‌های اطلاعاتی علمی داخلی و خارجی و سایت‌های مختلف مجلات علمی جست‌وجو شد. بعد از استخراج منابع مورد نظر با استفاده از روش مطالعه کتابخانه‌ای، این منابع به منظور استخراج مؤلفه‌های اثرگذار بر انتصاب مدیران کتابخانه‌ها بررسی شدند. بعد از استخراج مؤلفه‌ها از منابع، از طریق یادداشت‌برداری از آن‌ها مؤلفه‌های اثرگذار با استفاده از روش تحلیل محتوا تحلیل شد. در نهایت، مؤلفه‌های اثرگذار بر انتصاب مدیران کتابخانه‌ها بر اساس دیدگاه سیدجوادین (۱۳۸۶، ص. ۴۰)، که در آن شاخص‌های مؤثر بر انتصاب مدیران در سه بُعد عوامل شغلی (فردی)، عوامل سازمانی (داخلی) و محیطی (خارجی) تقسیم‌بندی شده، دسته‌بندی شدند. منظور از عوامل شغلی، میزان نظم ساختی است که برای انجام شغل لازم است (سیدجوادین، ۱۳۸۶، ص. ۷۰). طبق دیدگاه دراگانیدیس و منتزاس^۱ (۲۰۰۶)، الگوی شایستگی فهرستی از شایستگی‌هایی است که با مشاهده عملکرد رضایت‌بخش یا مورد انتظار کارکنان برای یک شغل خاص به دست می‌آید. همچنین، از الگوی عمومی شایستگی مدیریتی بویاتزیس و شرودر برای شناسایی عوامل شغلی که شامل ابعاد دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌های مدیریتی، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و بینش و اعتبار عمومی و اعتبار حرفه‌ای است (غفاریان، ۱۳۸۰، ص. ۳۴) برای تعیین مؤلفه‌های اثرگذار بر انتصاب مدیران کتابخانه‌ها استفاده شده است.

منظور از محیط داخلی سازمان، کارکردهای منابع انسانی، کنترل عوامل داخلی سازمان و تعامل با محیط خارجی آن است (سیدجوادین، ۱۳۸۶، ص. ۵۵). ابعاد سازمانی دربرگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان است که بدنه آن را می‌سازند (توکلی دارستانی و شهباز مرادی، ۱۳۸۷) و سازمان را تشریح می‌کنند، و شخصیت، رفتار، ویژگی‌های عینی و ظاهری معرف افراد هستند. برای ارزیابی و درک سازمان، مطالعه هر دو بُعد ساختاری و محتوایی آن ضروری است (دافت، ۱۳۷۴، ص. ۲۷).

الف) ابعاد ساختاری: ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی‌های درونی یک سازمان هستند و مبنایی مناسب برای مقایسه و اندازه‌گیری سازمان‌ها هستند. به عبارت دیگر، بُعد ساختار عبارت است از مجموعه روابطی که بر رفتار افراد و گروه‌ها که در جهت کسب اهداف تلاش می‌کنند حاکم است. در واقع، این روابط بیان می‌کند چه کسی به چه کسی گزارش خواهد داد و شکل هماهنگی رسمی و الگوی تعامل متقابل افراد را بیان می‌دارد (سیدجوادین، ۱۳۸۶، ص. ۲۲-۱۸). همچنین، ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی‌های درونی یک سازمان و مبنایی برای اندازه‌گیری و مقایسه سازمان‌ها هستند (دافت^۲، ۱۳۷۴، ص. ۲۷).

ب) ابعاد محتوایی: ابعاد محتوایی معرف کل سازمان و نشان‌دهنده رابطه آن دسته از مفاهیم درونی است که به تحلیل اثرهای انسانی و محیطی در سازمان می‌پردازند و اجزای آن عبارت‌اند از: اندازه، فناوری سازمانی، راهبردها و هدف‌های سازمانی، محیط و فرهنگ سازمان (سیدجوادین، ۱۳۸۶، ص. ۲۲-۱۸). در کل، ابعاد محتوایی می‌توانند مهم باشند؛ زیرا نشان‌دهنده سازمان و محیطی هستند که ابعاد ساختاری درون آن قرار می‌گیرند.

منظور از عوامل محیطی، استفاده مدیران از روش‌های مفید برای مدیریت سازمان و برخورد مثبت با محیط در

1. Draganidis & Mentzas

2. Daft



حال تغییر است. محیط بیرونی چند بُعد دارد: اجتماعی-فرهنگی، تکنولوژیکی، سیاسی/حقوقی، اقتصادی و سازمانی (اوانز، لیزل وارد و رگاس، ۱۳۸۸، ص. ۷۱). بنابراین، عوامل محیطی شامل همه شرایط و عوامل خارجی و برون‌سازمانی است که بر سازمانی محیط بوده و سیستم‌های اصلی یا بر سیستم‌های سازمان را تشکیل می‌دهند، از قبیل مخاطبان یا ارباب رجوع، دولت و ذی‌نفع‌ها (خنیفر، ۱۳۸۴). همچنین، از دیدگاه صاحب‌نظران مدیریت، محیط را می‌توان به محیط کار (تخصصی) و محیط عمومی تقسیم کرد. محیط کار (محیط تخصصی) به محیطی گفته می‌شود که سازمان به‌طور مستقیم با عوامل اساسی آن در ارتباط است و از آن تأثیر می‌پذیرد، مانند بازار، رقبا، بخش تهیه مواد اولیه، منابع انسانی، سهام‌داران و اتحادیه‌های کارگری. محیط عمومی بر عواملی تأکید دارد که به‌طور غیرمستقیم بر سازمان و عملکردهای آن تأثیر می‌گذارد، مانند عوامل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فناوری (گیلانی‌نیا، ۱۳۸۲).

یافته‌های پژوهش

مؤلفه‌های اثرگذار بر انتصاب مدیران کتابخانه‌ها مؤلفه‌های مؤثر بر انتصاب مدیران در سه بُعد عوامل شغلی (فردی)، سازمانی (داخلی) و محیطی (خارجی) دسته‌بندی شده‌اند که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود.

عوامل شغلی (فردی)

جدول ۱. مؤلفه‌های اثرگذار بر دانش و معلومات حرفه‌ای مدیران کتابخانه

مؤلفه	منابع
سابقه کاری	آقائی (۱۳۹۹)/ احمدی و همکاران (۱۳۹۲)/ دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۱)/ محمودی، زارعی‌متین و بحیرایی (۱۳۹۱)/ یزدانی و همکاران (۱۳۹۱)/ بردبار و شاکری (۱۳۹۰)/ فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰)/ ناصحی‌فر و همکاران (۱۳۸۹)/ هداوند (۱۳۸۹)/ موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۸).
سنوات خدمت مرتبط	آقائی (۱۳۹۹)/ محمودی و همکاران (۱۳۹۱)/ بردبار و شاکری (۱۳۹۰)/ الوانی، شاه‌علیزاده کلخوران و ضیائی (۱۳۸۷)/ موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۷)
دوره آموزشی گذرانده‌شده	اویدیپ ^۱ و همکاران (۲۰۲۱)/ علی‌آبادی، صادقی بروجردی و یوسفی (۱۳۹۰)/ مک‌دوگال (۱۳۸۱)
مدرک تحصیلی مرتبط	آقائی (۱۳۹۹)/ علی‌آبادی و همکاران (۱۳۹۰)/ فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰)/ بردبار و شاکری (۱۳۹۰)/ ناصحی‌فر و همکاران (۱۳۸۹)/ الوانی، شاه‌علیزاده کلخوران و ضیائی (۱۳۸۷)/ شریعتی و عربیون (۱۳۸۶)/ مک‌دوگال (۱۳۸۱)
قابلیت ارتقای علمی و اداری	شریفی و نرگسیان (۱۳۹۲)/ بردبار و شاکری (۱۳۹۰)
تخصص	ژانگ، زو و زیلانت (۲۰۱۳)/ فانگ، چانگ و چن (۲۰۱۰)/ روی (۲۰۰۶)/ ادواروز (۲۰۰۰)/ گرین و کلارک (۱۹۹۵)/ اسماعیلی، اسدی و نورمحمدی (۱۳۹۷)/ ریاحی‌نیا و نوه‌ابراهیم (۱۳۹۱)/ دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۱)/ یزدانی و همکاران (۱۳۹۱)/ اکرامی و رجب‌زاده (۱۳۹۰)/ بردبار و شاکری (۱۳۹۰)/ فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰)/ ناصحی‌فر و همکاران (۱۳۸۹)/ نصرافهانی و نصرافهانی (۱۳۸۹)/ موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۸)/ اشرفی‌ریزی و کاظم‌پور (۱۳۸۸)/ میرسپاسی و غلام‌زاده (۱۳۸۶)/ امیری (۱۳۸۵)

بر اساس یافته‌های جدول ۱، سابقه کاری، سنوات خدمت مرتبط، دوره‌های آموزشی گذرانده، مدرک تحصیلی مرتبط، قابلیت ارتقای علمی و اداری و تخصص از مؤلفه‌های اثرگذار بر دانش و معلومات حرفه‌ای مدیران کتابخانه‌ها هستند.

