

ارزیابی وضعیت نیروی انسانی متخصص کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه تهران

صالح رحیمی

کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع رسانی

دکتر طاهره علومی

دانشیار دانشگاه تهران

دکتر غلامرضا فدائی عراقی

دانشیار دانشگاه تهران



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی وضعیت نیروی انسانی متخصص کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه تهران در مقایسه با استانداردهای نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران صورت پذیرفته است. با توزیع دو نوع پرسشنامه یکی مربوط به مدیران و دیگری نیروهای متخصص کتابداری و اطلاع رسانی شاغل در ۱۸ کتابخانه، حضور کارکنان متخصص در بخش‌های مختلف کتابخانه و همخوانی آنان با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بررسی گردید. با به کارگیری روش پیمایش ارزشیابی در اجرای این پژوهش مشخص گردید که تعداد نه نفر (معادل ۳/۵۶ درصد) عقیده داشتند که کتابخانه برنامه مشخصی برای آشناسازی کارمندان تازه وارد اعم از متخصص و کمک متخصص، با برنامه‌ها و فعالیت‌های خود دارد. تعداد هشت نفر (معادل ۵۰ درصد) ابراز داشته‌اند که کتابخانه شرایط لازم را برای آموزش مداوم متخصصان فراهم می‌آورد. کل متخصصین از رتبه‌ها، عنوان‌ها و مزایای شغلی اعضای هیأت علمی پژوهشی در شرایط مساوی برخوردار نیستند. جامعه مورد مطالعه دارای کمبودی (معادل ۶۱ درصد) از نظر داشتن نیروی متخصص و کمبود نیروی کمک متخصص به (میزان ۲۶ درصد) است. کلید واژه‌ها: نیروی متخصص، کتابخانه‌های دانشکده‌های، استانداردها. دانشگاه تهران

مقدمه

کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی را متشکل از سه مؤلفه می‌دانند: (۱) امکانات فیزیکی یا یک سلسله از امکانات که وظایف کتابخانه از طریق آنها انجام می‌شود، (۲) مجموعه‌ای از منابع، (۳) نیروی انسانی به منظور جمع‌آوری و سازماندهی منابع و بازیابی اطلاعات مورد نیاز کاربران. از این سه قسم تنها آخرین آن - یعنی نیروی انسانی می‌تواند حیات را به کتابخانه ارزانی بخشد و باعث شود که کتابخانه به صورت نیروی حیاتی و پویا برای جامعه‌ای که به آن خدمت می‌کند در آید. فلسفه وجودی نیروی انسانی که به خوبی آموزش دیده باشد خدمت رسانی است. این نیرو باور دارد که آموزش، کیفیت زندگی را بهبود می‌بخشد و دریافته است که در این عصر از تحول اگر شخص بخواهد به عنوان عضوی خودکفا، در جامعه مشارکت داشته باشد فرایند آموزش مستمر برایش اجتناب ناپذیر است (استوارت و استلیک^۱، ۱۹۸۱).

در کشورهای پیشرفته خدمات کتابخانه به شدت وابسته به نیروی انسانی است و معمولاً بیش از نیمی از بودجه را به حقوق این نیروی انسانی اختصاص می‌دهند (باکلند^۲، ۱۳۸۲). کتابدار حرفه‌ای باید هم مردم را، با وجود همه اشتباهات و لغزش‌هایی که در سطوح مختلف آموزشی مرتکب می‌شوند، و هم کتابخانه را دوست بدارد. کتابخانه باید مخزن اطلاعات باشد و هر خواننده‌ای بتواند آنچه را می‌خواهد در آن بیابد. هر مخزنی کلیدی می‌خواهد، کتابدار و فنون حرفه‌اش کلید آن است. اثر وجودی کتابدار خوب از منابع و روش‌ها اهمیت بیشتری دارد، زیرا بدون وجود وی فایده رسانی و کاربرد آنها امکان‌پذیر نیست. کتابدار حرفه‌ای (متخصص) تصویر روشنی از آرمان‌ها را در برابر خود دارد، از خدماتی که وظیفه انجام آنها را برای خوانندگان به عهده دارد آگاه است و استانداردهایی را در کار روزانه‌اش نگاه می‌دارد (موکهرجی^۳، ۱۳۸۲).

1. Stuart & Eastlick

2. Buchland

3. Mukherjee

در این میان، برای سنجش و ارزشگذاری عملکرد کتابخانه‌های دانشگاهی عنصر ارزیابی مطرح می‌شود. ارزیابی بر پایه ملاک‌های معینی استوار است که هر ملاک دارای مختصات مشخصی است. تلاش‌های چندی برای استاندارد کردن ارزیابی عملکرد کتابخانه‌های دانشگاهی صورت گرفته است که استانداردهای انجمن کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقیقاتی (امریکا) از مهم‌ترین آنهاست. در ایران نیز استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران (تعاونی، ۱۳۸۲) از آن جمله است. استانداردهای اخیر از چند بخش تشکیل شده که نیروی انسانی یکی از آنهاست. نظر به اهمیت و ضرورت نیروی انسانی کارآزموده و روزآمد، ارزیابی روشمند کارکنان کتابخانه‌ها براساس استانداردهای شناخته شده می‌تواند راهگشای اصلاحات و تصمیم‌گیری‌های آینده باشد.

تعریف مسئله

جهت همگامی با پیشرفت‌های علمی و برای پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی مراجعان (استاد، دانشجو، پژوهشگر) در دستیابی به اطلاعات علمی و آموزشی، ارزیابی وضعیت نیروی انسانی متخصص کتابخانه‌های دانشگاهی حائز اهمیت است. همان‌گونه که دانشگاه‌ها به کتابخانه نیاز دارند، کتابخانه‌های دانشگاهی نیز به نیروی انسانی متخصص جهت تحقق اهدافشان نیازمندند و برای آنکه کتابخانه دانشگاهی بتواند رسالت آموزشی و پژوهشی خود را به مطلوب‌ترین وجه ممکن به انجام رساند و خدماتی متناسب با برنامه‌ها و اهداف سازمان مادر ارائه دهد، لازم است از خدمات کتابداران متخصص، باتجربه، و علاقه‌مند بهره‌مند گردد. تعداد کتابداران هر کتابخانه دانشگاهی و نوع و میزان تحصیلاتشان باید با نیازهای خدماتی کتابخانه و برنامه‌ها و مجموعه آن متناسب و هماهنگ باشد (تعاونی، ۱۳۸۲). بدین منظور و با توجه به استانداردهای موجود، پژوهش حاضر به بررسی نیروی انسانی متخصص کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران می‌پردازد. کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران برخی از آنها که دارای قدمتی به قدمت خود دانشگاه هستند، تاکنون سهم قابل‌اعتنایی در

باروری استعداد‌های دانشجویان این دانشگاه داشته‌اند و در ارائه اطلاعات و دانش درخواستی دانشگاهیان ظرفیت‌های فراوانی را دارا هستند. بنابراین می‌توان با ارزیابی و سنجش نیروی انسانی متخصص مستقر در این کتابخانه‌ها، سطح خدمت‌رسانی اطلاعاتی به اقشار مختلف دانشگاه تهران را ارتقاء بخشید و به رفع موانع پرداخت و زمینه را برای برنامه‌ریزی و به‌کارگیری استانداردهای ملی همسو با استانداردهای بین‌المللی آماده کرد. از این رو، کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران، بستر مناسبی برای پژوهش حاضر تشخیص داده شد.

