

## ■ ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه ملی ایران در سال ۱۳۸۸

مهرداد نیکنام | سعید غفاری | زهره نظری

### چکیده

هدف: ارزیابی نیروی انسانی شاغل در معاونت کتابخانه ملی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران است. همچنین بررسی وضعیت و رابطه یا تاثیر بین تحصیلات و رشته تحصیلی و میزان کارایی و عملکرد کارکنان معاونت کتابخانه ملی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران مد نظر است.

روش گردآوری و تحلیل داده‌ها: روش پژوهش پیمایشی ارزشیابی و کتابخانه‌ای است. جامعه مورد مطالعه نیروی انسانی شاغل در معاونت کتابخانه ملی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران اعم از رسمی، پیمانی، قراردادی و... است. برای گردآوری اطلاعات عمدتاً از پرسشنامه استفاده شده است.

یافته‌ها: از نظر جنسیت (۷۸/۶۱ درصد) از کارکنان را بانوان و (۱۸/۵ درصد) را آقایان تشکیل می‌دهند، (۳ درصد) نیز به این سؤال پاسخ نداده‌اند. از نظر تحصیلات (۱۰/۴ درصد) دیپلم، (۵/۷۸ درصد) کاردانی، (۵۸/۳۸ درصد) کارشناسی، (۲۳/۱۲ درصد) کارشناسی ارشد و (۲/۳۱ درصد) تحصیلات دکتری دارند. از نظر آموزش ضمن خدمت (۷۵/۷۲ درصد) دوره‌های ضمن خدمت عمومی و تخصصی را گذرانده‌اند. از نظر نوع استخدام (۴۹/۷۱ درصد) رسمی، (۸/۰۹ درصد) پیمانی، و (۴۰/۴۶ درصد) قراردادی هستند. میانگین سابقه کاری کارکنان کتابخانه ملی حدود ۱۱ سال است.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در مجموع کارکنان این سازمان از نظر تحصیلات در حد مطلوبی هستند. میانگین کارکنان متخصص (دارای دانشنامه کارشناسی ارشد و بالاتر) به نسبت سایر کارکنان باید ۳۳ درصد باشد، در کتابخانه ملی این نسبت (۲۵/۴۳ درصد) است که نشان‌دهنده عدم تطابق نیروی انسانی متخصص نسبت به غیرمتخصص بر اساس میانگین استانداردهای موجود (شاخص) است. از سویی دیگر میانگین مجموع کارکنانی که رشته تحصیلی‌شان مرتبط و به عبارتی متخصص و کمک‌متخصص (کارشناسی و کاردانی کتابداری) هستند باید حداقل ۶۰ درصد باشد. در مورد این استاندارد کتابخانه ملی با داشتن (۶۰/۴۹ درصد) کارمند متخصص و کمک‌متخصص توانسته حداقل لازم را رعایت نماید.

### کلیدواژه‌ها

نیروی انسانی، سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران، کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، ارزشیابی نیروی انسانی

# ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه ملی ایران در سال ۱۳۸۸

مهرداد نیکنام<sup>۱</sup> | سعید غفاری<sup>۲</sup> | زهره نظری<sup>۳</sup>

دریافت: ۱۳۸۹/۸/۲۹ پذیرش: ۱۳۸۹/۱۰/۱۳

## مقدمه

کتابخانه‌ها بخش جدایی‌ناپذیر جامعه متمدن بوده و برای رفع نیازهای جامعه به‌وجود آمده‌اند. شکل، مشخصات، هدف، وظایف، و خدمات آنها بر اساس نیازهای جامعه مشخص و تدوین شده است. کتابخانه‌ها در توسعه فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، و اجتماعی جامعه و حفظ و اشاعه آموزش رسمی و فردی نقش بارزی داشته و دارند (اسدی، ۱۳۷۹، ص ۴۶). افزایش بهره‌وری کتابخانه و موفقیت آن در جذب مخاطب و نیز نوع خدماتی که ارائه می‌دهد اهمیت بسیار زیادی دارد. کتابخانه‌ها بخشی از تاریخ تمدن انسانی را تشکیل داده و با تاریخ فکری و بافت سازمانی جامعه انسانی ارتباط نزدیکی دارند. اهداف، نقش، وظایف، و خدمات کتابخانه بستگی به نیازهای افرادی دارد که از آن بهره می‌گیرند و درحقیقت، فلسفه وجودی کتابخانه، پاسخ‌گویی به این نیازها می‌باشد (عطایی، ۱۳۷۸، ص ۷؛ اسدی، ۱۳۷۹، ص ۴۶).