جدول ۲. مؤلفه‌های اثرگذار بر مهارت‌های مدیریتی مدبران کتابخانه

مؤلفه	منابع
مهارت‌های ارتباطی	بوتاو کلاس (۲۰۱۰) / جفری و برانتون (۲۰۱۰) / آقائی (۱۳۹۹) / شگری افراوساکی (۱۳۹۹) / احمدی و همکاران (۱۳۹۲) / ریاحی نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱) / بردبار و همکاران (۱۳۹۱) / چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) / دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۱) / عریضی و همکاران (۱۳۹۱) / نیرومند و همکاران (۱۳۹۱) / یزدانی و همکاران (۱۳۹۱) / اکرامی و رجب‌زاده (۱۳۹۰) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / ملک‌زاده و کیانی نژاد (۱۳۸۹) / درگاهی و همکاران (۱۳۸۹) / ناصحی فرو و همکاران (۱۳۸۹) / نصر اصفهانی و نصر اصفهانی (۱۳۸۹) / هداوند (۱۳۸۹) / اوانز و همکاران (۱۳۸۸: ۲۹۵) / الوانی و همکاران (۱۳۸۷) / شریعتی و عربیون (۱۳۸۶) / میرسیاسی و غلام‌زاده (۱۳۸۶) / محمدی نژاد (۱۳۸۵) / رضائیان و لطیفی (۱۳۸۵) / مک‌دوگال (۱۳۸۱)
توانایی اتخاذ تصمیم و پاسخ‌گویی	بوتاو کلاس (۲۰۱۰) / واکولا و همکاران (۲۰۰۷) / احمدی و همکاران (۱۳۹۲) / شریفی و نرگسیان (۱۳۹۲) / چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) / غلام‌زاده و ستاری لقب (۱۳۹۱) / ریاحی نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱) / اکرامی و رجب‌زاده (۱۳۹۰) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / رضایت و همکاران (۱۳۹۰) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / ناصحی فرو و همکاران (۱۳۸۹) / نصر اصفهانی و نصر اصفهانی (۱۳۸۹) / اوانز و همکاران (۱۳۸۸: ۱۳۵) / الوانی و همکاران (۱۳۸۷) / محمدی نژاد (۱۳۸۵) / رضائیان و لطیفی (۱۳۸۵)
خلاقیت و نوآوری	احمدی و همکاران (۱۳۹۲) / ریاحی نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱) / بردبار و همکاران (۱۳۹۱) / چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) / غلام‌زاده و ستاری لقب (۱۳۹۱) / دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۱) / محمودی و همکاران (۱۳۹۱) / نیرومند و همکاران (۱۳۹۱) / یزدانی و همکاران (۱۳۹۱) / اکرامی و رجب‌زاده (۱۳۹۰) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / خورشیدی و اکرامی (۱۳۹۰) / رضایت و همکاران (۱۳۹۰) / ملک‌زاده و کیانی نژاد (۱۳۹۰) / درگاهی و همکاران (۱۳۸۹) / ناصحی فرو و همکاران (۱۳۸۹) / نصر اصفهانی و نصر اصفهانی (۱۳۸۹) / هداوند (۱۳۸۹) / اوانز و همکاران (۱۳۸۸: ۱۱۳) / الوانی و همکاران (۱۳۸۷) / شریعتی و عربیون (۱۳۸۶) / رضائیان و لطیفی (۱۳۸۵) / مک‌دوگال (۱۳۸۱)
توانایی در مدیریت بحران	بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / تسلیمی و نادری خورشیدی (۱۳۸۲) / مک‌دوگال (۱۳۸۱)
توانایی انجام کار گروهی	ژانگ و همکاران (۲۰۱۳) / اینگاسون و جانسون (۲۰۱۰) / کلارک و وارمیت (۲۰۱۰) / ارز و همکاران (۲۰۰۷) / چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / الوانی و همکاران (۱۳۸۷) / رضائیان و لطیفی (۱۳۸۵) / مک‌دوگال (۱۳۸۱)
توانایی در مدیریت تعارض	ژانگ و همکاران (۲۰۱۳) / اسکولمسیکی و هرتمن (۲۰۱۰) / کلارک و وارمیت (۲۰۱۰) / کلافورد (۲۰۰۵) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰)
شناسایی و تحلیل مسائل	ریاحی نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱) / چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / محمودی و همکاران (۱۳۹۰) / مک‌دوگال (۱۳۸۱)
درک تفاوت‌های فردی	کلارک و وارمیت (۲۰۱۰) / پاتاگول و مالوسیواس (۲۰۰۸) / واکولا و همکاران (۲۰۰۷) / اکرامی و رجب‌زاده (۱۳۹۰) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰)
توانایی تفویض اختیار	بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / ملک‌زاده و کیانی نژاد (۱۳۸۹) / اوانز و همکاران (۱۳۸۸) / شریعتی و عربیون (۱۳۸۶)
توانایی در مدیریت زمان	بردبار و همکاران (۱۳۹۱) / چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) / ریاحی نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱) / دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۱) / عریضی و همکاران (۱۳۹۱) / محمودی و همکاران (۱۳۹۱) / اکرامی و رجب‌زاده (۱۳۹۰) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / خورشیدی و اکرامی (۱۳۹۰) / ناصحی فرو و همکاران (۱۳۸۹) / هداوند (۱۳۸۹) / الوانی و همکاران (۱۳۸۷) / میرسیاسی و غلام‌زاده (۱۳۸۶)
توانایی در مدیریت منابع و سرمایه	گرین و کلارک (۱۹۹۵) / چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) / محمودی و همکاران (۱۳۹۱) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / اوانز و همکاران (۱۳۸۸) / مک‌دوگال (۱۳۸۱)
روحیه تشویق پرسنل	آقائی (۱۳۹۹) / شگری افراوساکی (۱۳۹۹) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / مک‌دوگال (۱۳۸۱)
آینده‌نگری	فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / شریعتی و عربیون (۱۳۸۶) / مک‌دوگال (۱۳۸۱)
تعهدمداری	احمدی و همکاران (۱۳۹۲) / چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) / دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۱) / یزدانی و همکاران (۱۳۹۱) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / رضایت و همکاران (۱۳۹۰) / عطافر و آذربایجانی (۱۳۸۰)
عدالت و انصاف	دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۱) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / رضایت و همکاران (۱۳۹۰) / درگاهی و همکاران (۱۳۸۹) / ناصحی فرو و همکاران (۱۳۸۹) / نصر اصفهانی و نصر اصفهانی (۱۳۸۹)





بر اساس یافته‌های جدول ۲، مهارت‌های ارتباطی، توانایی تصمیم‌گیری و پاسخ‌گویی، مدیریت بحران، انجام کار گروهی، مدیریت تعارض، تفویض اختیار، مدیریت زمان، مدیریت منابع و سرمایه، خلاقیت و نوآوری، شناسایی و تحلیل مسائل، درک تفاوت‌های فردی، روحیه تشویق پرسنل، آینده‌نگری، تعهدمداری و عدالت و انصاف از مؤلفه‌های اثرگذار بر مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها هستند.

