

Desirable Job Competencies for The Position of Information Consulting Job in Iran

Zahra Alimoradi, MA student of Knowledge and Information Science Department, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Moammad Zerehsaz, Assistant Professor of Knowledge and Information Science Department, Kharazmi University, Tehran, Iran. (Corresponding author). zerehsaz@khu.ac.ir

Ali Azimi, Assistant Professor of Knowledge and Information Science Department, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Received: 26/04/2022

Accepted: 20/07/2022

Abstract

Purpose: Information counselors have different tasks depending on the different roles they can take on in libraries or other organizations. These tasks are based on the needs of the organization and, of course, current developments, especially in the field of emerging technologies. The first task of an information consultant in an organization can be to help determine the policies and information needs of that organization. The purpose of this study is to determine the model of desirable job competencies for holding an information consulting job in Iran.

Methodology: This research was applied in the fall and winter of 2019 using thematic analysis and Delphi analysis methods. The research community in the first part includes texts in the field of information consulting and two parts of Delphi include experts and experienced people in the field of information consulting. In this research, a coding list and two questionnaires for Delphi panels have been used as data collection tools. SPSS software was also used for data analysis.

Findings: Findings showed an increase in the score of all types of individual competencies, knowledge, and skills at the advanced level compared to the basic level. Moreover, the average merit scores in both levels were higher than the average level. This finding indicates that despite the high importance of all competencies at both professional levels, the importance of many competencies is higher at the advanced level, where more complex responsibilities are envisaged for IT consultants.

Conclusion: In the research model, the types of individual competencies, knowledge, and skills required at both the basic and advanced professional levels are introduced. It should be noted that providing specialized training to job applicants such as information counseling can strengthen their desirable job competencies. Therefore, when starting to work in professions such as intelligence consulting, applicants should have an acceptable level of competence and experience the additional training, knowledge, and skills needed to take on higher and more complex levels of responsibilities.

Keywords: Information Consulting, Information Services, Job Competency Model, Job Analysis

Conflicts of Interest: Not reported.

Funding: Did not have a financial sponsor.

How to cite this article

APA: Alimoradi, Z., Zerehsaz, M., Azimi, A., (2022). Desirable Job Competencies for The Position of Information Consulting Job in Iran. *Human Information Interaction*, 9 (3);64-76. (Persian)

Vancouver: Alimoradi Z, Zerehsaz M, Azimi A. Desirable Job Competencies for The Position of Information Consulting Job in Iran. *Human Information Interaction*. 2022; 9 (3);64-76 (Persian)

شایستگی‌های شغلی مطلوب برای تصدی شغل مشاوره اطلاعاتی در ایران

زهرا علیم‌رادی: کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

محمد زره ساز: استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) zerehsaz@khu.ac.ir

علی عظیمی: استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

چکیده

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۶

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۹

زمینه و هدف: مشاوران اطلاعاتی باتوجه به نقش‌های متفاوتی که در کتابخانه‌ها و یا سازمان‌های دیگر می‌توانند بر عهده بگیرند وظایف متفاوتی بر عهده دارند. این وظایف مبتنی بر نیازهای سازمان و البته تحولات جاری به‌ویژه در حوزه فناوری‌های نوظهور است. اولین وظیفه مشاور اطلاعاتی در یک سازمان می‌تواند کمک به تعیین خطمشی‌ها و نیازهای اطلاعاتی آن سازمان باشد. هدف از این پژوهش، تعیین مدل شایستگی‌های شغلی مطلوب برای تصدی شغل مشاوره اطلاعاتی در ایران است.

روش پژوهش: این پژوهش از نوع کاربردی و با استفاده از روش‌های تحلیل مضمون و تحلیل دلفی در پاییز و زمستان ۱۳۹۹ انجام شده است. جامعه پژوهش در بخش اول شامل متون حوزه مشاوره اطلاعاتی و در دو بخش دلفی شامل متخصصان و افراد باتجربه از منظر حرفه‌ای در حوزه مشاوره اطلاعاتی است. در این پژوهش از یک سیاهه کدگذاری و دو پرسش‌نامه برای پل‌های دلفی به‌عنوان ابزارهای گردآوری داده استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها بیانگر افزایش امتیاز انواع شایستگی‌های فردی، دانشی و مهارتی در سطح پیشرفته نسبت به سطح پایه بود. ضمن اینکه میانگین امتیازات شایستگی‌ها در هر دو سطح از سطح متوسط بیشتر بود. این یافته نشان می‌دهد که با وجود اهمیت بالای همه شایستگی‌ها در هر دو سطح حرفه‌ای، اهمیت بسیاری از شایستگی‌ها در سطح پیشرفته که در آن، مسئولیت‌های پیچیده‌تری برای متصدیان شغل مشاوره اطلاعاتی متصور است بالاتر است.

نتیجه‌گیری: در مدل پیشنهادی پژوهش انواع شایستگی‌های فردی، دانشی و مهارتی موردنیاز در دو سطح حرفه‌ای مقدماتی و پیشرفته معرفی شده‌اند. باید توجه داشت که ارائه آموزش‌های تخصصی به متقاضیان شغل‌هایی همانند مشاوره اطلاعاتی می‌تواند سبب تقویت شایستگی‌های شغلی مطلوب در آنها شود. از این‌رو، در هنگام شروع به کار در مشاغل همچون مشاوره اطلاعاتی متقاضیان باید سطح قابل قبولی از شایستگی‌ها را دارا باشند و با دیدن آموزش‌های تکمیلی، دانش‌افزایی و مهارت‌افزایی لازم برای تصدی سطوح بالاتر و پیچیده‌تری از مسئولیت‌ها را تجربه کنند.

کلمات کلیدی: مشاوره اطلاعاتی، خدمات اطلاعاتی، مدل شایستگی شغلی، تحلیل شغل

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی نداشته است.

شیوه استناد به این مقاله

APA: Alimoradi, Z., Zerehsaz, M., Azimi, A., (2022). Desirable Job Competencies for The Position of Information Consulting Job in Iran. *Human Information Interaction*, 9 (3);64-76. (Persian)

Vancouver: Alimoradi Z, Zerehsaz M, Azimi A. Desirable Job Competencies for The Position of Information Consulting Job in Iran. *Human Information Interaction*. 2022; 9 (3); 64-76(Persian)

مقدمه

به طور سنتی از تحلیل شغل به‌عنوان مهم‌ترین مبنای بررسی مدیریت منابع انسانی در ابعاد متنوع (مانند برنامه‌ریزی راهبردی منابع انسانی، آموزش کارکنان، بالنده‌سازی کارکنان، توسعه پیشرفت شغلی، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، ایمنی و سلامت، روابط کار و کارمندیابی) استفاده می‌شد (عباس‌پور، ۱۳۹۴). در سال‌های اخیر به دلیل تغییر ساختار مشاغل فرایند تجزیه و تحلیل شغل مورد انتقاد قرار گرفته و مدل شایستگی به‌عنوان جایگزین آن مطرح شده است (استوارت و براون^۱، ۱۳۹۵).