از طرفی، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های رشد و توسعه کشورها که گزارش آن هر سال توسط سازمان ملل متحد منتشر می‌شود، وضعیت موجود کتابخانه‌های کشورهای جهان است (جلالی، ۱۳۸۸، ص ۵).

از عواملی که می‌توانند در موفقیت کتابخانه، برای رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده مؤثر باشند، وجود ساختمان، مجموعه منابع اطلاعاتی مناسب، سازماندهی کامل و دقیق و

۱. استادیار سازمان اسناد

و کتابخانه ملی ایران

mniknam@yahoo.com

۲. استادیار کتابداری و اطلاع‌رسانی

دانشگاه پیام نور قم

ghaffari13@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی

سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران

(نویسنده مسئول)

shamsolahe@yahoo.com

اشاعه گزینشی اطلاعات است؛ که این مهم محقق نخواهد شد مگر توسط نیروی انسانی متخصص، فرهیخته، دلسوز و خلاق هر کتابخانه (موکهرجی، ۱۳۸۲، ص ۳۵).

به این ترتیب، بررسی وضعیت نیروی انسانی کتابخانه ملی، به عنوان یکی از اساسی ترین و مؤثرترین سازمان‌های فرهنگی کشور، به منظور ارتقای سطح فرهنگی جامعه، امری ضروری به نظر می‌رسد. در این پژوهش سعی بر آن است که وضعیت نیروی انسانی کتابخانه ملی ایران، از لحاظ وضعیت تحصیلی نیروهای شاغل، وضعیت استخدامی، ارتباط مدرک تحصیلی با پست اداری نیروها، کیفیت و کمیت نیروهای شاغل از جنبه مدیریت استخدامی در سال ۱۳۸۸ مورد بررسی قرار گیرد، تا شناخت بیشتر و کامل تری از وضعیت موجود نیروی انسانی معاونت کتابخانه ملی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران حاصل شود و، نسبت به بررسی مشکلات و ارائه راهکارها و پیشنهادات، برای بهبود وضع موجود نیروی انسانی و انعکاس به مسئولان، اقدام شود. از آنجاکه هیچ استاندارد برای نیروی انسانی کتابخانه‌های ملی وجود ندارد، سعی شده تا مجموعه‌ای از استانداردهای موجود بررسی شود و در نهایت، با توجه به استانداردهای مشترک موجود شاخص‌هایی به صورت سیاهه و آرسی انتخاب شده و بدین وسیله نیروی انسانی کتابخانه ملی مورد ارزیابی قرار گیرد. این منابع عبارت‌اند از: استانداردهای کتابخانه‌های تخصصی ایران (۱۳۸۱)، استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران (۱۳۸۱)، استانداردهای کتابخانه‌های مدارس (۱۳۸۷)، استانداردهای خدمات کتابخانه‌های زندان (۱۳۸۱) و استانداردهای ملی خدمات کتابخانه‌ای برای نابینایان (۱۳۷۹). در هر یک از منابع مذکور استاندارد کتابخانه‌ها از جنبه‌های گوناگون مورد بررسی قرار گرفته و معرفی شده است، که این استانداردها به صورت خلاصه برای انواع کتابخانه‌ها در جداول ۱ و ۲ آمده است.

در زمینه ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه‌های مختلف پژوهش‌های زیادی در ایران و خارج از کشور انجام شده است، اما نیروی انسانی کتابخانه‌های ملی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. عطایی (۱۳۷۸)، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران براساس پیش استاندارد کتابخانه‌های دانشگاهی ایران» به این نتیجه رسیده است که کتابخانه‌های دانشگاهی وابسته به وزارت فرهنگ و آموزش عالی ۲۹/۰۷ درصد و کتابخانه‌های دانشگاهی وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی ۶۱/۵۴ درصد پیش‌نویس استاندارد را به طور میانگین رعایت کرده‌اند. سرائیان (۱۳۸۴)، در پژوهش دیگری با عنوان «ارزیابی و مقایسه کتابخانه‌های صنعت برق استان تهران با استانداردهای کتابخانه‌های تخصصی ایران» به این نتایج دست یافته که کتابخانه‌های مورد نظر از لحاظ میزان رعایت استانداردهای کتابخانه‌های تخصصی در زمینه رعایت

شاخص‌های اهداف و وظایف، سازمان و مدیریت مجموعه در وضعیت مطلوبی به سر می‌برند و از لحاظ بودجه وضعیت مناسبی ندارند.

