

واکاوی رابطه بین صلاحیت حرفه ای کتابداران با مهندسی فرهنگ در کتابخانه های عمومی استان مازندران

سمانه گلی^۱ | صفیه طهماسبی لیمونی^۲

۱- گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران، samane_goli@ymail.com

۲- گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، واحد بابل، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل، ایران (نویسنده مسئول) sa.tahmasebi2@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۹۹/۷/۳۱

تاریخ دریافت: ۹۹/۵/۱۱

چکیده:

هدف: تعیین رابطه صلاحیت حرفه ای کتابداران با مهندسی فرهنگ در کتابخانه های عمومی استان مازندران است.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات پیمایشی- تحلیلی و از نظر نوع تحلیل، همبستگی است. در این پژوهش از ابزار پرسشنامه های پیش ساخته ابوطالبی و بیگو (۱۳۹۵) و مشهدی و تفرشی (۱۳۹۱) استفاده شده که پایایی آن ها براساس آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۷۶ و ۰/۸۶۹ است. جامعه آماری شامل کتابداران کتابخانه های عمومی به تعداد ۲۶۵ نفر است. حجم نمونه براساس فرمول کوکران برابر با ۱۵۸ است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون کلموگروف- اسمیرنف به منظور بررسی نرمال بودن متغیرها، آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها و آزمون t تک نمونه ای برای بررسی تفاوت بین سطح موجود و مورد انتظار متغیرها با استفاده از بسته نرم افزاری SPSS22 استفاده شده است.

یافته ها: وضعیت صلاحیت حرفه ای کتابداران کتابخانه های عمومی استان مازندران با میانگین ۴/۵۱ و وضعیت مهندسی فرهنگ در میان کتابداران با میانگین ۳/۶۳ بالاتر از سطح متوسط، ارزیابی شده است. نتایج نشان داد که صلاحیت حرفه ای کتابداران بر مؤلفه های مهندسی فرهنگ در کتابداران کتابخانه های عمومی مازندران تأثیر مثبت و معنی داری دارد (سطح معنی داری: ۰/۰۵، و ضریب همبستگی پیرسون: ۰/۶۵۶)

نتیجه گیری: صلاحیت حرفه ای کتابداران بر مهندسی فرهنگ تأثیر مثبت و معنی داری دارد. به عبارتی، با افزایش سطح صلاحیت حرفه ای در کتابداران مورد بررسی، سطح مهندسی فرهنگ و متغیرهای آن نیز افزایش می یابد.

واژه های کلیدی: صلاحیت حرفه ای، مهندسی فرهنگ، کتابخانه های عمومی، کتابداران

مقدمه

امروزه جوامع باید به دنبال مدل برنامه ریزی فرهنگی در کنار مدل توسعه اطلاعاتی و ارتباطی باشند (منتظرالقائم، ۱۳۹۳)، آنگر معتقد است فرهنگ همچون ژن همانند ساز است و تکامل فرهنگی همان نمود وراثت اطلاعات غیر زیستی است (مصطفوی و کوبی، ۱۳۹۲). با توجه به نقش کتابخانه ها در حیات علمی و فرهنگی جامعه (زارعی، ۱۳۹۳)، کتابخانه ها رامی توان از جمله مهم ترین کانون های فرهنگی- اجتماعی جوامع پیشرفته امروز به شمار آورد (کریم زاده، ۱۳۹۳). واضح است که سرمایه فکری و دارایی دانش، عناصری حیاتی برای کتابخانه های عمومی هستند و نوآوری ها و پیشرفت های نوین در فعالیت ها و خدمات کتابخانه ها را سبب می شوند (سالخورده، ۱۳۹۵). در میان انواع کتابخانه ها، کتابخانه های عمومی نقش پررنگ تری در جامعه دارند. این سازمان اجتماعی این کار را با کمک کتابدارانی متخصص و آموزش دیده انجام می دهد (رهنما، فتاحی و دیانی، ۱۳۹۳). چرا که درجه ی صلاحیت یک کتابخانه با درجه ی صلاحیت و توانایی کارمندان متخصص آن سنجیده می شود (محمدی، ۱۳۸۴). محیط متغیر در عرصه ی اجتماعی، اقتصادی و فن آوری، ممکن است باعث افزایش فشار روانی بر کتابداران و اطلاع رسانیان گردد. پاسخ به این فشار و حفظ شایستگی های حرفه ای در جریان اطلاع رسانی (که اطلاعات محور دانش محور است)، مسئولیت بزرگی برای کتابداران و اطلاع رسانیان بوده (چراغی، معرف زاده و کمایی، ۱۳۹۱) و فرهنگ به عنوان یک عامل کنترل به حساب می آید که موجب بوجود آمدن یا شکل دادن به نگرش و رفتار کتابداران می شود (امیری، ۱۳۹۶). فرهنگ در یک سازمان به مثابه ی شخصیت در یک انسان است که شالوده ی وجودی آن را تشکیل می دهد و باعث تشکل و انسجام سازمان در حرکت به سمت اهداف می شود (شکوری فسقندیس، ۱۳۹۶). در عصر حاضر که به عصر اطلاعات و ارتباطات مشهور است کتابداران رسالت عظیمی بر عهده دارند. انجام این رسالت منوط به ایفای وظیفه و نقش واقعی صاحبان حرفه ی کتابداری و اطلاع رسانی است (رمضانی، ۱۳۹۶). بیانیه

یونسکو^۲ نیز بر این است که کتابخانه های عمومی دارای نیرویی سازنده برای تعلیم و تربیت، فرهنگ و اطلاعات هستند (بیگدلی، شاهینی، میرزایی و مؤمنی، ۱۳۹۵). از آنجایی که توانایی کارکنان تابع دانش شغلی و مهارت در انجام وظایف و فعالیت های شغلی است، از این رو، پیش شرط بنیادین برای بهبود عملکرد شغلی، توجه به ارتقاء مستمر صلاحیت های حرفه ای آنان در ابعاد مختلف است، که می تواند نقش بنیادین در کمک به آنان در ایفای بهتر وظایف شان و در نتیجه، تربیت نیروی انسانی توانمند و کارآمد داشته باشد (صفا و آذر نژاد، ۱۳۹۶).

مهم ترین عامل بهره وری در جامعه، نیروی انسانی است و تردیدی نیست که شکوفایی هر جامعه ای در بهبود و توسعه سرمایه انسانی آن نهفته است؛ بنابراین موفقیت هر نظام آموزشی نیز بیش از هر عاملی، به دانش و مهارت های حرفه ای آن نظام بستگی دارد (فرزانه، پور کریمی و عزتی، ۱۳۹۴). امروزه با توجه به افزایش حجم اطلاعات و بروز نوآوری ها در ثبت و انتقال اطلاعات، رسالت و وظایف جدید و متفاوتی در رابطه با اطلاع رسانی بر عهده کتابداران و اطلاع رسانیان نهاده شده است. ضروری است که با تغییر این وظایف، کتابداران نیز باید صلاحیت های جدیدی در حرفه خود کسب کنند تا به تبع آن، هدف آموزشی کتابداری که تربیت کتابدارانی با مهارت های لازم برای کار در کتابخانه های عمومی است، تحقق یابد (ابوطالبی و بیگلو، ۱۳۹۵). بنابراین بررسی صلاحیت حرفه ای و مهندسی فرهنگ از این جهات دارای اهمیت است: اول اینکه با توجه به تحولات وسیع و سریع در حوزه های علم، فن آوری و ارتباطات و تأثیر این تحولات بر حوزه های فرهنگی و اجتماعی، توجه به عناصر و مؤلفه های فرهنگ در ارتباط با حوزه صلاحیت حرفه ای ضرورت پیدا می کند. دیگر اینکه امکان نظام مند نمودن و ارتقای کیفیت انتخاب و انتصاب مسئولان کتابخانه های عمومی استان مازندران، برنامه ریزی برای توسعه صلاحیت ها و ارزشیابی صحیح و دقیق از عملکرد مدیران گروه های آموزشی، مدیران ستادی و اجرایی، متناسب با صلاحیت های مورد نظر و ایجاد رضایت بیشتر در کتابداران و فراگیران و در نتیجه ارتقای کیفیت

^۱. Augner

^۲. Unesco

تیلور (۲۰۱۸) در مقاله ی «توسعه صلاحیت های بین فرهنگی از طریق فعالیت های داوطلبان شرکت های بزرگ بین المللی» سه ویژگی تجربی متقابل فرهنگی ۱. نوآوری متنی ۲. معنی داری پروژه و حمایت اجتماعی ۳. سهولت توسعه صلاحیت های میان فرهنگی را پیشنهاد کردند که نتایج آن، تغییرات مثبت در طول زمان در صلاحیت های بین فرهنگی را نشان می دهد. همچنین نشان می دهد که صلاحیت های متقابل فرهنگی پس از انتخاب شرکت کنندگان بالاترین است: ۱. زمانی که کارکنان دارای صلاحیت های متقابل فرهنگی بالاتری هستند در نوآوری متنی (یعنی موقعیت بین المللی) ۲. هنگامی که کارکنان با صلاحیت میان فرهنگی اولیه پایین تر در نوآوری متنی کم (بعنوان مثال محل داخلی) کار کنند.