همان گونه که بیان شد، مدل شایستگی یکی از رویکردهای مرتبط با تحلیل شغل است. مدل شایستگی مجموعه‌ای از دانش‌ها، توانایی‌ها و شایستگی‌هاست که شامل توانایی‌های لازم برای انجام درست وظیفه‌های خاص یک شغل است. این رویکرد بسیار شبیه رویکرد کارمندمدار است و به‌جای توجه به یک شغل خاص بر شایستگی و توانایی افراد توجه دارد. شناسایی شایستگی‌های موردنیاز یک شغل به‌وسیله گردآوری اطلاعات توسط متخصصان و تحلیل‌گران این امر به دست می‌آید. نظام اطلاعات این گروه به گروه‌های مختلف از جمله: توانایی‌های سازمانی کلی، توانایی‌های فنی ویژه و مشخصه‌های بین‌فردی تقسیم می‌شود. بعد از تعیین و گروه‌بندی توانایی‌ها می‌توان مشاغل را تحلیل کرد و توانایی‌های لازم برای انجام موفقیت‌آمیز یک شغل را سنجید (فیضی‌پور، ۱۳۹۱). مدل‌سازی شایستگی کاملاً متفاوت از تحلیل شغلی سنتی است. در این رویکرد هدف مشخص کردن نحوه اجرای نقش‌ها تاکنون نیست، بلکه شناسایی رفتارهایی است که برای دستیابی به اهداف بلندمدت لازم است. در این معنا، مدل‌سازی شایستگی به‌جای آن که ریشه در گذشته داشته باشد، روبه آینده دارد (عابدی، ۱۳۹۷).

برای شایستگی در فرهنگ‌های لغت معانی متعددی بیان شده است: سزاواری، لیاقت، استحقاق و تناسب؛ اما عنصر کلیدی اصطلاح شایستگی به ویژگی زیربنایی فرد مربوط می‌شود که با عملکرد شغلی او ارتباط داشته باشد (دیانتی و عرفانی، ۱۳۸۸، ص ۱۵).

شایستگی نخستین بار توسط مک‌کلند^۲ (۱۹۷۳) در مقاله‌ای تحت عنوان «اندازه‌گیری شایستگی به‌جای هوش» مطرح شد. مک‌کلند شایستگی را به‌عنوان ویژگی رفتاری و روان‌شناختی که با پیامدهای موفق در کار و زندگی مرتبط است، موردتوجه قرار داد. اسپنسر^۳ (۱۹۹۳) شایستگی‌ها را به‌عنوان ترکیبی از ویژگی‌ها، مهارت‌ها، خصوصیات، دانش و انگیزه‌های اساسی شخص می‌داند که مرتبط با عملکرد موفق شغلی است. لوسیا و لپسینگر^۴ شایستگی را به‌عنوان خوشه‌ای از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی از بخش اساسی یک شغل می‌دانند که مرتبط با عملکرد شغلی هستند و در مقابل استانداردهای پذیرفته‌شده قابل ارزیابی هستند و از طریق آموزش و بهسازی اصلاح می‌شوند (ابطحی و منتظری، ۱۳۸۶). شایستگی‌ها به عبارت ساده مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی هستند که در پیش‌بینی و ارزشیابی عملکرد مورد ارزیابی قرار گیرد. شایستگی‌ها ویژگی‌های شخصیتی افراد را شناسایی می‌کند و به عملکرد شغلی از قبیل خودارزیابی صحیح، جهت‌دهی کارآمد، اعتمادبه‌نفس و عقلانیت منجر می‌شود (مک‌کلور، ۲۰۰۵). کندی و درسر^۵ (۲۰۰۵) شایستگی‌ها را به‌عنوان هر چیزی که کارکنان به دست می‌آورند و منجر به موفقیت سازمانی می‌شود معرفی می‌کنند (کاردی^۶، ۲۰۰۶). مارلی^۷ (۱۹۹۸) شایستگی‌ها را توانمندی‌های انسانی قابل‌سنجش و متناسب با عملکرد کاری اثربخش می‌داند. دوبویس^۸ (۱۹۹۸) شایستگی را شامل ویژگی‌هایی از قبیل دانش، مهارت‌ها و الگوهای فکری می‌داند که به‌صورت منحصربه‌فرد در ترکیب‌های متفاوت منجر به عملکرد موفق می‌شود. پریناد^۹ (۲۰۰۰) شایستگی را به‌عنوان ظرفیت بسیج منابع شناختی در جهت مواجهه با یک وضعیت خاص می‌داند (دراگانیدیس و منتزاس^{۱۰}، ۲۰۰۶). در پیشینه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی نیز شایستگی‌ها چنین تعریف شده‌اند: مجموعه دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علائق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل که دارندگان آنها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به انجام مسئولیت بپردازد (دیانتی و عرفانی، ۱۳۸۸).

⁶ Cardy

⁷ Marrelli

⁸ Dubois

⁹ Perrenaud

¹⁰ Draganidis, F. & Mentzas, G

¹ Stewart and Brown

² MC Cleland

³ Spencer

⁴ Lucia & Lepsinger

⁵ Kennedy & Dresser

دیگر، باتوجه به تحولات پیشرو و ضرورت طراحی و ارائه بهتر شغل مشاوره اطلاعاتی در جامعه و آماده کردن زمینه برای راه اندازی نظام صنفی مشاوره اطلاعاتی نیاز است تا با رویکرد علمی و با استفاده از رویکرد مدل سازی شایستگی، مدل شایستگی های شغل مشاوره اطلاعاتی طراحی و به تأیید متخصصان برسد. از این رو، پژوهش حاضر به دنبال تعیین مدل شایستگی شغل مشاوره اطلاعاتی در ایران است.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می دهد که امروزه اهمیت مشاوره اطلاعاتی در کتابخانه ها بیش از پیش مورد نیاز است و افراد مختلفی در این حوزه مطالعه و تحقیقاتی داشته اند (از جمله شکری و رهایی (۱۳۸۵)، شاهزیدی (۱۳۹۲)، عابدی (۱۳۹۷)، براوتن و همکاران^۴ (۲۰۰۷)، ورمل^۵ و همکاران (۲۰۱۱)). در این پژوهش ها به نقش کتابداران به عنوان مشاور دقت شده است و با مطالعه و پژوهش به این نتیجه رسیده اند که مشاوره اطلاعاتی در کتابخانه ها سبب بازگشت دوباره مراجعه کنندگان به کتابخانه شده است. همچنین به وضعیت شغلی مشاوران اطلاعات خارج از بافت کتابخانه توجه اندکی شده و به شایستگی ها و صلاحیت های مورد نیاز برای تصدی این شغل توجه نشده است. از این رو در این پژوهش تلاش می شود تا شایستگی های شغلی مورد نیاز برای تصدی شغل مشاوره اطلاعاتی در ایران در دو سطح حرفه ای مبتدی و پیشرفته شناسایی و مورد تأیید متخصصان قرار بگیرند. انتظار می رود تا مشاوران اطلاعاتی در سطح پیشرفته وظایف پیچیده تری را نسبت به سطح مبتدی برعهده بگیرند و به شایستگی های شغلی با میزان اهمیت متفاوت تری نیز نیاز داشته باشند.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی و با استفاده از روش های تحلیل مضمون^۵ و تحلیل دلفی در پاییز و زمستان ۱۳۹۹ انجام شده است. روش تحلیل مضمون بر مشخص کردن، بررسی و ضبط الگوها و مضامین در داده ها تأکید دارد (براون و کلارک^۶، ۲۰۰۶). همچنین مضامین شامل ویژگی های تکرار شونده و متمایز مندرج در توضیحات و تفسیرهای شرکت کنندگان یا در متن مورد تحلیل هستند که مشخص کننده ادراک یا تجربه خاص آنها است و

ظهور فناوری های نوین در حوزه اطلاعات و ارتباطات، افزونگی و به تبع آن آلودگی اطلاعات، تنوع گسترده محمل های اطلاعاتی، تخصص گرایی و افزایش نیاز به اطلاعات تخصصی و میان رشته ای و از بین رفتن مرزهای فرهنگی و جغرافیایی و تأکید بر محتوای همسان، از تحولات عصر اطلاعات است که همه جوامع را تحت الشعاع قرار داده است؛ بنابراین شناسایی اطلاعات مناسب که بتواند راهگشای حل مسائل و اخذ تصمیمات در موقعیت های مختلف باشد، ضرورتی است که به کسب مجموعه ای از قابلیت ها و مهارت های ویژه، مانند تشخیص نیاز اطلاعاتی، شناخت شیوه های دسترسی، توانایی ارزیابی و استفاده مؤثر از اطلاعات مناسب که در مجموع به آنها سواد اطلاعاتی گفته می شود (شهرزادی و اشرفی ریزی، ۱۳۹۵)؛ و در حیطه مشاوره اطلاعاتی است.