پرسش‌های اساسی

در پژوهش حاضر پرسش‌های زیر مطرح شده است:

۱. میزان همخوانی وضعیت نیروی انسانی متخصص در کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران در مقایسه با استانداردهای نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران تا چه میزان است؟
۲. وضعیت آموزش مستمر نیروی انسانی متخصص در کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران چگونه است؟
۳. شرایط کاری و حرفه‌ای نیروی انسانی متخصص در کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران چگونه است؟

هدف و فایده پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی وضعیت نیروی انسانی متخصص کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران است و فایده آن آگاهی از وضعیت نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاه تهران در مقایسه با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی است. از این طریق می‌توان به هموارسازی رویه خدمت‌رسانی به مراجعان پرداخت و در خلال آن فرصت‌های موجود را شناخت. به علاوه، می‌توان با در نظر گرفتن شرایط دانشگاهی ایران، به مقایسه این کتابخانه‌ها با کتابخانه‌های غربی مبادرت ورزید و

ضرورت حضور کارکنان متخصص در بخش‌های مختلف کتابخانه را بیان کرد و نقاط قوت و ضعف این نیروها را شناسایی کرد و راه حل‌های مناسب برای بهره‌وری بیشتر و پاسخگویی به نیازهای آنان را داد.

روش پژوهش

به دلیل ماهیت مسئله، اجرای پژوهش مستلزم استفاده از روش پیمایشی و ارزیابانه^۱ بوده است، با استفاده از این روش‌ها جنبه مشخصی از یک محیط پژوهشی بر پایه ضوابطی که برای این منظور در نظر گرفته شده است بررسی می‌گردد (کومار، ۱۳۷۴). جامعه پژوهش حاضر شامل ۱۸ کتابخانه دانشکده‌های دانشگاه تهران است که از ساختار اداری دانشگاه تهران تبعیت می‌کنند. تعداد کتابخانه‌ها با توجه به فهرستی که از کتابخانه مرکزی دانشگاه تهران تهیه شده ذکر گردیده است.

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است که در اختیار کلیه نیروهای متخصص و مدیران کتابخانه‌های مورد بررسی قرار گرفت. اطلاعات لازم با تدوین و توزیع دو نوع پرسشنامه که بدین منظور توسط پژوهشگر تدوین شد، گردآوری گردید. پرسشنامه اول شامل ۱۷ سؤال بود که توسط مدیران کتابخانه‌ها پاسخ داده شد و پرسشنامه دوم شامل ۱۳ سؤال را در برمی‌گرفت که توسط نیروهای متخصص شاغل در این مراکز پاسخ داده شد. تعداد سؤالات نیز با توجه به تعداد پرسش‌های اساسی و هدف پژوهش و معیارهایی که در استانداردها موجود است، طرح شد. برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها از فنون آمار توصیفی و نرم افزار spss استفاده شده است.

پیشینه پژوهش

در ایران

امیر حسینی (۱۳۷۱) در پژوهشی با عنوان "ضرورت استفاده از کتابداران متخصص

در مدیریت کتابخانه‌ها "هدف از پژوهش خود را پی بردن به این مقصود می‌داند که آیا می‌توان از افراد غیر متخصص (در حوزه کتابداری و اطلاع رسانی) در رأس سازمان کتابخانه‌ها بهره جست. در این پژوهش با استفاده از روش پیمایشی به این نتایج رسید که ۱۴/۷۷ درصد از کتابخانه‌های عمومی، دانشگاهی و تخصصی از وجود کتابداران متخصص بهره‌مند هستند و ۱۰/۱۸ درصد از کتابخانه‌ها مدیران متخصص را جهت اداره امور خود به کار گمارده‌اند.

علوی (۱۳۷۲) در پایان نامه خود به "بررسی وضعیت کتابخانه‌های دانشگاه ارومیه" پرداخت. هدف از انجام این تحقیق بررسی وضعیت کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه ارومیه بوده است. روش تحقیق پیمایشی و گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه، مصاحبه و مشاهده انجام گرفته است. جامعه مورد بررسی شامل کتابخانه‌های ۵ دانشکده و ۲ آموزشگاه به انضمام کتابخانه مرکزی دانشگاه ارومیه است. وی به این نتیجه دست یافته است که مدیران تمام کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه ارومیه از تخصص لازم کتابداری و اطلاع رسانی برخوردار نیستند و قریب به هفتاد درصد از آنها از اعضای هیأت علمی دانشگاه می‌باشند و صرفاً امتیاز سرپرستی کتابخانه را نیز در کنار سایر مسؤلیت‌ها عهده دارند و تنها شش درصد از کارکنان کتابخانه‌ها از تخصص لازم کتابداری برخوردارند.

حقیقی (۱۳۷۲) در پژوهشی با عنوان "ارزیابی مجموعه کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران" نشان داد که نیروی انسانی متخصص شاغل در کتابخانه‌های ۳۰ مؤسسه آموزشی در سطح تهران بر اساس فرمول B از استانداردهای ACRL زیر سطح استاندارد است.

صیامیان (۱۳۷۳) در پایان نامه خود تحت عنوان "بررسی وضعیت نیروی انسانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور" با استفاده از روش پیمایشی، وضعیت نیروی انسانی متخصص و غیرمتخصص، تعداد دانشجو، منابع موجود، افزایش سالانه منابع، در ۲۲ کتابخانه مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور را نشان می‌دهد، آنگاه آنها را با استاندارد نیروی انسانی انجمن کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی

(ACRL) مورد بررسی قرار داده و نشان می‌دهد که کل نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کتابخانه‌های مورد مطالعه، طبق فرمول B می‌بایست ۱۸۲ نفر باشد در حالیکه ۸۵ نفر نیروی انسانی متخصص در کتابخانه‌ها وجود دارند، این رقم بیانگر کمبود شدید نیروهای متخصص در کتابخانه‌هاست.

عبدالحسین زاده (۱۳۷۷) در پایان نامه خود با عنوان "بررسی سیر تحول و ارزیابی کتابخانه‌های دانشگاه تبریز" با استفاده از روش تاریخی و پیمایشی سیر تحول دانشگاه تبریز را مورد بررسی قرار داده و با پیش‌نویس استانداردها مقایسه کرده است. جامعه مورد مطالعه شامل ۹ کتابخانه دانشکده ای و ۱ کتابخانه مرکزی و ۴ کتابخانه آموزشکده‌ای بوده است. جامعه مورد مطالعه از جهت نیروی انسانی نسبت به حد استاندارد آن کمبود نیرو ندارد، اما ترکیبات آن (نسبت متخصص به کمک متخصص و سایر نیروها) مطابق رهنمودهای استانداردها انتخاب نشده است.

در پایان‌نامه عطائی (۱۳۷۸) با عنوان "ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس پیش‌نویس استاندارد کتابخانه‌های دانشگاهی ایران" هدف از پژوهش تعیین میزان رعایت پیش‌نویس استاندارد کتابخانه‌های دانشگاهی ایران از لحاظ نیروی انسانی شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی دو وزارتخانه بهداشت و درمان و آموزش پزشکی و فرهنگ و آموزش عالی در سطح شهر تهران است. این تحقیق با استفاده از روش پیمایشی انجام گرفته و اطلاعات از طریق پرسشنامه گرد آمده است. نتایج حاصل از بررسی نشان می‌دهد که ۶۰/۱۷ درصد از مسئولان کتابخانه‌های دانشگاهی مورد مطالعه دارای تحصیلات غیرکتابداری و ۱۲/۶۶ درصد کتابداران کمک متخصص و ۲۶/۵۹ درصد کتابداران متخصص هستند.