جدول ۳. مؤلفه‌های اثرگذار بر ویژگی‌های شخصیتی مدیران کتابخانه

مؤلفه	منابع
مسئولیت‌پذیری	احمدی و همکاران (۱۳۹۲) / چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) / دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۱) / عریضی و همکاران (۱۳۹۱) / یزدانی و همکاران (۱۳۹۱) / اکرامی و رجب‌زاده (۱۳۹۰) / رضایت و همکاران (۱۳۹۰) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / درگاهی و همکاران (۱۳۸۹) / ناصحی‌فر و همکاران (۱۳۸۹) / اوانز و همکاران (۶۵: ۱۳۸۸) / میرسپاسی و غلام‌زاده (۱۳۸۶) / مک‌دوگال (۱۳۸۱)
اعتمادبه‌نفس	بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / ملک‌زاده و کیانی‌نژاد (۱۳۹۰)
تحمل و سعه صدر	دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۱) / محمودی و همکاران (۱۳۹۱) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / رضایت و همکاران (۱۳۹۰) / واثق (۱۳۸۸) / عطافر و آذربایجانی (۱۳۸۰) / غفاریان (۱۳۸۰)
صداقت و درستی	احمدی و همکاران (۱۳۹۲) / بردبار و همکاران (۱۳۹۱) / دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۱) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / رضایت و همکاران (۱۳۹۰) / درگاهی و همکاران (۱۳۸۹) / ناصحی‌فر و همکاران (۱۳۸۹) / نصرآصفهانی و نصرآصفهانی (۱۳۸۹) / واثق (۱۳۸۸) / الوانی و همکاران (۱۳۸۷)
روحیه مشارکت‌جویی	اویدیپ (۲۰۲۱) / رز و همکاران (۲۰۰۷) / شریفی و نرگسیان (۱۳۹۲) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / ملک‌زاده و کیانی‌نژاد (۱۳۹۰) / دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۸۸) / تسلیمی و نادری خورشیدی (۱۳۸۲)
ظاهر آراسته و منظم	محمودی و همکاران (۱۳۹۱) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / رضایت و همکاران (۱۳۹۰)
سن	آقائی (۱۳۹۹) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / شریعتی و عربیون (۱۳۸۶) / رضائیان و لطیفی (۱۳۸۵)
انعطاف‌پذیری	بردبار و همکاران (۱۳۹۱) / چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) / دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۱) / غلام‌زاده و ستاری لقب (۱۳۹۱) / محمودی و همکاران (۱۳۹۱) / نیرومند و همکاران (۱۳۹۱) / اکرامی و رجب‌زاده (۱۳۹۰) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / رضایت و همکاران (۱۳۹۰) / درگاهی و همکاران (۱۳۸۹) / ناصحی‌فر و همکاران (۱۳۸۹)
شجاعت فردی	شریفی و نرگسیان (۱۳۹۲) / دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۱) / یزدانی و همکاران (۱۳۹۱) / رضایت و همکاران (۱۳۹۰) / عطافر و آذربایجانی (۱۳۸۰)

بر اساس یافته‌های جدول ۳، مسئولیت‌پذیری، اعتمادبه‌نفس، تحمل و سعه‌صدر، صداقت و درستی، روحیه مشارکت‌جویی، ظاهر آراسته و منظم، سن، انعطاف‌پذیری و شجاعت فردی از مؤلفه‌های اثرگذار بر ویژگی‌های شخصیتی مدیران کتابخانه‌ها هستند.

جدول ۴. مؤلفه‌های اثرگذار بر نگرش و بینش مدیران کتابخانه

مؤلفه	منابع
نگرش مذهبی	شریفی و نرگسیان (۱۳۹۲) / دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۱) / بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / علی‌آبادی و همکاران (۱۳۹۰) / نصرآصفهانی و نصر آصفهانی (۱۳۸۹) / موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۸) / واثق (۱۳۸۸) / شریعتی و عربیون (۱۳۸۶) / عطافر و آذربایجانی (۱۳۸۰) / غفاریان (۱۳۸۰)
محترم شمردن زبردستان	آقائی (۱۳۹۹) / غفاریان (۱۳۸۰)
تقدم ضابطه بر رابطه	بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / رحیمی (۱۳۸۸)



بر اساس یافته‌های جدول ۴، نگرش مذهبی مدیران، محترم شمردن زیردستان و تقدم ضابطه بر رابطه از مؤلفه‌های اثرگذار بر نگرش و بینش مدیران کتابخانه‌ها هستند.

جدول ۵. مؤلفه‌های اثرگذار بر اعتبار حرفه‌ای و عمومی مدیران کتابخانه

مؤلفه	منابع
ارتباطات غیررسمی	یگانگی (۱۳۸۹) / شریعتی و عربیون (۱۳۸۶) / طوسی (۶۳: ۱۳۷۲)
حسن شهرت حرفه‌ای	علی‌آبادی و همکاران (۱۳۹۰) / موسی‌زاده و عدلی (۱۳۸۸)
جلب اعتماد کارکنان	اویدیپ و همکاران (۲۰۲۱) / فانگ و همکاران (۲۰۱۰) / شکرى افرا و ساکی (۱۳۹۹) / یگانگی (۱۳۸۹) / شریعتی و عربیون (۱۳۸۶) / رضائیان و لطیفی (۱۳۸۵) / غفاریان (۱۳۸۰)
جلب اعتماد مافوق	بردبار و شاکری (۱۳۹۰) / یگانگی (۱۳۸۹) / رضائیان و لطیفی (۱۳۸۵)
جلب اعتماد ارباب‌رجوع	رز و همکاران (۲۰۰۵) / غلام‌زاده و ستاری‌لقب (۱۳۹۱) / درگاهی و همکاران (۱۳۸۹) / ناصحی‌فر و همکاران (۱۳۸۹) / هداوند (۱۳۸۹) / رحیمی (۱۳۸۸) / میرسپاسی و غلام‌زاده (۱۳۸۶)

بر اساس یافته‌های جدول ۵، ارتباطات غیررسمی، حسن شهرت حرفه‌ای، جلب اعتماد کارکنان، جلب اعتماد مافوق و جلب اعتماد ارباب‌رجوع از مؤلفه‌های اثرگذار بر اعتبار حرفه‌ای و عمومی مدیران کتابخانه‌ها هستند.

عوامل سازمانی (داخلی)

جدول ۶. مؤلفه‌های اثرگذار بر بُعد ساختاری سازمان مدیران کتابخانه

مؤلفه	منابع
پیچیدگی سازمان	روی (۲۰۰۶) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / مجیدی و همکاران (۱۳۹۰) / مک‌دوگال (۱۳۸۱) / دفت (۱۳۷۴)
رسمیت سازمان	ژانگ و همکاران (۲۰۱۳) / فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰) / مجیدی و همکاران (۱۳۹۰)
سطح تمرکز سازمان	مجیدی و همکاران (۱۳۹۰) / دفت (۱۳۷۴)
سیستم بودجه	اویدیپ و همکاران (۲۰۲۱) / اوانز و همکاران (۱۳۸۸: ۴۴۸) / خواستار و همکاران (۱۳۸۸) / سیدجوادین (۱۰۰: ۱۳۸۶) / مک‌دوگال (۱۳۸۱)

بر اساس یافته‌های جدول ۶، پیچیدگی سازمان، رسمیت سازمان، سطح تمرکز سازمان و سیستم بودجه سازمان از مؤلفه‌های اثرگذار بر عوامل سازمانی (داخلی) در بُعد ساختاری است.



جدول ۷. مؤلفه‌های اثرگذار بر بُعد محتوایی سازمان مدیران کتابخانه

منابع	شاخص
شرفی و نرگسیان (۱۳۹۲)/ مجیدی و همکاران (۱۳۹۰)/ مک‌دوگال (۱۳۸۱)	اندازه سازمانی
روی (۲۰۰۶)/ مجیدی و همکاران (۱۳۹۰)/ سیدجوادین (۱۳۸۶: ۱۰۳)	فرهنگ سازمانی
اویدیپ و همکاران (۲۰۲۱)/ پاتاگول و مالوسیواس (۲۰۰۸)/ روی (۲۰۰۶)/ گرین و کلارک (۱۹۹۵)/ بردبار و شاکری (۱۳۹۰)/ محمدی‌نژاد (۱۳۸۵)/ خنیفر (۱۳۸۴)/ مک‌دوگال (۱۳۸۱)	درک اهداف و استراتژی سازمانی
گرین و کلارک (۱۹۹۵)/ فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰)/ مجیدی و همکاران (۱۳۹۰)/ اوانز و همکاران (۱۳۸۸: ۷۰)	فناوری سازمانی
اویدیپ و همکاران (۲۰۲۱)/ ملک‌زاده و کیانی‌نژاد (۱۳۹۰)/ سیدجوادین (۱۳۸۶: ۱۰۲)/ شریعتی و عربیون (۱۳۸۶)/ محمدی‌نژاد (۱۳۸۵)/ مک‌دوگال (۱۳۸۱)/ قلی‌پور (۱۳۸۰)	سبک رهبری مدیران عالی سازمانی

بر اساس یافته‌های جدول ۷، اندازه سازمانی، فرهنگ سازمانی، درک اهداف و استراتژی سازمانی، فناوری سازمانی و سبک رهبری مدیران عالی سازمانی از مؤلفه‌های اثرگذار بر عوامل سازمانی (داخلی) در بُعد محتوایی است.