برای پذیرش و فعالیت در شغل مشاوره اطلاعاتی نیز نیاز است تا افراد شایستگی های خاصی داشته باشند. از نظر هرشفیلد (در: نوروزی، ۱۳۸۸، ص ۱۲۴) شایستگی های یک مشاور اطلاعاتی عبارتند از: تجزیه و تحلیل جوامع، مشخص کردن گروه کاربران، شناسایی، بررسی و مطالعه نیازهای اطلاعاتی جامعه، پژوهش مستند، گردآوری و تحلیل اطلاعات، ارتباطات رودررو، مصاحبه، کار با سازمان ها و طراحی و عملکرد نظام های اطلاعاتی.

انجمن کتابخانه های تخصصی آمریکا نیز سندی را با عنوان «شایستگی های متخصصان اطلاع رسانی در قرن ۲۱» (بلز^۱ و دیگران، ۲۰۰۳) منتشر کرد که در آن شایستگی های یک متخصص اطلاع رسان را برشمرده است. مواردی از آن شایستگی ها (شامل شایستگی های هسته، شایستگی های حرفه ای و شایستگی های شخصی) را نیز می توان برای یک مشاور اطلاعاتی در نظر گرفت. ککس^۲ و همکارانش (۲۰۱۹) سطوح دیگری (مقدماتی، پایه و تخصصی) را برای بررسی شایستگی های متصدیان شغل کتاب سنجی پیشنهاد می دهند.

با این حال با وجود اطلاعات فوق، مدل معتبری برای معرفی شایستگی های مورد نیاز برای شاغلان در حوزه مشاوره اطلاعاتی وجود ندارد و همچنین تعریف و سطح بندی مشخص تری از شایستگی های مورد نیاز برای این شغل مورد نیاز است. به بیانی

⁴ Wormell

⁵ Thematic analysis

⁶ Braun & Clarke

¹ Abels

² Cox

³ Broughton et al

پژوهشگر آنها را برای پرسش پژوهش مهم تشخیص می‌دهد (ذکایی، ۱۳۹۹). فن دلفی متکی بر خرد، هوش جمعی و طوفان فکری^۱ برای اجماع خبرگان روی موضوعی خاص است تا از این طریق بتوان مناسب‌ترین پاسخ‌ها را کسب کرد. این نام نخست توسط کاپلان از اساتید فلسفه دانشگاه یو. سی. ال. ای^۲ در دهه ۵۰ میلادی به کار گرفته شد (مردوخی، ۱۳۹۱). در فن دلفی، توزیع پرسش‌نامه در بین افراد و دریافت بازخورد کنترل‌شده پاسخ‌ها از آنان، اساس کار است و ناشناس ماندن خبرگان، بازخورد و تکرار، به منزله سه اصل دلفی معرفی شده‌اند. به زبانی ساده، در فن دلفی یک پرسش‌نامه طی یک یا چند دور بین مشارکت‌کنندگان در پیمایش توزیع می‌شود تا در پایان، بهترین پاسخ‌ها دریافت شود. عموماً فن دلفی برای موضوعاتی به کار می‌رود که دانش موجود ما نسبت به آن کم است و ما ناچاریم از دیدگاه‌های خبرگان و کاردان‌ها بهره بگیریم. این فن عموماً به صورت ترکیبی با سایر روش‌های آینده‌پژوهی به‌ویژه سناریونویسی به کار گرفته می‌شود. رمز موفقیت روش دلفی در انتخاب درست خبرگان است. بر خلاف نظرسنجی‌های عمومی که مشارکت‌کنندگان، نمایندگان یک جمعیت بزرگ هستند، در دلفی خبرگان متعلق به حوزه مورد مطالعه هستند (حیدری، ۱۳۹۵) در این پژوهش نخست متون مرتبط با مشاوره اطلاعاتی شناسایی و مضامین مورد استفاده برای تهیه پرسش‌نامه‌های دلفی استخراج شد. پس از آن، دو پنل دلفی هر کدام در دو دور برای تعیین انواع شایستگی‌های شغلی مشاوره اطلاعاتی در دو سطح حرفه‌ای اجرا شد.

جامعه پژوهش در بخش اول شامل متون حوزه مشاوره اطلاعاتی و در دو بخش دلفی شامل متخصصان و افراد باتجربه از منظر حرفه‌ای در حوزه مشاوره اطلاعاتی است. در بخش اول، ۱۰ کتاب (از جمله کتاب مشاوره اطلاعاتی از دکتر علیرضا نوروزی و کتاب مشاوره اطلاعاتی از خانم ایرن ورمل و ...)، مقاله و پایان‌نامه فارسی و لاتین کاملاً مرتبط با حوزه مشاوره اطلاعاتی که در ۲۰ سال اخیر منتشر شده است به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. در بخش دوم و برای تشکیل پنل‌های دلفی، مهم‌ترین مسئله چگونگی انتخاب اعضای آن بود. بیشتر انتخاب اعضای پنل از

طریق نمونه‌گیری غیراحتمالی^۳ صورت می‌گیرد. معیار انتخاب افراد در این پژوهش در گروه اول عبارت بود از متخصصان حوزه مشاوره اطلاعاتی که در این حوزه دارای آثار مکتوب و یا در این رابطه سخنرانی داشته‌اند. تعداد این افراد ۹ نفر بود. گروه دوم نیز افرادی بودند که در حوزه مشاوره اطلاعاتی، به شکل فردی یا در قالب شرکت دارای تجربه فعالیت بودند. برخی از این افراد دارای سابقه تحصیل در رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی یا کتابداری و اطلاع‌رسانی بوده و برخی دیگر نیز دارای سوابق تحصیلاتی متفاوتی هستند. تعداد این افراد ۱۶ نفر بود. با توجه به شرایط همه‌گیری بیماری کووید ۱۹ امکان ارتباط‌گیری و تقاضا از متخصصان و حرفه‌مندان باتجربه برای شرکت در پنل‌های دلفی دشوار بود و از محدودیت‌های این پژوهش بوده است. ابزارهای این پژوهش عبارت بودند از یک سیاهه کدگذاری که بررسی پایایی آن با استفاده از ضریب کاپا نشان داد که این ضریب به مقدار ۰/۸۸ و بیانگر پایایی مناسب کدگذاری است. ابزار بعدی نیز پرسش‌نامه تعیین شایستگی‌های شغلی مشاوره اطلاعاتی در سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته بود. در این ابزار، میزان اهمیت شایستگی‌های تعیین شده در مرحله اول در دو سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته از منظر متخصصان دارای تجربه عملی و حرفه‌ای در حوزه مشاوره اطلاعاتی مشخص شدند. این ابزار شامل ۵۰ شایستگی در دو سطح پایه و پیشرفته بود. این پرسش‌نامه توسط ۳ نفر خبره رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی که عضو هیئت‌علمی دانشگاه خوارزمی نیز هستند، تأیید شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه ضریب آلفای کرونباخ با نرم‌افزار محاسبات آماری SPSS محاسبه شد که با توجه به عدد به‌دست‌آمده (۰/۹۷۱) مشخص شد که پرسش‌نامه از پایایی خوبی برخوردار است.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش نخست متون مرتبط با مشاوره اطلاعاتی شناسایی و مضامین مورد استفاده برای تهیه پرسش‌نامه‌های دلفی استخراج شد. پس از آن، دو پنل دلفی هر کدام در دو دور برای تعیین انواع شایستگی‌های شغلی مشاوره اطلاعاتی در دو سطح حرفه‌ای اجرا شد.