کاپتو^۶، بی آیوکیو^۷ و آمو^۸ (۲۰۱۸) در پژوهش با عنوان «نقش تعدیل کننده ی هوش فرهنگی در رابطه بین گرایش های فرهنگی و سبک مدیریت منازعات» به نتایجی دست یافته است. این یافته ها بیانگر آن است که تأثیر جهت گیری های فرهنگی بر سبک های مدیریت منازعه، یعنی اجتناب، اجبار حل مسئله، تأیید کردند. علاوه بر این، یافته ها تمایل برخی جنبه های هوش فرهنگی را بر رابطه میان تمایلات فرهنگی فرد و سبک های مدیریت تعارض را تأیید می کند. این مطالعه شواهد تجربی جدیدی را برای نقش مهمی که هوش فرهنگی در مدیریت مناقشات برای افزایش بهره وری و عملکرد در محیط های متنوع بین المللی ارائه می کند، ارائه می دهد.

ایفربر^۹ (۲۰۱۸) در نتایج مقاله ای با عنوان «صلاحیت فرهنگی فرهنگی دانشکده پرستاری دوره کارشناسی: رابطه با تجارب فرهنگی» نشان می دهد که استادان پرستاری بیشتر در مورد نگرش خود و حداقل اعتماد به نفس در مورد دانش فراشناختی خود دارند. دانشجویان پرستاری تحت تأثیر تجارت فرهنگی در ایات متحده ۲۳٪، تدریس مفاهیم مراقبت پرستاری در دوره های آموزشی ۳۵٪، آمادگی رسمی در آموزش و کارگاه ها ۳٪، نشان

مدیریت و رهبری و افزایش کارایی و اثربخشی کتابخانه های مذکور را رقم زد. همچنین با یاری گرفتن از فرهنگ سازی، برای مفهومی تحت عنوان «مهندسی فرهنگ» برای همه مسئولان و کتابداران کتابخانه های مورد بررسی این باور را ایجاد می کند که بوجد آوردن تغییرات آگاهانه و مستمر در فرهنگ جامعه، در گرو اصلاح کارکرد فرهنگی همه بخش های کتابخانه ها است. بدین وسیله باید ضمن پیگیری اهداف سازمانی خویش، داده و ستاده خود را با فرهنگ بهبود بخشند. در این راستا ای میان^۱ و بی آمرین^۲ (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان داد ارزیابی صلاحیت مسئولیت مشترک بین سازمان و داروسازان فردی است. دانش درمانی به عنوان صلاحیت مورد نیاز فوری ترین توجه به عنوان شناخته شده بود و به عنوان داشتن بالاترین ارزش اداری و بالاترین میزان استفاده شناخته شده بود در عین حال شرکت کنندگان اعتماد کمتری نسبت به موضوع داشتند. سواد^۳، چایمار^۴ و چانیا^۵ (۲۰۱۸) در پژوهش با عنوان «بررسی صلاحیت های اصلی متخصصان توسعه کشاورزی در کامبوج» با هدف سطح درک اهمیت، سطح درک صلاحیت در توانایی های اصلی توسعه، و این که چگونه ادراک های صلاحیت بر اساس جمعیت شناسی پاسخ دهندگان مورد بررسی قرار گرفته است انجام شده که یافته های این پژوهش نشان می دهد کارکنان فرعی در کامبوج، تمام توانایی های بسیار مهم را برای توسعه کار آنها در نظر می گیرند. با این حال، سطح درک آنها از صلاحیت به نظر نمی رسد که انتظارات را برآورده کند. سطح صلاحیت در تمام مهارت ها و تنوع ارتباطی به وضوح به واسطه جنس، اما نه با سن و تجربه متفاوت بود. یافته ها حاکی از آن است که مقامات توسعه کشاورزی در کامبوج باید برنامه های آموزش عالی را بازبینی، بروز رسانی یا طراحی کنند که شامل صلاحیت هایی است که در این مطالعه برجسته شده است و کادرهای گسترش آن صلاحیت ها آموزش می دهد.

1. A. Mian
2. B. Amerien
3. Sovadee
4. Chiamar
5. China

6. Capto

7. Iyoku

8. Amo

9. Ifferber

کرده و یا حتی آموزش های مناسب که دیده اند در درازمدت باعث تقویت حس رضایت مندی در کاربران یا مشتریان شده که همگی منجر به بالارفتن رضایت درونی و شکل گیری ارتباطات مثبت بین مشتریان و کتابداران می شوند و همین موارد باعث تقویت روابط و هماهنگی بیشتر بین کتابداران و مشتریان می شود. یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد یک کتابدار یا مدیر، توانایی و مهارت وی در انطباق با موقعیت های مختلف بخصوص موقعیت های متنوع فرهنگی می باشد که در این زمینه باز هم کتابداران با داشتن پیشینه هوش فرهنگی قوی و تقویت شدن آن توسط مدیران کتابخانه ها باعث شده تا بتوانند متناسب با نوع مشتریان و نیازهای خاص شان بر تأمین این نیازها کوشش داشته و باعث ایجاد رضایت درونی این کاربران خاص باشند. هوش فرهنگی یکی از ابزارهای کارآمد و مهم در ارتباطات کتابداران در محیط کار است که این ارتباطات زمینه نقل و انتقال دانش را فراهم می سازد.

صفا و آذرنژاد (۱۳۹۶) در مقاله ای تحت عنوان «تأثیر مؤلفه های صلاحیت حرفه ای بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان کشاورزی استان های شمال غرب کشور»، نتایج پژوهش گویای آن بود که سه مؤلفه اصلی صلاحیت های حرفه ای شامل صلاحیت های پایه، صلاحیت های شغلی و صلاحیت های آموزشی دارای تأثیر مثبت و معنی دار بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی بوده است. در پژوهش ابوطالبی و بیگلر (۱۳۹۶) با عنوان «صلاحیت های مورد نیاز کتابداران کتابخانه های دانشگاهی علوم پزشکی در ایران» نشان داد، از دیدگاه اعضای هیأت علمی صلاحیت های جستجوی اطلاعات، از دیدگاه مدیران کتابخانه ها صلاحیت های مدیریتی و از دیدگاه کتابداران صلاحیت های فردی و اخلاقی به عنوان صلاحیت های اصلی شناسایی شدند، کتابداران پزشکی به منظور ارتقاء دانش و مهارت های حرفه ای خود لازم است از توانایی های حرفه ای برخوردار باشند و مجموعه صلاحیت های ارائه شده در این پژوهش می تواند برای حرفه کتابداری و اطلاع رسانی پزشکی مفید و مؤثر واقع شود. فرزانه، پورکریمی و عزتی در سال ۱۳۹۵ در مقاله ای با عنوان «بررسی رابطه صلاحیت های

می دهد. علاوه بر این، هیأت علمی پرستاری فاقد تجربیات بین المللی در خارج از کشور، تدریس مفاهیم مراقبت پرستاری، تصمیم و تربیت و آموزش و کارگاه های آموزش رسمی است و تجربیات فرهنگی بر دانشکده پرستاری و مهارت های فرهنگی کلی تأثیر می گذارد.

اس. کاتشو^۱، پایجورج^۲، سموتیس^۳ و کروری^۴ (۲۰۱۷) در مقاله با عنوان «کسب کردن، اعمال و فعال کردن دانش: یک مدل هرم برای تدریس و ادغام مهارت های فرهنگی در برنامه های درسی پزشکی» به اهمیت صلاحیت های فرهنگی در مراقبت های بهداشتی پرداخته است. شواهد پژوهش نشان می دهد که صلاحیت فرهنگی با بهبود مهارت ها و رضایت بیمار همراه است و همچنین به نظر می رسد تأثیر مثبتی بر پایداری به درمان دارد. براساس این شواهد، اهمیت تصدیق صلاحیت فرهنگی و ادغام ضعیف آن در برنامه های درسی پزشکی، یک مدل هرمی برای ایجاد صلاحیت های فرهنگی در برنامه های درسی پزشکی ارائه می دهد که دانشجویان پزشکی می توانند مهارت های خود را از طریق کسب دانش، اعمال و فعال کردن دانش افزایش دهند.