رادمهر و حیاتی (۱۳۸۶)، در پژوهشی مشابه با عنوان «بررسی وضعیت نیروی انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقیقاتی کشور» 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 را مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج پژوهش آنها نشان می‌دهد که نیروی انسانی کتابخانه‌های مذکور از نظر مدرک تحصیلی در وضعیت مطلوبی قرار دارند (۴۲/۹ درصد دکتری و ۳۸/۵ درصد کارشناس ارشد). ۴۷ درصد از مدیران کتابخانه‌ها تحصیلات کتابداری و اطلاع‌رسانی دارند. اما ۵۲/۸ درصد کارکنان کتابخانه‌ها دیپلم و زیردیپلم هستند. همچنین، وضعیت مدیران و کارکنان کتابخانه‌ها از نظر استفاده از امکانات و تجهیزات رایانه‌ای و شبکه‌ای مناسب و مطلوب است.

طاهری (۱۳۸۶)، در پژوهشی دیگر با عنوان «بررسی وضعیت کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و مقایسه با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران» به این نتیجه رسیده است که کتابخانه‌ها از نظر آیین‌نامه اجرایی ۸۲ درصد، در خصوص داشتن کمیته مشورتی ۵۵ درصد، و از نظر نیروی انسانی متخصص و کمک‌متخصص ۲۸/۶۸ درصد استاندارد را رعایت کرده‌اند. مزینانی (۱۳۷۷)، نیز در «بررسی نیازهای مهارتی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و مراکز اطلاع‌رسانی ایران» نیازهای مهارتی کتابداران و مدیران دارای مدارک تحصیلی گوناگون در مقاطع مختلف را بر اساس ۲۸ اولویت مورد پیمایش قرار داده است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد از نظر کل جامعه کتابداران، نیازهای مهارتی اولویت‌های اول تا پنجم عبارت‌اند از: فناوری اطلاعات، نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای، آشنایی با مراجع تخصصی، آشنایی با بانک‌های اطلاعاتی، و مبانی رایانه.

نزوتا<sup>۴</sup> (۱۹۸۹)، در یک بررسی با عنوان «ارزشیابی مجموعه، نیروی انسانی، خدمات کتابخانه‌های دانشکده‌های تعلیم و تربیت نیجریه» ۲۰ کتابخانه را مورد بررسی قرار داده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بیشترین نیروی انسانی مربوط به کتابخانه اووری و کتابخانه‌های آزاره، اوارا و بوده، و کاستیلا کمترین نیروی انسانی را دارد یا به عبارتی فاقد نیروی انسانی بوده‌اند. همچنین، تعداد کل نیروی متخصص در جامعه آماری ۳۹ نفر بوده که بیشتر آنها دارای تحصیلات کارشناسی هستند. یافته‌های پژوهش بیانگر ضعف دست‌اندرکاران استخدام است.

4. Nzotta  
5. Ogundipe

اجاندیپی<sup>۵</sup> (۱۹۸۲)، در پژوهشی با عنوان «استاندارد نیروی انسانی برای کتابخانه‌های

دانشگاهی نیجریه» به این نتیجه رسید که ۷۰ درصد کتابخانه‌های دانشگاهی نیجریه زیر سطح استاندارد کتابخانه‌های دانشگاهی آفریقا قرار دارند. همچنین، تعداد کتابداران متخصص با تعداد دانشجویان مشغول به تحصیل در مراکز آموزشی و مجموعه کتابخانه‌های دانشگاهی همخوانی ندارند.

پژوهش حاضر درصدد است تا به این پرسش‌ها پاسخ دهد:

۱. وضعیت موجود از نظر تعداد نیروی انسانی و نوع استخدام ایشان چگونه است؟
۲. وضعیت موجود از نظر سطح تحصیلات کارکنان و رشته تحصیلی و ارتباط آن با وظایف محوله چگونه است؟
۳. چه تعداد از کارکنان موجود به دانش‌های مورد نیاز کتابداران امروزی مسلط هستند؟
۴. نسبت نیروی انسانی متخصص به کل کارکنان چگونه است؟
۵. تعداد کارکنان موجود با سطح و رشته تحصیلی فعلی چه میزان با استانداردهای مرسوم مطابقت دارد؟
۶. آیا عوامل دیگری، به جز استانداردهای موجود، بر میزان بهره‌وری کارکنان مؤثر است؟ در نهایت، می‌توان گفت با توجه به فضا و امکانات سازمان اسناد و کتابخانه ملی و رشد روزافزون اطلاعات، به نظر می‌رسد که در آینده نزدیک این سازمان فرصت بهتری برای جذب نیروی انسانی متخصص داشته باشد.