³ Non- Probability Sampling

¹ Brainstorming

² UCLA

جدول ۱. وضعیت شایستگی‌های فردی مشاوره اطلاعاتی در دو سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته

ردیف	گویه‌ها	سطح پایه		سطح پیشرفته			
		اول	دوم	مرحله اول	مرحله دوم	اول	دوم
۱	خلاقیات	۵/۳۷	۵/۰۶	۱/۰۹	۵/۵۶	۵/۵۳	۰/۶۲
۲	صداقت	۵/۲۵	۵	۰/۹۲	۵/۵	۵/۰۲	۰/۷۷
۳	اعتمادبه‌نفس	۵/۱۲	۵/۰۶	۰/۷	۵/۴۳	۵/۴	۰/۷۲
۴	اخلاق‌مداری	۵/۴۳	۵/۲	۱/۱۴	۵/۵۶	۵/۴	۰/۸۱
۵	گوش‌دادن فعال	۵/۱۸	۵/۲	۰/۶۷	۵/۲۵	۵/۴۶	۰/۹۱
۶	قابل‌اعتماد بودن	۵/۱۸	۵/۰۶	۰/۸۸	۵/۴۳	۵/۴۶	۰/۸۹
۷	انعطاف‌پذیری	۴/۷۵	۴/۷۳	۰/۷	۵/۳۷	۵/۱۳	۰/۸
۸	خطرپذیری	۴/۰۶	۴/۴	۰/۸۲	۴/۶۲	۴/۸۶	۱/۰۸
۹	به‌روز بودن	۵/۲۵	۵/۲	۰/۶۷	۵/۶۸	۵/۸	۰/۶
۱۰	صبور بودن	۴/۷۵	۴/۸۶	۰/۷۷	۵/۵	۵/۲۶	۰/۷۳
۱۱	توان استدلال	۵/۳۷	۵	۰/۸	۵/۸۷	۵/۶۶	۰/۳۴
۱۲	حس خلق	۵/۲۵	۵/۱۳	۱	۵/۴۳	۵/۲۶	۰/۸۹
۱۳	آراستگی ظاهری	۴/۸۷	۵	۱/۵۴	۵/۰۶	۵/۱۳	۱/۴۳
۱۴	متمرکز بودن	۵/۳۱	۵	۰/۸۷	۵/۵۶	۵/۵۳	۰/۸۱
۱۵	داشتن سرعت عمل	۴/۸۷	۴/۸	۱/۰۲	۵/۴۳	۵/۱۳	۰/۸۹
۱۶	بی‌طرف بودن	۵/۱۸	۴/۶۶	۱/۱	۵/۵۶	۵/۰۶	۰/۸۹
۱۷	واقع‌بین بودن	۵/۱۸	۴/۷۳	۰/۹۸	۵/۴۳	۵/۲۶	۰/۸۱
۱۸	سازگار بودن	۴/۹۳	۴/۶۶	۰/۹۲	۵/۲۵	۵/۰۶	۰/۸۵
۱۹	سلامت روانی	۵/۴۳	۵/۳۳	۰/۷۲	۵/۶۲	۵/۴	۰/۶۱
۲۰	انسان‌دوستی	۵	۴/۸۶	۱/۴۶	۵/۸	۵/۰۶	۱/۴۳
۲۱	داشتن حضور ذهن	۴/۹۳	۴/۸	۱/۱۲	۵/۴۳	۵/۴۶	۰/۸۹
۲۲	مدیر بودن	۴/۰۶	۳/۸۶	۱/۱۲	۴/۷۵	۴/۸۶	۱/۳۴

بالاترین امتیاز و گویه خطرپذیری و مدیر بودن با میانگین ۴/۸۶ کمترین امتیاز را دارد. مقایسه میانگین دو سطح پایه و پیشرفته نشان می‌دهد که امتیاز گویه‌ها در سطح پیشرفته بیشتر شده است؛ البته نزدیکی مقدار میانگین در هر دو سطح، اهمیت بالایی شایستگی‌های فردی را مشخص می‌کند.

باتوجه به داده‌های جدول ۱ (جدول گویه‌های شایستگی فردی) میانگین تمام متغیرها در هر دو سطح پایه و پیشرفته بالاتر از سطح متوسط هستند و به‌خوبی انتخاب شده‌اند. در میان متغیرها در سطح پایه گویه سلامت روانی با میانگین ۵/۳۳ دارای بالاترین امتیاز و گویه مدیر بودن با میانگین ۳/۸۶ دارای پایین‌ترین امتیاز است. در سطح پیشرفته نیز گویه توان استدلال با میانگین ۵/۶۶

جدول ۲. وضعیت شایستگی‌های دانشی مشاوره اطلاعاتی در دو سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته

ردیف	گویه‌ها	سطح پایه		سطح پیشرفته			
		اول	دوم	مرحله اول	مرحله دوم	اول	دوم
۱	داشتن سواد رایانه‌ای	۵/۳۱	۵	۰/۸۷	۰/۷۵	۵/۵	۵/۶
۲	آشنایی با روش نیازسنجی	۵	۴/۴	۰/۸۹	۰/۷۳	۵/۳۷	۵/۲۶
۳	تسلط بر مبانی مدیریت دانش	۳/۹۳	۳/۹۳	۱/۱۲	۰/۷۹	۴/۵۶	۴/۶۶

شایستگی‌های شغلی مطلوب برای تصدی شغل مشاوره اطلاعاتی در ایران

۴	آشنایی با ممیزی اطلاعات	۴/۶۲	۳/۹۳	۱/۱۴	۰/۷۹	۵	۴/۷۳	۱/۰۹	۱/۱۶
۵	شناخت پایگاه‌های اطلاعاتی	۵/۱۸	۵/۰۶	۰/۹۱	۰/۷۹	۵/۴۳	۵/۵۳	۰/۱۸۹	۰/۶۳
۶	شناخت منابع اطلاعاتی	۵/۱۸	۵/۱۳	۰/۹۱	۰/۷۴	۵/۳۷	۵/۶۶	۰/۱۸۸	۰/۶۱
۷	آشنایی با قواعد اعتبارسنجی اطلاعات	۵/۰۶	۴/۷۳	۰/۱۸۵	۰/۷۹	۵/۳۷	۵/۴	۰/۸	۰/۶۳
۸	تسلط بر مباحث سازماندهی اطلاعات	۴/۶۸	۴/۴۶	۱/۳	۱/۱۲	۵	۴/۹۳	۱/۳۱	۱/۳۳
۹	آشنایی با قواعد مصاحبه مرجع	۴/۸۷	۴/۸۶	۱/۲	۰/۶۳	۵/۲۵	۵/۴۶	۱	۰/۹۱
۱۰	آشنایی با قواعد گزینش منابع اطلاعاتی	۵	۴/۵۳	۰/۹۶	۰/۶۳	۵/۵	۵/۲	۰/۷۳	۰/۹۴
۱۱	آشنایی با قواعد فراهم‌آوری اطلاعات	۴/۶۸	۴/۳۳	۱/۷	۰/۹۷	۵/۲۵	۵/۰۶	۰/۱۸۵	۱/۱۶
۱۲	مدیریت و برنامه‌ریزی امور	۴/۳۱	۴/۴۶	۱/۲۵	۰/۷۴	۴/۸۷	۵/۲	۱/۲۵	۰/۹۴
۱۳	آشنایی با مسائل حقوقی	۳/۳۷	۳/۴۶	۰/۸۸	۱/۱۸	۴	۴/۱۳	۱/۱۵	۱/۳
۱۴	آشنایی با فنون مشاوره	۴/۶۸	۴/۸	۱/۱۹	۰/۷۷	۵/۳۱	۵/۴۶	۱/۱۹	۰/۸۳