آهنگری (۱۳۷۹) در پژوهشی با عنوان "بررسی وضعیت کتابخانه‌های دانشگاه تهران از نظر وجود نیروی متخصص" به بررسی نقاط قوت و ضعف کتابخانه‌های دانشگاه تهران پرداخته است. داده‌ها از ۲۱ پرسشنامه در سال ۱۳۷۷ و ۲۲ پرسشنامه در سال ۱۳۷۸ استخراج شده و مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌ها بیانگر آن است که از مجموع ۱۷۹ نفر در ۲۱ کتابخانه مورد بررسی در سال ۱۳۷۷ فقط ۴۹ نفر (معادل ۲۷

درصد) از دانش آموختگان علوم کتابداری و اطلاع رسانی می‌باشند و ۶۴ نفر تحصیلات غیرکتابداری دارند و ۶۶ نفر نیز فاقد تحصیلات دانشگاهی هستند که در مجموع ۱۳۰ نفر (۷۳ درصد) نیروهای کتابخانه فاقد تحصیلات کتابداری‌اند. یافته‌ها در سال ۱۳۷۸ نشان می‌دهد که از مجموع ۱۷۹ نفر نیرو در ۲۲ کتابخانه مورد بررسی فقط ۵۳ نفر (۲۹ درصد) آنها از دانش آموختگان علوم کتابداری و اطلاع رسانی می‌باشند و ۱۲۴ نفر معادل ۷۱ درصد تحصیلات کتابداری ندارند. یافته‌ها بیانگر آن است که کتابخانه‌هایی که از نیروی متخصص کتابداری بهره گرفته‌اند امتیاز بیشتری نسبت به دیگر کتابخانه‌ها کسب کرده و یا روند رو به رشد داشته‌اند.

غلامی (۱۳۸۰) طی پایان نامه خود وضعیت مجموعه کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان را مورد بررسی قرار داده است. هدف از این پژوهش ارزیابی وضعیت مجموعه کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی واقع در شهر اصفهان مطابق با شاخص‌های سطوح در استاندارد مجموعه استانداردهای انجمن کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی ACRL است. روش تحقیق پیمایشی و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه و مشاهده است. جامعه تحقیق شامل کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌ای دانشگاه‌های تحت نظارت وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی واقع در شهر اصفهان بوده که در نهایت ۲۵ کتابخانه مورد مطالعه قرار گرفته است. بخشی از یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که نیروی انسانی متخصص کتابداری ۳۸/۲۳ درصد و نیروی غیرمتخصص ۶۱/۷۷ درصد از نیروی انسانی شاغل در کتابخانه‌ها هستند.

حکیمی و طبسی (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان "مقایسه وضعیت موجود کتابخانه‌های دانشگاهی زاهدان با استاندارد کتابخانه‌های دانشگاهی ایران" به مقایسه وضع موجود کتابخانه‌های دانشگاهی شهر زاهدان با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران پرداختند. روش تحقیق توصیفی و ابزار گردآوری اطلاعات مصاحبه با مدیران کتابخانه‌ها، مشاهده عینی و مطالعه اسناد و مدارک موجود درباره کتابخانه‌ها بوده است. قسمتی از یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که از نظر نیروی انسانی دانشگاه

علوم پزشکی در وضعیت مطلوب و نزدیک به استاندارد است، در حالی که دانشگاه آزاد اسلامی از این نظر تا استانداردهای داخلی فاصله بسیار زیادی دارد و با کمترین نیروی انسانی مورد نیاز اداره می‌شود.

چهری (۱۳۸۲) پایان نامه خود را با عنوان "ارزیابی مجموعه و نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه" تدوین کرد. هدف او از انجام تحقیق، تعیین و تشریح وضع موجود کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه از نظر مجموعه و نیروی انسانی و تعیین فاصله وضع موجود با وضع مطلوب است. این پژوهش با استفاده از روش پیمایشی، وضعیت مجموعه منابع، افزایش سالانه، نیروی انسانی متخصص و غیرمتخصص، تعداد اعضای هیات علمی در ۱۲ کتابخانه مورد بررسی را نشان داده و آنها را با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران مورد مقایسه قرار داده است. برای گرد آوری اطلاعات از پرسشنامه و مشاهده مستقیم استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که ۳۴ درصد نیروی متخصص در کتابخانه‌ها موجود است و این نشان دهنده کمبود شدید نیروی متخصص در این کتابخانه‌هاست.

در خارج از ایران

اوگوندپ^۱ (۱۹۸۲) در پژوهشی با نام "استاندارد نیروی انسانی برای کتابخانه‌های دانشگاهی نیجریه" نشان داد که ۷۰ درصد از کتابخانه‌های دانشگاهی نیجریه زیر سطح استاندارد کتابخانه‌های دانشگاهی آفریقا قرار دارند. نتایج نشان می‌دهد که تعداد کتابداران متخصص با تعداد دانشجویان مشغول به تحصیل در مراکز آموزشی و مجموعه کتابخانه‌های دانشگاهی همخوانی ندارد.

نزوتتا^۲ (۱۹۸۹) در یک بررسی تحت عنوان "ارزشیابی مجموعه، نیروی انسانی و خدمات کتابخانه‌های دانشکده‌ای تعلیم و تربیت در نیجریه" ۲۰ کتابخانه را مورد بررسی قرار داده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه بوده است.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بیشترین تعداد نیروی انسانی ۳۲ نفر مربوط به اووری^۱ است و کتابخانه‌های ازار^۲، کاستینالا^۳، او آر او^۴ دارای کمترین نیروی انسانی بوده، و به عبارتی فاقد نیروی انسانی بوده است. تعداد کل نیروی انسانی مورد نیاز ۱۴۷ نفر بوده که کتابخانه‌های آوکا^۵ و آوکا^۶ هر یک با ۱۶ نفر بیشترین نیازها را داشته‌اند. کمترین نیاز به نیروی انسانی در کل کتابخانه‌ها ۲ نفر بوده که مربوط به کتابخانه جیندیری^۷ است. تعداد کل نیروی انسانی متخصص جامعه مورد پژوهش ۳۹ نفر بوده که بیشترین آن ۲۲ نفر در مقطع کارشناسی ارشد کتابداری است. نتیجه پژوهش بیانگر آن است که نهادهای گزینش کارکنان ضعیف عمل کرده‌اند.

محمد صالح آشور^۸ (۱۹۹۱) مجموعه کتابخانه‌های دانشگاهی سعودی را بر اساس استاندارد های کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی (ACRL) مورد ارزشیابی قرار داده است. مجموعه یکایک کتابخانه‌های دانشگاهی عربستان را با فرمول A از استانداردهای انجمن کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی در خصوص مجموعه سازی بررسی می‌کند. در این تحقیق از پرسشنامه استفاده شده است. این تحقیق نشان داده، که مجموعه شش کتابخانه دانشگاهی (به استثنای دانشگاه ملک سعود) به مراتب پایین‌تر از سطح استاندارد هستند.