میانگین کل (درصد)	مدارس (درصد)	تخصصی (درصد)	دانشگاهی (درصد)	نوع کتابخانه استاندارد
۲۳/۲۳	۲۵	۲۰ تا ۳۰	۲۰	نسبت کتابدار متخصص به کل کارمندان
۳۷	۳۳	۴۰ تا ۵۰	۳۳	نسبت کتابدار متخصص به مجموع کتابداران کمک متخصص
۶۱/۶۶	۷۵	۵۰	۶۰	نسبت کتابدار متخصص و کمک متخصص به کل کارمندان

## جدول ۱

خلاصه استانداردهای کمی موجود برای نیروی انسانی انواع کتابخانه

## جدول ۲

خلاصه استانداردهای کمی موجود  
برای نیروی انسانی بر اساس تعداد  
کاربر و تعداد منابع در انواع کتابخانه

نوع کتابخانه		دانشگاهی		تخصصی		مدارس		میانگین کل	
استاندارد		کتاب متخصص	متخصص	کتاب متخصص	متخصص	کتاب متخصص	متخصص	کتاب متخصص	متخصص
به ازای هر ۱۷۰ نفر کاربر بالفعل در کتابخانه‌های تخصصی و هر ۲۵۰ نفر استاد و دانشجو در کتابخانه‌های دانشگاهی و به ازای هر ۲۰۰۰ دانش‌آموز و معلم		۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
به ازای هر ۲۵۰۰۰ مدرک موجود در مجموعه		۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱
به ازای هر ۲۵۰۰ مدرک افزایش سالانه در مجموعه		۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱

## روش پژوهش

روش پژوهش، پیمایشی ارزشیابی و کتابخانه‌ای است. چراکه در این نوع پیمایش، گردآوری نظام‌مند داده‌های مربوط به فعالیت‌ها و عملکرد کارکنان براساس معیارها مد نظر است. جامعه مورد مطالعه، نیروی انسانی شاغل در معاونت کتابخانه ملی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران اعم از رسمی، پیمانی، و قراردادی است که شامل ۵۴ نفر در اداره کل فراهم‌آوری و صحافی، ۱۰۳ نفر در اداره کل پردازش و سازماندهی، ۹۷ نفر در اداره کل اطلاع‌رسانی، و ۱۹ نفر در اداره کل کتاب‌های خطی و نادر می‌باشد. شیوه گردآوری اطلاعات پرسشنامه، مصاحبه غیررسمی، مشاهده، فیش، جدول، وجست‌وجو در بانک‌های اطلاعاتی و شبکه‌های کامپیوتری و ماهواره‌ای و سایت سازمان اسناد و کتابخانه ملی بوده است.

تعداد کل پست‌های سازمانی معاونت کتابخانه ملی ۴۰۵ پست است، ولی از آنجا که بسیاری از این پست‌ها خالی است، تعداد کل کارکنان این معاونت حدود ۲۷۳ نفر (اعم از رسمی، پیمانی، و قراردادی) اعلام شد که با اعلام مرخصی طولانی مدت ۳۲ نفر از ایشان، حدود ۲۴۱ پرسشنامه توزیع گردید. از این تعداد ۱۷۳ پرسشنامه عودت داده شد که تقریباً ۷۱/۷۸ درصد به پرسشنامه‌ها پاسخ داده بودند.

این پرسشنامه متشکل از ۵ قسمت است: مشخصات فردی و استخدامی، تحصیلات و آموزش، حقوق و امکانات رفاهی، تجهیزات و فضا. اطلاعات توسط نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. و ویرایش ۱۱، واز طریق تهیه جدول و نمودار مورد بررسی قرار گرفته است. با

استفاده از داده‌های به دست آمده از نظرات کارکنان معاونت کتابخانه ملی ایران، از لحاظ مشخصات فردی، تحصیلات، مشخصات استخدامی، حقوق و امکانات رفاهی، تجهیزات و فضا و تبدیل داده‌های کیفی به کمی و ایجاد جداول و نمودارها، تجزیه و تحلیل جهت نتیجه‌گیری نهایی انجام شد.

## یافته‌های پژوهش

پرسش اول پژوهش به بررسی وضعیت موجود، از نظر تعداد نیروی انسانی و نوع استخدام کارکنان کتابخانه ملی پرداخته است. از بررسی داده‌های مندرج در جدول‌ها و نمودارهای این قسمت نتایج زیر حاصل می‌شود:

۷۸/۶۱ درصد کارکنان کتابخانه ملی را بانوان تشکیل می‌دهند و تنها ۱۸/۵ درصد کارکنان از آقایان تشکیل شده است و حدود ۳ درصد به این سؤال پاسخ نداده‌اند. ۳۸/۷۳ درصد از کارکنان کتابخانه ملی بین ۳۰ تا ۳۹ سال و ۲۴/۸۵ درصد بین ۴۰ تا ۴۹ سال سن دارند.