ساگر^۵، چینگ^۶ (۲۰۱۵) مقاله ی «رابطه بین صلاحیت بین فرهنگی هتل کاربایی در هتل های چند ملیتی» با هدف بررسی مزایای درک صلاحیت بین فرهنگی کارکنان و تقویت عملکرد تیمی که برای اثربخشی سازمانی شرکت های هتل چند ملیتی در حال گسترش در سطح جهانی جمع آوری شده که نتایج نشان می دهد که صلاحیت بین فرهنگی تأثیر مثبت و مستقیم بر عملکرد تیم دارد.

در ایران نیز پژوهش اسکندری (۱۳۹۷) که مطالعه تأثیر هوش فرهنگی کتابداران بر مدیریت ارتباط با مشتری در کتابخانه های عمومی استان مازندران را مورد بررسی قرار داد، نشان داد که با توجه به این که کتابداران با تجربه هایی که در حین کار کسب

1. S.Constantinou

2. Papageorgiou

3. Samoutis

4. McCrorie

5. Sucher

6. Cheung

رنجبران(۱۳۹۴) با بررسی در زمینه «بررسی میزان تفاوت توانایی بالقوه و بالفعل تشکلهای دانشجویی در تأثیرگذاری مهندسی فرهنگی در دانشگاه از نگاه دانشجویان» با هدف شناخت نقش تشکلهای دانشجویی در مهندسی فرهنگی از نگاه دانشجویان دانشگاه تهران انجام و در آن از نظریه های شاین، هافسد، پارسونز و غیره ... استفاده شده است، یافته ها نشان می دهد که: ۱. بین توانایی تشکلهای دانشجویی در تأثیرگذاری مهندسی فرهنگی و تأثیرگذاری واقعی آنها در دانشگاه تفاوت وجود دارد. ۲. بین توانایی تشکلهای دانشجویی در تأثیرگذاری مهندسی فرهنگی در بعد فرهنگی و تأثیرگذاری واقعی آنها در دانشگاه تفاوت وجود دارد. ۳. بین توانایی تشکلهای دانشجویی در تأثیرگذاری مهندسی فرهنگی در بعد اجتماعی و تأثیرگذاری واقعی آنها در دانشگاه تفاوت وجود دارد. ۴. بین توانایی تشکلهای دانشجویی در تأثیرگذاری مهندسی فرهنگی در بعد سیاسی و تأثیرگذاری واقعی آنها در دانشگاه تفاوت وجود دارد. پس به هر میزان توانایی بالقوه تشکلهای دانشجویی به توانایی بالفعل تبدیل شود، می توان شاهد تأثیر بیشتر این تشکل در مهندسی فرهنگی بود. تشکلهای دانشجویی می توانند تأثیر زیادی در مهندسی فرهنگی در دانشگاه داشته باشند. هر چند فعلاً سهم آنها در مهندسی فرهنگی کم است، ولی می توان با یک برنامه ریزی منسجم و هدفدار در آینده، شاهد تأثیر بیشتر آنها در عرصه فرهنگی دانشگاه بود.

درودی و کلانتری خاندانی(۱۳۹۴) درمقاله ای با عنوان «بررسی صلاحیت کتابداران دانشگاه علوم پزشکی استان کرمان»، میانگین صلاحیت های مدیریتی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی کرمان ۴/۰۹، مجموعه سازی ۳/۸۷، سازماندهی ۳/۶۱، خدمات اطلاع رسانی ۳/۸۱، فن آوری اطلاعات ۳/۶۰، پژوهشی ۳/۳۵ و صلاحیت های ارتباطی ۴/۱۷ بدست آمد. به طور کلی سطح کتابداران دانشگاه علوم پزشکی در هفت صلاحیت بررسی شده، خوب یا بسیار خوب ارزیابی گردید. نتایج کلی پژوهش حاضر نشان می دهد که کتابداران دانشگاه علوم پزشکی در صلاحیت های ارتباطی دارای سطح بالاتری نسبت به سایر صلاحیت ها

حرفه ای با توانمندی روان شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان» اثبات کرده بود سه مؤلفه صلاحیت فکری، صلاحیت رفتاری و صلاحیت اخلاق حرفه ای سهم معناداری در پیش بینی توانمندی روانشناختی دبیران دارند.

امیری(۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «تعیین و شناسایی ابعاد مؤلفه های فرهنگ سازمانی اثربخش در کتابخانه های عمومی ایران و ارائه الگوی فرهنگ سازمانی کتابخانه ای» به این یافته رسیده است که ابعاد و مؤلفه های فرهنگ سازمانی اثربخش کتابخانه های عمومی شامل «فرهنگ رسالتی»، «فرهنگ دانش محوری و توانمندی»، «فرهنگ استقلال گرایی»، «فرهنگ رهبری، مشارکتی و انگیزشی»، «فرهنگ تعهد حرفه ای و سازمانی» و «فرهنگ زیبایی شناسی» هستند. ماهیت کتابخانه و شرایط حاکم بر آن، که بر تدوین راهبردها یا ابعاد فرهنگ سازمانی اثربخش کتابخانه ای مؤثرند عبارتند از: تنوع مخاطبان، تنوع نیازها، فرهنگی بودن، عمومی بودن خدمات، و غیرانتفاعی بودن. نتیجه این که شناسایی ابعاد فرهنگ سازمانی اثربخش برای کتابخانه های عمومی ایران و حاکمیت این ابعاد، می تواند به بهبود وضعیت کتابخانه های عمومی و تحقق اهداف و ایفای نقش های آن ها کمک نماید و جذب مخاطب بیشتر، افزایش فرهنگ مطالعه و در نتیجه تعالی اجتماعی به دنبال داشته باشد.

کلانتری خاندانی و درودی(۱۳۹۴) هم درمقاله ای با عنوان «بررسی صلاحیت کتابداران دانشگاه علوم پزشکی استان کرمان»، می گویند صلاحیت های حرفه ای کتابداران شامل دانش و مهارت آن ها در جهت انجام خدمات و صلاحیت های شخصی آن ها بیانگر مجموعه ای از نگرش ها و ارزش هایی است که کتابداران را قادر به ارتباط مؤثر، توانایی نشان دادن ارزش ها و وفق دادن خود با شرایط کاری جدید می سازد. بالا بودن سطح مهارت ارتباطی در کتابداران نکته بسیار مهمی است که مجهز بودن کتابداران کتابخانه های عمومی به ارتباطات قوی و مؤثر با مراجعان در جهت پاسخگویی به نیازهای آنان را بیش از سایر صلاحیت ها نشان می دهد.

عملکرد افراد خواهد شد و همچنین عملکرد سازمان ها بخصوص کتابخانه ها در خارج از کشور مناسب است.

بنابراین با توجه به مسائل گفته شده، هدف از پژوهش حاضر تعیین وضعیت و چگونگی رابطه بین صلاحیت حرفه ای و مؤلفه های آن در کتابداران با مهندسی فرهنگ در کتابخانه های عمومی استان مازندران است که در قالب پرسش و فرضیه بیان شده است:

- ۱- وضعیت صلاحیت حرفه ای و مؤلفه های آن در کتابداران چگونه است؟
- ۲- وضعیت مهندسی فرهنگ در کتابداران چگونه است؟
- ۳- آیا بین صلاحیت حرفه ای کتابداران و مؤلفه های آن با مهندسی فرهنگ رابطه معناداری وجود دارد؟
- ۴- آیا بین سطح موجود و مورد انتظار صلاحیت حرفه ای کتابداران و مؤلفه های آن در کتابخانه های عمومی استان مازندران تفاوت معناداری وجود دارد؟
- ۵- آیا بین سطح مورد انتظار و موجود مهندسی فرهنگ در کتابخانه های عمومی استان مازندران تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات پیمایشی-تحلیلی و از نظر نوع تحلیل، همبستگی است. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نظاممند براساس نوع کتابخانه استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کتابداران(نهادی، روستایی، مشارکتی)، مسئولین کتابخانه های عمومی به تعداد ۲۶۵ نفر است (آذریار، ۱۳۹۷) که حجم نمونه آماری براساس جدول کوکران ۱۵۸ نفر تعیین شده است. جدول ۱ به جزئیات جامعه آماری و حجم نمونه پرداخته است:

هستند و به ترتیب در صلاحیت های پژوهشی، فن آوری اطلاعات و سازماندهی، دانش و مهارت بیشتری نیاز دارند.