کارنیرو^۹ (۱۹۹۶) در مقاله‌ای با عنوان "ارزیابی منابع انسانی در کتابخانه‌ها: مرور متون" اشاره می‌کند که متون مربوط به کتابخانه از دهه ۱۹۷۰ شروع به بحث در مورد ارزیابی منابع انسانی با هدف کمک به فرضیه مدیریت می‌کند. برخی ابعاد این مفهوم، عوامل ارزیابی، روش‌ها و راهکارها، ارزیابی کنندگان متعدد و ارزیابی عملکرد مسؤلان

1. Owerri
3. Kastinaala
5. Akoka
7. Gindiri
9. Carneiro

2. Azare
4. ORO
6. Awka
8. Ashoor

عمومی برزیل ارائه شده است. بررسی‌های ارزیابی عملکرد در کتابخانه‌های برزیل، که اغلب به مجموعه‌های عمومی مرتبطند مورد تأکید قرار گرفته‌اند. این مجموعه‌ها، به طور کلی، بدون اهداف معین یا حتی بدون استانداردهای مورد انتظار مشغول به کارند. اسمیت^۱ (۲۰۰۱) در مقاله‌اش با نام "توسعه نیروی انسانی و آموزش حرفه‌ای مستمر، خط مشی و عملکرد کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی استرالیا" که نتایج پروژه‌ای پژوهشی است به مطالعه الگوی فعالیت توسعه نیروی انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی استرالیا، کتابخانه‌های ایالتی^۲ کتابخانه ملی، و شبکه سازمان کتابخانه‌های پژوهش صنعتی و علمی کشورهای مشترک المنافع^۳ پرداخته است. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه که میان تمام بخش‌های کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی توزیع شد گردآوری گردید. ۹۲ درصد پرسشنامه‌های دریافت شده حاکی از آن است که توسعه نیروی انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی استرالیا در وضعیت مطلوبی قرار دارند. کتابخانه‌های این ناحیه نشان می‌دهد که در قبال توسعه نیروی انسانی که به طور اساسی مورد توجه است متعهدند و تأکیدی جدی بر ارتباط اهداف سازمانی و فردی دارند. بسیاری از کتابخانه‌های این ناحیه، اعم از کتابخانه‌های بزرگ و کوچک، اولویت‌های اساسی خود را به توسعه نیروی انسانی اختصاص داده‌اند و به طور رسمی خط مشی‌های توسعه نیروی انسانی و برنامه‌های توسعه نیروی انسانی سازمان یافته را وضع کرده‌اند. مسئولیت توسعه نیروی انسانی در کتابخانه‌های پژوهشی و دانشگاهی ناحیه، با وجود فشار محدودیت بودجه در بسیاری از بخش‌های آن قسمت، همچنان به کار خود ادامه داده است. شواهد این بررسی حاکی از این است که توسعه نیروی انسانی جایگاهی پایدار و مقاوم در آتیه کتابخانه‌های پژوهشی و دانشگاهی استرالیا یافته است.

1. Smith

2. State libraries

3. Commonwealth Scientific & industrial research organization library network

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

جدول ۱. وضعیت کلی نیروی انسانی در کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران

ردیف	نام دانشکده	تعداد دانش‌آموزان دانشکده	مجموعه کل کتابخانه دانشکده	ترازیم سالانه	تعداد متخصصین موجود	تعداد متخصصین مورد نیاز	تعداد کمک متخصصین موجود	تعداد کمک متخصصین مورد نیاز	تعداد کل کارکنان موجود	تعداد کل کارکنان مورد نیاز بر اساس استاندارد	نسبت نیروی متخصص	نسبت وضعیت نیروی کمک	نسبت وضعیت کارکنان
۱	ادبیات	۳۰۲۶	۱۸۰۰۰	۵۰۰	۲	۲/۸	۲	۷/۶	۱۶	۱۸/۲	۲۲۷	کیبورد	۱۱۲/کیبورد
۲	اقتصاد	۸۵۶	۷۹۷۱۹	۵۶۰	۲	۲	۲	۲	۱۱	۹/۵			۲۱۵/مازاد
۳	الهیات	۱۷۳۰	۱۱۰۰۰۰	۳۰۰۰	۱	۲/۶	۶	۷/۲	۱۰	۱۷/۵	۲۷۲	کیبورد	۲۲۲/کیبورد
۴	ارثیت بدنی	۸۵۷	۱۲۰۰۰	۵۰۰	۱/۲	۲	۲	۲/۲	۲	۵/۲	۲۱۰	کیبورد	۱۳۳/کیبورد
۵	بیولوژی	۶۲۲	۱۲۰۰۰	۳۰۰	۱	۳	۳	۲	۲	۲/۵	۲۰۰	مازاد	۱۱۱/کیبورد
۶	حقوق و علوم سیاسی	۲۱۶۶	۱۹۰۲۵	۱۲۲۱	۱	۲/۸	۸	۵/۶	۱۱	۱۲	۲۶۲	کیبورد	۲۲۲/مازاد
۷	دانش پزشکی	۵۹۹	۱۷۰۰۰	۲۰۰	۱	۲/۸	۲	۲	۸	۲/۲۱	۲۱۰۰	کیبورد	۲۷۷/مازاد
۸	روانشناسی و علوم ارض	۷۲۸	۲۸۰۰۰	۲۰۰	۱	۲/۲	۲	۲/۸	۲	۶/۲	۲۱۸	کیبورد	۶۶/کیبورد
۹	زبانهای خارجی	۱۱۵۱	۲۰۰۰۰	۳۰۰۰	۲	۲	۲	۲	۳	۱۰	۲۱۰۰	کیبورد	۶۵۰/کیبورد
۱۰	علوم	۲۲۲۹	۶۰۰۰۰	۲۰۰۰	۲	۲/۸	۶	۷/۶	۲۰	۱۸/۲	۲۲۱	کیبورد	۸/مازاد
۱۱	علوم انسانی	۲۱۱۵	۵۰۰۰۰	۵۰۰۰	۳	۲/۸	۶	۶	۹	۱۲/۹	۲۳۰۰	کیبورد	۲۰/کیبورد
۱۲	فلسفه مرکزی	۲۲۸۲	۷۱۰۰۰	۲۰۰	۲	۲/۶	۲	۷/۲	۹	۱۷/۹	۲۷۲	کیبورد	۲۷۲/کیبورد
۱۳	فلسفه شماره ۲	۲۲۸۲	۱۸۵۰۰	۶۶۰	۱	۲/۲	۳	۶/۲	۵	۱۵/۳	۲۶۸	کیبورد	۱۶۶/کیبورد
۱۴	کشاورزی	۱۶۱۲	۳۰۰۰۰	۱۲۰۰	۱	۲/۲	۲	۲/۸	۱۵	۱۱/۲	۲۵۸	کیبورد	۲۳۰/کیبورد
۱۵	معماری زیست	۱۷۶	۷۰۰۰	۳۰۰	۱	۰/۲	۱	۰/۸	۶	۱/۵۶	۲۲۰	کیبورد	۲۰۰/مازاد
۱۶	مدیریت	۱۷۸۰	۲۷۰۰۰	۱۵۰۰	۱	۲/۶	۲	۵/۲	۸	۱۲/۳	۲۳۲	کیبورد	۲۶۶/کیبورد
۱۷	منابع طبیعی	۲۲۸	۱۲۵۰۰	۲۰۰	۱	۳	۳	۲	۲	۲/۸	۲۱۰۰	کیبورد	۲۰/مازاد
۱۸	هنرهای زیبا	۲۲۹۰	۲۶۶۰۰	۱۰۰۰	۲/۲	۲	۲/۲	۲	۱۲	۱۵/۷۶	۲۳۰	کیبورد	۶۷/کیبورد
۱۹	جمع	۲۷۸۲۵	۶۶۶۳۶۲	۲۱۷۹۱	۱۶	۲۲	۲۷	۸۶	۱۶۲	۲۰۲/۲۲			

نیروی انسانی متخصص با توجه به استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران پرسش اول پژوهش در مورد میزان همخوانی وضعیت نیروی انسانی متخصص در کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران در مقایسه با استانداردهای نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی ایران است. یافته‌های حاصل از جدول ۱ بیانگر آن است که نیروی انسانی متخصص، کتابخانه‌های دانشکده ادبیات با داشتن ۵ درصد نیروی مازاد و دانشکده اقتصاد با رعایت استاندارد بدون داشتن کمبود نیروی متخصص در حالت مطلوب قرار دارند. دانشکده هنرهای زیبا با ۳۲ درصد، دانشکده علوم اجتماعی با ۳۰۰

درصد و دانشکده زبان‌ها با ۲۰۰ درصد کمبود نیرو در شرایط پایین‌تر از نظر استاندارد تعداد نیروی متخصص و سایر کتابخانه‌ها در شرایط تقریباً نامساعدی از نظر استانداردهای نیروی انسانی قرار دارند.