آشنایی با مسائل حقوقی به ترتیب با میانگین ۳/۹۳ و ۴/۱۳ دارای پایین‌ترین امتیاز است. مقایسه میانگین دو سطح پایه و پیشرفته نشان می‌دهد که امتیاز گویه‌ها مانند جدول شایستگی‌های فردی در سطح پیشرفته بیشتر شده است.

باتوجه به داده‌های جدول ۲ (جدول گویه‌های شایستگی دانشی) میانگین تمام متغیرها در هر دو سطح پایه و پیشرفته بالاتر از سطح متوسط هستند و به‌خوبی انتخاب شده‌اند. در میان متغیرها در هر دو سطح پایه و پیشرفته گویه شناخت منابع اطلاعاتی به ترتیب با میانگین ۵/۱۳ و ۵/۶۶ دارای بالاترین امتیاز و گویه

جدول ۳. وضعیت شایستگی‌های مهارتی مشاوره اطلاعاتی در دو سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته

ردیف	گویه‌ها	سطح پایه		سطح پیشرفته					
		اول	دوم	مرحله اول	مرحله دوم	اول	دوم		
۱	توانایی حل مسئله	۵/۱۲	۵/۰۶	۰/۹۵	۰/۷	۵/۶۲	۵/۸	۰/۷۱	۰/۴۱
۲	توانایی تجزیه و تحلیل مسائل	۵	۵/۰۶	۰/۸۹	۰/۷۹	۵/۶۲	۵/۸	۰/۸	۰/۵۶
۳	توانایی مذاکره	۴/۱۲	۴/۴	۱/۲۵	۰/۶۳	۵/۱۲	۵/۱۳	۱/۰۸	۰/۹۱
۴	داشتن قابلیت انجام چند کار (چندوظیفه‌گی)	۴/۴۳	۴/۳۳	۱/۰۹	۰/۹۷	۵/۳۷	۵/۱۳	۱/۰۲	۱/۱۸
۵	روابط عمومی بالا	۴/۸۱	۴/۷۳	۱/۲۳	۰/۸۸	۵/۵	۵/۳۳	۰/۷۳	۱/۰۴
۶	توانایی مکاتبات اداری	۴/۳۱	۴/۲۶	۱/۳۵	۰/۸۸	۴/۹۳	۴/۸۶	۱/۱۲	۱/۰۶
۷	توانایی مدیریت زمان	۴/۸۱	۴/۵۳	۱/۱	۰/۶۳	۵/۳۷	۵/۱۳	۰/۷۱	۰/۸۳
۸	داشتن قدرت تصمیم‌گیری	۴/۷۵	۴/۶۶	۱/۳۹	۰/۷۲	۵/۱۸	۵/۲۶	۱/۳۲	۰/۷۹
۹	امانت‌داری	۴/۷۵	۴/۶	۱/۳۹	۱/۱۸	۵/۱۸	۵/۱۳	۱/۴۲	۱/۳
۱۰	مهارت مکالمه به زبان خارجی	۳/۵۶	۴	۱/۱۵	۱/۰۶	۵/۴	۴/۸	۱/۱۵	۰/۹۴
۱۱	مهارت ترجمه از زبان خارجی	۴/۰۶	۴/۲۶	۱/۱۸	۰/۹۶	۴/۹۳	۴/۹۳	۰/۹۲	۱/۰۹
۱۲	توانایی آموزش به دیگران	۴/۱۲	۴/۳۳	۰/۹۵	۰/۸۹	۵	۵/۱۳	۰/۱۸۹	۰/۹۹
۱۳	توان بودجه‌ریزی	۳/۳۱	۳/۵۳	۱/۴	۰/۹۹	۴/۰۶	۴/۲	۱/۳۸	۱/۲۶
۱۴	تسلط بر آیین‌نامه‌های مالی معاملات	۲/۸۱	۲/۷۳	۰/۹۱	۰/۷۹	۳/۳۷	۳/۴	۱/۳۱	۱/۲۹

سطح متوسط هستند. در میان متغیرها در سطح پایه گویه‌های توانایی حل مسئله و توانایی تجزیه و تحلیل با میانگین ۵/۰۶ دارای

باتوجه به داده‌های جدول ۳ (جدول گویه‌های شایستگی مهارتی) میانگین تمام متغیرها در هر دو سطح پایه و پیشرفته بالاتر از

مقایسه میانگین دو سطح پایه و پیشرفته نشان می‌دهد که امتیاز گویه‌ها در سطح پیشرفته بیشتر شده است. در هر سه نوع شایستگی‌های فردی، دانشی و مهارتی میانگین گویه‌ها در سطح پیشرفته افزایش یافته و امتیاز بیشتری گرفتند.

بالاترین امتیاز و گویه تسلط بر آیین‌نامه‌های مالی معاملات با میانگین ۲/۷۳ دارای پایین‌ترین امتیاز است. در سطح پیشرفته نیز گویه روابط عمومی با میانگین ۵/۳۳ بالاترین امتیاز و گویه تسلط بر آیین‌نامه‌های مالی معاملات با میانگین ۳/۴ کمترین امتیاز را دارد.

جدول ۴. وضعیت میانگین و انحراف معیار انواع شایستگی‌ها در دو سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته

شایستگی‌ها	میانگین	انحراف معیار
شایستگی‌های فردی در سطح پایه	۴/۸۹	۰/۶۱
شایستگی‌های فردی در سطح پیشرفته	۵/۲۹	۰/۶۱
شایستگی‌های دانشی در سطح پایه	۴/۵۱	۰/۵۳
شایستگی‌های دانشی در سطح پیشرفته	۵/۱۶	۰/۶۹
شایستگی‌های مهارتی در سطح پایه	۴/۳۲	۰/۵۲
شایستگی‌های مهارتی در سطح پیشرفته	۵	۰/۷۰

است. هرچه تجربه، دانش و مهارت پیشرفته‌تر می‌شود شایستگی‌ها اهمیت بیشتری پیدا می‌کنند.

باتوجه به داده‌های جدول ۴، همان‌طور که میانگین گویه‌ها در سطح پیشرفته افزایش پیدا کرده بود، میانگین هر سه شایستگی فردی، دانشی و مهارتی نیز در سطح پیشرفته بیشتر از سطح پایه

جدول ۵. آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

شایستگی‌ها	p-value
شایستگی‌های فردی در سطح پایه	۰/۲
شایستگی‌های فردی در سطح پیشرفته	۰/۲
شایستگی‌های دانشی در سطح پایه	۰/۲
شایستگی‌های دانشی در سطح پیشرفته	۰/۲
شایستگی‌های مهارتی در سطح پایه	۰/۲
شایستگی‌های مهارتی در سطح پیشرفته	۰/۲

به‌دست‌آوردن فاصله میانگین متغیرهای پژوهش از سطح متوسط از آزمون عاملی تی تک نمونه‌ای (جدول ۶) که در جدول پایین آورده شده است، استفاده شد.

