

ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاه رازی

غلام حیدری^۱

چکیده

هدف این نوشته ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاه رازی است، به همین منظور ابتدا تعریفی از کتابخانه‌های دانشگاهی و اهداف آنها ارائه و سپس به معرفی اجمالی دانشگاه رازی پرداخته می‌شود. آمار و ارقام مربوط به اعضای هیأت علمی، دانشجویان، و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه رازی و مجموعه مواردی است که برای مقایسه با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی، مورد نیاز بوده است. استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران معیار ارزیابی بوده و نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاه رازی با توجه به این استانداردها ارزیابی گردیده است. این مقاله به اهمیت نیروی انسانی و ضرورت وجود نیروی متخصص برای پیشبرد اهداف کتابخانه‌های دانشگاهی اشاره می‌کند و در آخر به نقد برنامه پنج ساله دانشگاه رازی در زمینه پژوهش و کتابخانه می‌پردازد.

کلیدواژه‌ها

کتابخانه‌های دانشگاهی، دانشگاه رازی، استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی، ارزیابی نیروی انسانی

مقدمه

دانشگاهی به عنوان بخش لاینفک نظام آموزشی و پژوهشی دانشگاه باید همواره در خدمت این نظام بوده و اهداف و وظایف آنها باید برگرفته از نظام آموزشی و پژوهشی سازمان مادر باشد. رسالت دانشگاه تحقیق و پژوهش است

آموزش عالی با داشتن دو وظیفه آموزش و پژوهش، زیرساخت اساسی و مناسبی جهت پرورش نیروی انسانی متخصص، و رشد دانش و توسعه خدمات علمی تخصصی در جامعه محسوب می‌شود و کتابخانه‌های

و کتابخانه ابزار تحقیق و پژوهش. دانشگاه‌ها بدون داشتن کتابخانه‌ای قوی و غنی نمی‌توانند به رسالت خود دست یابند و وجود کتابخانه برای ادامه حیات دانشگاه ضروری است. از سوی دیگر شهرت هر دانشگاهی به کتابخانه‌اش بستگی دارد و در تمامی اجتماعات دانشگاه‌ها را با کتابخانه‌هایشان می‌شناسند (۸: ۸۷).

با توجه به رشد آموزش عالی در ایران و افزایش تعداد پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها، تنوع رشته‌های تحصیلی و ارتقای درجات تحصیلات عالی، نیازها و تغییرات زیادی در دانشگاه‌ها به وجود آمده است که خود نیازمند تجهیز کتابخانه‌ها برای پاسخگویی به نیازهای اطلاعاتی این خیل عظیم دانشجو و استادان است.

کتابخانه دانشگاهی کارآمد چه از لحاظ نیروی انسانی و چه از جنبه ارائه خدمات و مجموعه و کاربرد فناوری‌های جدید، اهم پشتیبانی در جهت ارائه برنامه‌های آموزش عالی و تحقیقات و فناوری است. به عبارتی می‌توان گفت برنامه‌های آموزش عالی دانشگاه‌ها همگام با رشد کتابخانه‌های دانشگاهی به رشد و بالندگی می‌رسند.

میزان رشد کتابخانه‌های دانشگاهی در هر کشور بسته به امکانات و شرایط خاص آن کشور متفاوت است، اما در کل می‌توان از استانداردهای معتبر جهانی برای ارزیابی جنبه‌های متفاوت این کتابخانه‌ها از جمله نیروی انسانی استفاده کرد.

کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان بخش مهمی از نظام آموزش عالی، مراکز

گردآوری و انتقال اطلاعات علمی و فنی و کانون پاسخگویی به نیاز محققان، ناگزیر به سرمایه‌گذاری در اشاعه خدمات، تهیه منابع روزآمد و جذب نیروی انسانی کارآمد هستند (۴: ۱۸-۳۶).

دانشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی (۱۳۷۹) کتابخانه‌های دانشگاهی را این‌گونه توصیف می‌کند: "یک کتابخانه یا تعدادی کتابخانه که به وسیله یک دانشگاه برای استفاده دانشجویان و استادان همان دانشگاه تأسیس می‌شود و مدیریت و نگهداری آن نیز با دانشگاه است، جزو کتابخانه‌های آکادمیک محسوب می‌شوند" (۶: ذیل "کتابخانه‌های دانشگاهی").