در مورد نیروی کمک متخصص کتابداری، کتابخانه‌های دانشکده‌های جغرافیا و منابع طبیعی با ۵۰ درصد نیروی مازاد بالاتر از سطح استاندارد قرار دارند. کتابخانه‌های دانشکده‌های علوم اجتماعی، اقتصاد و دامپزشکی در این سطح کمبود ندارند و در شرایط مطلوب هستند و کتابخانه‌های دانشکده‌های فنی مرکزی با ۷۲ درصد و هنرهای زیبا با ۶۷ درصد در شرایط نامساعدی از نظر کارکنان در این سطح قرار دارند. سایر دانشکده‌ها نیز در سطحی پایین‌تر از نظر تعداد نیروی کمک متخصص قرار دارند.

نتیجه وضعیت کل کارکنان بیانگر آن است که در مجموع کتابخانه‌های دانشکده‌های محیط زیست با ۳۰۰ درصد، دامپزشکی با ۷۷ درصد، منابع طبیعی با ۲۰ درصد، اقتصاد با ۱۵ درصد، و علوم با ۸ درصد نیروی مازاد فراتر از سطح استاندارد و کتابخانه فنی شماره دو با ۶۶ درصد و کتابخانه دانشکده زبان‌ها با ۶۰ درصد کمبود در شرایط نامساعدی از نظر تعداد کارکنان قرار دارند.

پرتال جامع علوم انسانی

جنس

ترکیب جنسیتی جامعه آماری به قرار زیر است:

جدول ۲. توزیع فراوانی جنسیت نیروهای متخصص

فراوانی	درصد	جنس
۶/۳	۱	مرد
۹۳/۸	۱۵	زن
۱۰۰	۱۶	جمع

از نظر ترکیب جنسیتی نیروهای متخصص کتابداری، زنان تعداد ۱۵ نفر از کل جامعه مورد مطالعه (معادل ۹۳/۸ درصد) را تشکیل داده‌اند. این آمار حاکی از غلبه در این گرایش دانشگاهی است.

سابقه خدمت

سابقه خدمت نیروهای متخصص به قرار زیر است:

جدول ۳. سابقه کار نیروهای متخصص

درصد	فراوانی	سابقه
۱۲/۵	۲	۱۰-۰ سال
۱۸/۸	۳	۱۵-۱۰ سال
۱۸/۸	۳	۲۰-۱۵ سال
۵۰	۸	بیشتر از ۲۰ سال
۱۰۰	۱۶	جمع

همان‌گونه که در جدول ۳ آمده است ۲ نفر (معادل ۱۲/۵ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۳ نفر (معادل ۱۸/۸ درصد) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳ نفر (معادل ۱۸/۸ درصد) بین ۱۵ تا ۲۰ سال، و ۸ نفر (معادل ۵۰ درصد) بیشتر از بیست سال سابقه کار در کتابخانه را دارند. داده‌ها نشانگر آن است که ۵۰ درصد نیروی متخصص زیر ۲۰ سال سابقه دارند و ۵۰ درصد دیگر بیشتر از ۲۰ سال دارای سابقه هستند. در واقع ۵۰ درصد از نیروهای متخصص در دهه سوم کاری و نزدیک به بازنشستگی هستند این بیانگر کهولت سنی نیروی متخصص در این حوزه و لزوم بازنگاری در سیاست‌های استخدامی کارکنان است.

میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه مدیران کتابخانه‌ها

میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه مدیران کتابخانه‌ها در جدول ۴ نمایش داده

شده است:

جدول ۴. میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و سابقه مدیران کتابخانه‌ها

تحصیلات	فراوانی درصد	رشته تحصیلی	فراوانی درصد	سابقه	فراوانی درصد
کارشناسی	۱۶/۷	۳	۵	۲۷/۸	۰.۲
کارشناسی ارشد	۲۲/۲	۴	۱۳	۷۲/۲	۲.۵
دکتری	۶۱/۱	۱۱			۵.۱۰
				بیش‌تر از ۱۰ سال	۲
جمع	۱۰۰	۱۸	جمع	۱۰۰	۱۸

همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد ۳ نفر از مدیران کتابخانه‌ها (معادل ۱۶/۷ درصد) دارای مدرک کارشناسی، ۴ نفر (معادل ۲۲/۲ درصد) دارای مدرک کارشناسی ارشد، و ۱۱ نفر (معادل ۶۱/۱ درصد) دارای مدرک دکتری هستند.

بر اساس جدول ۴، رشته تحصیلی تعداد ۵ نفر (معادل ۲۷/۸ درصد) مرتبط و دارای مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی و ۱۳ نفر (معادل ۷۲/۲ درصد) از مدیران دارای گرایش‌های موضوعی متفاوت با کتابداری و اطلاع‌رسانی می‌باشند.

همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد، ۹ نفر (معادل ۵۰ درصد) از مدیران کتابخانه‌ها کمتر از ۲ سال تجربه مدیریت دارند، ۶ نفر (معادل ۳۳/۳ درصد) بین ۲ تا ۵ سال در این زمینه دارای تجربه هستند و ۱ نفر (معادل ۵/۶ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، و ۲ نفر (معادل ۱۱/۱ درصد) بیش از ۱۰ سال تجربه مدیریت دارند. داده‌ها بیانگر آن است که ۸۳/۳ درصد از مدیران کمتر از ۵ سال تجربه دارند و این نشان از جوان بودن مدیریت در کتابخانه‌ها دارد. چنانچه کتابخانه‌ها توسط افرادی با سابقه کافی مدیریتی اداره

شوند، می‌توان به رشد و توسعه کتابخانه‌ها امیدوار بود.

رابطه مدرک و رشته تحصیلی مدیر

رابطه میان مدرک و رشته تحصیلی مدیران کتابخانه‌ها به قرار زیر است:

جدول ۵. رابطه مدرک و رشته تحصیلی

رشته	کتابداری		غیر کتابداری		کل
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
کارشناسی	۲	۱۱/۱	۱	۵/۶	۳
کارشناسی ارشد	۳	۱۶/۷	۱	۵/۶	۴
دکتری	۰	۰	۱۱	۶۱/۱	۱۱
جمع	۵	۲۷/۸	۱۳	۷۲/۲	۱۸

همان‌گونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌گردد مدیران دارای مدرک کارشناسی کتابداری ۲ نفر (معادل ۱۱/۱ درصد) و مدیران دارای مدرک کارشناسی غیرکتابداری ۱ نفر (معادل ۵/۶ درصد) را تشکیل می‌دهند. مدیران دارای مدرک کارشناسی ارشد کتابداری ۳ نفر (معادل ۱۶/۷ درصد) و مدیران با گرایش ارشد غیرکتابداری ۱ نفر (معادل ۵/۶ درصد) می‌باشند. هیچکدام از مدیران کتابخانه‌ها دارای مدرک دکتری کتابداری نیستند، اما تعداد ۱۱ نفر (معادل ۶۱/۱ درصد) دارای مدرک دکتری با گرایش‌های موضوعی غیرکتابداری هستند.