عوامل محیطی (خارجی)

جدول ۸. مؤلفه‌های اثرگذار بر محیط تخصصی مدیران کتابخانه

منابع	مؤلفه
رز و همکاران (۲۰۰۷)/ خواستار و همکاران (۱۳۸۸)/ سیدجوادین (۱۳۸۶: ۸۶)/ فردآر (۱۳۸۱: ۲۱۴)	رقبای سازمانی
ژانگ و همکاران (۲۰۱۳)/ جفری و برانتون (۲۰۱۰)/ دابنتی، چنگ و مور ^۲ (۲۰۰۵)/ گرین و کلارک (۱۹۹۵)/ صفرزاده و جعفری (۱۳۹۰)/ سیدجوادین (۱۳۸۶: ۸۳)/ محمدی‌نژاد (۱۳۸۵)	ارباب رجوع
پیتر ^۳ و همکاران (۲۰۱۱)/ صفرزاده و جعفری (۱۳۹۰)/ بردبار و شاکری (۱۳۹۰)/ شریعتی و عربیون (۱۳۸۶)/ مک‌دوگال (۱۳۸۱)	عوامل قانونی

بر اساس یافته‌های جدول ۸، رقبای سازمانی، ارباب رجوع و عوامل قانونی از مؤلفه‌های اثرگذار بر محیط تخصصی مدیران کتابخانه‌ها است.

جدول ۹. مؤلفه‌های اثرگذار بر محیط عمومی مدیران کتابخانه

منابع	مؤلفه
بردبار و شاکری (۱۳۹۰)/ گیلانی‌نیا (۱۳۸۲)/ مک‌دوگال (۱۳۸۱)	عوامل اجتماعی/ فرهنگی
خواستار و همکاران (۱۳۸۸)	عوامل جغرافیایی
آرچر ^۴ و همکاران (۲۰۲۱)/ اویدیپ و همکاران (۲۰۲۱)/ پیتر و همکاران (۲۰۱۱)/ گرین و کلارک (۱۹۹۵)/ بردبار و شاکری (۱۳۹۰)/ خواستار و همکاران (۱۳۸۸)/ گیلانی‌نیا (۱۳۸۲)	عوامل اقتصادی
گرین و کلارک (۱۹۹۵)/ فامیل روحانی و همکاران (۱۳۹۰)/ اوانز و همکاران (۱۳۸۸: ۷۸)/ خواستار و همکاران (۱۳۸۸)/ شریعتی و عربیون (۱۳۸۶)/ دفت (۱۳۷۴)/ گیلانی‌نیا (۱۳۸۲)	عوامل تکنولوژیکی
آرچر و همکاران (۲۰۲۱)/ پیتر و همکاران (۲۰۱۱)/ شرفی و نرگسیان (۱۳۹۲)/ صفرزاده و جعفری (۱۳۹۰)/ بردبار و شاکری (۱۳۹۰)/ گیلانی‌نیا (۱۳۸۲)	عوامل سیاسی/ حقوقی



بر اساس یافته‌های جدول ۹، عوامل اجتماعی، فرهنگی، جغرافیایی، اقتصادی، تکنولوژیکی، سیاسی و حقوقی از مؤلفه‌های اثر گذار بر محیط عمومی مدیران کتابخانه‌ها است. به‌طور کلی، مؤلفه‌های اثر گذار برای انتصاب مدیران کتابخانه مطابق شکل ۱ است.



شکل ۱. مؤلفه‌های اثر گذار بر انتصاب مدیران کتابخانه‌ها



برای اینکه مدیران کتابخانه‌ها همواره شایسته‌ترین فرد باشند، لازم است شرایط انتصاب آن‌ها از قبل تعیین شده و مطابق آن عمل شود. شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر شرایط انتصاب مدیران کتابخانه‌ها برای انتصاب مدیران کتابخانه‌ها مهم است؛ چراکه بررسی‌ها نشان می‌دهند از گذشته تا به امروز، مقوله «انتصاب مدیران لایق و شایسته» در سمت‌های مدیریتی در همه سطوح اعم از حکومتی و سازمانی مورد توجه قرار گرفته و از دغدغه‌های انسان متمدن در طول تاریخ بشمار می‌رفته است. بنابراین، با توجه به وظایف بسیار مهم کتابخانه‌ها در توسعه دانش و آگاهی بشر، می‌توان گفت انتصاب مدیران شایسته برای مدیریت کتابخانه‌ها به‌عنوان یکی از موضوعات مهم و چالش برانگیز در زمینه مدیریت کتابخانه‌ها نقشی مؤثر در سیاست‌گذاری‌های درست در این زمینه داشته باشد. نتایج پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهند شایستگی‌های مدیران در انواع سازمان‌ها نقشی مهم در کارایی و عملکرد بهتر آن‌ها دارد. همچنین، پژوهش‌هایی که تاکنون در حوزه مدیریت کتابخانه‌ها صورت گرفته‌اند به بیان یکسری عوامل به‌صورت کلی پرداخته‌اند و مؤلفه‌های مناسبی برای انتصاب مدیران کتابخانه‌ها و احراز پست مدیریت کتابخانه‌ها وجود ندارد. اما در این پژوهش با استفاده از مطالعه و تحلیل محتوای منابع علمی منتشر شده در زمینه مدیریت کتابخانه‌ها، مؤلفه‌های جدیدتری نسبت به پژوهش‌های قبلی شناسایی شدند که می‌توانند برای انتصاب درست مدیران کتابخانه‌ها به‌منظور مدیریت بهتر کتابخانه‌ها اثرگذار باشند. نتایج نشان داد عوامل شغلی، سازمانی و محیطی از مؤلفه‌های اثرگذار بر انتصاب مدیران کتابخانه‌ها هستند که سیاست‌گذاران کتابخانه‌ها می‌توانند برای مدیریت درست کتابخانه‌های خود از آن‌ها برای به‌کارگیری منابع انسانی توانمند و متخصص استفاده کنند.

به‌علاوه، نتایج نشان داد مؤلفه‌های شغلی مانند داشتن سابقه کاری، سنوات خدمت، دوره‌های آموزشی گذرانده، مدرک تحصیلی مرتبط، قابلیت ارتقای علمی و اداری و تخصص بر دانش و معلومات حرفه‌ای مدیران کتابخانه‌ها، مهارت‌های ارتباطی، توانایی تصمیم‌گیری و پاسخ‌گویی، مدیریت بحران، انجام کار گروهی، مدیریت تعارض، تفویض اختیار، مدیریت زمان، مدیریت منابع و سرمایه، خلاقیت و نوآوری، شناسایی و تحلیل مسائل، درک تفاوت‌های فردی، روحیه تشویق پرسنل، آینده‌نگری، تعهدمداری و عدالت و انصاف از مهارت‌های مدیریتی مدیران کتابخانه‌ها، مسئولیت‌پذیری، اعتمادبه‌نفس، تحمل و سعه صدر، صداقت و درستی، روحیه مشارکت‌جویی، ظاهر آراسته و منظم، سن، انعطاف‌پذیری و شجاعت فردی از ویژگی‌های شخصیتی مدیران کتابخانه‌ها، نگرش مذهبی، محترم شمردن زیردستان و تقدم ضابطه بر رابطه بر نگرش و بینش مدیران کتابخانه‌ها، ارتباطات غیررسمی، حسن شهرت حرفه‌ای، جلب اعتماد کارکنان، جلب اعتماد مافوق و جلب اعتماد ارباب‌رجوع، و اعتبار عمومی و حرفه‌ای مدیران در انتصاب آن‌ها به مدیریت کتابخانه‌ها مؤثر هستند. نتایج دیگر نشان داد عوامل سازمانی مانند ساختار سازمان، پیچیدگی سازمان، بوروکراتیک بودن سازمان، میزان سطح تمرکز سازمان و سیستم بودجه‌بندی آن، اندازه سازمان، فرهنگ سازمان، درک اهداف و استراتژی سازمان، فناوری سازمان و سبک رهبری مدیران عالی سازمان نیز نقشی مهم در انتصاب مدیران کتابخانه‌ها دارند. همچنین، مؤلفه‌هایی مانند عوامل اجتماعی/فرهنگی، جغرافیایی، اقتصادی، تکنولوژیکی، سیاسی/حقوقی، رقبای سازمانی، ارباب‌رجوع و عوامل قانونی نیز در انتصاب مدیران کتابخانه‌ها مؤثر هستند.