دانشگاه رازی

دانشگاه رازی در بهمن ۱۳۵۱ در شهر کرمانشاه، یکی از شهرهای تاریخی غرب کشور، با نام "دانشکده علوم" شروع به فعالیت کرد. این مرکز در سال ۱۳۵۳ به دانشگاه رازی تغییر نام یافت. در شروع سال تحصیلی ۱۳۵۱-۱۳۵۲ دانشکده علوم با پذیرش ۲۰۰ دانشجو در چهار رشته فیزیک، شیمی، زیست‌شناسی، و ریاضی موجودیت خود را آغاز کرد. اکنون پس از گذشت ۳۰ سال بالغ بر ۸۴۵۰ دانشجو در پنج دانشکده و دو آموزشکده این دانشگاه مشغول به تحصیل‌اند. فضای آموزشی و کمک آموزشی مورد بهره‌برداری بالغ بر ۶۱۰ هکتار است، که در پردیس طاقبستان، حوزه دانشکده کشاورزی (باغ میوه سابق)، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، سازمان مرکزی دانشگاه،

۱۳۶۷	دانشکده ادبیات
۱۳۷۱	دانشکده فنی و مهندسی
۱۳۷۱	آموزشکده دامپزشکی
۱۳۷۴	دانشکده تربیت بدنی

آموزشکده دامپزشکی و مجتمع قصر شیرین مستقر می‌باشند (۵).

در حال حاضر دانشکده‌های تربیت بدنی، علوم، فنی و مهندسی، و سازمان مرکزی در پردیس طاقبستان مستقر هستند. دانشکده کشاورزی، موزه تاریخ طبیعی، و آموزشکده دامپزشکی در زمینی به مساحت ۵۰۰ هکتار واقع شده‌اند. دانشکده ادبیات و علوم انسانی علاوه بر گروه‌های آموزشی مربوط، کتابخانه مرکزی را هم در خود جای داده است.

تاریخ تأسیس هر یک از دانشکده‌های دانشگاه رازی به قرار زیر است:

۱۳۵۱	دانشکده علوم
۱۳۶۲	دانشکده کشاورزی

کتابخانه‌های دانشگاه رازی
کتابخانه استاد شهید مطهری به عنوان کتابخانه مرکزی دانشگاه، در ساختمانی ۳ طبقه با زیربنایی در حدود ۱۳۰۰ مترمربع واقع شده و با دارا بودن مجموعاً حدود ۵۰,۰۰۰ جلد کتاب و اشتراک ۱۴۰ عنوان مجله و وظیفه اصلی پاسخگویی به دانش‌پژوهان را بر عهده دارد. دیگر کتابخانه‌های دانشگاه رازی هر کدام در دانشکده‌های مربوط به خود واقع شده‌اند.

جدول ۱. آمار مربوط به اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه رازی

نام واحد	تعداد کل دانشجو	شبانہ	روزانه	اعضای هیئت علمی	جمع کل
دانشکده علوم	۲۷۱۱	۱۲۰۳	۱۵۰۸	۸۱	۲۷۹۲
دانشکده ادبیات	۳۲۰۷	۱۵۴۹	۱۶۵۸	۵۹	۳۲۶۶
دانشکده تربیت بدنی	۲۶۵	۴۵	۲۲۰	۱۱	۲۷۶
دانشکده فنی و مهندسی	۱۰۸۹	۸۸	۱۰۰۱	۵۲	۱۱۴۱
دانشکده کشاورزی	۸۸۲	۱۶۷	۷۱۵	۳۷	۹۱۹
آموزشکده دامپزشکی	۱۴۷	۲۸	۱۱۹	۷	۱۵۴
مجتمع قصر شیرین	۱۴۹	ندارد	۱۴۹	۳	۱۵۲
مجموع	۸۴۵۰	۳۰۸۰	۵۳۷۰	۲۵۰	۸۷۰۰

جدول ۲. نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاه رازی

نام واحد	کارشناس کتابدار	کارشناس غیر کتابدار	کاردان کتابدار	کاردان غیر کتابدار	دیپلم و زیر دیپلم
کتابخانه مرکزی	۵	۱	۲		۱۱
کتابخانه ادبیات		۲	۲		۱
کتابخانه کشاورزی	۲	۱			۱
کتابخانه فنی و مهندسی	۱	۱		۱	۱
کتابخانه علوم	۳		۱		
جمع کل	۱۱	۵	۵	۱	۱۴

استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران

با استفاده از استانداردهای کتابخانه‌ای می‌توان خدمات، مجموعه، نیروی انسانی و دیگر جنبه‌های کتابخانه را سنجش و ارزیابی کرد. کتابخانه‌های دانشگاهی یکی از مهم‌ترین پایگاه‌های اطلاع‌رسانی علمی و آموزشی و پژوهشی کشور محسوب می‌شوند و رعایت استانداردهای این کتابخانه‌ها راه مطمئنی برای کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف نیروی انسانی و ارتقای سطح کمی و کیفی خدمات کتابخانه‌ها و واحدهای اطلاع‌رسانی دانشگاهی برای کاربران است. استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران بر اساس اطلاعات و واقعیت‌های موجود در زمینه کتابداری و اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های دانشگاهی ایران و با استفاده از استانداردهای بین‌المللی و مطالعه در کم و کیف استانداردهای ملی در دیگر کشورهای

جهان تدوین شده است. در تدوین هر یک از استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی، ضمن حرکت در محدوده استانداردهای بین‌المللی و معتبر، آمار و اطلاعات مربوط به وضع موجود کتابخانه‌های دانشگاهی ایران نیز برای مقایسه و تصمیم‌گیری در اختیار کمیته استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی قرار گرفته است. در عین حال به جنبه‌های کاربردی استانداردها هم توجه و از تجربیات استانداردسازی در کشورهای جهان سوم نیز استفاده شده است. به علاوه از نتایج نظرسنجی از بیست کتابخانه دانشگاهی و مراکز آموزش کتابداری و اطلاع‌رسانی در ایران نیز در مورد پیش‌نویس اولیه استانداردها استفاده شده است و دیدگاه‌های صاحب‌نظران کتابخانه‌های دانشگاهی هم در این مورد به‌کار گرفته شده است (۳).

جدول ۳. میزان تحصیلات و رشته تخصصی رئیس کتابخانه

نام واحد	تخصص رئیس	کارشناس ارشد کتابدار	کارشناس ارشد غیر کتابدار
کتابخانه مرکزی	کارشناس ارشد کتابداری	۱	۱
کتابخانه ادبیات	کارشناس ارشد کتابداری	۱	
کتابخانه کشاورزی	لیسانس علوم اجتماعی	۱	
کتابخانه فنی و مهندسی	دکترای مکانیک		
کتابخانه علوم	دکترای بیوشیمی		

جدول ۴. تعداد منابع موجود در کتابخانه‌ها

نام واحد	فارسی	انگلیسی	عربی	مجموع
کتابخانه مرکزی	۳۰۰۰۰	۲۰۰۰۰		۵۰۰۰۰
کتابخانه ادبیات	۲۲۰۰۰	۱۷۰۰	۶۴۰۰	۳۰۱۰۰
کتابخانه کشاورزی	۸۰۰۰	۲۰۰۰		۱۰۰۰۰
کتابخانه فنی و مهندسی	۱۱۶۶۷	۶۱۴۳		۱۷۸۱۰
کتابخانه علوم	۴۰۰۰	۷۰۰۰		۱۱۰۰۰

اهمیت نیروی انسانی

نیروی انسانی بزرگ‌ترین سرمایه کتابخانه به‌شمار می‌رود. برای اثبات این ادعا نیازی به هیچ‌گونه تحقیق و تفحص نیست چرا که نیم‌نگاهی به تاریخ گذشته کتابخانه‌ها و سیر پیشرفت آنها، نشان می‌دهد که نیروی انسانی در کتابخانه‌ها بزرگ‌ترین و مهم‌ترین عامل پیشرفت آنها بوده است.

هر کتابخانه به‌منظور دستیابی به اهداف خود و ارائه خدمات با کیفیت و سودمند، نیازمند توسعه مستمر فرایندها و خدمات خود با بیشترین اتکا بر نیروی انسانی است، بدین معنی که کتابخانه‌ها برای رشد خود به کتابدارانی توانا، اندیشمند، خلاق، فعال،

متعهد، و مسئول نیاز دارند.

در دنیای متحول امروز که تحولات در فناوری‌های جدید بسیار سریع رخ می‌دهد، وجود متخصصانی که بتوانند با این فناوری‌ها همگام باشند، ضروری است. امروزه، علی‌رغم ظهور انفجارگونه فناوری‌های جدید اطلاع‌رسانی، باز هم نیروی انسانی اهمیت خود را حفظ کرده است (۷: ۵۱-۷۰).

در استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی تأکید شده که کارکنان کتابخانه باید از نظر تعداد و کیفیت شرایط لازم برای پاسخگویی به نیاز مراجعان، ارائه خدمات مناسب، هدایت برنامه‌ها، و سازماندهی مجموعه را دارا باشند، مسئولان و کارکنان باید دارای

مدرک تحصیلی از مؤسسات معتبر باشند، چرا که این افراد مسئول کلیه وظایف حرفه‌ای هستند و حتی باید در مجامع و گردهمایی‌های حرفه‌ای مرتبط، شرکت مؤثر داشته باشند.

ضرورت وجود نیروی متخصص

معروف است که می‌گویند ارزش یک کتاب از نمایه آن مشخص می‌شود، به همین ترتیب می‌توان گفت که ارزش یک کتابخانه بستگی به کتابدار آن دارد. سطح دانش یک کتابدار بر تمامی جنبه‌های کار کتابداری او تأثیر دارد و بهترین عاملی که قادر است خدمات با ارزش کتابداری را پیش‌بینی کند، خود کتابدار با دانش غنی از علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی است (۱۰: ۶۸-۷۶).

لزوم استفاده از نیروی متخصص، آگاه و دارای شخصیت و منش علمی جهت ارائه خدمات با توجه به پیشرفت سریع علم و

به منظور استفاده بهینه از فناوری‌های جدید ضروری به نظر می‌رسد.

آنچه به ارائه خدمات مناسب و کارآمد اهمیت می‌بخشد وجود نیروی کارآمد و متخصص است و بدون تردید یکی از راه‌های مفید ارزیابی بهبود روند کار و ارائه خدمات هر چه بهتر در کتابخانه‌ها، بالا بردن سطح علمی نیروهای این مراکز است، چرا که موفقیت کتابخانه‌ها در خدمت‌رسانی مناسب و روزآمد به توان نیروهای کتابخانه بستگی دارد و امروزه اکثر برنامه‌ریزان بر اهمیت نیروی متخصص جهت ارائه خدمات مطلوب‌تر تأکید دارند (۱: ۱۷-۲۲). با توجه به عملکردها و وظایف کتابخانه‌های دانشگاهی، کتابداران شاغل در این نوع کتابخانه‌ها باید تحصیلات عالی کتابداری داشته باشند. بدین معنا که در بخش‌های اصلی کتابخانه باید کتابداران با مدارک تحصیلی کارشناسی

جدول ۵. بخش‌های مختلف کتابخانه

نام واحد	کتابخانه مرکزی	کتابخانه ادبیات	کتابخانه کشاورزی	کتابخانه فنی و مهندسی	کتابخانه علوم
امانت	*	*	*	*	*
آماده‌سازی	*	*	*	*	*
مرجع	*				
اطلاع‌رسانی	*				*
فهرست‌نویسی	*				
نشریات	*				
مرجع و مجلات		*		*	*

* در هیچ کدام از کتابخانه‌ها بخشی مجزا با عنوان مجموعه‌سازی وجود ندارد.

ارشد و بالاتر مشغول به کار شوند تا بتوانند با مخاطبان خود یعنی استادان و دانشجویان ارتباط بهتری برقرار کنند (۹: ۱۸۸).

امروزه، ارزیابی کتابخانه‌ها بیش از هر چیز براساس توانایی کتابخانه در برقراری ارتباط میان اطلاعات و مراجعان سنجیده می‌شود که این برقراری و ایجاد ارتباط توسط کتابدار صورت می‌گیرد. در استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی نیز اولین بند به تعداد کتابداران و میزان تحصیلات آنها اختصاص یافته است. مسئله‌ای که درخصوص نیروی انسانی اهمیت دارد این است که مدیران و حتی معاونان این کتابخانه‌ها باید کتابدار باشند. در بند اول جزء سوم استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی توصیه شده که رئیس کتابخانه

علاوه بر تخصص کتابداری که از شرایط اولیه است، باید دارای تجربه کافی، علائق حرفه‌ای و توان مدیریتی باشد (۳).

برخی مدیریت را مترادف با تصمیم‌گیری می‌دانند بدین معنی که اگر بخواهیم تصمیم خردمندانه‌ای بگیریم باید از تمامی حقایق راجع به وضعیت و مشکلات مربوط به موضوعی که می‌خواهیم درباره آن تصمیم بگیریم، آگاهی داشته باشیم یعنی اطلاعات لازم برای تصمیم‌گیری فراهم باشد، چرا که تصمیم‌گیری صحیح به اطلاعات درست و روزآمد بستگی دارد و این خود بر وجود نیروی متخصص در کتابخانه صحنه می‌گذارد.