برای مشخص کردن نرمالیت داده‌های پژوهش از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. باتوجه به سطح معناداری (p-value) به‌دست‌آمده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف داده‌های پژوهش در سطح نرمالی قرار داشتند (جدول ۵)؛ لذا برای

جدول ۶. آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای بررسی تفاوت میانگین با سطح متوسط

شایستگی‌ها	میانگین	p-value
شایستگی‌های فردی در سطح پایه	۴/۸۹	۰/۰۰۰
شایستگی‌های فردی در سطح پیشرفته	۵/۲۹	۰/۰۰۰
شایستگی‌های دانشی در سطح پایه	۴/۵۱	۰/۰۰۰
شایستگی‌های دانشی در سطح پیشرفته	۵/۱۶	۰/۰۰۰

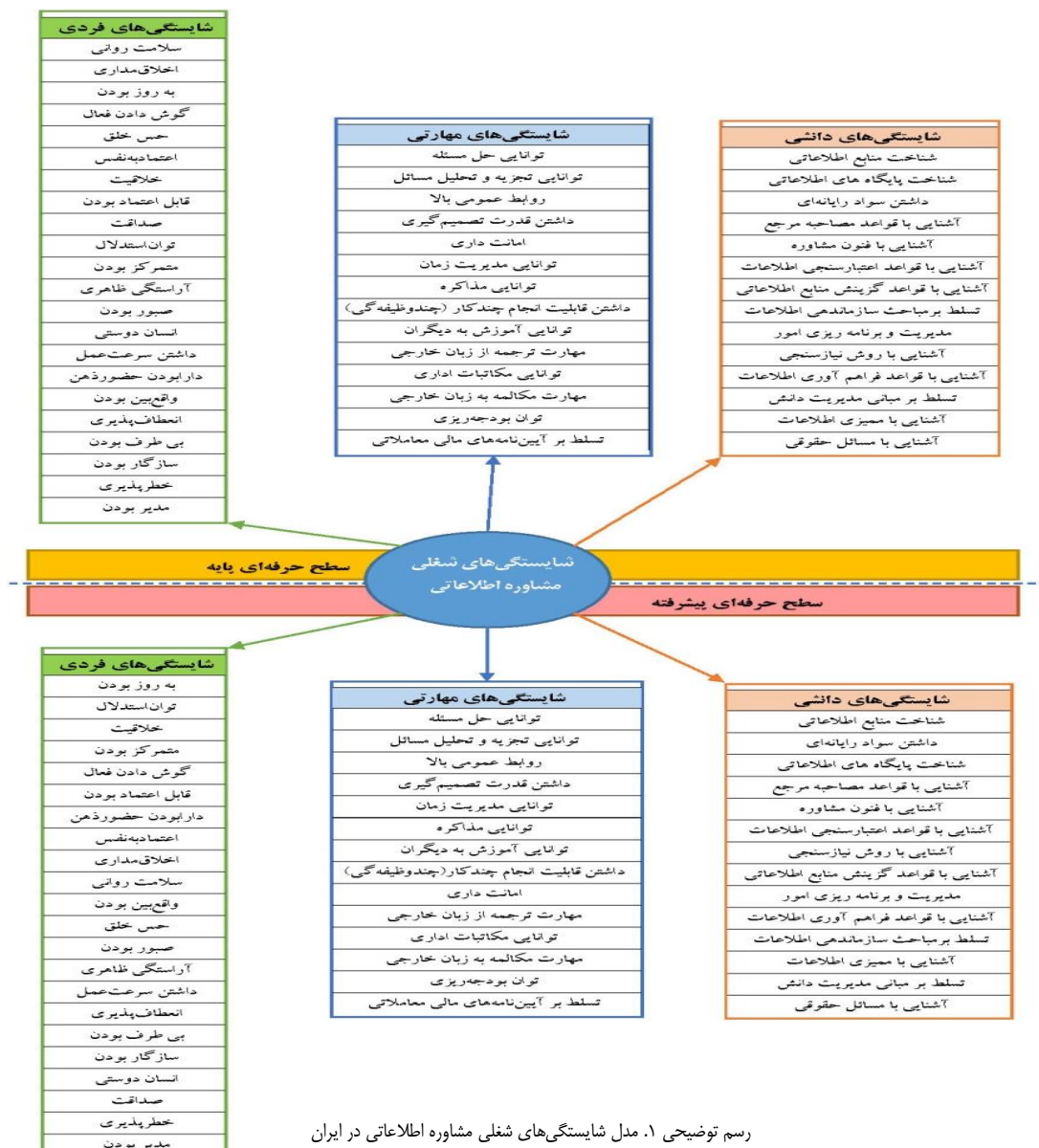
شایستگی‌های مهارتی در سطح پایه	۴/۳۲	۰/۰۰۰
شایستگی‌های مهارتی در سطح پیشرفته	۵	۰/۰۰۰

همچنین انجام اقدامات عملیاتی و اجرایی متعدد است. یکی از پژوهش‌هایی که می‌تواند ویژگی‌ها و شایستگی‌های شغلی افراد داوطلب در این شغل را توصیف و تبیین کند، پژوهش حاضر است. این پژوهش باهدف تعیین مدل شایستگی مطلوب برای تصدی شغل مشاوره اطلاعاتی در ایران انجام شد. از این رو، نخست فهرستی از شایستگی‌های شغلی مطلوب برای شغل مشاوره اطلاعاتی از متون استخراج شد و سپس در دو مرحله در اختیار متخصصان و حرفه‌مندان باتجربه قرار گرفت تا درنهایت شایستگی‌های مطلوب در سه بخش شایستگی‌های فردی، دانشی و مهارتی در دو سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته مشخص گردد. مدل پژوهش (شکل ۱) بر همین مبنا طراحی شده است.

باتوجه به داده‌های جدول فوق مشخص شد که میانگین همه انواع شایستگی‌ها در سطوح پایه و پیشرفته به طور معناداری از سطح متوسط بالاتر هستند. از این رو، می‌توان ادعا کرد که از دیدگاه پاسخ‌دهندگان متخصص، شایستگی‌های مناسبی برای تصدی حرفه مشاوره اطلاعاتی در نظر گرفته شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

حوزه مشاوره اطلاعاتی از حوزه‌های بااهمیتی است که می‌تواند زمینه‌ساز ارائه خدمات تخصصی دانش‌آموختگان علم اطلاعات و دانش‌شناسی و تأمین نیازهای اطلاعاتی گروه‌های مختلف مردم شود. برای توسعه این حرفه نیاز به انجام پژوهش‌های مختلف و



رسم توضیحی ۱. مدل شایستگی‌های شغلی مشاوره اطلاعاتی در ایران

قاطعیت)، سازگاری و وفق‌پذیری و نتیجه‌گرایی را به‌عنوان چهار گروه از شایستگی‌های مهم و حیاتی برای مدیران معرفی نموده است که در این پژوهش هر چهار شایستگی زیرمجموعه شایستگی‌های فردی در نظر گرفته شده است. این نتایج اهمیت شایستگی فردی را نسبت به دودسته شایستگی دیگر مشخص می‌کند.