در نهایت جمع بندی پژوهش های انجام شده در دو حیطه داخل و خارج از ایران به نتایج مشابهی منتهی شد: نتایج کسب شده در داخل ایران نشان داد بروز بودن مهارت، دانش اطلاعاتی کتابداران می تواند در مهندسی فرهنگ نقش مثبتی ایفا کند به طوری که بهبود خدمات هر سازمان در گرو رشد حرفه ای و بالا بردن سطح دانش و مهارت های علمی و فنی کارکنان آن سازمان است. از آن جا که شناخت صلاحیت های کتابداران و ارتقای آن در کتابخانه به عنوان کانون پژوهش، امری ضروری و انکار ناپذیر است، بالا بودن سطح دانش و مهارت در کتابداران نیز، در راستای پیشرفت کتابخانه ها و بهبود خدمات آن امری بسیار مهم تلقی می شود. در پژوهش های خارج از ایران آنچه مسلم است، وجود صلاحیت های پایه در کارکنان سبب می شود تا آنان شناخت و درک بهتری راجع به نیازها و موضوع های بخش مربوطه داشته و با داشتن دانش پایه و عمومی در حوزه حرفه ای خود، آگاهی کافی از سیاست ها و برنامه های جاری و آشنایی با فن آوری های به روز و جدید، بتوانند وضعیت محیط پیرامونی آن را به طور دقیق تری مورد ارزیابی و تحلیل قرار دهند و در نتیجه، مطالب و محتوای تخصصی درس های خود را در ارتباط بیشتر با شرایط جامعه و به شکل کاربردی تر و هدفمندتری به فراگیران انتقال داده و عملکرد شغلی خود را به شکل بهتری ایفا کنند. از این رو، داشتن صلاحیت های مهارتی را می توان یکی از اصلی ترین عامل های تأثیرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان در نظر گرفت؛ چرا که کارکنان تنها هنگامی می توانند مهارت های عملی را به فراگیران آموزش دهند که در وهله نخست خود دارای چنین قابلیت ها و صلاحیت هایی باشند. برای رسیدن به یک برنامه فرهنگی مطلوب داشتن مهارت، انگیزه، مدیریت و رهبری باعث توسعه

جدول ۱. تعداد جامعه آماری و حجم نمونه برای هر یک از انواع کتابخانه

نام کتابخانه	تعداد جامعه	درصد	تعداد نمونه برای هر یک از انواع کتابخانه
کتابخانه نهادی	۲۰۱	۸۵/۷۵	۱۱۹
کتابخانه روستایی	۲۴	۹/۰۵	۱۴
کتابخانه مشارکتی	۴۰	۱۵/۰۹	۲۴
مجموع	۲۶۵	۱۰۰	۱۵۷

ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه بوده ۱- پرسشنامه صلاحیت حرفه ای پیش ساخته که توسط ابوطالبی و بیگلو در سال ۱۳۹۶ با عنوان «صلاحیت های مورد نیاز کتابداران کتابخانه های دانشگاه های علوم پزشکی در ایران» و ۲- پرسشنامه مهندسی فرهنگ پیش ساخته که مشهدی و تفرشی در سال ۱۳۹۱ با عنوان «بررسی دیدگاه کتابداران نسبت به نقش کتابخانه های عمومی در مهندسی فرهنگ جامعه در شهر تهران» استفاده شده است. به دلیل پیش ساخته بودن، نیازی به اخذ روایی مجدد نبود. برای محاسبه پایایی هم از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده که مقدار آن برای شاخص صلاحیت حرفه ای ۰/۸۷۶ و برای شاخص مهندسی فرهنگ ۰/۸۶۹ است که نشان دهنده هماهنگی درونی بین سؤال های پرسشنامه و در نتیجه پایایی آن است. پرسشنامه صلاحیت حرفه ای دارای ۹ مؤلفه و ۹۰ گویه است و به صورت مقیاس لیکرت پنجگانه (کاملاً موافقم، موافقم، مطمئن نیستم، مخالفم، کاملاً مخالفم) ارائه شد. پرسشنامه مهندسی فرهنگ هم، دارای ۲۹ سؤال است (جدول ۲). و در ادامه برای بررسی فرضیه های پژوهش و نتیجه گیری از روش های آماری و آزمون های متفاوت با استفاده از نرم افزار SPSS22 و به نحوی که ذکر می شود، استفاده گردید: از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده ها، برای بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون های همبستگی و t تک نمونه استفاده گردیده است.

یافته ها

پس از تحلیل پرسشنامه های توزیع شده در بین کتابداران کتابخانه های مورد بررسی یافته هایی به شرح زیر حاصل گردید: یافته های جمعیت شناختی جامعه مورد بررسی نشان داد، از ۱۵۷ کتابدار مورد بررسی (۱۰۰ درصد)، ۱۱۹ کتابدار کتابخانه نهادی (۸۵/۷۵)، ۱۴ کتابدار کتابخانه روستایی (۹/۰۵) و ۲۴ کتابدار کتابخانه مشارکتی (۱۵/۰۹) بوده اند که به ترتیب مشارکت کتابداران زن (۶۱/۸۵ درصد)، سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال (۴۶/۸۲ درصد)، تحصیلات کارشناسی (۴۶/۲۴ درصد)، رشته تحصیلی کتابداری (۶۳/۵۸ درصد)، سابقه شغلی زیر ۵ سال (۲۷/۱۷ درصد) و متأهل بودن کتابداران (۷۵/۱۴ درصد)، بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده اند.

برای بررسی نرمال بودن داده های پژوهش از آزمون معتبر کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است:

داده ها دارای توزیع نرمال هستند: H_0

داده ها دارای توزیع نرمال نیستند: H_1

با توجه به جدول ۲، سطح معناداری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای تمامی متغیرهای پژوهش بزرگ تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر دارای توزیع نرمال هستند. بنابراین برای بررسی فرضیه های پژوهش از آزمون های پارامتری استفاده می شود.

پرسش اول: وضعیت صلاحیت حرفه ای کتابداران کتابخانه های عمومی استان مازندران چگونه است؟
 برای بررسی صلاحیت حرفه ای کتابداران کتابخانه های عمومی استان مازندران از ۹ متغیر و ۹۰ سوال در پرسشنامه استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره ی آزمون K-S	سطح معناداری	نتیجه آزمون
صلاحیت تخصصی	۱۷۳	۴/۵۲	۰/۴۸۲	۱/۱۹۳	۰/۱۰۸	نرمال است
صلاحیت مدیریتی	۱۷۳	۴/۴۹	۰/۵۳۹	۱/۱۷۳	۰/۱۳۶	نرمال است
صلاحیت مجموعه سازی	۱۷۳	۴/۴۴	۰/۵۰۵	۱/۱۵۲	۰/۱۵۷	نرمال است
صلاحیت جستجوی اطلاعات	۱۷۳	۴/۵۳	۰/۴۶۸	۱/۱۸۳	۰/۱۲۴	نرمال است
صلاحیت مدیریت منابع اطلاعاتی و مرجع	۱۷۳	۴/۴۳	۰/۵۳۸	۱/۱۶۶	۰/۱۴۵	نرمال است
صلاحیت سیستم ها و فناوری اطلاعات	۱۷۳	۴/۴۸	۰/۵۰۶	۱/۱۷۹	۰/۱۲۹	نرمال است
صلاحیت آموزش کاربران	۱۷۳	۴/۵۲	۰/۵۳۴	۱/۲۱۷	۰/۰۹۴	نرمال است
صلاحیت ارتباطی	۱۷۳	۴/۵۷	۰/۶۲۷	۱/۲۳۱	۰/۰۵۲	نرمال است
صلاحیت فردی و اخلاقی	۱۷۳	۴/۶۵	۰/۴۲۵	۱/۲۲۱	۰/۰۸۳	نرمال است
صلاحیت حرفه ای	۱۷۳	۴/۵۱	۰/۴۲۰	۱/۱۲۴	۰/۱۸۶	نرمال است
مهندسی فرهنگ	۱۷۳	۳/۶۳	۰/۷۰۴	۱/۰۹۴	۰/۱۰۳	نرمال است

جدول ۳. نتایج آزمون تی استیودنت برای بررسی صلاحیت حرفه ای

گویه	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره t	سطح معناداری	اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان ۹۵٪
						حد پایین حد بالا
صلاحیت حرفه ای	۴/۵۱	۰/۴۱۶	۴۷/۷۴۸	۰/۰۰۱	۱/۵۱۱	۱/۴۴۹ ۱/۵۷۴

یافته های جدول فوق نشان می دهد که سطح معناداری آزمون کوچک تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۳) رد می شود. با توجه به مقادیر میانگین مشخص می شود که، میزان صلاحیت حرفه ای کتابداران بیشتر از سطح متوسط است.
 پرسش دوم: وضعیت مهندسی فرهنگ در بین کتابداران کتابخانه های عمومی استان مازندران چگونه است؟

جدول ۴. نتایج آزمون تی استیودنت برای بررسی مهندسی فرهنگ

گویه	میانگین	انحراف معیار	مقدار آماره t	سطح معناداری	اختلاف میانگین ها	فاصله اطمینان ۹۵٪
						حد پایین حد بالا
مهندسی فرهنگ	۳/۶۲	۰/۷۰۶	۱۱/۴۰۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲۰	۰/۵۱۲ ۰/۷۲۷

برای بررسی مهندسی فرهنگ در بین کتابداران کتابخانه های عمومی استان مازندران از ۲۹ گویه استفاده شده است که با توجه به جدول ۴، سطح معناداری آزمون برای مهندسی فرهنگ کوچک تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۳) رد می شود.

