

بررسی وضعیت نیروی انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقیقاتی کشور

دکتر علی رادمهر^۱

دکتر زهیر حیاتی^۲

چکیده

موضوع این تحقیق بررسی وضعیت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی کشور از نظر نیروی انسانی است و به این منظور، میزان تحصیلات؛ رشته تحصیلی مدیران و کارکنان کتابخانه‌ها؛ نسبت مدیران و کارکنان متخصص به غیرمتخصص؛ و میزان آشنایی، تسلط، و مهارت مدیران و کارکنان بخش‌های مختلف کتابخانه در استفاده از امکانات و تجهیزات رایانه‌ای و شبکه‌ای مورد بررسی قرار گرفته است. ۷۵ کتابخانه مرکزی دانشگاهی و پژوهشی جامعه پژوهش در این تحقیق را شکل داده‌اند. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه گردآوری شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که مدیران کتابخانه‌های مورد مطالعه از نظر مدرک تحصیلی در وضعیت مطلوبی قرار دارند (۴۲/۹ درصد دکترا و ۳۸/۵ درصد کارشناس ارشد). ۴۷ درصد از مدیران کتابخانه‌ها تحصیلات کتابداری و اطلاع‌رسانی دارند و ۵۲/۸ درصد از کارکنان کتابخانه‌ها دیپلم و زیردیپلم هستند. وضعیت مدیران و کارکنان کتابخانه‌ها در استفاده از امکانات و تجهیزات رایانه‌ای و شبکه‌ای مناسب و مطلوب است.

کلیدواژه‌ها

کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی، کتابخانه‌های تحقیقاتی، مدیران کتابخانه‌ها، کارکنان کتابخانه‌ها، تجهیزات شبکه‌ای

مقدمه

اطلاعات، و امکان دسترسی از راه دور به منابع اطلاعاتی، مفهوم کتابخانه از مکانی معین که افراد برای رفع نیازهای اطلاعاتی خود باید حضوراً به آنجا مراجعه کرده و

امروزه مفهوم کتابخانه همانند بسیاری از مفاهیم دستخوش تغییر شده است؛ به این معنا که با توسعه فناوری‌ها، به‌ویژه فناوری

۱. دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی و عضو هیئت علمی سازمان تحقیقات و آموزش کشاورزی و دامپروری a.radmehr@agrisis.org

۲. استادیار دانشگاه شیراز zhayati@rose.shirazu.ac.ir

منبعی اطلاعاتی را امانت بگیرند فراتر رفته است. از سوی دیگر، بدون در اختیار داشتن نیروی انسانی ماهر و کارآمد عملاً کتابخانه‌ها نمی‌توانند به درستی ایفای نقش کنند. به علاوه، دانشجویان، اعضای هیئت علمی، محققان، و کارکنان دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی به‌طور مستمر با نیازهای اطلاعاتی جدیدی روبه‌رو هستند که وظیفه حرفه‌ای کارکنان این نوع کتابخانه‌ها را سنگین‌تر می‌کند. رشد روزافزون انتشار منابع اطلاعاتی، تخصصی شدن موضوعات، نیازهای اطلاعاتی متنوع محققان، و محدودیت‌های منابع مالی باعث شده است مراکز پژوهشی و آموزشی به‌تنهایی نتوانند همه نیازهای اطلاعاتی جامعه استفاده‌کننده خود را تأمین کنند. مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقیقاتی برای تأمین نیازهای جامعه استفاده‌کننده خود باید از امکانات و تجهیزات رایانه‌ای و شبکه‌ای بهره‌گیرند. نظر به رشد فزاینده تغییرات فناورانه، کتابداران و کارکنان کتابخانه‌ها باید بتوانند، متأثر از فناوری‌های اطلاعاتی، مهارت‌هایی از قبیل شیوه تعامل با شبکه‌های کتابخانه‌ای، مهارت بهره‌گیری از منابع الکترونیکی، و امکانات تبادل منابع اطلاعاتی در ساختار شبکه‌ای را فرا گیرند و به کارکردها و رویکردهای نوین آن توجه کامل داشته باشند.

بیان مسئله

نیروی انسانی کتابخانه‌ها، به‌ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی، نقش انکارناپذیری در فرایند فعالیت‌ها و

خدمات کتابخانه‌ای ایفا می‌کنند. مواردی چون سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، میزان دانش، و مهارت‌های فنی و تخصصی مدیران و کارکنان این کتابخانه‌ها از مهم‌ترین عواملی هستند که کیفیت خدمات ارائه شده به جامعه استفاده‌کننده را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به علاوه، به دلیل اجرای پروژه‌های تحقیقاتی و دانشجویی در کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقیقاتی، یکی از وظایف اصلی کتابداران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقیقاتی، ارائه خدمات آگاهی‌رسانی جاری متناسب با سطح تحصیلات و تخصص استفاده‌کنندگان است (۹: ۴۲-۵۲).

عوامل بیرون از محیط کتابخانه نیز در این پیشرفت‌ها سهم بسیار زیادی دارند. به‌همین دلیل، مدیریت کتابخانه‌ها، به‌ویژه کتابخانه‌های مرکزی، برای نیل به اهداف خود تحت تأثیر فشارهای بیرونی زیادی قرار دارند، از جمله: سازگاری با فناوری‌های نوین، رقابت با متخصصان سایر رشته‌های مرتبط با اطلاع‌رسانی، و برخورداری از توان مدیریتی. در حال حاضر، مدیریت کتابخانه‌ها مستلزم انعطاف‌پذیری، انجام فعالیت گروهی، و توجه جدی به فناوری اطلاعات است. در شیوه جدید مدیریت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی، برای افزایش میزان اثربخشی در برقراری ارتباط با سایر کتابخانه‌ها، بر شناسایی فرصت‌های جدید و بهره‌برداری از آنها و افزایش میزان تعهد کارکنان تأکید زیادی می‌شود (۶: ۲۲-۳۸). از سوی دیگر، مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی باید در اعمال مدیریت