مسئولیت بخش‌های کتابخانه

مسئولیت بخش‌های مختلف کتابخانه در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۶ مسؤلیت بخش ها

مستولیت بخش های کتابخانه		کتابدار متخصص		غیر متخصص	
فرآوانی	درصد	فرآوانی	درصد	جمع	درصد
۵	۲۷/۸	۱۳	۷۲/۲	۱۰۰-	
۸	۴۴/۴	۱۰	۵۵/۶	۱۰۰	
۶	۳۳/۳	۱۲	۶۶/۷	۱۰۰	
۵	۲۷/۸	۱۳	۷۲/۲	۱۰۰	
۲	۱۱/۱	۱۶	۸۸/۹	۱۰۰	

همان گونه که در جدول ۶ مشاهده می گردد، در ۵ کتابخانه (معادل ۲۷/۸ درصد) کتابدار متخصص مسؤلیت بخش مجموعه سازی را به عهده دارند، در ۱۳ کتابخانه دیگر (معادل ۷۲/۲ درصد) یا فاقد چنین بخشی هستند یا توسط متخصص اداره نمی شوند. در ۸ کتابخانه (معادل ۴۴/۴ درصد) مسؤلیت بخش سازماندهی کتابخانه به عهده کتابدار متخصص است. در ۶ کتابخانه (معادل ۳۳/۳ درصد) کتابدار متخصص مسؤلیت بخش مرجع را به عهده دارد. در ۵ کتابخانه (معادل ۲۷/۸ درصد) مسؤلیت بخش اطلاع رسانی به عهده کتابدارن متخصص است و تنها ۲ کتابخانه (معادل ۱۱/۱ درصد) دارای بخش اشاعه گزینشی اطلاعات^۱ هستند و از نیروی متخصص برای اداره آن استفاده می کنند و سایر کتابخانه ها ۱۶ کتابخانه (معادل ۸۸/۹ درصد) فاقد چنین بخشی می باشند.

شرح وظایف

شرح وظایف کتابخانه در جدول زیر نمایش داده شده است:

جدول ۷. وضعیت شرح وظایف کتابخانه

سؤالات		پاسخ مثبت		پاسخ منفی	
جمع	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
شرح وظایف	۱۳	۷۲/۲	۵	۲۷/۸	۱۰۰
شرح وظایف مکتوب	۶	۳۳/۳	۱۲	۶۶/۷	۱۰۰

بر اساس جدول ۷ تعداد ۱۳ کتابخانه (معادل ۷۲/۲ درصد) دارای شرح وظایف روشن و مشروح می‌باشند و ۵ کتابخانه (معادل ۲۷/۸ درصد) فاقد شرح وظایف روشن و مشروح هستند و نیز در ۶ کتابخانه (معادل ۳۳/۳ درصد) شرح وظایف به صورت مکتوب در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد و در ۱۲ کتابخانه (معادل ۶۶/۷ درصد) چنین نیست.

ارزیابی مستمر

در جدول ۸ فراوانی ارزیابی کارکنان کتابخانه نمایش داده شده است:

جدول ۸. ارزیابی مستمر کارکنان

پاسخ	فراوانی	درصد
بله	۸	۴۴/۴
خیر	۸	۴۴/۴
تا حدودی	۲	۱۱/۱
جمع	۱۸	۱۰۰

همان گونه که در جدول نمودار است تعداد ۸ کتابخانه (معادل ۴۴/۴ درصد) بیان داشته‌اند که برنامه‌ای برای ارزیابی مستمر کارکنان خود دارند و ۸ کتابخانه (معادل ۴۴/۴ درصد) دارای چنین برنامه‌ای نبوده و ۲ کتابخانه (معادل ۱۱/۱ درصد) تا حدودی دارای برنامه‌ای برای ارزیابی کارکنان خود هستند.

ساعات کار کارکنان کتابخانه

توزیع فراوانی ساعات کار کارکنان کتابخانه به قرار زیر است:

جدول ۹. ساعات کار کارکنان

ساعت	۸	۱۱	۱۱/۵	۱۲	۱۲/۵	۱۳	۱۳/۵	جمع ۸۱/۵
فراوانی	۳	۳	۱	۳	۱	۶	۱	۱۸
درصد	۱۶/۷	۱۶/۷	۵/۶	۱۶/۷	۵/۶	۳۳/۳	۵/۶	۱۰۰

بر اساس جدول ۹ مشاهده می‌گردد که به طور متوسط کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران ۱۱/۶۴ ساعت در روز و ۵۸ ساعت در هفته به دانشجویان خدمت ارائه می‌دهند.

نوع دسترسی کاربران

نوع دسترسی کاربران کتابخانه در جدول زیر بیان گردیده است:

جدول ۱۰. نوع دسترسی کاربران به مواد کتابخانه

نوع دسترسی	فراوانی	درصد
قفسه باز	۹	۵۰
قفسه بسته	۳	۱۶/۷
ترکیبی از هر دو	۶	۳۳/۳
جمع	۱۸	۱۰۰

جدول ۱۰ بیانگر این است که نوع دسترسی به منابع ۹ کتابخانه (معادل ۵۰ درصد) به صورت قفسه باز و ۳ کتابخانه (معادل ۱۶/۷ درصد) به صورت قفسه بسته و ۶ کتابخانه (معادل ۳۳/۳ درصد) به صورت ترکیبی از هر دو نوع است.

سؤالات ۸ تا ۱۱ در مورد نیروهای متخصص

جدول ۱۱. سؤالات ۸ تا ۱۱ مربوط به وضعیت نیروهای متخصص

ردیف	پاسخ مثبت		پاسخ منفی		تا حدودی	سؤالات
	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد	فراوانی درصد		
۱	۱۳	۸۱/۳	۳	۱۸/۸		برنامه ریزی و سازماندهی خدمات کتابخانه
۲	۱۰	۶۲/۵	۶	۳۷/۵		آگاهی مدیران از برنامه‌های آموزشی دانشکده
۳	۱۰	۶۲/۵	۵	۳۱/۳	۱	همکاری مدیر با دانشجویان، اسنادان و
۴	۵	۳۱/۳	۱۱	۶۸/۸		مربوط بودن مدرک کارشناسی متخصصان با رشته آموزشی دانشکده
۵	۱۰	۶۲/۵	۴	۲۵	۲	انجام وظایف محوله کمک متخصصان تحت نظارت متخصصان
۶	۶	۳۷/۵	۲	۱۲/۵	۸	آگاهی کتابداران از تأثیر فن آوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و شبکه‌ها
۷	۷	۴۳/۸	۸	۵۰	۱	ایجاد زمینه لازم برای پیشرفت کارکنان
۸	۲	۱۲/۵	۱۳	۸۱/۳	۱	قدردانی از کارمندان شایسته

برنامه ریزی و سازماندهی خدمات کتابخانه باید زیر نظر مستقیم کتابدار متخصص انجام گیرد:

بر اساس جدول ۱۱ در ۱۳ مورد (معادل ۸۱/۳ درصد) از جامعه مورد پژوهش، برنامه ریزی و سازماندهی خدمات کتابخانه زیر نظر مستقیم متخصصان انجام می‌گیرد و ۳ نفر (معادل ۱۸/۸ درصد) برنامه ریزی و سازماندهی خدمات کتابخانه را زیر نظر ندارند.