همان‌طور که مطرح شد علاوه بر استانداردهای رایج، عوامل دیگری نیز بر عملکرد کارکنان سازمان‌ها مؤثر است، از جمله شرایط و وضع استخدامی، امور رفاهی، تفریحی، تجهیزات، و فضای کاری مناسب.

بررسی وضعیت استخدام کارکنان کتابخانه ملی نشان می‌دهد، بین نوع استخدام کارکنان (رسمی، پیمانی، و قراردادی) و میزان رضایت ایشان از استخدام خود رابطه معنی‌داری وجود دارد. به‌طور مثال تنها ۱۰/۴۶ درصد کارکنان رسمی از وضع استخدامی خود ناراضی هستند، در حالی که این نسبت در بین کارکنان قراردادی ۴۸/۵۵ درصد است. در مجموع، ۲۴/۸۵ درصد از کل کارکنان از نوع استخدام خود ناراضی بودند.

همچنین، ۲۸/۲۸ درصد کارکنان رسمی و پیمانی در پست سازمانی خود قرار ندارند، که از این تعداد ۳۵/۷۱ درصد از این شرایط ناراضی هستند.

میانگین سابقه کار کارمندان کتابخانه ملی حدود ۱۱ سال است که این امر نشان‌دهنده جوان بودن و در عین حال کم‌تجربه بودن اکثر کارکنان است.

پرسش دوم پژوهش، سطح تحصیلات کارکنان و رشته تحصیلی کارکنان و ارتباط آن با وظایف محوله را مورد بررسی قرار داده و پرسش سوم به بررسی اینکه چه تعداد از کارکنان موجود به دانش‌های روز کتابداران مسلط هستند پرداخته است. نتایج حاصل از بررسی جداول و نمودارها به این شرح است:

از نظر تحصیلات، ۱۰/۴ درصد دیپلم، ۵/۷۸ درصد کاردانی، ۵۸/۳۸ درصد کارشناسی،

۲۳/۱۲ درصد کارشناسی ارشد، و ۲/۳۱ درصد تحصیلات دکتری دارند. باتوجه به اینکه بیشتر کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی هستند، می توان گفت که کارکنان این سازمان از نظر تحصیلات در حد مطلوبی هستند.

از طرفی، ۶۹/۶۰ درصد آنها رشته تحصیلی خود را با فعالیتی که در کتابخانه انجام می دهند «کاملاً» مرتبط می دانند و حدود ۵/۲ درصد نیز «تا حدودی» این دو عامل را مرتبط می دانند. یکی از شاخص هایی که باید رعایت شود، آموزش ضمن خدمت برای کارکنان متخصص و غیرمتخصص است. نتایج نشان می دهد که ۷۵/۷۲ درصد از کارکنان، این دوره ها را گذرانده اند؛ که از نظر رعایت شاخص ها در حد مطلوبی است. یکی از دوره هایی که باعث افزایش سواد اطلاعاتی کارکنان می شود، آی سی ال است. نتایج حاصل نشان داده است که کارکنان کتابخانه ملی از این نظر در حد بسیار عالی قرار دارند.

شاخص دیگری که به افزایش تخصص کتابداران در بازایی اطلاعات کمک می کند آموختن زبان دوم است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که در کتابخانه ملی ۴۷/۹۷ درصد، تاکنون، در دوره های آموزش زبان انگلیسی و ۱۵/۰۳ درصد در دوره های آموزش سایر زبان ها شرکت نموده اند که قابل تأمل است. اما به نظر می رسد با توجه به رسالت کتابخانه ملی این مقدار تخصص کافی نخواهد بود.

پرسش های شماره ۴ و ۵، به ترتیب، به دنبال بررسی نسبت نیروی انسانی متخصص به کل کارکنان و میزان انطباق تعداد کارکنان موجود با سطح و رشته تحصیلی فعلی با استانداردهای موجود می باشند. جداول ۳ تا ۶ که نتایج حاصل را با شاخص های حاصل از میانگین استانداردهای موجود، با استفاده از نرم افزار اس. پی. اس. اس. مورد بررسی و تحلیل قرار داده است، به این سؤال ها پاسخ داده اند.

جدول ۳، درباره فرضیه اول است مبنی بر اینکه بین رشته تحصیلی و پست های کتابداران شاغل در معاونت کتابخانه ملی رابطه وجود دارد.