به‌طور کلی، شناسایی و دسته‌بندی شاخص‌ها و عوامل مؤثر در انتصاب مدیران کتابخانه‌ها می‌تواند به کشف و به‌کارگیری مدیران مستعد و توانمند در کتابخانه‌ها منجر شود که این مسئله باعث افزایش کارآمدی و اثربخشی کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی می‌شود؛ چراکه مدیران شایسته با انتخاب کارکنان و روش‌های کاری مناسب، کتابخانه‌ها را از محیط‌هایی ایستا و انفعالی به مراکزی پویا و فعال در زمینه‌های مختلف علمی، آموزشی، فرهنگی و سرگرمی تبدیل خواهند کرد. بنابراین، برای انتصاب بهتر مدیران کتابخانه‌ها به‌منظور رشد و شکوفایی‌شان پیشنهاد می‌شود: سیاست‌گذاران کتابخانه‌ها از مؤلفه‌های استخراج‌شده در این پژوهش به‌عنوان ابزاری برای انتصاب مدیران کتابخانه‌ها استفاده کنند؛ از مدیران توانمند و متخصص برای مدیریت کتابخانه‌ها استفاده شود؛ پژوهشگران فعال در حوزه مدیریت کتابخانه‌ها به آسیب‌شناسی عوامل شغلی، سازمانی و محیطی درباره انتصاب مدیران کتابخانه‌ها



بپردازند؛ از انجام پژوهش‌های جدید، کاربردی و بنیادی در این زمینه حمایت شود؛ همایش‌های بین‌المللی برای شناسایی عوامل مؤثر بر انتصاب مدیران کتابخانه‌ها برگزار شود؛ زمینه‌های لازم برای هم‌فکری و همکاری بیشتر کنشگران علمی در حوزه مدیریت کتابخانه‌ها در سطوح مختلف محلی، ملی و بین‌المللی فراهم شود؛ به‌الویت‌بندی پژوهش‌های مهم در این زمینه توسط پژوهشگران پرداخته شود؛ به تقویت ارتباطات علمی میان پژوهشگران این حوزه اهمیت داده شود؛ دوره‌های آموزشی لازم برای توانمندسازی و تقویت مهارت‌های مدیران کتابخانه‌ها برگزار شود؛ زیرساخت‌های لازم مانند فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی هوشمند برای مدیریت کتابخانه‌ها فراهم شود؛ سیاست‌گذاران کتابخانه‌ها برای رفع موانع موجود در این زمینه مانند موانع سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و غیره تلاش کنند؛ سرفصل‌های درسی لازم برای مدیریت کتابخانه‌ها تدوین شود؛ و انگیزه‌های لازم برای پژوهش و پژوهشگری در این زمینه ایجاد شود.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



منابع

- آقائی، سمیه (۱۳۹۹). بررسی مهارت‌های ارتباطی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و تأثیر آن بر سطح انگیزش و رضایت شغلی کتابداران تحت مدیریت آنها؛ دیدگاه کتابداران [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه علوم پزشکی تبریز.
- احمدی، علی‌اکبر؛ فاضلی کبریا، حامد؛ و فقیه، محمدباقر (۱۳۹۲). طراحی مدل مفهومی عمومی شاخص‌ها و مؤلفه‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی. فصلنامه راهبرد، ۲۲(۶۶)، ۱۴۷-۱۷۷.
- اسماعیلی، سمیرا (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر انتصاب مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تهران و اولویت‌بندی آن بر اساس فرایند تحلیل شبکه [پایان‌نامه کارشناسی ارشد]. دانشگاه شاهد، تهران.
- اسماعیلی، سمیرا؛ اسدی، سعید؛ و نورمحمدی، حمزه‌علی (۱۳۹۷). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر انتصاب مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس فرایند تحلیل شبکه. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۵۲(۲)، ۱۳-۳۲.
- اشرفی ریزی، حسن؛ و کاظم پور، زهرا (۱۳۸۸). رضایت شغلی کتابداران مفهومی فراموش شده در مدیریت کتابخانه‌ها با تأکید بر کتابخانه‌های دانشگاهی: پژوهشی در متون. مجله کتابداری، ۴۳(۵۰)، ۷۱-۹۴.
- اعرابی، محمد (۱۳۸۵). مدیریت. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- اکرامی، محمود؛ و رجب‌زاده، سمیه (۱۳۹۰). توسعه مؤلفه‌های مقیاس سنجش شایستگی مدیران. فرایند مدیریت و توسعه، ۲۴(۳)، ۴۹-۶۹.
- الوانی، مهدی؛ شاه‌علیزاده کلخوران، محمد؛ و ضیائی، محمودحید (۱۳۸۷). بررسی مدل شایستگی ایدرو جهت به کارگماری (انتخاب پرسنل) مدیران. کار و جامعه، ۱۰۴(۱۰۵)، ۲۱-۳۳.
- امیری، محمدرضا (۱۳۸۵). مقایسه عملکرد مدیران واجد مدرک تحصیلی کتابداری و فاقد مدرک تحصیلی کتابداری در تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی ایران از دیدگاه کتابداران. فصلنامه کتاب، ۱۷(۴)، ۱۷۳-۱۸۶.
- اوانز، ادوارد؛ لیزل وارد، پاتریشیا؛ و رگاس، بندیک (۱۳۸۸). مبانی مدیریت برای متخصصان اطلاع‌رسانی آمینوواعظ‌زاده و دیگران، مترجمان. تهران: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- بازیاری، عزت‌الزمان؛ و امیرتاش، علی محمد (۱۳۸۵). انتصاب مدیران با ضوابط شایسته‌سالاری در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران. نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۴(۷)، ۱-۱۰.
- بردبار، غلامرضا؛ و شاکری، فاطمه (۱۳۹۰). تحلیلی بر کیفیت شایسته‌گزینی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه یزد. مدیریت تولید و عملیات، ۲(۲)، ۱۰۱-۱۲۸.
- بردبار، غلامرضا؛ کریمی، اوژن؛ زارع، ناصر؛ و کنجکاو منفرد، امیررضا (۱۳۹۱). شناسایی مؤلفه‌های و الگوهای شایسته‌گزینی برای بهینه‌سازی مدل جانشین‌پروری کارکنان. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، ۴(۱)، ۸۷-۱۱۴.
- تسلیمی، محمدسعید؛ و نادری خورشیدی، علیرضا (۱۳۸۲). قابلیت یادگیری سازمانی: رویکردی نوین برای توسعه متوازن سازمان‌ها. فصلنامه مطالعات مدیریت، ۱۰(۴۰/۳۹)، ۲۱-۵۰.
- توکلی دارستانی، شقایق؛ و شهسازمرادی، سعید (۱۳۸۷). آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۲(۴)، ۹۴-۱۱۰.
- جمعی از نویسندگان (۱۳۷۸). مدیریت استراتژیک. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- چیت‌ساز، احسان؛ ذوالفقارزاده، محمدمهدی؛ و غیائی ندوشن، سعید (۱۳۹۱). تدوین الگوی شایستگی‌های محوری مدیران فرهنگی و اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۲)، ۲۷-۴۸.
- خنیفر، حسین (۱۳۸۴). ارائه الگوی مدیریت بومی مبتنی بر دیدگاه امام علی (ع) با استفاده از مدل مفهومی سه‌شاخگی. فرهنگ مدیریت، ۱۳(۱)، ۱۴۶-۱۰۱.
- خواستار، حمزه؛ و آفاق، بهاره؛ رادمند، محبوبه؛ مهربانی کوشکی، علی؛ و من‌آل آقا، میترا (۱۳۸۸). نقش برنامه‌ریزی منابع انسانی در اجرای راهبرد سازمان. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶(۲)، ۷۹-۱۰۶.
- خورشیدی، عباس؛ و اکرامی، محمود (۱۳۹۰). شناسایی عوامل سازنده شایستگی‌های مدیران. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۶(۴)، ۵۸۰-۵۹۲.
- دانایی‌فرد، حسن؛ آذر، عادل؛ و شیرزادی، مهدی (۱۳۹۱). چارچوبی برای شناسایی شایستگی‌های خط‌مشی‌گذاران ملی (نمایندگان مجلس قانون‌گذاری). فصلنامه مجلس و راهبرد، ۱۹(۷۰)، ۵-۳۵.
- درگاهی، حسین؛ علیپور فلاح‌پسند، محمدحسن؛ و حیدری قره‌بلاغ، هادی (۱۳۸۹). ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی. راهبرد یاس، ۲۳(۲)، ۹۱-۱۱۳.
- دفت، ریچاردال (۱۳۷۴). تئوری سازمان و طراحی ساختار (علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجمان). تهران: چاپ و نشر بازرگانی.
- رحیمی، محمدرضا (۱۳۸۸). معیارهای گزینش نیروی انسانی از منظر امام علی (ع). کوثر معارف، ۸۹(۲)، ۱۷۵-۲۰۴.
- رضایت، غلامحسین؛ یمینی دوزی سرخابی، محمد؛ کیامنش، علیرضا؛ و نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۰). معماری الگوهای شایستگی: ارائه چارچوب مفهومی. دوفصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۳(۲)، ۴۹-۸۱.
- رضائیان، علی؛ و لطیفی، میثم (۱۳۸۵). رویکرد تحلیل سلسله‌مراتبی برای وزن‌دهی معیارهای انتخاب مدیران منابع انسانی بخش دولتی. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، ۱۳(۴)، ۳۱-۶۰.
- ریاحی‌نیا، نصرت؛ و نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران.