شایستگی دانشی بر دانش موردنیاز برای انجام قابل‌قبول یک فعالیت تمرکز دارد (عابدی، ۱۳۹۷). میانگین کلی امتیازات شایستگی‌های دانشی در سطح پیشرفته از سطح پایه بالاتر است و امتیاز به‌دست‌آمده در هر دو سطح از سطح متوسط بیشتر است. این یافته بیانگر مناسب‌بودن شایستگی‌های دانشی پیشنهاد شده در این پژوهش برای درج در مدل شایستگی‌های شغلی مشاوره اطلاعاتی است. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های گودرزی و سلطانی (۱۳۹۷)، اکرامی و هوشیار (۱۳۹۷)، قلی‌پور و همکارانش (۱۳۹۷)، عابدی (۱۳۹۷) و اربابی و همکارانش (۱۳۹۸) از این منظر همسو است که در این پژوهش‌ها نیز به اهمیت شایستگی‌های دانشی در تصدی شغل‌های مشابه اشاره و بر آنها تأکید شده است.

شایستگی‌های مهارتی، کاربرد دانش افراد شاغل را در مورد منابع اطلاعاتی، دسترسی، فناوری و مدیریت عنوان مبنایی برای ارائه باکیفیت‌ترین خدمات اطلاعاتی تبیین می‌کنند (بلز و دیگران، ۲۰۰۳). میانگین امتیاز شایستگی‌های مهارتی در هر دو سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته از سطح متوسط بالاتر است. این یافته بیانگر مناسب‌بودن شایستگی‌های مهارتی پیشنهادشده در این پژوهش برای درج در مدل شایستگی‌های شغلی مشاوره اطلاعاتی است. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های فتاح‌پور مرنندی و همکارانش (۱۳۹۵)، گودرزی و سلطانی (۱۳۹۷)، اکرامی و هوشیار (۱۳۹۷)، قلی‌پور و همکارانش (۱۳۹۷)، عابدی (۱۳۹۷) و اربابی و همکارانش (۱۳۹۸) از این منظر همسو است که در این پژوهش‌ها نیز به اهمیت شایستگی‌های مهارتی در تصدی شغل‌های مشابه اشاره و بر آنها تأکید شده است.

ارزایی بین دو سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته بیانگر افزایش امتیاز انواع شایستگی‌های فردی، دانشی و مهارتی در سطح پیشرفته نسبت به سطح پایه بود. میانگین امتیازات شایستگی‌ها در هر دو

در این مدل انواع شایستگی‌های فردی، دانشی و مهارتی موردنیاز در دو سطح حرفه‌ای مقدماتی و پیشرفته معرفی شده‌اند. ترتیب چیدمان این شایستگی‌ها در هرکدام از سطوح حرفه‌ای بر مبنای میانگین امتیازاتشان از میانگین بالابه‌پایین است. با این حال باید توجه داشت همان‌گونه که در پژوهش‌های کریت (۲۰۲۰)، باناتی (۱۹۷۱) و ورمل (۲۰۱۱) اشاره شده است، ارائه آموزش‌های تخصصی به متقاضیان شغل‌هایی همانند مشاوره اطلاعاتی می‌تواند سبب تقویت شایستگی‌های شغلی مطلوب در آنها شود. از این‌رو، در هنگام شروع به کار در مشاغلی همچون مشاوره اطلاعاتی متقاضیان باید سطح قابل‌قبولی از شایستگی‌ها را دارا باشند و با دیدن آموزش‌های تکمیلی، دانش‌افزایی و مهارت‌افزایی لازم برای تصدی سطوح بالاتر و پیچیده‌تری از مسئولیت‌ها را تجربه کنند.

بر مبنای یافته‌های پژوهش، شایستگی‌های مرتبط با شغل مشاوره اطلاعاتی را می‌توان در سه دسته شایستگی‌های شغلی فردی، دانشی و مهارتی تقسیم‌بندی کرد. شایستگی‌های فردی و شخصیتی ناظر بر روحیات، صفات، رویکرد و نحوه رفتار فرد است که بر عملکرد وی تأثیر می‌گذارد (درخشان و زندی، ۱۳۹۶). در پژوهش حاضر، میانگین کلی شایستگی‌های فردی در سطح پیشرفته امتیازات بیشتری نسبت به سطح پایه به دست آورد. با این حال، امتیاز هر دو سطح بالاتر از سطح میانگین و در وضعیت خوبی قرار داشت. این یافته نشان می‌دهد که از منظر هر دو گروه از متخصصان شرکت‌کننده در پنل‌های دلفی، شایستگی‌های فردی مناسبی برای تصدی شغل مشاوره اطلاعاتی پیشنهاد شده است. همچنین این نوع از شایستگی‌ها در طراحی مدل جامع شایستگی‌های شغلی از اهمیت زیادی برخوردار هستند. این یافته‌ها با یافته پژوهش‌های قلی‌پور و همکارانش (۱۳۹۷)، اکرامی و هوشیار (۱۳۹۰)، فتاح‌پور مرنندی و همکارانش (۱۳۹۰)، عابدی (۱۳۹۷)، چراغ بیرجندی و همکارانش (۱۳۹۹) و ورمل (۲۰۱۱) کاملاً همسو است. در این مطالعات و پژوهش‌ها نیز به اهمیت شایستگی‌های فردی در تصدی شغل مشاوره اطلاعاتی و سایر مشاغل مشابه اذعان شده است. فتاح‌پور مرنندی به نقل از دلویکز^۱ (۱۹۸۹) نیز در شایستگی‌های فکری (چشم‌انداز راهبردی و تجزیه‌وتحلیل قضاوت)، شایستگی فردی (متقاعدکننده و

¹ Dulewicz

ضرورت آشنایی با قواعد اعتبارسنجی اطلاعات، قواعد مصاحبه مرجع و فنون مشاوره را یادآور شده‌اند. این دانش‌ها در سطوح حرفه‌ای پیچیده‌تر می‌تواند تضمین‌کننده موفقیت متصدیان شغل مشاوره اطلاعاتی باشد.

در رابطه با شایستگی‌های مهارتی، در هر دو سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته، شایستگی‌های توانایی حل مسئله، توانایی تجزیه و تحلیل و روابط عمومی در کنار سایر شایستگی‌های مهارتی به‌عنوان شایستگی‌های بسیار بااهمیت از سوی متخصصان تعیین شده‌اند. این یافته بیانگر وجود یک‌رشته مهارت‌های ضروری و همچنین ضرورت توسعه و تکمیل این مهارت‌ها با افزایش تجربه در طول سال‌های فعالیت شغلی است.

در پایان، بر مبنای یافته‌های پژوهش پیشنهادهای پژوهشی جهت انجام پژوهش‌هایی در آینده ارائه می‌گردد:

- بازنگری در فرایند جذب و استخدام مشاوران اطلاعاتی در بخش‌های دولتی و خصوصی با توجه به مدل شایستگی‌های شغلی حاصل شده در این پژوهش؛
- تدوین دوره‌های آموزشی و مهارت‌افزایی به‌منظور ارائه آموزش‌های لازم به مشاوران اطلاعاتی شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی با توجه به مدل شایستگی‌های شغلی حاصل شده در این پژوهش؛
- بازنگری در سرفصل‌های دروس مرتبط با دوره‌های آموزش رسمی علم اطلاعات و دانش‌شناسی با توجه شایستگی‌های فردی، دانشی و مهارتی موردنیاز برای تصدی شغل مشاوره اطلاعاتی؛
- استفاده از مدل شایستگی شغلی معرفی شده در این پژوهش برای فرایند ارزشیابی شغلی مشاوران اطلاعاتی شاغل در بخش‌های دولتی و خصوصی.