فرهنگ رابطه معناداری وجود ندارد.

H₁: بین صلاحیت حرفه‌ای کتابداران مورد بررسی با مهندسی فرهنگ رابطه معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه صلاحیت حرفه‌ای کتابداران مورد بررسی با مهندسی فرهنگ، با توجه به نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف و نرمال بودن داده‌ها از ضریب همبستگی پارامتری پیرسون استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۵ داده شده است:

در مقاله حاضر برای بررسی رابطه بین متغیرها (فرضیه‌ها) از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون t تک نمونه‌ای برای بررسی تفاوت بین سطح موجود و مورد انتظار متغیرها استفاده شده است: فرضیه اول: بین صلاحیت حرفه‌ای و مؤلفه های آن در کتابداران مورد بررسی با مهندسی فرهنگ رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه اول پژوهش را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

H₀: بین صلاحیت حرفه‌ای کتابداران مورد بررسی با مهندسی

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی بین صلاحیت حرفه‌ای کتابداران با مهندسی فرهنگ

متغیر	مهندسی فرهنگ
صلاحیت تخصصی	۰/۵۵۳**
صلاحیت مدیریتی	۰/۵۱۰**
صلاحیت مجموعه سازی	۰/۴۵۴**
صلاحیت جستجوی اطلاعات	۰/۴۸۵**
صلاحیت مدیریت منابع اطلاعاتی و مرجع	۰/۴۵۴**
صلاحیت سیستم‌ها و فن آوری اطلاعات	۰/۵۱۸**
صلاحیت آموزش کاربران	۰/۵۳۶**
صلاحیت ارتباطی	۰/۴۵۵**
صلاحیت فردی و اخلاقی	۰/۵۷۵**
صلاحیت حرفه‌ای	۰/۶۵۶**

*در سطح ۰/۰۵ معنادار است. **در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

مؤلفه های آن در کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان

مازندران تفاوت معنی دار معناداری وجود ندارد.

H₁: بین سطح موجود و مورد انتظار صلاحیت حرفه‌ای و

مؤلفه های آن در کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان

مازندران تفاوت معنی دار وجود دارد.

یافته های جدول فوق نشان می دهد سطح معناداری آزمون

همبستگی بین صلاحیت حرفه‌ای (و متغیرهای آن) و مهندسی

فرهنگ کوچک‌تر از مقدار ۰/۰۵ است و در نتیجه رابطه بین

صلاحیت حرفه‌ای و مهندسی فرهنگ در سطح معناداری ۹۵

درصد معنادار است. با توجه به مثبت بودن مقادیر همبستگی

نتیجه می‌شود که این همبستگی مستقیم است.

صلاحیت حرفه‌ای کتابداران توسط ۹ متغیر (صلاحیت

تخصصی، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت مجموعه سازی،

صلاحیت جستجوی اطلاعات، صلاحیت مدیریت منابع اطلاعاتی

و مرجع، صلاحیت سیستم‌ها و فن آوری اطلاعات، صلاحیت

آموزش کاربران، صلاحیت ارتباطی و صلاحیت فردی و

اخلاقی) در پرسشنامه اندازه گیری شده است. در ادامه برای

فرضیه دوم: بین سطح موجود و مورد انتظار صلاحیت حرفه-

ای و مؤلفه های آن در کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان

مازندران تفاوت معنی دار وجود دارد.

فرضیه دوم پژوهش را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

H₀: بین سطح موجود و مورد انتظار صلاحیت حرفه‌ای و

انجام این آزمون از آزمون تی استیودنت تک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۶ آورده شده است:

بررسی تفاوت بین سطح موجود و مورد انتظار صلاحیت حرفه‌ای کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران، میانگین امتیازات کسب شده با مقدار متوسط (۳) مقایسه خواهد شد. برای

جدول ۶. نتایج آزمون تی استیودنت برای بررسی تفاوت بین سطح موجود و مورد انتظار صلاحیت حرفه‌ای و مؤلفه های آن در کتابداران

فاصله اطمینان ۹۵٪	اختلاف میانگین‌ها		سطح معناداری	مقدار آماره t	انحراف معیار	میانگین	گویه
	حد پایین	حد بالا					
۱/۵۹۲	۱/۴۴۷	۱/۵۲۰	۰/۰۰۱	۴۱/۴۹۰	۰/۴۸۲	۴/۵۲	صلاحیت تخصصی
۱/۵۷۲	۱/۴۱۰	۱/۴۹۱	۰/۰۰۱	۳۶/۳۷۳	۰/۵۳۹	۴/۴۹	صلاحیت مدیریتی
۱/۵۱۱	۱/۳۶۰	۱/۴۳۶	۰/۰۰۱	۳۷/۴۲۴	۰/۵۰۵	۴/۴۴	صلاحیت مجموعه سازی
۱/۶۰۲	۱/۴۶۱	۱/۵۳۲	۰/۰۰۱	۴۳/۰۵۳	۰/۴۶۸	۴/۵۳	صلاحیت جستجوی اطلاعات
۱/۵۱۴	۱/۳۵۲	۱/۴۳۳	۰/۰۰۱	۳۵/۰۶۱	۰/۵۳۸	۴/۴۳	صلاحیت مدیریت منابع اطلاعاتی و مرجع
۱/۵۵۱	۱/۳۹۹	۱/۴۷۵	۰/۰۰۱	۳۸/۱۴۳	۰/۵۰۶	۴/۴۸	صلاحیت سیستم‌ها و فناوری اطلاعات
۱/۶۰۶	۱/۴۴۴	۱/۵۲۵	۰/۰۰۱	۳۷/۳۳۳	۰/۵۳۴	۴/۵۲	صلاحیت آموزش کاربران
۱/۶۱۳	۱/۴۷۰	۱/۵۴۱	۰/۰۰۱	۴۲/۴۲۶	۰/۴۷۶	۴/۵۴	صلاحیت ارتباطی
۱/۷۱۲	۱/۵۸۴	۱/۶۴۸	۰/۰۰۱	۵۰/۷۹۶	۰/۴۲۵	۴/۶۵	صلاحیت فردی و اخلاقی
۱/۵۷۴	۱/۴۴۹	۱/۵۱۱	۰/۰۰۱	۴۷/۷۴۸	۰/۴۱۶	۴/۵۱	صلاحیت حرفه‌ای

معنی دار معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین سطح مورد انتظار و موجود مهندسی فرهنگ (و مؤلفه‌های آن) در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران تفاوت معنی دار وجود دارد.

مهندسی فرهنگ توسط ۶ متغیر (آیین‌های فرهنگی، شکل گیری هنجارهای اجتماعی، ارتقاء آموزش، ارتقاء مهارت فردی و اخلاقی، نگرش علاقه و عادت به مطالعه و ارتقاء دانش اطلاعاتی) در پرسشنامه اندازه گیری شده است. در ادامه برای بررسی تفاوت بین سطح موجود و مورد انتظار مهندسی فرهنگ در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران، میانگین امتیازات کسب شده با مقدار متوسط (۳) مقایسه خواهد شد. برای انجام این آزمون از آزمون تی استیودنت تک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج مربوط به این آزمون در جدول ۷ آورده شده است:

با توجه به جدول ۶، سطح معناداری آزمون تی برای تمامی متغیرهای صلاحیت حرفه‌ای کوچک تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۳) رد می‌شود. با توجه به مقادیر میانگین مشخص می‌شود که، میزان متغیرهای صلاحیت حرفه‌ای در کتابداران بیشتر از سطح متوسط است و بین سطح موجود و مورد انتظار صلاحیت حرفه‌ای کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران تفاوت معنی دار وجود دارد.

فرضیه سوم: بین سطح مورد انتظار و موجود مهندسی فرهنگ در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران تفاوت معنی دار وجود دارد.

فرضیه سوم پژوهش را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:
 H_0 : بین سطح مورد انتظار و موجود مهندسی فرهنگ (و مؤلفه‌های آن) در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران تفاوت

جدول ۷. نتایج آزمون تی استیودنت برای بررسی تفاوت بین سطح موجود و مورد انتظار مهندسی فرهنگ

فاصله اطمینان ۹۵٪		اختلاف میانگین‌ها	سطح معناداری	مقدار آماره t	انحراف معیار	میانگین	گویه
حد بالا	حد پایین						
۰/۷۲۷	۰/۵۱۲	۰/۶۲۰	۰/۰۰۱	۱۱/۴۰۷	۰/۷۰۶	۳/۶۲	مهندسی فرهنگ

تجربه کافی در کار را کسب کرده اند و دارای فکر و اندیشه پخته و همچنین نیروی جوانی برای استفاده از صلاحیت حرفه ای در راستای ارتقای مهندسی فرهنگ هستند، همچنین و از نظر میزان تحصیلات، اکثر کتابداران کتابخانه (۴۶/۲۴٪) مقطع کارشناسی را به خود اختصاص داده‌اند و این امر می‌تواند رویکرد مثبتی در استخدام زنان در کتابخانه‌ها برای بحث مهندسی فرهنگ باشد.