راهبردی متناسب با تغییرات فناورانه و نیازهای اطلاعاتی کتابخانه‌های وابسته پیشرفت‌های جدی داشته باشند. البته ارائه خدمات جدید با استفاده از فناوری‌های نوین، هم در توسعه مجموعه‌ها و هم در دسترسی سریع محققان به منابع اطلاعاتی می‌تواند تأثیرگذار باشد (۱۷: ۱۸۲). بهره‌گیری از فناوری‌های نوین در ارائه خدمات کتابخانه‌ای مستلزم توانایی کتابداران کتابخانه‌ها در استفاده از این فناوری‌هاست. از جمله وظایف دیگری که مدیران و کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی باید به آن عنایت ویژه داشته باشند تجزیه و تحلیل آماری نیازها و گردآوری گزارش‌های نهایی طرح‌های تحقیقاتی و انتشار این نوع منابع برای دسترسی سایر محققان است (۲۰: ۳۸۷-۴۰۲). مراکز آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی نیز متناسب با تغییرات فناوری باید نسبت به تربیت نیروی انسانی کارآمد اقدام کرده و بر مدیریت نیروی انسانی و مدیریت محتوا و انتشار منابع علمی تأکید داشته باشند (۷: ۳۹۳-۴۰۰). از مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی انتظار می‌رود همگام با تغییرات فناوری و به منظور افزایش میزان بهره‌وری در کتابخانه‌ها، در شیوه مدیریت و ارائه خدمات کتابخانه‌ها تغییرات بنیادی ایجاد کنند. نظر به اینکه ایجاد کتابخانه‌ها باید ناظر بر جامعه استفاده‌کننده آن باشد، همه تلاش کتابخانه‌ها، به‌ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی، باید در جهت تأمین نیازهای اطلاعاتی استفاده‌کنندگان آنها باشد. تنوع رشته‌ها و مقاطع تحصیلی و نیز تنوع

نیازهای اطلاعاتی، کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی را متعهد می‌سازد تا در جهت تأمین نیازهای اطلاعاتی جامعه استفاده‌کننده خود با جدیت بیشتری عمل کنند (۱۹).

در این پژوهش تلاش خواهد شد تا وضعیت نیروی انسانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی، و مؤسسات پژوهشی از نظر میزان تحصیلات، تخصص، و بهره‌گیری از امکانات و قابلیت‌های رایانه‌ای و شبکه‌ای مورد بررسی قرار گیرد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

با توجه به نقش محوری کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها در تأمین منابع اطلاعاتی موردنیاز برای کتابخانه‌های دانشکده‌ای، و نیز نقش کتابخانه‌های مؤسسات پژوهشی در تأمین نیازهای اطلاعاتی محققان، شناخت وضعیت مدیران و نیز کارکنان آنها اهمیت زیادی دارد. برای ارائه خدمات اطلاعاتی مؤثر، به‌منظور رفع نیازهای علمی محققان، بررسی وضعیت نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی و پژوهشی امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. لکنستر از مشکلات پیش روی کتابخانه‌های دانشگاهی، که اساساً ناشی از مدیریت این نوع کتابخانه‌هاست، به عنوان «بحران» یاد می‌کند. وی معتقد است کمبود منابع مالی، کمبود فضاهای فیزیکی کتابخانه‌های دانشگاهی، به‌ویژه کتابخانه‌های مرکزی، افزایش بهای منابع اطلاعاتی، و کمبود نیروی انسانی متخصص از جمله عواملی هستند که کتابخانه‌ها را وا می‌دارد تا با یکدیگر همکاری کنند. به‌علاوه،

تحولات شگرفی که در قالب‌ها و شیوه‌های عرضه اطلاعات به‌وقوع پیوسته است، روش ارائه خدمات را در انواع کتابخانه‌ها، به‌ویژه کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی، تحت تأثیر قرار داده است و کتابداران این کتابخانه‌ها باید متناسب با سطح سواد و آگاهی جامعه استفاده‌کننده و انتظارات آنها، پاسخ‌های مناسب و درخوری را در سریع‌ترین زمان ممکن فراهم آورند (۱۲: ۳۴۷-۳۴۹). تغییرات ناشی از فناوری، بر ارائه خدمات کاربرمحور در کتابخانه‌ها تأکید دارد و براساس این نظریه دلیل تمایز کتابخانه‌های دانشگاهی نسبت به سایر انواع کتابخانه‌ها صرفاً ارائه خدمات با سرعت بالا و متناسب با نیاز استفاده‌کننده و به‌کارگیری فناوری‌های اطلاعات است (۱۷: ۱۵۴-۱۶۱).
با توجه به مباحث یاد شده، در این پژوهش تلاش شده است تا وضعیت نیروی انسانی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و پژوهشی از نظر تخصص، مدرک تحصیلی، و میزان تسلط و مهارت در استفاده از امکانات رایانه‌ای و قابلیت‌های شبکه‌ای مورد بررسی قرار گیرد.

هدف پژوهش هدف کلی

هدف کلی از انجام این تحقیق، مطالعه وضعیت مدیران و کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی است.

اهداف ویژه

اهداف ویژه این تحقیق عبارتند از:

۱. تعیین وضعیت مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی از نظر توان تخصصی و مدرک تحصیلی؛
۲. امکان‌سنجی وضعیت موجود در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی به منظور ارتقای سطح توان تخصصی مدیران و کارکنان این نوع کتابخانه‌ها.

سوالات پژوهش

سوالات مطرح در این پژوهش عبارتند از:

۱. وضعیت کنونی مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی کشور از نظر مدرک تحصیلی چگونه است؟
۲. وضعیت کنونی مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی کشور از نظر برخورداری از تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی چگونه است؟
۳. وضعیت کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی از نظر مدرک تحصیلی و تخصص چگونه است؟
۴. میزان تسلط مدیران و کارکنان بخش‌های مختلف کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی در استفاده از رایانه چگونه است؟
۵. توانایی مدیران و کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی در بهره‌گیری از امکانات شبکه‌ای چگونه است؟

روش پژوهش

برای بررسی وضعیت موجود کتابخانه‌های

مرکزی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی کشور از نظر نیروی انسانی از روش پیمایشی استفاده شده است. در این روش، اطلاعات مربوط به وضعیت فعلی کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی کشور از لحاظ نیروی انسانی با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است.