- مطالعات کتابداری و علم اطلاعات دانشگاه شهید چمران اهواز، (۱۰)، ۱-۱۸.
- زندیان، فاطمه؛ جان محمدی، مریم؛ و حسن زاده، محمد. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران کتابخانه‌ها و میزان خلاقیت آنان (مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه تهران). فصلنامه بایابی دانش و نظام‌های معنایی، (۱۳)، ۴-۸۵، ۱۰۶-۱۱۲. doi: 10.22054/jks.2018.32423.1185
- سیدجوادین، رضا (۱۳۸۶). برنامه‌ریزی نیروی انسانی. تهران: دانشگاه تهران.
- شریفی، مهدی؛ و نرگسیان، عباس (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین مدیریت تأثیر با پیامدهای رفتاری آن در بین مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، (۱)، ۹۷-۱۱۲.
- شریعتی، محمدتقی؛ و عربیون، ابوالقاسم (۱۳۸۶). شیوه انتخاب و انتصاب مدیران واحدهای تحقیقاتی (با تأکید بر جهاد سازندگی). زراعت و باغبانی، (۳)، ۲۰-۱۹۷.
- شکرآفر، فاطمه زهرا؛ و ساکی، مجید. (۱۳۹۹). بررسی رابطه سلامت روان با عملکرد مدیران در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور (مورد مطالعه: دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران). دانش‌شناسی، (۵۱)، ۷۶-۸۶.
- صفرزاده، حسین؛ و جعفری، محمدسعید (۱۳۹۰). بررسی نقش عوامل مدل سه‌شاخگی مدیریت در استقرار حراج الکترونیک. فصلنامه مدیریت، (۲۳)، ۸-۵۱.
- طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). مشارکت (در مدیریت و مالکیت). تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- عریضی، حمیدرضا؛ خشوعی، مهدیه سادات؛ و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۱). کاربرد کانون ارزیابی و تحلیل شغل در تعیین شایستگی‌های مدیریتی. روان‌شناسی معاصر، (۱)، ۷-۹۸.
- عطاقر، علی؛ و آذربایجانی، کریم (۱۳۸۰). بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی. دانش مدیریت، (۵۴)، ۱۴-۳۸.
- علی‌آبادی، سمیر؛ صادقی بروجردی، سعید؛ و یوسفی، بهرام (۱۳۹۰). بررسی ورتبه‌بندی عوامل فردی مؤثر در احراز پست‌های مدیریتی در ادارات کل تربیت‌بدنی منطقه غرب کشور. مدیریت ورزشی، (۹)، ۳-۴۴.
- علیپور حافظی، مهدی؛ شرفی، علی؛ و جلالی دیزجی، علی (۱۳۹۴). مطالعه گرایش موضوعی پژوهش‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی در دانشگاه‌های دولتی ایران. فصلنامه بایابی دانش و نظام‌های معنایی، (۳)، ۲-۹۹.
- غفاریان، وفا (۱۳۸۰). شایستگی‌های مدیریتی: چگونه می‌توان سازمان را بهتر اداره کرد؟. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- غلامزاده، داریوش؛ و ستاری لقب، بهروز (۱۳۹۱). بهینه‌سازی فرایند مدیریت منابع انسانی با عنایت به رویکرد شایستگی. فصلنامه منابع انسانی ناجا، (۲۷)، ۳-۲۴.
- فامیل روحانی، علی‌اکبر؛ غفاری، سعید؛ داوودی، رسول؛ و اسلامیان، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی تفاوت عملکرد مدیران کتابدار و غیر کتابدار در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه دو دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه دانش‌شناسی، (۱۲)، ۴-۸۲.
- فردآر، دیوید (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک (علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- قلی‌پور، آریین (۱۳۸۰). سبک رهبری عامل تعیین‌کننده ساختار سازمانی رسمی. دانش مدیریت، (۵۳)، ۱۴-۷۵، ۱۰۰.
- کشتکار، زهرا؛ شعبانی، احمد؛ و سیادت، علی (۱۳۹۰). مبانی و اصول مدیریت کیفیت در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی. تهران: چاپار، کلک‌نوبین.
- گیلانی‌نیا، شهرام (۱۳۸۲). طبقه‌بندی محیط برنامه‌ریزی سازمان. تدبیر، (۱۳۸)، ۵۰-۵۶.
- مجیدی، عبدالله؛ محمدی مقدم، یوسف؛ و قاسمی، فاطمه (۱۳۹۰). تأثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد. معاونت آموزش دانشگاه علوم انتظامی، (۲۱)، ۶-۲۰.
- محمدی‌نژاد، مریم (۱۳۸۵). بررسی وضعیت مدیریت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. مطالعات ملی کتابداری و سازمان‌دهی اطلاعات، (۲)، ۱۷-۱۱۵.
- محمودی، محمد؛ زارعی متین، حسن؛ و بحیرایی، صدیقه (۱۳۹۱). شناسایی و تبیین شایستگی مدیران دانشگاه. مدیریت در دانشگاه اسلامی، (۱)، ۱۱-۱۴۳.
- مک‌دوگال، آلن اف (۱۳۸۱). آموزش برای مدیریت کتابخانه (علی سیادت و احمد شعبانی، مترجمان). علوم و فناوری اطلاعات، (۴-۳)، ۱۷-۵۳.
- ملک‌زاده، غلامرضا؛ و کیانی‌نژاد، آزاده (۱۳۹۰). بررسی شاخص‌های فردی مؤثر مدیران شرکت‌های فناوری نوپا: مطالعه موردی شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری خراسان. رشد فناوری، (۲۶)، ۷-۳۲.
- موسی‌زاده، زهرا؛ و عدلی، مریم (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه. اندیشه مدیریت، (۱)، ۳-۱۰۳.
- میرسپاسی، ناصر؛ و غلامزاده، داریوش (۱۳۸۸). طراحی الگوی شایستگی برای پرورش مدیران در بخش دولتی. فصلنامه علمی ترویجی مدیریت، (۴)، ۱-۱۶.
- ناصحی، فرح؛ و حیدر، سعادت؛ و محمدرضا؛ و معصوم‌زاده زواره، ابوالفضل (۱۳۸۹). الگوی ارزیابی قابلیت‌ها و شایستگی‌های مدیران وزارت بازرگانی. بررسی‌های بازرگانی، (۴۱)، ۸-۱۸.
- نصرافهانی، مهدی؛ و نصرافهانی، علی (۱۳۸۹). شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی. معرفت



- سیاسی، (۲)، ۱۴۱-۱۶۰.
- نیرومند، پوراندخت؛ بامداد صوفی بامداد، جهانیار؛ اعرابی، محمد؛ و امیری، مقصود (۱۳۹۱). چارچوب مفهومی شایستگی مدیران عامل شرکت‌های فناوری بنیان: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۱۴۵-۱۶۱.
 - واثق، قادر علی (۱۳۸۸). معیارهای شایسته‌سالاری در اسلام. معرفت، ۱۸(۶)، ۷۱-۹۶.
 - ویسی، غلامرضا (۱۳۸۴). اصول انتصابات در سازمان‌ها با رویکرد دینی. حصون، ۵(۵)، ۱۶۵-۱۷۵.
 - هداوند، سعید (۱۳۸۹). توسعه شایستگی‌های مدیریتی عامل بهبود عملکرد سازمان در محیط‌های استراتژیک. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۵(۲)، ۷۲-۹۸.
 - یزدانی، محمود؛ تنعمی، محمدمهدی؛ و بهرامی کیا، قاسم (۱۳۹۱). تدوین شایستگی‌های رهبری موردنیاز برای ایجاد برنامه جانشین‌پروری (مطالعه موردی: شرکت پالایش گاز پارسیان). مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۴(۱۳)، ۱۰۵-۱۴۰.
 - یگانگی، عاطفه (۱۳۸۹). نقش شایستگی مدیران در اثربخشی مدیریت (مطالعه موردی در شرکت مخابرات استان قزوین). مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۸۹(۵)، ۵۷-۶۸.