مدیر کتابخانه باید از برنامه‌های آموزشی دانشکده به خوبی آگاهی داشته باشد: همان‌گونه که در جدول شماره ۱۱ نمایان است در ۱۰ مورد (معادل ۶۲/۵ درصد) از مدیران کتابخانه‌ها از برنامه‌های آموزشی دانشکده به خوبی آگاهی دارند و ۶ نفر (معادل ۳۷/۵ درصد) از مدیران آگاهی لازم را ندارند.

مدیر کتابخانه باید در تمامی زمینه‌ها با دانشجویان، استادان و بخش‌های اداری دانشگاه همکاری کند:

بر اساس جدول شماره ۱۱ تعداد ۱۰ مدیر (معادل ۶۲/۵ درصد) در همه زمینه‌ها با دانشجویان، استادان و بخش اداری همکاری می‌کنند و ۵ مدیر (معادل ۳۱/۳ درصد) عدم همکاری و ۱ مدیر (معادل ۶/۳ درصد) نیز تا حدودی در همه زمینه‌ها با دانشجویان، استادان و بخش‌های اداری همکاری دارد.

لازم است تا جایی که ممکن است مدرک کارشناسی متخصصانی که دانشنامه کارشناسی ارشد یا بالاتر دارند با رشته آموزشی دانشکده مربوط هماهنگ باشد تا سطح خدمات مرجع و گزینش مواد ارتقاء یابد و ارتباط محکم‌تری میان گروه‌های آموزشی و کتابداران پدید آید. به طور مثال، بهتر است مدرک کارشناسی کتابداران کتابخانه دانشکده علوم در یکی از شاخه‌های علوم و مدرک کارشناسی ارشد (یا بالاتر) او در زمینه علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی باشد. در عین حال لازم است کمک متخصصانی که مدرک کارشناسی دارند در دانشکده‌هایی جذب شوند که با گرایش دانشنامه آنها (گرایش علوم یا علوم انسانی) تناسب داشته باشد.

بر اساس جدول شماره ۱۱ معلوم گشت که مدرک کارشناسی ۵ نفر (معادل ۳/۳۱ درصد) با رشته های آموزشی دانشکده مربوط هماهنگ است و مدرک کارشناسی ۱۱ نفر (معادل ۸/۶۸ درصد) با رشته های آموزشی دانشکده مربوط هماهنگی ندارد. کمک متخصصان و سایر کارمندان کتابخانه نیز باید به دقت و بر اساس صلاحیت و قابلیت شخصی (مهارت ها، دانش ها، استعدادها، و توانایی ها) و شرح شغل مورد نیاز انتخاب شوند. این افراد تحت نظارت متخصصان کتابداری و اطلاع رسانی به انجام وظایف محوله خواهند پرداخت.

همانگونه که در جدول شماره ۱۱ نمودار است در ۱۰ مورد (معادل ۵/۶۲ درصد) کمک متخصصان تحت نظارت متخصصان به انجام وظایف محوله می پردازند، در ۴ مورد (معادل ۲۵ درصد) چنین نیست، و در ۲ مورد (معادل ۵/۱۲ درصد) تا حدودی کمک متخصصان تحت نظر متخصصان مشغول انجام وظایف محوله هستند. کتابداران باید از تأثیر فن آوری های اطلاعاتی و ارتباطی و شبکه ها در برنامه های خدماتی و تغییرات سریعی که در کتابخانه ها رخ می دهد آگاهی کامل داشته باشند: بر اساس جدول شماره ۱۱، تعداد ۶ نفر (معادل ۵/۳۷ درصد) ابراز داشته اند که از تأثیر فن آوری های اطلاعاتی و ارتباطی و شبکه ها در برنامه های خدماتی و تغییرات سریعی که در کتابخانه ها رخ می دهد آگاهی دارند، در مورد ۲ نفر (معادل ۵/۱۲) چنین نیست، و ۸ نفر (معادل ۵۰ درصد) تا حدودی از این تأثیرات آگاهی دارند.

کتابخانه باید زمینه های لازم را برای پیشرفت حرفه ای کارکنان کتابخانه مهیا سازد: بر اساس جدول شماره ۱۱ تعداد ۷ نفر (معادل ۸/۴۳ درصد) ابراز داشته اند که شرایط پیشرفت حرفه ای برای آنان مهیا است، ۸ نفر (معادل ۵۰ درصد) به این سؤال جواب منفی داده، و ۱ نفر (معادل ۳/۶ درصد) تا حدودی این شرایط را مهیا دانسته اند. از کارمندان شایسته به نحو مقتضی قدردانی شود:

همانگونه که در جدول شماره ۱۱ آمده است، تعداد ۲ نفر (معادل ۵/۱۲ درصد) معتقد بوده اند که از کارمندان به نحو مقتضی قدردانی می شود، ۱۳ نفر (معادل ۳/۸۱ درصد) خلاف عقیده فوق را ابراز داشته اند و ۱ نفر (معادل ۳/۶) تا حدودی این عقیده

را داشته است.

یافته های مربوط به پرسش دوم پژوهش

کتابخانه باید برنامه مدون و مشخصی برای آشنا کردن کارمندان تازه وارد، اعم از متخصص و غیرمتخصص، با برنامه ها و فعالیت های خود داشته باشد و نیز زمینه های لازم را برای آموزش مداوم متخصصان فراهم آورد:

جدول ۱۲. یافته های مربوط به پرسش دوم پژوهش

سؤالات	پاسخ مثبت	پاسخ منفی	تا حدودی
وجود برنامه مدون و مشخص برای آشنا کردن کارمندان تازه وارد	۹	۵۶/۳	۷
فراهم آوری زمینه های لازم برای آموزش مداوم متخصصان	۸	۵۰	۴۳/۸
			۱
			۶/۳

بر اساس جدول ۱۲، تعداد ۹ نفر (معادل ۵۶/۳ درصد) عقیده داشتند که کتابخانه برنامه مدون و مشخصی برای آشنا کردن کارمندان تازه وارد دارد و ۷ نفر (معادل ۴۳/۸ درصد) خلاف این عقیده را داشتند.

جدول ۱۲ نشان می دهد که تعداد ۸ نفر (معادل ۵۰ درصد) ابراز داشته اند که کتابخانه شرایط لازم را برای آموزش مداوم متخصصان فراهم می آورد، ۷ نفر (معادل ۴۳/۸ درصد) خلاف این عقیده را داشته و ۱ نفر (معادل ۶/۳ درصد) تا حدودی بر این عقیده بوده است.

یافته های مربوط به پرسش سوم پژوهش

برابری حقوق متخصصان با اعضای گروه آموزشی همردیف

متخصصان باید در شرایط مساوی از رتبه ها، عنوان ها و مزایای شغلی اعضای هیأت علمی پژوهشی برخوردار باشند. یافته ها بیانگر آن است که کل نیروهای متخصصین (معادل ۱۰۰ درصد) افراد در شرایط مساوی از رتبه ها، عنوان ها و مزایای شغلی اعضای هیأت علمی پژوهشی برخوردار نیستند.