میزان ارتباط سطح تخصص	بی ارتباط	تأحدودی مرتبط	کاملاً مرتبط	جمع
متخصص	۱۶	۲	۰	۱۸
کمک متخصص	۳۲	۳	۷۶	۱۱۱
غیرمتخصص	۱۰	۵	۲۹	۴۴
جمع نفر مهارت	۵۸	۱۰	۱۰۵	۱۷۳
		$a = 0.05$	$d.f = 1$	$X^2 = 35.55$

### جدول ۳

جدول توافقی توزیع فراوانی  
ارتباط مدرک تحصیلی و تخصص  
کارکنان مورد مطالعه



جدول ۳ بیانگر آن است که بین رشته تحصیلی و نوع مدرک تحصیلی کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که می توان گفت کارکنان غیر متخصص به طور معنی داری دارای مدرک تحصیلی غیر مرتبط، و کارکنان متخصص و کمک متخصص به طور معنی داری دارای مدرک تحصیلی مرتبط هستند.

جدول ۴ در خصوص فرضیه دوم است، مبنی بر اینکه بین گذراندن دوره های مهارتی (زبان و آی سی ال) کتابداری و رشته تحصیلی رابطه وجود دارد.

جمع دوره ها	کارکنانی که دوره های مهارتی را نگذرانده اند	کارکنانی که دوره های مهارتی را گذرانده اند	کارکنان / سطح
۳۰۸	۲۸	۲۸۰	متخصص
۶۸۰	۶۱	۶۱۹	کمک متخصص
۱۱۱	۶۲	۴۹	غیرمتخصص
۱۰۹۹	۱۵۱	۹۴۸	جمع نفر مهارت
$X^2 = ۱۸۷۶۲$	d.f = ۲	a = ۰/۰۵	

#### جدول ۴

جدول توافقی توزیع فراوانی ارتباط بین رشته تحصیلی و پست کتابداران شاغل (بر اساس نفر دوره)

جدول ۴ بیانگر آن است که بین رده تخصصی کارکنان و تعداد دوره های مهارتی اطلاعاتی گذرانده شده، رابطه معنی داری وجود دارد؛ به طوری که کارکنان متخصص و کمک متخصص به طور معنی داری بیشتر از افراد غیر متخصص دوره های مهارتی را گذرانده اند. جدول ۵ در خصوص فرضیه سوم است، مبنی بر اینکه بین میانگین استانداردهای موجود (شاخص) و میانگین نیروی انسانی کتابخانه ملی رابطه وجود دارد.

وضع موجود	میانگین استاندارد	متغیرها / سطح تخصص
۴۸	۶۲	متخصص
۲۲۳	۶۲	کمک متخصص
$X^2 = ۴۱۲/۲$	d.f = ۱	a = ۰/۵۰

#### جدول ۵

میانگین استانداردهای موجود (شاخص) و میانگین نیروی انسانی کتابخانه ملی

براساس نتایج جدول ۵، می‌توان گفت بین تعداد کارکنان و شاخص (میانگین استانداردهای موجود) موجود در جدول فوق تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی، تعداد کارکنان متخصص، به‌طور معنی‌داری کم و تعداد کارکنان کمک‌متخصص، به‌طور معنی‌داری بیشتر از شاخص (میانگین استانداردهای موجود) هستند.

جدول ۶، در خصوص فرضیه چهارم است مبنی بر اینکه بین میانگین استانداردهای موجود (شاخص) در خصوص کاربران به ازای کتابدار متخصص و کمک متخصص و میانگین نیروی انسانی کتابخانه ملی رابطه وجود دارد.

وضع موجود	میانگین استاندارد	متغیرها سطح تخصص
۴۸	۱۳۰	متخصص
۲۲۳	۱۳۰	کمک متخصص
$\chi^2 = 117.2$	d.f = 1	a = 0.05

## جدول ۶

میانگین استانداردهای موجود (شاخص) در خصوص کاربران به ازای کتابدار متخصص و کمک متخصص و میانگین نیروی انسانی کتابخانه ملی

از نتایج جدول ۶ چنین برمی‌آید که بین تعداد کارکنان، براساس شاخص (میانگین استانداردهای موجود) موجود در جدول فوق، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی، تعداد کارکنان متخصص، به‌طور معنی‌داری کمتر از شاخص (میانگین استانداردهای موجود) و تعداد کارکنان کمک‌متخصص، به‌طور معنی‌داری بیشتر از شاخص (میانگین استانداردهای موجود) هستند.

پرسش شماره ۶ پژوهش به این موضوع می‌پردازد که آیا عوامل دیگری، به‌جز استانداردهای موجود، بر میزان بهره‌وری کارکنان مؤثر است؟

میزان درآمد و نسبت آن با کار انجام شده از عواملی است که می‌تواند بر عملکرد و افزایش و یا کاهش بهره‌وری تأثیر بگذارد. در کتابخانه ملی، ۲۹/۵۰ درصد، این عامل را متناسب نمی‌دانند؛ تنها ۱/۱۶ درصد به میزان «خیلی زیاد» و ۶/۳۶ درصد به میزان «زیاد» از این وضعیت رضایت دارند. در مقابل، ۵۲/۰۲ درصد این تناسب را متوسط و بقیه از این نسبت ناراضی هستند.