جامعه پژوهش

همه کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی دولتی تابع وزارت علوم، تحقیقات و فناوری جامعه پژوهش این تحقیق را شکل می‌دهند. با استفاده از کتاب / اولین ارزیابی خرد دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی دولتی (۱۳۸۱) که هیئت نظارت و ارزیابی فرهنگی و علمی شورای عالی انقلاب فرهنگی آن را منتشر کرده است، سیاهه ۵۱ دانشگاه دولتی و ۲۲ مؤسسه پژوهشی و ۵ پارک علم و فناوری وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مورد بررسی قرار گرفته‌اند (۵). برای کل جامعه مورد بررسی، ۷۸ دانشگاه و مؤسسه پژوهشی، پرسشنامه ارسال شد، اما پس از پیگیری‌های زیاد متأسفانه سه مؤسسه پژوهشی پرسشنامه را عودت ندادند. لذا ۷۵ دانشگاه و مؤسسه پژوهشی در این تحقیق به عنوان جامعه پژوهش مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

روش گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها

اطلاعات موردنیاز با طراحی و استفاده از پرسشنامه، گردآوری شدند. پس از استخراج

اطلاعات خام از پرسشنامه و همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها، به منظور پاسخگویی به سؤالات پژوهش، از نرم‌افزار آماری SPSS، ویرایش ۱۲ استفاده شده است.

پیشینه تحقیق

در زمینه کتابخانه‌های دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی تحقیقات زیادی انجام شده است، اما با توجه به اینکه در این پژوهش بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی و نیز بر وضعیت نیروی انسانی این کتابخانه‌ها تأکید شده است، لذا در اینجا به تعدادی از مرتبط‌ترین تحقیقات انجام شده اشاره می‌شود.

علیزاده (۱۳۷۷) در تحقیق خود به بررسی وضعیت اطلاع‌رسانی در ایران از دیدگاه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخته است. وی در انجام تحقیق از روش پیمایشی و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده کرده است. از جمله نتایج تحقیق اینکه ۸۳/۸۸ درصد از جامعه پژوهش بر این باورند که برای مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی باید از متخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی که مدیریت بدانند استفاده کرد (۳).

تندیور (۱۳۷۶) در تحقیقی به بررسی دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی مراکز آموزش عالی ایران درباره وضعیت اطلاع‌رسانی در ایران پرداخت. وی برای انجام تحقیق از روش پیمایشی و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده کرد. او به این نتیجه

رسیده است که تولید، سازماندهی، و اشاعه اطلاعات به دلیل نامناسب بودن لایه‌های زیرین اطلاع‌رسانی در کشور، دارای وضعیت نامطلوبی است. از جمله پیشنهادهایی که او در پایان تحقیق ارائه کرده است می‌توان به مواردی از قبیل تصدی پست‌های مدیریتی مراکز اطلاع‌رسانی توسط کتابداران و اطلاع‌رسانان باتجربه و متخصص و استخدام کتابداران متخصص در تمام مقاطع تحصیلی برای مراکز اطلاع‌رسانی اشاره کرد (۱).

هویدا (۱۳۶۶) در تحقیق خود به بررسی چگونگی استفاده از مبانی مدیریت در اداره کتابخانه‌های دانشگاهی تهران پرداخته است. وی از روش تحلیلی و شیوه مصاحبه با مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی برای گردآوری اطلاعات استفاده کرده است. نتیجه پژوهش مبین آن است که وضعیت کتابخانه‌های دانشگاهی در زمینه برنامه‌ریزی، سازماندهی، ایجاد انگیزه در کتابداران، و ایجاد تحول و نوآوری در کتابخانه مطلوب نیست. وی عوامل مؤثر در این امر را مواردی از قبیل تعدد سمت‌های اداری، مالی، آموزشی، دانشجویی، و تحقیقاتی رؤسای کتابخانه‌ها (علاوه بر تصدی سرپرستی کتابخانه‌ها)، و کمبود فرصت کافی برای رسیدگی کامل به اداره کتابخانه؛ کمبود نیروی انسانی متخصص؛ و عدم تفویض اختیار کافی و لازم به رؤسای بخش‌های مختلف کتابخانه و کتابداران برشمرده است (۴).

دیانی (۱۳۵۹) در تحقیق خود با عنوان

«انگیزه‌های مدیریت در مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی» به قابلیت اعمال تئوری «توانمندی‌های مدیریت» جان بی ماینز^۳ در کتابخانه‌های دانشگاهی اشاره کرده است. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که تئوری ماینز می‌تواند در سازمان‌های بزرگ مدیران را از غیرمدیران متمایز کند. همچنین یافته‌های تحقیق مبین آن است که توانمندی‌های مدیریتی در کتابخانه‌های دانشگاهی بزرگ همسوی توانمندی‌های مدیریتی در مؤسسات بزرگ تجاری است (۲).

دایرست^۴ (۲۰۰۳) در تحقیق خود با عنوان «بهبود آموزش کتابداران» به این نتیجه رسیده است که کتابداران دانشگاهی و سایر کارکنان کتابخانه‌ها در دانشگاه‌ها دارای مهارت‌های منحصربه‌فردی هستند که این مهارت‌ها در امتداد خدمات کتابخانه‌های سنتی و در مواجهه با چالش جدید ناشی از فناوری‌های نوین اطلاعاتی است. دسترسی به منابع چندرسانه‌ای در محیط اینترنت از جمله این مهارت‌هاست (۱۰: ۸۳-۸۷).

دوکاس^۵ (۲۰۰۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که ارتباط مستمر کتابداران و کارکنان کتابخانه‌ها با اعضای هیئت علمی در محیط‌های دانشگاهی و تحقیقاتی و تأثیر همکاری کتابداران با آنها نتایج مطلوبی را سبب می‌شود که از آن جمله می‌توان به تأثیر بر آموزش و یادگیری، ارائه خدمات اطلاع‌رسانی، فناوری اطلاعات، و پژوهش و تحقیق اشاره کرد. علاوه بر این، زمانی

3. Jhon B. Myers

4. Dirst

5. Ducas

که کتابداران با اعضای هیئت علمی تعامل بیشتری دارند تأثیر مثبت این نوع ارتباط هم در استادان و هم در دانشجویان مشهود است (۱۱: ۷۴-۵۵).