جدول ۶. تعداد نیروهای رسمی و غیر رسمی

نام واحد	رسمی	غیر رسمی
کتابخانه مرکزی	۱۳	۸
کتابخانه ادبیات	۳	۲
کتابخانه کشاورزی	۳	۰
کتابخانه فنی و مهندسی	۳	۲
کتابخانه علوم	۴	۱
مجموع	۲۶	۱۳

جدول ۷: افزایش سالیانه مجموعه کتب کتابخانه‌ها

نام واحد	افزایش سالیانه
کتابخانه مرکزی	۱۰۰۰
کتابخانه ادبیات	۸۰۰
کتابخانه کشاورزی	۵۰۰
کتابخانه فنی و مهندسی	۴۰۰
کتابخانه علوم	۴۰۰
مجموع	۳۱۰۰

از دلایل دیگری که ضرورت استفاده از کتابداران متخصص در مدیریت کتابخانه‌ها را روشن می‌کند تفاوت قابل ملاحظه‌ای است که در میزان علاقه، انگیزه، و اطلاعات تخصصی کارمندان کتابخانه‌هایی که مدیران متخصص دارند - نسبت به کتابخانه‌هایی که توسط مدیران غیرمتخصص اداره می‌شوند - وجود دارد. چرا که مدیر متخصص از راه‌های رسمی و غیررسمی اطلاعات تخصصی را در اختیار کارکنان قرار می‌دهد و انگیزه آنها را جهت همکاری و شرکت بیشتر و بهتر در روند خدمات کتابخانه تقویت می‌کند و این فرایند بر استفاده بیشتر مراجعه‌کنندگان از خدمات کتابخانه تأثیر خواهد داشت (۲): (۷۶-۸۴).

استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی بر این نکته تأکید کرده که کتابخانه دانشگاهی باید به‌طور سیستماتیک و مداوم و با توجه به خط‌مشی‌های معین توسعه یابد. بدیهی است که این امر مهم با مدیریت کتابداران متخصص و مشورت با اعضای هیئت علمی انجام می‌شود.

در کتابخانه‌ها بسیار مشاهده می‌شود که برای پیشبرد اهداف سازمان مادر کتابخانه یا حل مسئله‌ای خاص، از طرف کارکنان یا مدیران بخش‌های مختلف کتابخانه پیشنهاد‌های متفاوتی ارائه می‌شود و مدیر غیرمتخصص به علت عدم شناخت راه صحیح انجام و یا رسیدن به هدف، روش‌های پیشنهادی را مورد توجه قرار داده و از بین آنها انتخاب میانه‌ای می‌کند. میانه‌گیری معمولاً برای راضی نگاه داشتن مدیران

داخلی یا کارمندان و در حقیقت نرنجاندن آنها انجام می‌شود. برخی اوقات نیز به دلیل نداشتن دید و اطلاعات کافی درباره بهترین روش از روش میانه‌گیری پیروی می‌شود. در حالی که در اغلب موارد تخصصی حد میانه‌ای وجود ندارد و رئیس متخصص باید به‌طور قاطع قادر به تصمیم‌گیری باشد.

گاهی نیز مدیران غیرمتخصص با به تعویق انداختن تصمیم‌گیری به‌زعم خود از ایجاد اشکالات جلوگیری می‌کنند. عدم توانایی در تصمیم‌گیری ناشی از نداشتن قدرت تصمیم‌گیری و تجزیه و تحلیل مسائل در سطح مدیریت است.

با توجه به موارد ذکر شده در زمینه اهمیت به‌کارگیری نیروی متخصص، اکنون این پرسش مطرح می‌شود که با توجه به پیشرفت‌های اخیر در فناوری اطلاعات و نیاز شدید به داشتن تخصص در این امور، آیا می‌توان کتابخانه‌ها را به دست کسانی سپرد که حتی الفبای کتابداری و اطلاع‌رسانی را نیاموخته‌اند و علاقه‌ای هم به این حوزه و مباحث مربوط به آن ندارند؟

ارزیابی نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاه رازی و مقایسه آن با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران

استاندارد ۳ از کتاب استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران (۱۳۸۱) مربوط به نیروی انسانی است. در این استاندارد تأکید شده که برای آنکه کتابخانه‌های دانشگاهی بتوانند رسالت آموزشی و پژوهشی خود را به بهترین و مطلوب‌ترین شیوه پیش ببرند و

خدمات خود را متناسب با اهداف دانشگاه ارائه کنند، باید از کتابداران متخصص، ورزیده، و علاقه‌مند استفاده کنند.