همچنین، ۱۲/۱۴ درصد امکانات رفاهی را مناسب می‌دانند و تعداد ۵۲/۶۰ درصد امکانات رفاهی را مناسب نمی‌دانند. ۸۷/۴۴ درصد نیز حداقل از یکی از امکانات رفاهی ارائه شده استفاده کرده‌اند.

از نظر تجهیزات ضروری، ۹۴/۴۸ درصد برای کار به رایانه نیاز دارند، ۴۹/۰۸ درصد چاپگر، ۲۳/۹۳ درصد اسکنر، ۳/۶۸ درصد پلاتر، و ۳/۰۶ درصد به ابزارهای دیداری و شنیداری نیازمند هستند.

در خصوص کفایت ابزارها، تنها ۴۷/۴۰ درصد تعداد موجود را کافی دانسته‌اند و ۴۳/۳۳ درصد از نرم‌افزار موجود در سازمان ابراز رضایت کامل نموده‌اند. در مجموع، ۷۱/۶۸ درصد معتقدند که نقص تجهیزات در میزان کارایی و عملکردشان مؤثر بوده است.

همچنین، در خصوص فضا، ۷۹/۷۷ درصد فضای در اختیارشان را کافی می‌دانند، ۳۴/۱ درصد از نور محیط کارشان رضایت دارند، و فقط ۲۵/۴۳ درصد از تهویه محل کار خود ابراز رضایت نموده‌اند.

در مجموع، ۷۲/۲۵ درصد کارکنان فقدان فضا، نور، و یا تهویه مناسب را در میزان کارایی و عملکرد خود مؤثر دانسته‌اند.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با نگاه مختصری به آمارهای مندرج در سایت کتابخانه ملی متوجه می‌شویم که این کتابخانه دارای حداقل ۳,۲۴۰,۰۰۰

منبع اطلاعاتی است که براساس استانداردها برای هر ۲۵,۰۰۰ رکورد کتابخانه‌های موجود در مجموعه، به یک نفر متخصص و یک نفر کمک‌متخصص نیاز است. با توجه به نیروی انسانی موجود ذکر شده در جداول، این استاندارد، در خصوص کارکنان متخصص رعایت نشده، ولی در مورد کارکنان کمک‌متخصص رعایت شده است و حتی بیش از استاندارد کمک‌متخصص دارد. از آنجاکه براساس میانگین استانداردهای موجود (شاخص) نسبت کتابداران متخصص (دارای حداقل کارشناسی ارشد کتابداری) به کل کارمندان حدود ۲۰ درصد است و در کتابخانه ملی تنها ۲۹ نفر (۱۶۷۶ درصد) از کارشناسان ارشد و دکتری، تحصیلات خود را مرتبط دانسته‌اند؛ می‌توان نتیجه گرفت که کتابخانه ملی از نظر کارکنان متخصص، حداقل این میانگین را رعایت نکرده است.

همچنین، نسبت کسانی که دارای دانشنامه کارشناسی ارشد و بالاتر هستند، نسبت به سایر کارکنان، باید ۳۳ درصد باشد؛ که در کتابخانه ملی این نسبت، به دلیل کمبود کتابدار متخصص ۲۵/۴۳ درصد است و نشان‌دهنده عدم تطابق نیروی انسانی متخصص به غیرمتخصص است. از سوی دیگر، میانگین مجموع کارکنان دارای رشته تحصیلی مرتبط، به عبارتی متخصص و کمک‌متخصص (کارشناسی و کاردانی کتابداری) هستند باید حداقل ۶۰ درصد کارکنان را پوشش دهد؛ در مورد این استاندارد، کتابخانه ملی در مجموع دارای ۶۰/۶۹ درصد کارمند

متخصص و کمک‌متخصص است که می‌تواند نسبت خوبی باشد و لذا کتابخانه ملی توانسته است در این خصوص حداقل لازم را رعایت نماید.

از دیگر نتایج حاصل از این پژوهش این است که بین رشته تحصیلی و نوع مدرک تحصیلی کارکنان رابطه وجود دارد. به طوری که می‌توان گفت کارکنان غیرمتخصص به طور معنی داری رشته تحصیلی غیر مرتبط، و کارکنان متخصص و کمک‌متخصص به طور معنی داری دارای مدرک تحصیلی مرتبط هستند.