کاین^۶ (۲۰۰۳) در تحقیقی به این نتیجه رسید که در غالب نگرش‌هایی که در جامعه کتابداری ارائه می‌شود، کتابداران دانشگاهی و فناوران دانشگاهی - کسانی که در امور رایانه و شبکه فعالیت دارند- دارای دو نوع فرهنگ مستقل هستند که در دو حوزه متفاوت و با دو ادبیات مختلف مشغول به انجام وظیفه می‌باشند. اما از آنها انتظار می‌رود که به شیوه‌های مختلف خدمات مربوط به حرفه خود را ارائه کنند. ارتباط نامناسب بین این دو گروه موجب می‌شود که در ارائه خدمات اثربخش به جامعه استفاده‌کننده مانعی جدی ایجاد شود و ارتباط مناسب و مؤثر بین این دو گروه موجب می‌شود که کتابداران و اطلاع‌رسانان در انجام مأموریت‌های اصلی خود در پشتیبانی از فرایندهای یادگیری، آموزش، و پژوهش موفق عمل کنند (۸: ۱۷۷-۱۸۱).

لی^۷ (۲۰۰۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که گرچه کتابداران دانشگاهی نسبت به توسعه منابع دیجیتال در کتابخانه‌ها اهتمام جدی دارند، اما دریافته‌اند که بسیاری از مسائل کتابخانه‌های سنتی را باید در تغییر شکل منابع کتابخانه‌ای ملحوظ کنند. همچنین توسعه مجموعه نباید به شکل خاصی از منابع محدود شود، زیرا باورها و نگرش‌های فردی

مدیران و کارکنان کتابخانه‌ها می‌تواند تا حد زیادی بر فرایند مجموعه‌سازی تأثیر داشته باشد. وی همچنین به این نتیجه رسیده است که تغییرات حاصل از فناوری باید حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی را متحول کند، به گونه‌ای که آموزش‌های کتابداری و اطلاع‌رسانی متناسب با نیازهای جامعه اطلاعاتی روز باشد و هم به ارزیابی حرفه کتابداری و اطلاع‌رسانی بیش از پیش توجه شود تا کتابداران و متخصصان اطلاع‌رسانی فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌ها بتوانند پاسخگوی نیازهای محققان و جامعه دانشگاهی باشند (۱۳: ۲۳-۳۱).

تنوپیر^۸ (۲۰۰۲) از تحقیق خود نتیجه می‌گیرد که کتابداران دانشگاهی همواره به‌عنوان معلم و استاد ایفای وظیفه می‌کنند، زیرا آموزش بخشی از فعالیت‌های همیشگی کتابخانه به‌شمار می‌رود. ازسوی دیگر، همان‌گونه که کتابداران در کتابخانه‌های سنتی به یاری محققان و استادان می‌شتافتند، در عصر ارتباطات الکترونیکی نیز به‌عنوان معلم در محیط‌های شبکه‌ای خدمات خود را ارائه می‌کنند (۱۶: ۳۶-۳۸).

لاو^۹ (۲۰۰۲) در تحقیق خود به نقش کتابداران متخصص اشاره کرد و به این نتیجه رسید که دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی انتظارات جدیدی از کتابداران دانشگاهی و تحقیقاتی در محیط‌های جدید آموزشی و پژوهشی دارند؛ بنابراین درخواست‌های اطلاعاتی جایگزین برنامه‌های آموزشی

6. Cain

7. Lee

8. Tenopir

9. Love

استادان دانشگاهی، و همچنین درخواست‌های اطلاعاتی جایگزین برنامه‌های آموزشی معلمان مدارس شده است. در نتیجه، کتابداران دانشگاهی در دسترسی به دانش، باید هم به عنوان کتابدار و هم به عنوان معلم و استاد در محیط‌های دانشگاهی ایفای نقش کنند (۱۴: ۱۶۵-۱۶۹).

نیمون^{۱۰} (۲۰۰۲) در تحقیق خود به این نکته اشاره می‌کند که همکاری و تعامل بین دانشگاهیان و کتابداران موجب به وجود آمدن فرصت‌های آموزشی بیشتری برای دانشجویان و محققان می‌شود؛ زیرا یکی از اهداف اساسی کتابداران دانشگاهی و تحقیقاتی، افزایش سواد اطلاعاتی محققان است. به علاوه، اگر کتابداران دانشگاهی به خوبی ایفای وظیفه کنند، بر میزان مقبولیت آنها از سوی جامعه دانشگاهی نیز افزوده می‌شود. همچنین پژوهش کتابداران در جهت استفاده مناسب از امکانات و برنامه‌های آموزشی و انتشار نتایج پژوهش‌های کتابداران موجب افزایش توان حرفه‌ای کتابداران و جدی‌تر شدن نقش آموزشی آنها خواهد شد (۱۵: ۱۴-۲۴).
وارد^{۱۱} (۲۰۰۲) از پژوهش خود نتیجه می‌گیرد که آموزش حرفه‌ای مستمر باید مورد توجه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقیقاتی باشد. به گونه‌ای که کتابداران بتوانند فرصت‌ها و چالش‌های آینده را پیش‌بینی کنند، آموزش‌های مستمر متناسب با فناوری‌ها در سطح جهان را گسترش دهند، و بر کنترل کیفیت ارائه خدمات تأکید داشته باشند. از جمله وظایف کتابداران در

شرایط جدید از بین بردن شکاف موجود بین فراگیران در محیط‌های آموزشی و کتابداران دانشگاهی است. همچنین کتابداران می‌توانند در افزایش میزان بهره‌وری در آموزش از راه دور تأثیرگذار باشند و توسعه آموزش در محیط‌های وبی و همکاری با کتابخانه‌ها در تبادل اطلاعات در سراسر جهان را گسترش دهند و بر ارزیابی خدمات کتابخانه‌ای و افزایش کیفیت ارائه خدمات تأکید نمایند (۱۸).