References

- Group of Authors. (2000). *Strategic Management* Tehran: Public Management Training Center. (in Persian)
- Aghaeiy, S. (2020). Investigating the communication skills of university library managers and its effect on the level of motivation and job satisfaction of librarians under their management from the perspective of librarians [Master's thesis]. Tabriz University of Medical Sciences. (in Persian)
- Ahmadi, A. A., Fazeli Kebria, H., & Faqih, M. B. (2013). Designing General Conceptual Model for Indices and Components of Manpower Planning Based on Merits. *Rahbord*, 22(66), 147-177. (in Persian)
- Aliabadi, S., Sadeghi, S., & Yousefi, B. (2011). The Study of Effective Personal Factors in Gaining Managerial Position with an Emphasis on Gender Differences in Physical Education General Departments in West of Iran. *Journal of Sport Management*, 3(9), 29-44. (in Persian)
- Alipoor-Hafezi, M., Sharafi, A., & Jalali Dizaji, A. (2015). Trend study of KIS research studies in Iranian Public Universities. *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 2(3), 81-99. (in Persian)
- Alwani, M., Shah Alizadeh Kalkhoran, M., Ziaei, M. V., (2009). Investigating the Hydro Competency Model for Hiring (Personnel Selection) Managers. *Work and Society*, (104-105), 21-33. (in Persian)
- Amiri, M. (2007). A comparison on the performances of the managers of some of the governmental university libraries of Iran who have not any certificate in library and information sciences from their librarians' point of view. *National Studies on Librarianship and Information Organization*, 17(4), 173-186. (in Persian)
- A'rabi, M. (2006). *Management*. Tehran: Cultural Research Office (in Persian)
- Archer, A., Benjes-Small, C., Burton, K., Resor-Whicker, J., & Seipp, R. (2021). Mentoring each other: Creating a community of practice for aspiring and current library managers. *College & Research Libraries News*, 82(10), 474.
- Ashrafi Rizi, H., & Kazempour, Z. (2009). Job Satisfaction of Librarians: Forgotten Concept in libraries Management especially academic libraries (Review of the relevant literature). *Academic Librarianship and Information Research*, 43(2), 71-94. (in Persian)
- Atafar, A., & Azarbayjani, K. (2001). Assessing the degree of meritocracy in the selection of public and private sector managers. *Journal of Management Knowledge*, 14(54), 15-38. (in Persian)
- Bazyari, E. Z., & Amirtash, A. M. (2006). Managers, Employing on the Bases of Meritocracy in Physical Education Organization. *Journal of Movement Science & Sports*, 4(7), 1-10. (in Persian)
- Bordbar, G. R., & Shakeri, F. (2011). An Analytic Study on Competency Based Selection and Appointment of the Head of Departments in Yazd University. *Journal of Production and Operations Management*, 2(2), 101-120. (in Persian)
- Bordbar, G. R., Karimi, O., Zare, N., & Kounjkave Monfared, A. R., (2013). Identification of Competency Models for Optimizing the Staff Succession Planning. *Human Resource Management Researches*, 4(1), 87-114. (in Persian)
- Botha, S., & Claassens, M. (2010). Leadership competencies: The contribution of the Bachelor in Management and Leadership (BML) to the development of Leaders at First National Bank, South Africa. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 9(10), 11-77.
- Chitsaz, A., Zolfagharzadeh, M. M., & Ghiasi, S. (2013). Developing a Core Competency Model for Cultural & Social Managers in Iran Universities. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*,



1(2), 251-272. (in Persian)

■ Clark, J., & Armit, K. (2010). Leadership competency for doctors: a framework. *Leadership in Health Services*, 23(2), 115-129.

■ Crawford, L. (2005). Senior management perceptions of project management competence. *International Journal of Project Management*, 23(1), 7-16.

■ Daft, R. L. (1996). *Organization theory and structure design* (A. Parsaiyan & M. Arabi, Trans.). Tehran: Commercial Publishing. (in Persian)

■ Dainty, A. R., Cheng, M. I., & Moore, D. R. (2005). Competency-based model for predicting construction project managers' performance. *Journal of Management in Engineering*, 21(1), 2-9.

■ Danaeifard, H., Azar, A., Shirzadi, M. (2012). A Framework for Identifying National Policymaker's Qualifications (Members of Parliament). *Majlis & Rahbord*, 19(70), 5-35. (in Persian)

■ Dargahi, H., Alipoor Fallah Pasand, M. H., & Heidari Ghareh Belagh, H. (2011). Competency Model in Human Resource Development; Case Study: Competence of Cultural Art Organization of Tehran Municipality Managers. *Rahbord-i Yas*, (23), 91-113. (in Persian)

■ Draganidis, F., & Mentzas, G. (2006). Competency based management: a review of systems and approaches. *Information Management & Computer Security*, 14(1), 51-64.

■ Edwards, C., & Walton, G. (2000). Change and conflict in the academic library. *Library Management*, 21(1), 35-41.

■ Ekrami M., & Rajabzadeh S. (2011). Developing the Factors of Managers' Competency Measurement Scale. *JMDP*, 24(3), 49-69. URL: <http://jmdp.ir/article-1-626-fa.html> (in Persian)

■ Esmaili, S. (2016). *Analysis and ranking of factors influencing the appointment of library managers in general universities in Tehran based on the Analytic Network Process* [Master's thesis]. Shahed University, Tehran. (in Persian)

■ Esmaili, S., Asadi, S., & Nourmohammadi, H. A. (2018). Ranking of factors influencing the appointment of academic library managers at public universities in Tehran based on Analytic Network Process. *Journal of Academic librarianship and Information Research*, 52(2), 13-32. (in Persian)

■ Evans, E., Liesel Ward, P., & Regas, B., (2009). *Basics of management for information professionals* (M. Vaezzadeh & others). Tehran: National Documents and Library Organization of the Islamic Republic of Iran. (in Persian)

■ Famil Rohani, A. A., Ghaffari, S., Davoodi, R., & Eslamian, F. (2011). Investigating the difference between librarian and non-librarian managers' performance in the management of academic libraries located in Islamic Azad University Region 2. *journal of knowledge studies*, 4(12), 69-82. (in Persian)

■ Fang, C. H., Chang, S. T., & Chen, G. L. (2010). Competency development among Taiwanese healthcare middle manager: A test of the AHP approach. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2845-2855.

■ Fredar, D. (2011). *Strategic management* (A. Parsiyan & M. A'rabi, Trans.). Tehran: Cultural Research Office. (in Persian)

■ Ghaffarian, W. (2002). *Managerial competencies: How can the organization be better managed?*. Tehran: Industrial Management Organization. (in Persian)

■ Gholam Zadeh, D., & Sattari laghab, B. (2012). Optimizing HRM process with a view to meritocracy approach. *NAJA Human Resources*, 3(27), 1-24. (in Persian)

■ Gholipour, A. (2001). Leadership style is the determining factor of formal organizational structure. *Management Knowledge*, 14(53), 75-100. (in Persian)

■ Gillaninia, S. (2004). Classification of the organization's planning environment. *Tadbir*, (138), 50-56. (in Persian)

■ Green, L. V., & Clarke, R. A. (1995). Professional excellence and customer care: an academic library perspective. *Library Management*, 16(6), 16-23.

■ Hadavand, S. (2011). Development of managerial competencies to improve the performance of the organization in strategic environments. *Development of Logistics & Human Resource Management*, 5(2), 72-98. (in Persian)

■ Ingason, H. T., & Jónasson, H. I. (2009). Contemporary knowledge and skill requirements in project management. *Project Management Journal*, 40(2), 59-69.