در پرسش اول، با توجه به جدول ۳ سطح معناداری آزمون برای تمامی متغیرهای صلاحیت حرفه‌ای کوچک تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۳) رد می‌شود. با توجه به مقادیر میانگین مشخص می‌شود که، میزان صلاحیت حرفه‌ای کتابداران بیشتر از سطح متوسط است، در نتیجه فرض صفر برای صلاحیت حرفه ای و هریک از مؤلفه های آن در کتابداران کتابخانه های مازندران رد و فرض یک پذیرفته می‌شود و این نشان‌دهنده‌ی این است که سطح صلاحیت حرفه ای و مؤلفه های آن از وضعیت متوسط مورد انتظار بالاتر است. نتایج حاصله با نتایج پژوهش‌های اسکندری (۱۳۹۷)، صفا و آذرنژاد (۱۳۹۶)، ابوطالبی و بیگلر (۱۳۹۶)، فرزانه، پورکریمی و عزتی (۱۳۹۴)، درودی و کلانتری خاندانی (۱۳۹۴)، ای. میان و بی آمرین (۲۰۱۸)، سودای، چایمار و چانیا (۲۰۱۸) هم سو است.

با توجه به جدول ۴، در پرسش دوم، سطح معناداری آزمون برای مهندسی فرهنگ کوچک تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۳) رد می‌شود. با توجه به مقادیر میانگین مشخص می‌شود که، میزان مهندسی فرهنگ در کتابداران بیشتر از سطح

با توجه به جدول ۷، سطح معناداری آزمون تی برای مهندسی فرهنگ، کوچک تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۳) رد می‌شود. پس، میزان متغیر مهندسی فرهنگ، در کتابداران بیشتر از سطح متوسط است.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به کارکردهای فرهنگ در جامعه اطلاعاتی و از طرفی نقش جامعه اطلاعاتی در توسعه کشورها می‌توان ارتباطی بین توسعه فرهنگ از طریق ابزار مهمی مانند گسترش جامعه اطلاعاتی برقرار کرد. شاید بتوان یک تناسب مستقیم بین آنها ایجاد نمود، به نحوی که هر چه در یک جامعه، نظام اطلاعاتی مشخص تر و فراگیرتر باشد و کاربران بیشتری بتوانند در جامعه اطلاعاتی از اطلاعات استفاده کنند به همان نسبت نیز توسعه فرهنگی و کارکردهای شاخص‌های فرهنگی در بین افراد جامعه افزایش و تغییر می‌یابد در نتیجه جامعه اطلاعاتی باعث افزایش سطح آگاهی مردم می‌شود. از طرف دیگر با یک آرایش و مهندسی دقیق فرهنگی می‌توان تأثیر جمعی بر جامعه اطلاعاتی گذاشت. (منتظرالقائم، ۱۳۹۳).

از آنجایی که یافته‌های پژوهش نشان دادند که از بین ۱۷۳ نفر پاسخ‌دهنده از کتابداران کتابخانه (۳۶/۴۲٪) مرد و (۶۱/۸۵٪) آن‌ها زن، همچنین ۴۶/۸۲٪ از کتابداران در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و سابقه کار آنها اکثراً زیر ۵ سال سابقه کار دارند، پس مشخص می‌شود از نظر جنسیت تعداد کتابداران زن بیش تر از مردان هستند و بیشتر کتابداران در شرایط سنی قرار دارند که

در فرضیه سوم، با توجه به مقادیر میانگین مشخص می‌شود که، میزان تمامی متغیرهای مهندسی فرهنگ بجز متغیر ارتقاء آموزش، در کتابداران بیشتر از سطح متوسط است. همچنین، سطح معناداری آزمون برای مهندسی فرهنگ کوچک تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۳) رد می‌شود. با توجه به مقادیر میانگین مشخص می‌شود که، میزان مهندسی فرهنگ در کتابداران بیشتر از سطح متوسط است. به عبارتی دیگر، بین سطح موجود و مورد انتظار مهندسی فرهنگ در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران تفاوت معنی دار وجود دارد. نتایج حاصله با نتایج پژوهش‌های موسوی و ابادری (۱۳۹۶) و رنجبران (۱۳۹۴) هم سو است.

در نتیجه باید گفت که بالاترین میانگین، مربوط به صلاحیت فردی و اخلاقی و پایین ترین میانگین، مربوط به صلاحیت مدیریت منابع اطلاعاتی و مرجع است. همان طور که مشاهده شده است، تمامی مؤلفه‌ها در سطح نرمال قرار دارند که این نشان می‌دهد که کتابداران کتابخانه‌های مذکور، دارای آگاهی و دانش لازم نسبت به صلاحیت‌های حرفه‌ای در حد متوسط به بالا هستند که آن‌ها را در موقعیت‌های مختلف کمک کرده تا بتوانند وظایف عملکردی متناسب با موقعیت داشته باشند. یافته‌های پژوهش در زمینه اهمیت صلاحیت‌های فردی و اخلاقی از دیدگاه کتابداران همسو با یافته‌های اسکندری (۱۳۹۷)، فتوحی و غفاری (۱۳۹۷)، ابوطالبی و بیگلر (۱۳۹۶)، صفا و آذرنژاد (۱۳۹۶)، فرزانه، پور کریمی و عزتی (۱۳۹۴)، کلانتیری خاندانی و درودی (۱۳۹۴) و سودای و دیگران (۲۰۱۸) که صلاحیت‌های فردی و اخلاقی، ارتباطی و جستجوی اطلاعات را به عنوان صلاحیت‌های اساسی برای کتابداران مشخص کرده‌اند، است.

همانطور که در پرسش دوم به بیان وضعیت مهندسی فرهنگ و هریک از مؤلفه‌های آن (آیین‌های فرهنگی، شکل‌گیری هنجارهای اجتماعی، ارتقاء آموزش، ارتقاء مهارت فردی و اخلاقی، نگرش علاقه و عادت به مطالعه، ارتقاء دانش اطلاعاتی) در کتابخانه‌های استان مازندران پرداخته شده است. باید گفت که بالاترین میانگین، مربوط به نگرش علاقه و عادت

متوسط است، در نتیجه فرض صفر برای مهندسی فرهنگ در کتابداران کتابخانه‌های مازندران رد و فرض یک پذیرفته می‌شود و این نشان‌دهنده‌ی این است که سطح مهندسی فرهنگ از وضعیت متوسط مورد انتظار بالاتر است. نتایج حاصله با نتایج پژوهش‌های امیری (۱۳۹۶)، نوکاری و نارمنجی (۱۳۹۳)، مشهدی و تفرشی (۱۳۹۱)، تیلور (۲۰۱۸)، کاپتو، بی‌آیو کیو، آمو (۲۰۱۸)، ایفربر (۲۰۱۸)، اس کاتشو، پایجورج، سموتیس، کرووی (۲۰۱۷) هم سو است.

در مورد فرضیه اول: همان‌طور که از داده‌های جدول ۵ مشخص است، سطح معناداری آزمون همبستگی بین صلاحیت حرفه‌ای آن و مؤلفه‌هایش در تمامی موارد با مهندسی فرهنگ کوچک‌تر از مقدار ۰/۰۵ است. با توجه به مثبت بودن کلیه مقادیر همبستگی نتیجه می‌شود، این همبستگی‌ها مستقیم است. به عبارتی دیگر، با افزایش سطح صلاحیت حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در کتابداران مورد بررسی، سطح مهندسی فرهنگ آن نیز افزایش می‌یابد.