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش

به منظور دستیابی به اهداف پژوهش، نتایج حاصل از تحقیق حاضر براساس سؤالات پژوهش تنظیم شده‌اند.

وضعیت مدرک تحصیلی مدیران کتابخانه‌های

مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی

جدول ۱ وضعیت کنونی مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی کشور را از نظر مدارک تحصیلی نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۱، مدیران ۶۳ کتابخانه (حدود ۸۴ درصد) دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکترا هستند که این نکته حکایت از اهمیت کتابخانه‌ها از نظر اداره امور آنها دارد، زیرا آن دسته از مدیران کتابخانه‌ها که دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و دکترا هستند بیشتر از سایر مدیران می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های کلان محیط‌های دانشگاهی و پژوهشی ایفای وظیفه کنند. علاوه بر این، تنها مدیران ۱۲

کتابخانه (۱۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند که البته این نوع کتابخانه‌ها نیز باید در جهت ارتقای سطح علمی مدیران خود تصمیمات جدی بگیرند.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد مدیران کتابخانه‌های

مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی براساس

مدارک تحصیلی

مدرک تحصیلی	تعداد	درصد
دکتر	۳۶	۴۸
کارشناسی ارشد	۲۷	۳۶
کارشناسی	۱۲	۱۶
جمع کل	۷۵	۱۰۰

این مطلب مبین آن است که کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی باید در انتخاب مدیران کتابخانه‌ها به لحاظ مأموریت این نوع کتابخانه‌ها و نیز جامعه استفاده‌کننده بازنگری کنند. از طرف دیگر، کتابخانه‌هایی که از سوی غیرمتخصصان اداره می‌شوند، لزوماً باید از مشاوران و متخصصان دارای تحصیلات عالی کتابداری استفاده کنند تا شکاف بین دیدگاه‌های مدیران متخصص و غیرمتخصص در تصمیم‌گیری‌های کلان مدیریتی به حداقل کاهش یابد.

جدول ۲. فراوانی و درصد مدیران کتابخانه‌های

مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی براساس

رشته تحصیلی

رشته تحصیلی مدیران	تعداد	درصد
کتابداری	۳۵	۴۶/۶
غیرکتابداری	۴۰	۵۳/۴
جمع کل	۷۵	۱۰۰

رشته تحصیلی مدیران کتابخانه‌های مرکزی

دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی کشور

برای آگاهی از رشته تحصیلی مدیران کتابخانه‌های مورد بررسی، جدول ۲ ارائه شده است تا مشخص شود چه تعداد از مدیران کتابخانه‌های مورد مطالعه دارای تحصیلات دانشگاهی در رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و چه تعداد از آنها دارای تحصیلات غیرمرتبط با شغل فعلی خود می‌باشند.

از اطلاعات جدول ۲ چنین استنباط می‌شود که ۴۰ نفر (۵۳/۴ درصد) از مدیران کتابخانه‌های مورد بررسی را متخصصان غیرکتابداری تشکیل می‌دهند که این امر در نوع نگرش این مدیران در نحوه مجموعه‌سازی، سازماندهی، و چگونگی ارائه خدمات به جامعه استفاده‌کننده می‌تواند تأثیرگذار باشد. همچنین ۳۵ نفر (۴۶/۶ درصد) از مدیران این کتابخانه‌ها دارای تحصیلات کتابداری هستند.

وضعیت کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی کشور از نظر تخصص

علاوه بر مدیران، بررسی وضعیت تخصص کارکنان کتابخانه‌ها نیز از اهمیت بالایی برخوردار است (جدول ۳). از اطلاعات جدول ۳ می‌توان دریافت که تنها ۷ نفر (۱/۷ درصد) از کارکنان کتابخانه‌های مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی دکتر در رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و ۸۸ نفر (۲۱ درصد) آنها دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در همین رشته هستند.

جدول ۳. فراوانی و درصد کارکنان دارای تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی به تفکیک مدرک تحصیلی

مدرک تحصیلی	تعداد(نفر)	درصد
دکترا	۷	۱/۷
کارشناسی ارشد	۸۸	۲۱
کارشناسی	۲۲۳	۵۳/۲
فوق دیپلم	۱۰۱	۲۴/۱
جمع کل	۴۱۹	۱۰۰

عدم توازن نیروی انسانی شاغل در کتابخانه‌ها از نظر تخصص پی‌برد.

جدول ۴. فراوانی و درصد کارکنان فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی به تفکیک مدارک تحصیلی

مدرک تحصیلی	تعداد(نفر)	درصد
دکترا	۲۸	۴/۷
کارشناسی ارشد	۳۹	۶/۶
کارشناسی	۱۹۲	۳۲/۳
فوق دیپلم	۴۴	۷/۴
دیپلم متوسطه	۱۹۵	۳۲/۸
زیردیپلم	۹۶	۱۶/۲
جمع کل	۵۹۴	۱۰۰

همچنین بیشترین تعداد کتابداران متخصص شاغل در کتابخانه‌های مورد بررسی (۲۲۳ نفر معادل ۵۳/۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی کارشناسی هستند. ۱۰۱ نفر (۲۴/۱ درصد) از کتابداران شاغل در این کتابخانه‌ها مدرک فوق‌دیپلم دارند و به نظر می‌رسد که باید تمهیداتی اندیشیده شود تا فارغ‌التحصیلان مقاطع تحصیلات تکمیلی در رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی با سرعت و سهولت بیشتری جذب کتابخانه‌ها، به‌ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی شوند. زیرا وجود متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی در کتابخانه‌های مورد اشاره موجب غنای مجموعه‌ها و سهولت همکاری بین کتابخانه‌ای خواهد شد. به‌علاوه، متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی در تأمین به موقع منابع اطلاعاتی، اشاعه اطلاعات تخصصی میان جامعه دانشگاهی، و جذب منابع مالی و انسانی به‌منظور انجام وظایف حرفه‌ای نسبت به غیرمتخصصان از حساسیت و آگاهی بیشتری برخوردارند.