سطح از سطح متوسط بیشتر بود. این یافته نشان می‌دهد که با وجود اهمیت بالای همه شایستگی‌ها در هر دو سطح حرفه‌ای، اهمیت بسیاری از شایستگی‌ها در سطح پیشرفته که در آن، مسئولیت‌های پیچیده‌تری برای متصدیان شغل مشاوره اطلاعاتی متصور است بالاتر است. بر مبنای یافته‌های پژوهش حاضر مشخص شد که میزان اهمیت شایستگی‌ها از دیدگاه متخصصان در سطح حرفه‌ای پایه و پیشرفته متفاوت است. در رابطه با شایستگی‌های فردی که بخش مهمی از مدل شایستگی‌های شغلی متصدیان شغل مشاوره اطلاعاتی را شکل می‌دهد، در سطح حرفه‌ای پایه که مسئولیت‌های شغلی در حوزه مشاوره اطلاعاتی چندان پیچیده تصور نمی‌شود، برخورداری از سلامت روانی، به‌روز بودن، گوش‌دادن فعال و حسن خلق در کنار سایر شایستگی‌های فردی دیگر به‌عنوان شایستگی‌های بسیار بااهمیت از سوی متخصصان تعیین شده‌اند. همچنین در سطح حرفه‌ای پیشرفته، توان استدلال، متمرکز بودن و خلاقیت به‌عنوان شایستگی‌های بسیار بااهمیت در کنار سایر شایستگی‌های فردی مشخص گردیده‌اند. این تفاوت بیانگر الزام به پرورش بیشتر شایستگی‌های فردی متفاوت در سطوح حرفه‌ای با در نظر گرفتن الزامات و نیازمندی‌های شغلی آن سطح است.

همچنین در رابطه با شایستگی‌های دانشی در سطح حرفه‌ای پایه، شایستگی‌های شناخت منابع اطلاعاتی، شناخت پایگاه‌های اطلاعاتی و سواد رایانه‌ای در کنار سایر شایستگی‌های دانشی به‌عنوان شایستگی‌های بسیار بااهمیت از سوی متخصصان تعیین شده‌اند. این یافته بیانگر ضرورت آشنایی متصدیان حرفه مشاوره اطلاعاتی با منابع و پایگاه‌ها و نحوه استفاده از فناوری و ابزارهای فناورانه است. همچنین در سطح حرفه‌ای پیشرفته، در کنار ضرورت شناخت منابع و پایگاه‌های اطلاعاتی، متخصصان

References

Abbaspour, A. (2015). *Advanced Human Resource Management: Approaches, Processes and Functions*. Samt.

Abels, E et al. (June 2003). "Competencies for information professionals of the 21st Century". Visited: October 20, 2012. From: <http://www.sla.org/content/learn/members/competencies>.

Abedi, Y. (2018). Designing the job competency model of single librarians of public libraries in Iran.
Abtahi, H. montazeri, m. (2008). Competency- Based Management and its role in Human Resources Management. *Management Quarterly*, 19 (57): 1-16.

Arbabi, M. Navehebrahim, A. Zeinabadi, H & Hasanpoor, A. (2019). Identifying and Validating the Competencies for the Key Jobs in the Iranian National Tax Administration during the Implementation of the Tax Comprehensive Plan. *Tax Res*, 42 (90).

Banathy, T B. H. (1971). *The Educational Information Consultant. Skills in Disseminating Educational Information*. Training Manual Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.

Broughton, D. Blackburn, L. & Vickers, L. (2007). *Information brokers and information consultants. Library management*.

Cardy, R. L. & Selvarajan, T. T. (2006). Competencies: Alternative frameworks for competitive advantage. *Business Horizons*, 49(3), 235-245.

Cheragh Birjandi, K. Peymanizad, H. Keshtidar, M. Fahim Davin, H. (2021). Designing the Factors Affecting the Competency of Physical Education Directors of Universities, *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 17(33), 67-80.

Corbett, S. (2020). *Developing a contextualised competency framework for further education middle managers in England*. University of Portsmouth.

Cox, A. Gadd, E. Petersohn, S. & Sbaffi, L. (2019). Competencies for bibliometrics. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(3), 746-762.

Deyanti, M. Erfani, M. (2009). Competence, concepts and applications. *Tadbir*, (206): 14-19.

Derakhshan, M. Zandi, KH. (2017). Techniques to Enhance the Competencies of Department Heads. *Training and evaluation*, 10(37): 189-163.

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

Dubois, D. D. (Ed.). (1998). *The competency case-book: Twelve studies in competency-based performance improvement*. Human Resource Development.

Ekrami H, Hoshyar. V. (2016) *The Competencies of High School Principals in District Four of Mashhad*. *QJFR*, 13 (3) :7-32.

Faizipour, S. (2012). *Designing and compiling the job analysis system of the staff area of the Student and Cultural Vice-Chancellor of Welfare Sciences University*. Master's thesis. Allameh Tabatabaei University.

Fattahpour Marandi, M. Kashef, M. Seyed Ameri, M. Shajie, R. (2017). *Codification of Sports Administrators Job Competency Model (Case Study: Administrative Director of Youth and Sports Provinces)*. *Sports management studies*, (42): 163-184.

Gholipour, R. Seyed Javadin, R. Roz Bahan, M. (2018). *Designing the competence model of academic managers based on the document of Islamic University*. *Resource management in the police force*, (2): 1-34.

Godarzi, M. Soltani, I. (2018). *Presenting the competency indicators model of managers in educational organizations (case study: Payam Noor University)*. *Iranian Society of Sociology of Education* 7(7), 109-128.

Heidary, A. (2016) *Future research and Delphi method*. *Science promotion magazine*, 10(7): 75-92.

Kennedy, P. W. & Dresser, S. G. (2005). *Creating a competency-based workplace*. *Benefits and Compensation Digest*, 42(2), 20-23.

Kuflik, T. Marely, R. Telyas, A. Kudish, J. & Rotnizki, J. (1998, March). *From Advisory to Full Authority Range Safety Systems*. In *Engineering of Computer-Based Systems*, IEEE International Conference on the (pp. 0234-0234).

Mardokhi, B. (2012). *Prospective methodology*. Tehran: Exir.

Mc-Clelland, D. (1973). *Testing for competence rather than for intelligence*, *American Psychologist*, 28, 1-14.

McClure, R.M. (2005). " Developing core job Competencies for payment service roles and associating them with Personality traits using the Workplace big five profile",

A Dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy.

Nowrouzi, A. Velayati, KH. (2009). Information consultant: principles, methods and techniques. Chapar.

Perrenaud, A. (2000). Supporting communities of practice: A survey of community-oriented technologies.

Shahrzadi, L. Ashrafi-rizi, H.(2016). Health Information Consulting: Key Role of medical Librarians . J Med Educ Dev, 9 (21) :1-4.

Shahzaidi, F. (2012). Investigating the need for information consulting in Iran's business environment: an

exploratory study in the manufacturing industry. Master thesis. University of Esfahan.

Shokri, M. Rahae, S. (2006). The role of university librarians in information consultation. Informology Quarterly, 9, 157-168.

Spencer L. M. Spencer S.M (1993) Competence at Work: Models for Superior Performance. New York: JohnWiley.

Stewart, G. Kenneth J, B. translation by Arabi , M. Fayazi , M.(2016). Human resource management: Linking strategy and practice. Mahkame.

Wormell, I. Olesen, A. & Mikulás, G. (2011). Information consulting: Guide to good practice. Elsevier.

Zakai, M. (2019). The art of conducting qualitative research from problem solving to writing. Aghah