با توجه به یافته‌های جدول ۶ مربوط به فرضیه دوم، سطح معناداری آزمون برای تمامی متغیرهای صلاحیت حرفه‌ای کوچک‌تر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض برابری میانگین امتیازات با مقدار متوسط (۳) رد می‌شود. با توجه به مقادیر میانگین مشخص می‌شود که، میزان متغیرهای صلاحیت حرفه‌ای در کتابداران بیشتر از سطح متوسط است. به عبارتی دیگر، بین سطح موجود و مورد انتظار صلاحیت حرفه‌ای کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران تفاوت معنی دار وجود دارد. طبق جدول، نیز نتایج آزمون تی استیودنت برای بررسی تفاوت بین سطح موجود و مورد انتظار صلاحیت حرفه‌ای کتابداران از ۹ متغیر صلاحیت، نشان داد که بین همه مؤلفه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد و در بین متغیرها، متغیر صلاحیت فردی و اخلاقی از بیشترین میانگین ۴/۶۵ برخوردار است. نتایج حاصله با نتایج پژوهش‌های اسکندری (۱۳۹۷)، موسوی و ابادری (۱۳۹۶)، آذری (۱۳۹۳)، زوارقی (۱۳۸۸)، کاپتو، بی‌آیو کیو و آمو (۲۰۱۸)، ایفربر (۲۰۱۸)، ساکر و چینگ (۲۰۱۸) و ساکر و چینگ (۲۰۱۵) هم سو است.

یک محیط سازمانی و هنگام اشتغال به مسئولیت های کاری، هم به ارتقای کیفیت فرایندهای کاری می انجامد و هم خروجی و نتایج مناسب تری را در پی خواهد داشت. شاید به همین دلیل است که در بدو ورود نیروی انسانی جدید به هر سازمانی، آشنا کردن آنان با موازین، اصول و سطح مورد انتظار در عملکرد سازمانی و اجرای فرایندهای جامعه پذیری، یک الزام سازمانی است. از این رو، تلاش برای ارتقای سطح شناخت، باور و پایبندی کتابداران، رسالتی است که نیازمند ایجاد شرایط و زمینه ی مناسب و انجام پژوهش های متعدد درباره ی آن است.

ضمن تأیید فرضیه سوم، به مهندسی فرهنگ می بایست به عنوان یک سیستم نگریسته شود. فرهنگ یک جامعه، اساس هویت آن جامعه است. فرهنگ دارای انواعی است و در فرهنگ همه این انواع فرهنگ، باید مهندسی شوند؛ عاملی که یک ملت را به رکود و خمودی یا تحرك و صبر و حوصله یا پرخاشگری و بی حوصلگی، اظهار ذلت یا احساس غرور و عزت در مقابل دیگران، به تحرك و فعالیت تولیدی یا به بیگاری و خمودی تحريك می کند. فرهنگ به عنوان شکل دهنده به ذهن و رفتار جامعه است. اندیشیدن و تصمیم گیری جامعه بر اساس فرهنگی است که بر ذهن آنها حاکم است (رنجبران، ۱۳۹۴)

یافته های این پژوهش که توانایی بالقوه کتابداران در مهندسی فرهنگ را خیلی بالا ارزیابی کرده اند؛ در عین حال، پاسخگویان اثر واقعی کتابداران در ارتقاء آموزش پایین و در دیگر مؤلفه ها متوسط به بالا ارزیابی شده است. نتیجه آن که، توانایی بالقوه و بالفعل کتابداران در مهندسی فرهنگ خیلی زیاد است و فاصله توانایی کتابداران در تأثیرگذاری مهندسی فرهنگ در کتابخانه های عمومی استان مازندران خیلی بالاست پس کتابداران به عنوان صاحبان و مروجان فرهنگ به نسل های بعدی، می توانند بهترین شرکای مدیریت فرهنگی و مجری برنامه های توسعه فرهنگی باشند.

به بیان دیگر، مدیران باید این نکته را مد نظر داشته باشند که ارتقای صلاحیت های کتابداران می تواند موجب توانمندی حرفه ای آنان گردد و تحقق این مهم نیازمند بسترسازی مناسب، تغییر پارادایم فکری مدیران سطوح بالایی و اجرای سیاست ها و

به مطالعه و پایین ترین میانگین، مربوط به ارتقاء آموزش است. تمامی مؤلفه ها در سطح نرمال قرار دارند که این نشان می دهد که کتابداران کتابخانه های مذکور، دارای آگاهی و دانش لازم نسبت به مهندسی فرهنگ در حد متوسط به بالا برخوردار هستند که آنها را در موقعیت های مختلف کمک کرده تا بتوانند برخوردی متناسب با موقعیت داشته باشند. یافته های پژوهش در زمینه نگرش علاقه و عادت به مطالعه از دیدگاه کتابداران همسو با یافته های امیری (۱۳۹۶)، کاظمیان، نیاز آذری و نیاز آذری (۱۳۹۳) و نوکاریزی و نارمنجی (۱۳۹۳) که نگرش علاقه و عادت به مطالعه، ارتقاء مهارت فردی و اخلاقی مشخص کرده اند.

نتایج حاصل از فرضیه اول پژوهش وجود رابطه معنی دار بین صلاحیت حرفه ای کتابداران مورد بررسی با مهندسی فرهنگ نشان داد که رابطه معنی داری بین صلاحیت حرفه ای کتابداران با مهندسی فرهنگ در کتابخانه های عمومی استان مازندران وجود دارد؛ به طوری که با افزایش صلاحیت حرفه ای آنان، تأثیرشان بر ابعاد فرهنگی جامعه نیز افزایش می یابد. در تبیین کلی ارتباط بین صلاحیت های حرفه ای و مهندسی فرهنگ کتابداران، برخورداری از دانش و مهارت مورد نیاز برای انجام وظایف به صورت کارا و مؤثر، منجر به ایجاد حس اعتماد به نفس و خود ارزیابی و احساس شایستگی در کتابداران و در نتیجه مهندسی فرهنگ در آنان می شود.

در فرضیه دوم تحلیل یافته ها آشکار کرد که اگر چه از نظر پاسخگویان رعایت همه ی ابعاد مؤلفه های صلاحیت حرفه ای در فعالیت های کتابداران از ضرورت و مطلوبیت برخوردار است، اما وضع جاری چنین استانداردهایی، در عمل کمتر از حد انتظار ارزیابی شده است. همچنین تحلیل یافته های مربوط به تفاوت موجود میان وضع موجود و مطلوب مؤلفه های صلاحیت حرفه ای، حاکی از شکاف عمیق میان ابعاد و گویه های مطالعه شده است. وجود این شکاف، حاکی از عمق شکاف میان شرایط و کیفیت رعایت مؤلفه های صلاحیت حرفه ای در وضع جاری با وضع مطلوب آنها در کتابخانه های عمومی است. به هر حال، رعایت کردن اصول و ضوابط و الزامات حرفه ای توسط افراد در

می تواند به حرکت فرهنگ موجود به فرهنگ مطلوب کمک کند. بهتر است در فواصل منظم پرسشنامه هایی میان اعضاء جامعه پخش شود و هرازگاهی فرهنگ و تغییرات آن مطالعه شود تا از این طریق طراحی سیستم فرهنگ، نوسازی و بازسازی آن میسر گردد.

منابع

- آذریار، ا. (۱۳۹۷). بررسی ارزش ها و جذابیت های حرفه کتابداری و اطلاع رسانی از دیدگاه کتابداران کتابخانه های عمومی استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بابل، بابل.
- ابوطالبی، پ.؛ بیگلو، م.ح. (۱۳۹۵). صلاحیت های مورد نیاز کتابداران کتابخانه های دانشگاه های علوم پزشکی در ایران. مدیریت سلامت، ۲۰(۶۸)، ۳۸-۵۲.
- اسکندری، ف. (۱۳۹۷). مطالعه تأثیر هوش فرهنگی کتابداران بر مدیریت ارتباط با مشتری در کتابخانه های عمومی استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بابل.
- بیگدلی، ز.؛ شاهینی، ش.؛ میرزائی، س.؛ مؤمنی، ا. (۱۳۹۵). نگرش مردم اهواز نسبت به کتابخانه های عمومی و منزلت کتابداران کتابخانه های عمومی. فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، ۲۳(۳)، ۴۰۱-۴۱۵.
- چراغی، ز.؛ معرف زاده، ع.؛ کمایی، م. (۱۳۹۱). بررسی نیازهای آموزشی کتابداران شاغل در کتابخانه های عمومی استان خوزستان. فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی، ۱۸(۴)، ۳۹۱-۴۰۶.
- رضضانی، ی. (۱۳۹۴). شناخت مؤلفه های فرهنگ سازمانی و اثر آن بر ابعاد توانمندسازی منابع انسانی (مورد مطالعه: شهرداری مشهد). پایان نامه دکتری کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه فردوسی، مشهد.
- رنجبران، د. (۱۳۹۴). بررسی میزان تفاوت توانایی بالقوه و بالفعل تشکل های دانشجویی در تأثیرگذاری مهندسی فرهنگی در دانشگاه از نگاه دانشجویان. نشریه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۱۵(۱)، ۳۹-۵۷.
- رهنما، س.؛ فتاحی، ر.ا.؛ دیانی، م.ح. (۱۳۹۳). بررسی میزان و عوامل مؤثر بر برخورداری کتابداران از مهارت های ارتباطی: مطالعه ی موردی کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد. پژوهشنامه ی پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۰(۳)، ۸۷۵-۸۹۸.
- زارعی، ا. (۱۳۹۳). رابطه تسهیم دانش و قابلیت نوآوری در کتابخانه های دانشگاهی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- سالخورده، م. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت اشتراک دانش در کتابخانه های عمومی استان کرمانشاه به منظور ارائه راهکارهایی جهت بهبود مدیریت