با استفاده از اطلاعات جدول ۴ چنین استنباط می‌شود که از مجموع ۵۹۴ نفر کارکنان فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی، فقط ۲۸ نفر (۴/۷ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکترا می‌باشند و بیشترین تعداد کارکنانی که بدون تخصص در این کتابخانه‌ها اشتغال دارند ۱۹۵ نفر (۳۲/۸ درصد) و دارای مدرک تحصیلی دیپلم متوسطه‌اند. پس از مدرک تحصیلی دیپلم، کارکنان با مدرک تحصیلی لیسانس با ۱۹۲ نفر (۳۲/۳ درصد) در رده دوم قرار دارند. ۲۹۱ نفر (۴۹ درصد) از کارکنان فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی شاغل در کتابخانه‌های مورد مطالعه دارای مدارک تحصیلی دیپلم متوسطه و زیردیپلم می‌باشند که این امر برای کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی چندان مناسب نیست. با عنایت به اینکه غالب منابع علمی موجود در این کتابخانه‌ها به زبان‌های غیرفارسی است

در جدول ۴ تعداد کارکنان فاقد تخصص کتابداری در کتابخانه‌های مورد بررسی ارائه شده است تا از این طریق بتوان به توازن یا

پایین تر (کم و بسیار کم) می باشد که این مسئله بخش مرجع کتابخانه ها و همچنین کتابداران مرجع کتابخانه ها را در پاسخ به پرسش های مرجع مراجعه کنندگان با مشکل جدی مواجه

و کارکنان دیپلم و زیردیپلم هم معمولاً با زبان های غیرفارسی آشنایی ندارند، مشکلات کتابخانه های مورد مطالعه از نظر اشراف کارکنان بر مجموعه و پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی مراجعه کنندگان دوچندان می شود.

میزان تسلط مدیران و کارکنان کتابخانه های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی کشور در استفاده از رایانه

میزان تسلط کارکنان بخش های مختلف کتابخانه های مورد مطالعه در انجام وظایف و مأموریت های محوله یکی از عواملی است که می تواند در میزان رضایت مندی جامعه استفاده کننده تأثیرگذار باشد. جدول ۵ براساس میزان تسلط کارکنان این نوع کتابخانه ها تنظیم شده است.

با استفاده از داده های جدول ۵ می توان نتیجه گرفت که میزان تسلط حدود ۸۴ درصد از مدیران کتابخانه های مورد مطالعه بر رایانه و استفاده از آن در حد زیاد و بسیار زیاد است و میزان تسلط تنها ۱/۳ درصد از مدیران این کتابخانه ها در استفاده از رایانه در حد کم است. به علاوه، تنها ۲/۹ درصد از کارکنان بخش سفارش این کتابخانه ها در به کارگیری رایانه در انجام وظایف خود به میزان کم و بسیار کم در امور رایانه ای تسلط دارند. ۶۴ درصد از کارکنان بخش سازماندهی کتابخانه ها در به کارگیری رایانه در حد «زیاد» و «بسیار زیاد» در استفاده از رایانه تسلط دارند. میزان تسلط ۳۳/۳ درصد از کارکنان بخش مرجع کتابخانه های مورد بررسی در استفاده از رایانه در حد «متوسط» و

جدول ۵. فراوانی و درصد میزان تسلط کارکنان بخش های مختلف کتابخانه های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی در به کارگیری رایانه

میزان تسلط کارکنان	بسیار زیاد		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
مدیر کتابخانه	۳۰	۴۰	۳۳	۴۴	۱۱	۱۴/۷	۱	۱/۳	۰	۰
کارکنان بخش سفارش	۲۳	۳۰/۷	۲۹	۳۸/۷	۲۰	۲۶/۷	۲	۲/۶	۱	۱/۳
کارکنان بخش سازماندهی	۱۹	۲۵/۳	۲۹	۳۸/۷	۱۹	۲۵/۳	۸	۱۰/۷	۰	۰
کارکنان بخش مرجع	۲۰	۲۶/۷	۳۰	۴۰	۲۲	۲۹/۴	۲	۲/۶	۱	۱/۳
کارکنان بخش امانت	۱۸	۲۴	۲۲	۲۹/۴	۲۵	۳۳/۳	۹	۱۲	۱	۱/۳
کارکنان بخش رایانه	۵۱	۶۸	۳۳	۴۳/۷	۱	۱/۳	۰	۰	۰	۰
کارکنان بخش اطلاع رسانی	۳۹	۵۲	۲۸	۳۷/۳	۷	۹/۴	۱	۱/۳	۰	۰

جدول ۶: فراوانی و درصد میزان توانایی کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی در بهره‌گیری از امکانات شبکه

نوع توانایی	میزان توانایی		زیاد		متوسط		کم		بسیار کم	
	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد
استفاده از نرم‌افزارهای کتابداری	۳۷	۴۹/۳	۲۱	۷۸	۱۲	۶۷	۰	۶۷	۰	۰
	۱۷	۲۲/۷	۳۷	۴۹/۳	۱۵	۸	۰	۶۷	۰	۰
	۱۶	۲۱/۳	۲۴	۳۲	۲۵	۶۷	۵	۶۷	۵	۶/۷
استفاده از نرم‌افزارهای ارتباطی الکترونیکی	۲۰	۲۶/۷	۲۵	۳۳/۳	۱۹	۲۵/۳	۵	۶۷	۶	۸
	۱۶	۲۱/۳	۲۴	۳۲	۲۵	۳۳/۳	۵	۶۷	۵	۶/۷
استفاده از نرم‌افزارهای کاربردی	۱۶	۲۱/۳	۲۴	۳۲	۲۵	۳۳/۳	۵	۶۷	۵	۶/۷
استفاده از تجهیزات اینترنتی	۲۰	۲۶/۷	۲۵	۳۳/۳	۱۹	۲۵/۳	۵	۶۷	۶	۸

خواهد ساخت. کارکنان بخش امانت این کتابخانه‌ها به میزان ۵۳/۴ درصد در حد «زیاد» و «بسیار زیاد» و نیز ۴۶/۶ درصد آنها در حد «متوسط» و پایین‌تر در استفاده از رایانه برای ادارهٔ میز امانت کتابخانه‌ها تسلط دارند. اما ۹۸/۷ درصد از کارکنان بخش رایانه در حد «زیاد» و «بسیار زیاد» در به‌کارگیری رایانه در انجام وظایف خود در حد «زیاد» و «بسیار زیاد» مسلط می‌باشند. همچنین ۸۹/۳ درصد از کارکنان بخش اطلاع‌رسانی این کتابخانه‌ها در حد «زیاد» و «بسیار زیاد» در استفاده از رایانه مسلط هستند.