رضایت از شرایط کاری و حرفه ای

شرایط کاری و حرفه ای (حقوق، امکانات استخدامی و غیره) برای نیروهای متخصص رضایت بخش باشد:

جدول ۱۳. رضایت از شرایط کاری و حرفه ای

پاسخ مثبت		پاسخ منفی	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۱۲/۵	۲	۸۷/۵	۱۴

همان گونه که در جدول ۱۲ مشاهده می شود تنها ۲ نفر (معادل ۱۲/۵ درصد) از شرایط کاری و حرفه ای ابراز رضایت داشته اند و ۱۴ نفر (معادل ۸۷/۵ درصد) از این شرایط ابراز ناخرسندی کرده اند. لازم به ذکر است که مشکلات معیشتی نیروهای متخصص تأثیر عمیقی بر فعالیت های آنان و دیگر بخش های مختلف کتابخانه خواهد داشت و باعث پایین آمدن کارایی این نیروها خواهد شد. مسائل معیشتی به نحوی است که سایر فعالیت های کارکنان را تحت شعاع قرار خواهد داد. بدیهی است که دغدغه های تأمین معاش بر فرایند خدمت دهی به کاربران نیز تأثیر عمده ای می گذارد.

بحث و نتیجه گیری

نیروی انسانی را می‌توان به عنوان نیرو محرکه توسعه کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی محسوب کرد. با توجه به اهمیت منابع انسانی در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی و از آنجا که کشورهای پیشرفته حدود ۶۰ درصد از بودجه کتابخانه را به امر توسعه منابع انسانی اختصاص می‌دهند (باکلند، ۸۲)، ضرورت توجه به این نیروها که مهم‌ترین بخش کتابخانه محسوب می‌شود آشکار می‌گردد. در این پژوهش با توجه به نتایج حاصله، می‌توان نتیجه گرفت که به طور متوسط دانشکده‌های دانشگاه تهران از نظر تعداد نیروی متخصص با ۶۱ درصد و نیروی کمک متخصص با ۲۶ درصد کمبود نیروی متخصص مواجه هستند. در ارتباط با مدرک تحصیلی مدیران کتابخانه‌ها لازم به ذکر است که تنها سه کتابخانه (معادل ۱۶/۶۶ درصد) توسط مدیران با تخصص کتابداری و اطلاع رسانی اداره می‌شود. کمبود شدید منابع انسانی شامل متخصص، کمک متخصص، و سایر کارکنان در جامعه مورد مطالعه مشهود است و این نیاز مبرم به اصلاح سیاست‌های استخدامی و به‌کارگیری نیروهای متخصص و کمک متخصص را می‌طلبد.

پیشنهادها

- با توجه به نتایج پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه کرد:
۱. بازنگری در سیاست‌های استخدامی کارکنان کتابخانه‌ها؛
 ۲. توجه جدی به کاستی فاحش کارکنان به خصوص نیروی متخصص کتابداری و اطلاع رسانی در کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه تهران؛
 ۳. ضرورت ارزیابی مستمر منابع انسانی از سوی کتابخانه‌ها؛
 ۴. لزوم توجه به امر معیشت کارکنان کتابخانه به ویژه نیروی متخصص شاغل در این مراکز؛
 ۵. استفاده از نیروهای متخصص کتابداری به عنوان سرپرست کتابخانه‌ها؛
 ۶. توجه به امر آموزش مستمر کارکنان و نیروهای متخصص و کمک متخصص کتابداری و اطلاع رسانی شاغل در کتابخانه‌ها.

مآخذ

آهنگری، مصطفی (۱۳۷۹). "بررسی وضعیت کتابخانه‌های دانشگاه تهران از نظر وجود نیروی متخصص".

فصلنامه پیام کتابخانه. تابستان (۳۷). سال دهم. شماره دوم: ۱۷-۲۲.

امیرحسینی، مازیار (۱۳۷۱). "ضرورت استفاده از کتابداران متخصص در مدیریت کتابخانه‌ها". فصلنامه پیام

کتابخانه. زمستان (۷) سال دوم. شماره چهارم: ۷۶-۸۴.

باکلند، مایکل کی (۱۳۸۲). خدمات کتابداری در نظر و عمل. ترجمه مرتضی کوبکی. تهران: چاپار.

پائو، میراندا. لی (۱۳۷۸). مفاهیم بازیابی اطلاعات. ترجمه اسد الله آزاد و رحمت الله فتاحی. مشهد: دانشگاه

فردوسی (مشهد)، مؤسسه چاپ و انتشارات.

تعاونی، شیرین (۱۳۸۲). استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی

ایران.

چهری، علی امید (۱۳۸۲). "ارزیابی مجموعه و نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه"

پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات.

حقیقی، محمود (۱۳۷۲). "ارزیابی مجموعه کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران". فصلنامه پیام کتابخانه. ۱ بهار:

۳۶-۱۸.

حکیمی، رضا و طبسی، علی (۱۳۸۲). مقایسه وضعیت موجود کتابخانه‌های دانشگاهی زاهدان با استاندارد

کتابخانه‌های دانشگاهی فصلنامه کتاب. دوره: ۱۴، شماره: ۲، تابستان ۱۳۸۲، ص. ۵۲-۵۸.

صیامیان، حسن (۱۳۷۳). "بررسی وضعیت نیروی انسانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های علوم پزشکی

کشور". پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری پزشکی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی پزشکی دانشگاه

علوم پزشکی ایران.

عبد الحسین زاده، محمد حسین (۱۳۷۷). "بررسی سیر تحول و ارزیابی کتابخانه‌های دانشگاه تبریز". پایان نامه

کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران.

عطائی، الهام (۱۳۷۸). "ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس پیش نویس استاندارد کتابخانه

های دانشگاهی ایران". پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری پزشکی، دانشکده مدیریت و اطلاع رسانی

پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ایران.

علوی، سهیلا (۱۳۷۲). "بررسی وضعیت کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه ارومیه". پایان نامه کارشناسی ارشد

کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
غلامی، طاهره (۱۳۸۰). "ارزیابی وضعیت مجموعه کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه اصفهان". پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
کومار، کریشان (۱۳۷۴). روش‌های پژوهش در کتابداری و اطلاع رسانی. ترجمه فاطمه رهادوست. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
لارج، آندرو. و تد، لوسی. و هارتلی، ریچارد (۱۳۸۲). جستجوی اطلاعات در عصر اطلاعات. اصول و مهارت‌ها. ترجمه زاهد بیگدلی. تهران: کتابدار.
موکهرجی، ا.ک (۱۳۸۲). تاریخ فلسفه و فلسفه کتابداری. ترجمه اسد الله آزاد. تهران: کتابدار.
ویکری، برایان کمبل (۱۳۸۰). علم اطلاع رسانی در نظر و عمل. ترجمه عبدالحسین فرج پهلوی. مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد.

Ashoor, M. S. J. (1991). *Evaluation of Collections of Saudi University Libraries Based on the (ACRL) Standards.*

Carneiro, M V. (1985). *Human Resources Evaluation in Libraries: a Literature Review, Journal Article.*

[Online] available at:

http://web34.epnet.com/citation.asp?tb<1&_ug<sid+E597ECF6%2DB3A8%2D4764%2DA6F
2005/5/5

Nzotta, B, (1989). *an Evaluation Study of College of Education Libraries in Nigeria Herald of Library Science*, vole. 28. No. 40, pp 305-318

Ogundipe, (1982). *personal standard for university libraries, Library scientist*, Vol. 9. pp 20-29

Smith, I W. (2001). "*Staff Development & Continuing Professional Education Policy and Practice in Australian Academic & Research Libraries*". [Online] available at:

<http://www.lib.latrobe.edu.au/publications/jmc-sd&cpe.pdf> 2004/11/29

Stueart, R. D, Eastlich, J T (1981). *Library Management. Lihleton, Colorad: Library unlimited.* Stueart,

R. D, Moran, B, B. (1998). *Library and Information Center Management. 5th ed. Englewood, Colorado: Libraries Unlimited.*