طرح های کلان آموزشی است که به نوعی زمینه مساعد و تسهیل کننده را برای ارتقای صلاحیت های حرفه ای کتابداران و مهندسی فرهنگ آن ها فراهم کنند. در مجموع می توان گفت که توانمندی فردی و اخلاقی و ارتباطی کتابداران مستلزم برخورداری از مجموعه ای از مهارت ها و صلاحیت ها شامل صلاحیت رفتاری، آموزشی، فن آوری اطلاعات و ارتباطات، توسعه حرفه ای، تدریس و صلاحیت فکری است که بر اساس نتایج این پژوهش از این بین سه بعد صلاحیت فردی و اخلاقی، ارتباطی و جستجوی اطلاعات اهمیت بیشتری دارند. شرکت در برنامه های آموزش ضمن خدمت، مشارکت در گروه های تخصصی و آموزشی، کار تیمی، صداقت در رفتار و گفتار، مسئولیت پذیری، درک و همدلی با دیگران، برقراری ارتباط مناسب با همکاران و مشتریان، ارائه و دریافت بازخورد در زمینه کارشان نیز منجر به تقویت احساس اعتماد و شایستگی و معناداری شغل و در نتیجه افزایش فرهنگ می گردد.

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهاد می شود از جمله مسایل بحث برانگیز در کتابخانه ها، به عنوان یک نهاد علمی و خدماتی، تربیت کتابدارانی است که مهارت های لازم و ضروری را برای اداره کتابخانه ها و ارائه خدمات کتابخانه ای داشته باشند. همچنین برای تداوم و ارتقاء عملکرد کتابخانه ها و آشنایی بیشتر کتابداران با این مقوله، اقداماتی مانند برگزاری کارگاه های آموزشی تحت عنوان مهندسی فرهنگ، نحوه فرهنگ سازی در مهندسی فرهنگ، و تقویت مهندسی فرهنگ در کتابخانه های عمومی، در دستور کار مدیران قرار گیرد. با توجه به نقش مؤثری که صلاحیت های حرفه ای در مقوله فرهنگ دارد، تعیین راهبردهای کوتاه مدت و بلندمدت در زمینه تربیت و بازآموزی کتابداران، بر اساس مطالعات دقیق، نیازسنجی ها و برنامه ریزی علمی به منظور ارتقای دانش، صلاحیت ها و مهارت های حرفه ای آنان از مسائل اساسی و اجتناب ناپذیر به منظور توانمندی کتابداران و در نتیجه کارآمد ساختن کتابخانه های عمومی استان مازندران است. پیشنهاد می گردد مسئولان، خبرگان را در تصمیم گیری هایشان مشارکت دهند. همچنین استفاده از سناریوها و راهکارهای مندرج در این زمینه تا حدی

- relationship between cultural orientations and conflict management styles. *Journal of Business Research*, 89, 10-20, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.03.042> Get rights and content
- Caligiuri, P., Mancini, A., Jayne, B., & Traylor, A. (2019). Developing cross-cultural competencies through international corporate volunteerism. *Journal of World Business*, 54(1), 14-23. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2018.09.002>
- Caputo, A., Ayoko, O. B., & Amoo, N. (2018). The moderating role of cultural intelligence in the relationship between cultural orientations and conflict management styles. *Journal of Business Research*, 89, 10-20.
- Constantinou, C. S., Papageorgiou, A., Samoutis, G., & McCrorie, P. (2018). Acquire, apply, and activate knowledge: A pyramid model for teaching and integrating cultural competence in medical curricula. *Patient education and counseling*, 101(6), 1147-1151.
- Jami E; Mann, Lindsey B.; Amerine, Kayla M. ; Waldron, Michael D. ; Wolcott, Jacqueline E. ; McLaughlin (2018). Pharmacist perceptions of competency: Identifying priority areas for a competency program development at an academic medical center. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(6), 595-602 <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2017.07.008>
- Janice E.F. (2019). Cultural Competence of Baccalaureate Nurse Faculty: Relationship to Cultural Experiences. *Journal of Professional Nursing*, 35(2), 81-88
- Muhammad Yousuf, A.; Richardson, J. (2018) . Workplace information literacy skills: Library professionals' competency at university libraries in Karachi, Pakistan. *Information and Learning Science*, 119(7/8), 469-482.
- Worarak, S. ; Catherine Ch. (2015). The relationship between hotel employees' cross-cultural competency and team performance in multi-national hotel companies. *International Journal of Hospitality Management*, 49, 93-104
- دانش در این کتابخانه ها. پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه رازی، کرمانشاه.
- شکوری فسقندیس، م. (۱۳۹۶). بررسی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه های عمومی استان آذربایجان شرقی براساس مدل کامرون و کوئین و ارزیابی رابطه آن با رضایت کاربران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء(س)، ارومیه.
- صفا، ل.؛ آذرزاد، ک. (۱۳۹۶). تأثیر مؤلفه های صلاحیت حرفه ای بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان های کشاورزی استان های شمال غرب کشور. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۹(۴۱)، ۱۳۰-۱۴۶.
- فرزانه، م.؛ پور کریمی، ج.؛ عزتی، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه ی صلاحیت های حرفه ای با توانمندی روانشناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان. پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۲(۸)، ۶۹-۸۸
- کریم زاده، م. (۱۳۹۳). شناسایی رابطه رضایت شغلی کتابداران و میزان رضایت کاربران در کتابخانه های عمومی استان زنجان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس زنجان، زنجان.
- کلانتری خاندانی، م.؛ درودی، ف. (۱۳۹۵). بررسی صلاحیت های کتابداران دانشگاه علوم پزشکی استان کرمان. مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۳(۱)، ۲۸-۳۳
- محمدی، م. (۱۳۸۴). کتابداری نوین و چالش های آن. فصلنامه کتاب، ۱۶(۱)، ۱۳۷-۱۴۴.
- مصطفوی، ا.؛ کوکبی، م. (۱۳۹۲). نظریه میمیتیک یا تکامل فرهنگی و رابطه آن با علم اطلاعات و دانش شناسی. پژوهشنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۳(۲)، ۱۱-۳۰.
- منتظرالقائم، ا. (۱۳۹۳). الگوی جهانی مهندسی فرهنگی در جامعه اطلاعاتی (با تاکید بر لزوم مدیریت تحول فرهنگی در کشورهای در حال توسعه). کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن ۲۱، تهران: موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت https://www.civilica.com/Paper-ICMNG01-ICMNG01_414.html
- Andrea, C.; Oluremi B.; Ayoko N. (2018). The moderating role of cultural intelligence in the

Analysis the relation between professional competence of librarians and cultural engineering in public libraries of Mazandaran Province

Samane Goli Safiyeh¹ | Tahmasebi Limooni²

1- Department of Knowledge and Information Science, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran
samane_goli@gmail.com

2- Department of Knowledge and Information Science, Babol Branch, Islamic Azad University, Babol, Iran
(Corresponding Author) sa.tahmasebi2@gmail.com

Abstract

Objective: Determination of the relation between the professional qualification of librarians and engineering of culture in public libraries of Mazandaran Province

Methods: the objective of the present study is an applied one. The researcher has used survey-analysis method for data gathering, and the data analysis method is correlation. The ready-made questionnaires of *Abutalebi and Bigo (2016)* and *Mashhadi and Tafreshi (2012)* have been used in this research, and their reliability is 0.876 and 0.869, respectively, based on Cronbach's Alpha. The statistical population of the research consists of 265 librarians. The sample size is 158 based on Cochran Formula. Kolmogorov-Smirnov Test, for data analysis, has been used for studying the normality of variables, Pearson Correlation Test for studying the relation between variables, One Sample T Test for studying the differences between available and expectable level of variables, using SPSS22 software packages.

Results: the professional qualification status of librarians of public libraries of Mazandaran Province has been assessed with an average of 4.51 higher than medium level and the engineering of culture amongst librarians with the average of 3.63 higher than the medium level. Moreover, the results showed that the professional qualification of librarians have positive and meaningful influences on components of the engineering of culture amongst librarians of public libraries in Mazandaran Province (level of significance/P-value: 0.05, coefficient of determination: R3).

Conclusion: the professional qualification of librarians has positive and meaningful influences on engineering of culture. In words, by increasing the professional qualification in librarians being studied, the level of engineering of culture and its variables are increased.

Keywords: professional qualification, Cultural Engineering, public libraries, librarians