بررسی وضعیت مدیران و کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی کشور در بهره‌گیری از قابلیت‌های شبکه

از عوامل دیگری که در ارائهٔ خدمات مناسب‌تر در کتابخانه‌های دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی تأثیرگذار است، می‌توان به میزان توانایی کارکنان آنها در بهره‌گیری از امکانات و تجهیزات ارتباطی و شبکه‌ای اشاره کرد. زیرا امروزه دسترسی به اطلاعات جایگزین مالکیت فیزیکی اطلاعات شده است پس هر اندازه کارکنان این کتابخانه‌ها بتوانند منابع سایر کتابخانه‌ها را نیز برای جامعهٔ استفاده‌کنندهٔ خود دسترس‌پذیر کنند از توان بالاتری در به‌کارگیری امکانات شبکه‌ای برخوردارند. برای همین منظور جدول ۶ ارائه شده است.

از داده‌های جدول ۶ چنین استنباط می‌شود که میزان توانایی ۷۷/۳ درصد از کارکنان

خلاصه و نتیجه گیری

با مطالعه منابع داخلی و خارجی مرتبط با موضوع تحقیق و استفاده از تجارب سایر کشورها می‌توان گفت که غالب کتابخانه‌ها در سراسر جهان از سال‌ها پیش با مشکلات مشابهی در مدیریت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی مواجه بوده‌اند. صرف‌نظر از نوع کتابخانه‌ها و زبان منابع علمی موجود در این کتابخانه‌ها و مسائل اقلیمی، تقریباً همه کتابخانه‌ها به راه‌حل‌های مشابه و مشترکی دست یافته‌اند، از جمله این راه‌حل‌ها تربیت نیروی انسانی متخصص به‌منظور جذب آنها در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی، و بازنگری در برنامه‌های آموزشی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی متناسب با تغییرات فناورانه را نام برد. در کل می‌توان به موارد زیر به عنوان نتیجه‌گیری در این پژوهش اشاره کرد:

۱. در جذب مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقیقاتی دقت لازم به عمل نیامده است، به‌طوری که بیش از نیمی از مدیران کتابخانه‌های مورد بررسی (۵۳/۴ درصد) را متخصصان غیرکتابدار تشکیل می‌دهند.

۲. تنها ۴۶/۶ درصد از مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی دارای مدرک تحصیلی دکترا هستند. با توجه به اینکه اغلب استفاده‌کنندگان از این کتابخانه‌ها اعضای هیئت علمی دارای مدرک تحصیلی دکترا می‌باشند و نظر به اشرافی که مدیران با مدرک تحصیلی دکترا می‌توانند در مدیریت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی

کتابخانه‌های مورد مطالعه در بهره‌گیری از نرم‌افزارهای کتابداری در حد «زیاد» و «بسیار زیاد» است. این درحالی است که میزان توانایی ۱۶ درصد از آنها در حد متوسط است و ۶/۷ درصد از کارکنان در بهره‌گیری از نرم‌افزارهای کتابداری توانایی کمی دارند. همچنین با استفاده از داده‌های جدول ۶ درمی‌یابیم که بیشترین میزان توانایی کارکنان کتابخانه‌های مورد بررسی در بهره‌گیری از ابزارهای ارتباطی الکترونیکی در حد «زیاد» (۴۹/۳ درصد) و کمترین میزان با (۶/۷ درصد) در حد «کم» می‌باشد. علاوه بر این، ۴۶/۷ درصد از کارکنان کتابخانه‌های مورد مطالعه در بهره‌گیری از نرم‌افزارهای کاربردی در حد «متوسط» و پایین‌تر قرار دارند، درحالی که تنها ۲۱/۳ درصد از کارکنان در بهره‌گیری از نرم‌افزارهای یاد شده در حد «بسیار زیاد» قرار دارند. همچنین در استفاده از تجهیزات اشتراکی، بیشترین میزان توانایی کارکنان با ۳۳/۳ درصد در حد «زیاد» و کمترین میزان توانایی کارکنان با ۶/۷ درصد در حد «کم» می‌باشد. در کل می‌توان اشاره داشت که کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی در بهره‌گیری از امکانات شبکه‌ای در حد «متوسط» و پایین‌تر قرار دارند و این مسئله با رشد سریع فناوری‌های اطلاعاتی و توسعه ساختارهای شبکه‌ای و گسترش منابع الکترونیکی در تناقض است؛ به‌ویژه اینکه گرایش جامعه استفاده‌کننده کتابخانه‌های مورد بررسی به منابع اطلاعاتی الکترونیکی رو به فزونی است.

داشته باشند، باید شاهد تغییر نگرش مدیران دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی برای جذب مدیران با مدرک دکترا باشیم.

۳. تنها ۱/۷ درصد از کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی را دارندگان مدرک تحصیلی دکترای کتابداری تشکیل می‌دهند، که در مقایسه با کل مجموعه رقم بسیار پایینی است. نظر به اینکه آموزش و پژوهش وظیفه اصلی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی است، لذا استفاده از کارکنان دارای مدارک تحصیلی دکترا و کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی می‌تواند در ارتقای سطح کمی و کیفی کتابخانه، روش گردآوری منابع، ارتقای سطح ارائه انواع خدمات و همکاری‌های بین کتابخانه‌ای، و ارتباط با کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی خارج از کشور تحول ایجاد کند.