- Jeffrey, L., & Brunton, M. (2010). Identifying competencies for communication practice: A needs assessment for curriculum development and selection in New Zealand. *Public Relations Review*, 36(2), 202-205.
- Keshtkar, Z., Shabani, A., & Siadat, A. (2011). *Principles and principles of quality management in libraries and information centers*. Tehran: Chapar, Kelk Novin. (in Persian)
- Khanifar, H. (2005). Presenting a native management model based on the view of Imam Ali using a three-pronged conceptual model. *Organizational Culture Management*, 3(1), 101-146. (in Persian)
- Khaštar, H., Vasegh, B., Raadmand, M., Mehrabi Kooshki, A., & Man Al Agha, M. (2010). The Role of Human Resource Planning in Organizational Strategy Implementation. *Police Organizational Development*, 6(2), 79-106. (in Persian)
- Khorshidi, A., & Ekrami, M. (2012). Identification of factors forming managers' competencies. *Police Management Studies Quarterly*, 6(4), 580-592. (in Persian)
- Mahmoudi, M., Zarei Matin, H., & Bahiraei, S. (2013). Identification and explanation of the competencies of managers in universities. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*, 1(1), 114-143. (in Persian)
- Majidi, A., Mohammadi Moghadam, Y., Ghasemi, F. (2011). Affects of Organizational Structure On Improvement of Performance of Education Deputy of Police University. *Towsee-Quartely Development of the Human Resources and Logistics*. 6(21), 201-220. (in Persian)
- Malekzadeh, Gh., & Kianynejad, A., (2010). An Investigation of Effective Individual and Behavioral Characteristics of New Technology-Based Firms' Managers; (Case Study: Khorasan Science and Technology Park). *Roshd-e- Fanavari*. 7(26), 25-32. (in Persian)
- McDougall, A. F., (2002). Training for library management (A. Siyadat & A. Shabani, Trans.). *Iranian Journal of Information Processing & Management*, 17(3-4), 49-53. (in Persian)
- Mirsepasi, N., & Gholamzadeh, D. (2009). Competency Modeling for Public Sector Managers (Middle Managers of Industrial Section). *Future Study Management*, 20(4), 1-16. (in Persian)
- Mohammadi-Nejhad, M. (2006). A survey on management situation in central libraries of the state universities of Tehran city. *National Studies on Librarianship and Information Organization*, 17(2), 115-128. (in Persian)
- Mousazadeh, Z., & Adli, M. (2009). The Criteria for Selecting and Appointing Managers Based on the Assumption of Merit as Stated by Nahjolbalagheh. *Strategic Management Thought (Management Thought)*, 3(1), 103-132. (in Persian)
- Nasehifar, V., Saadat, M. R., & Masoomzadeh Zavareh, A. (2011). A model for evaluating the capabilities and competencies of the managers of the Ministry of Commerce. *Commercial Surveys*, 8(41), 3-18. (in Persian)
- Nasr Isfahani, M., & Nasr Isfahani, A. (2011). Meritocracy in The Management of society with Emphasis on Imam Ali's Political Thoughts. *Journal of Political science*. 2(2), 141-160. (in Persian)
- Niroumand, P., Bamdad Soofi, J., Aarabi, M., & Amiri, M. (2012). A Conceptual Framework for Competencies of Ceos Engaged in Technology- Based Firms Ceos: Dimensions, Factors and Indies. *Journal of Career & Organizational Counseling*, 4(12), 145-161. (in Persian)
- Oreizy, H. R., Khoshouei, M., & Nouri, A. A. Gh. (2012). Assessment Center and Job Analysis Application in Determination of Managerial Competencies. *Contemporary Psychology*, 7(1), 85-95. (in Persian)
- Oyedipe, W. J., Ajiboye, B. A., & Omosanya, B. A. (2021). Staff Development Practices among Librarians in Public University Libraries in Ogun State. *MiddleBelt Journal of Library and Information Science*, 19, 168-180.
- Patanakul, P., & Milosevic, D. (2008). A competency model for effectiveness in managing multiple projects. *The Journal of High Technology Management Research*, 18(2), 118-131.
- Nel, P., du Plessis, A., & San Diego, J. (2011). Managerial Implications for Managers and HR practitioners: Some Longitudinal Research Findings in New Zealand. *Asia Pacific Journal of Business and Management*, 2(2), 60-73
- Rahimi, M. R. (2010). Criteria for selecting human resources from the perspective of Imam Ali. *Kousar Maaref*. 89(2), 175-204. (in Persian)



- Rezaeian, A., & Latifi, M. (2007). Hierarchical analysis approach to weighting the selection criteria of public sector human resource managers. *Business Management Perspective*, 13(4), 31-60. (in Persian)
- Rezayat, G. H., Yamini Dozi Sorkhabi, M., Kiamanesh, A. & Naveibrahim, A. R. (2012). Developing Competency Models: Introducing Contextual Framework. *Journal of Research in Human Resources Management*, 3(2), 49-82. (in Persian)
- Riahinia, N., & Navehebrahim, A. R. (2012). An Assessment of the Performance of Library Managers of the Tehran State Universities. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 4(10), 1-18. (in Persian)
- Rooi, Hazelvan (2006). Librarians Knowledge Management. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 58(3), 261-271.
- Rose, J., Pedersen, K., Hosbond, J. H., & Kræmmergaard, P. (2007). Management competences, not tools and techniques: A grounded examination of software project management at WM-data. *Information and Software Technology*, 49(6), 605-624.
- Safarzadeh, H., & Jafari, M. S. (2011). The Survey Role of Trichotomy Model Factors (Structure, Context and Content) In Establishment of E-Auction. *Journal of Industrial Strategic Management (PAJOUHESHGAR)*, 8(23), 51-70. (in Persian)
- Seyed Javadin, R. (1386). *Human Resource Planning*. Tehran: University of Tehran. (in Persian)
- Shariati, M. T., & Arabioun, A. (2007). Manner of Selecting and Appointing Research Unit Managers with an Emphasis on Ministry of Jihad-E Sazandegi. *Pajouhesh-va- Sazandegi*, 20(3), 185-197. (in Persian)
- Sharifi, S., & Nargesian, A. (2013). Investigating the Relationship between Impression Management and Its Behavioral Consequences among Managers and Staff of Libraries of University of Tehran. *Academic Librarianship and Information Research*, 47(1), 97-112.
- doi: 10.22059/jlib.2013.36214. (in Persian)
- Shokri Afra, F., & Saki, M. (2021). Investigating the relationship between mental health and the performance of administrators in university libraries (Case study: Islamic Azad Universities of Tehran). *Journal of Knowledge Studies*, 13(51), 76-86. (in Persian)
- Skulmoski, G. J., & Hartman, F. T. (2010). Information systems project manager soft competencies: A project-phase investigation. *Project Management Journal*, 41(1), 61-80.
- Taslimi, M., & Naderi khorshidi, A. (2004). Organizational learning capability a new approach for balanced development organizations. *Management Studies in Development and Evolution*, 10(39/40), 21-50. (in Persian)
- Tavakoli Dareštani, Sh., & Shahbaz Morad, S. (2008). Human resource management pathology with the aim of improvement and development. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry*, 2(4), 94-110. (in Persian)
- Tusi, M. (1994). *Participation (in management and ownership)*. Tehran: Public Management Training Center Publications. (in Persian)
- Vakola, M., Eric Soderquist, K., & Prastacos, G. P. (2007). Competency management in support of organisational change. *International Journal of Manpower*, 28(3/4), 260-275.
- Veisi, Gh. (2006). Principles of appointments in organizations with a religious approach. *Housoon*, (5), 165-175. (in Persian)
- Waseq, Q. A. (2010). Criteria of meritocracy in Islam. *Marifat*, 18(6), 71-96. (in Persian)
- Yazdani, M., Tanaomi, M. M., & Bahramikia G. (2012). Developing the leadership skills needed to create a succession plan. *Strategic Studies in Petroleum and Energy Industry*, 4(13), 105-140. (in Persian)
- Yeganegi, A. (2010). Examining the Relationship between Managers' Competencies and Management Effectiveness: The Case of Communication Company of Qazvin. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1389(5), 57-67. (in Persian)
- Zandian, F., Janm Mohammady, M., & Hassanzadeh, M. (2018). The Relationship between the Leadership Style of Librarians and their Creativity (Case Study: Tehran University Libraries). *Knowledge Retrieval and Semantic Systems*, 4(13), 85-106. doi: 10.22054/jks.2018.32423.1185. (in Persian)
- Zhang, F., Zuo, J., & Zillante, G. (2013). Identification and evaluation of the key social competencies for Chinese construction project managers. *International Journal of Project Management*, 31(5), 748-759.