یکی از شاخص‌هایی که باعث بهره‌وری بیشتر و بالا رفتن کارایی کارکنان سازمان‌ها می‌شود آموزش ضمن خدمت برای کارکنان متخصص و غیرمتخصص است. نتایج نشان می‌دهد که ۷۵/۷۲ درصد کارکنان کتابخانه ملی این دوره‌ها را گذرانده‌اند که از نظر رعایت شاخص‌ها در حد مطلوبی است.

در نهایت، این پژوهش برای بهتر شدن شرایط کتابخانه ملی پیشنهادهای دارد از جمله اینکه:  
۱. تعداد کارکنان متخصص و کمک‌متخصص را از طریق استخدام و یا تشویق کارکنان فعلی به ادامه تحصیل افزایش دهد.

۲. نسبت به تشکیل دوره‌های متناسب با نیاز کارکنان کمک‌متخصص و غیرمتخصص اقدام نموده به نحوی که ایشان را تا حد مطلوب برساند.

۳. سواد اطلاعاتی ضرورت نیاز کتابدار متخصص است و از ملزومات آن هم دانستن حداقل یک زبان غیر از زبان رسمی کشور است. لازم است کتابخانه ملی نسبت به تشویق و ترغیب کارکنان متخصص برای افزایش توانایی درک مطلب و ترجمه زبان‌های بین‌المللی (انگلیسی، فرانسه، آلمانی، اسپانیولی، و روسی) اقدام نماید.

۴. بهتر شدن شرایط استخدامی، به خصوص در مورد کارکنان قراردادی، می‌تواند به امنیت شغلی کتابداران کمک نماید.

۵. تأمین نیازهای تجهیزاتی و اداری به جهت توسعه اداری ضروری به نظر می‌رسد.  
۶. رفع مشکلات نرم‌افزار رسا که عموم کارکنان با آن سروکار دارند موجب رضایتمندی بیشتر خواهد شد.

۷. اصلاح هندسی بخش‌هایی از ساختمان به جهت تأمین نور، هوا و تهویه مناسب در قسمت‌هایی از ساختمان، به دلیل تأثیر منفی آن بر عملکرد کارکنان، ضروری است؛ به خصوص در طبقات زیر همکف.

## منابع

اسدی، اصغر (۱۳۷۹). *ساختار سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی*. تهران: مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.

- تعاونی، شیرین (۱۳۸۱). *استانداردهای خدمات کتابخانه‌های زندان*. تهران: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- \_\_\_\_\_. (۱۳۸۱). *استانداردهای کتابخانه‌های تخصصی ایران*. تهران: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- \_\_\_\_\_. (۱۳۸۱). *استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران*. تهران: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- \_\_\_\_\_. (۱۳۸۷). *استانداردهای کتابخانه‌های مدارس*. تهران: مؤسسه نشر شهر.
- \_\_\_\_\_. (۱۳۷۹). *استانداردهای ملی خدمات کتابخانه‌ای برای نابینایان*. تهران: هیأت امنای کتابخانه عمومی کشور، دبیرخانه.
- جلالی، پریسا (۱۳۸۸). «بررسی وضعیت کتابخانه‌ها و مشکلات پیش رو استاندارد؛ حلقه مفقوده کتابخانه‌های عمومی». *کیهان*، ۸ مهر.
- رادمهر، علی؛ حیاتی، زهیر (۱۳۸۶). «بررسی وضعیت نیروی انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی و تحقیقاتی کشور». *فصلنامه کتاب*، ۱۸ (۲).
- سراثیان، آزاده (۱۳۸۴). «ارزیابی و مقایسه کتابخانه‌های صنعت برق استان تهران با استانداردهای کتابخانه‌های تخصصی ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال.
- طاهری، شعبان (۱۳۸۶). «بررسی وضعیت کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران و مقایسه با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال.
- عطایی، الهام (۱۳۷۸). «ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران بر اساس پیش‌نویس استاندارد کتابخانه‌های دانشگاهی ایران». پایان‌نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران.
- مزیانی، علی (۱۳۷۷). «بررسی نیازهای مهارتی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی و مراکز اطلاع‌رسانی». *فصلنامه کتاب*، ۹ (۱).
- موکهرجی، اجیت کومار (۱۳۸۲). *تاریخ و فلسفه کتابداری*. ترجمه اسدالله آزاد. تهران: نشر کتابدار.

Nzotta, Brigsc (1989). "An evaluative study of college of education libraries". *Nigeria Herald of*

*Library Science*, 28(40): 305-318.

Ogundipe (1982). "Personal standards for university libraries". *Library Scientist*, 9: 20-29.