۴. ۵۳/۲ درصد از کارکنان کتابخانه‌های مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی کارشناسی کتابداری هستند. این رقم در مقایسه با کارکنان دارای مدرک تحصیلی دکترای کتابداری بسیار ضعیف است. ۵. ۴۹ درصد از کارکنان شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی، که فاقد تخصص کتابداری و اطلاع‌رسانی هستند، دارای مدرک تحصیلی دیپلم متوسطه و زیردیپلم می‌باشند، البته این مسئله حکایت از آن دارد که کتابخانه‌های مورد مطالعه از نظر نیروی انسانی در وضعیت بسیار نامناسبی به سر می‌برند.

۶. میزان تسلط کارکنان بخش‌های مختلف کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و تحقیقاتی

در استفاده از رایانه و قابلیت‌های آن مطلوب است و تقریباً بیش از ۶۵ درصد کارکنان همه بخش‌های کتابخانه، به جز بخش امانت (۵۳/۴ درصد)، در به‌کارگیری رایانه در حد بسیار زیاد و زیاد تسلط دارند.

۷. تعداد کارکنانی که در استفاده از رایانه دارای تسلط کم و بسیار کم هستند بسیار ناچیز و قابل اغماض است.

۸. وضعیت کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاهی و مؤسسات پژوهشی از نظر استفاده از نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای و ابزارهای ارتباطی در حد مناسب و مطلوبی است، به طوری که ۷۷/۳ درصد از کارکنان در استفاده از نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای دارای توانایی در حد زیاد و بسیار زیاد هستند. همچنین ۷۲ درصد از آنها در استفاده از ابزارهای ارتباطی الکترونیکی دارای توانایی در حد زیاد و بسیار زیاد می‌باشند.

۹. کارکنان کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی از نظر به‌کارگیری نرم‌افزارهای کاربردی دارای وضعیت مطلوبی نیستند، به گونه‌ای که تنها ۲۱/۳ درصد از کارکنان در استفاده از این نرم‌افزارها دارای توانایی در حد بسیار زیاد و ۳۲ درصد از این کارکنان در حد زیاد می‌باشند.

۱۰. تقریباً ۶۰ درصد از کارکنان کتابخانه‌های مورد بررسی در استفاده از تجهیزات شبکه‌ای دارای وضعیت مطلوب و ۴۰ درصد دیگر دارای وضعیت نامناسب (در حد متوسط و پایین‌تر) هستند.

منابع

(2003): 393-400.

8. Cain, Mark. "The two cultures?: librarians and technologists". *Journal of Academic Librarianship*, Vol.29, No.3 (May 2003): 177-181.

9. Davies, J. E. "Managing information about people: data protection issues for academic library managers". *Library Management*, Vol.18, No.1/2 (1997): 42-52.

10. Dirst, Tara L. "Improving art history education: library and faculty partnerships in instructional technology development". *Information Technology and Libraries*, Vol.22, No.2 (Jun.2003): 83-87.

11. Ducas, Ada M; Michaud Oystryk, Nicole. "Toward a new enterprise: capitalizing on the faculty/librarian partnership". *College and Research Libraries*, Vol.64, No.1 (Jan.2003): 55-74.

12. Lancaster, F. W. "Whither libraries? or whither libraries". *College & Research Libraries*, Vol.39, No.5 (1978): 345-357.

13. Lee, Hur-Li. "Collection development as a social process". *Journal of Academic Librarianship*, Vol.29, No.1 (Jan.2003): 23-31.

14. Love, Johnnieque B (Johnnie). "The enhanced and changing role of the specialist librarian: survey of education

۱. تندپور، احمد. «بررسی نظرات اعضای هیات علمی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی مراکز آموزش عالی درباره وضعیت اطلاع‌رسانی در ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۶.

۲. دیانی، محمد حسین. «انگیزه‌های مدیریت در مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی». پایان‌نامه دکترای کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه ایالتی راتگرز، نیوجرسی، آمریکا، ۱۳۵۹.

۳. علیزاده، مهدی. «بررسی وضعیت کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران از دیدگاه مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ۱۳۷۷.

۴. هویدا، علیرضا. «بررسی چگونگی استفاده از مبانی مدیریت در اداره کتابخانه‌های دانشگاهی در تهران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، ۱۳۶۶.

۵. هیات نظارت و ارزیابی فرهنگی و علمی. *ارزیابی علم و فناوری در جمهوری اسلامی ایران: اولین ارزیابی خرد دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی دولتی*. تهران: شورای عالی انقلاب فرهنگی، هیات نظارت و ارزیابی فرهنگی و علمی، ۱۳۸۱.

6. Auret, H.E. "Nature of academic library management". *Library and Information Studies*, Vol.64, No.1 (Mar.1996): 22-38.

7. Bundy, Alan. "The window of opportunity: libraries in higher education". *Library Management*, Vol.24, No.8/9

professions". *The Fifth World Congress on Continuing Professional Education for the Library and Information Science Professions*. K.G. Saur, 2002.

19. Wilkinson, Janet. *Academic Libraries in Librarianship & Information Work*. Edited by Graham Mackenzie & John Feather. London: Bowker- Saur, 1996.

20. Williams, James F; Winston, Mark D. "Leadership competencies and the importance of research methods and statistical analysis in decision making and research and publication: a study of citation patterns". *Library and Information-Science Research*, Vol.25, No.4 (2003): 387-402.

librarians". *Reference Librarian*, No.78 (2002): 149-165.

15. Nimon, Maureen. "Developing lifelong learners: controversy and the educative role of the academic librarians". *Australian Academic and Research Libraries*, Vol.33, No.1 (Mar. 2002):14-24.

16. Tenopir, Carol. "The age of online instruction". *Library Journal*, Vol.127, No.14 (Sep.2002): 36-38.

17. Thompson, J. *Redirection in academic library management*. London: Library Association Publishing, 1991.

18. Ward, Patricia Layzell. "Continuing professional education for the information society: the fifth world congress on continuing professional education for the library and information science

تاریخ دریافت: ۱۳۸۴/۱۱/۸