به‌منظور رعایت استانداردهای فوق تعداد کتابداران و کارمندان هر کتابخانه دانشگاهی و نوع و میزان تحصیلات آنان باید با نیازهای خدماتی کتابخانه و برنامه‌ها و مجموعه آن متناسب و هماهنگ باشد و لازم است که برنامه‌ریزی و سازماندهی خدمات کتابخانه مستقیماً زیر نظر این افراد انجام شود.

تعداد کل کارکنان هر کتابخانه دانشگاهی براساس تعداد کتابداران متخصص (کارشناسی ارشد کتابداری و بالاتر) آن محاسبه می‌شود. متوسط نسبت کتابداران متخصص به کل کارمندان ۲۰ درصد است یعنی از هر ۵ نفر کارمند باید یک نفر درجه کارشناسی ارشد یا بالاتر در علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی داشته باشد. میانگین نسبت متخصصان به کمک متخصصان (کارشناسان و کارداناان رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی) هم ۳۳ درصد است، یعنی باید به ازای هر کتابدار متخصص، ۲ نفر کمک متخصص در کتابخانه خدمت کنند.

میانگین نسبت مجموع کتابداران متخصص و کمک متخصص به کل کارکنان کتابخانه ۶۰ درصد است، یعنی به ازای هر ۱۰ نفر کارمند کتابخانه باید ۶ نفر تحصیلات کتابداری و اطلاع‌رسانی داشته باشند.

به غیر از توصیه‌های کمی و کیفی راجع به کارآمدی، آشنایی با فناوری‌های جدید، داشتن شرح وظایف روشن، ارزیابی کارکنان، و عواملی از قبیل تعداد بخش‌های کتابخانه، نوع نظام کتابخانه (متمرکز، غیرمتمرکز، یا

نیمه متمرکز)، ساعات کار کتابخانه، کیفیت سازماندهی، قفسه‌های باز یا بسته، میزان استفاده از کتابخانه، و میزان استفاده از سیستم‌های کامپیوتری و پایگاه‌های اطلاعاتی که لازم است در محاسبه تعداد و نوع کارکنان کتابخانه دانشگاهی و شیوه توزیع آنها، مورد توجه قرار گیرد، عواملی که در محاسبه تعداد کتابداران متخصص و کمک متخصص نسبتاً ثابت هستند به نقل از استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی عبارتند از:

- به ازای هر ۲۵۰ نفر دانشجو و استاد تمام وقت، یا کسری از آن: یک نفر متخصص / کمک متخصص تمام وقت.

- به ازای هر ۲۵,۰۰۰ جلد کتاب یا سایر منابع کتابخانه‌ای موجود در مجموعه یا کسری از آن یک نفر متخصص / کمک متخصص.

- به ازای هر ۲۵۰۰ جلد افزایش سالانه مجموعه یا کسری از آن یک نفر متخصص / کمک متخصص.

کتابخانه مرکزی

کتابخانه مرکزی دانشگاه رازی با توجه به منابع موجود (جدول ۴)، افزایش سالیانه این منابع (جدول ۷)، تعداد دانشجویان و اعضای هیئت علمی دانشگاه (جدول ۱)، بر اساس استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران باید حداقل ۳۰ نفر نیرو شامل ۶ کتابدار متخصص (فوق لیسانس یا بالاتر)، ۱۲ کتابدار نیمه متخصص (لیسانس یا فوق دیپلم) و ۱۲ نفر نیروی غیرکتابدار در اختیار داشته باشد.

جدول ۸. میزان نیروی انسانی مورد نیاز کتابخانه‌های دانشگاه رازی به منظور هماهنگی با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران

نام واحد	تعداد نیروی متخصص	تعداد نیروی نیمه متخصص	تعداد نیروی غیر کتابدار	تعداد کل نیروی انسانی مورد نیاز
کتابخانه مرکزی	۶	۱۲	۱۲	۳۰
کتابخانه ادبیات	۲	۴	۴	۱۰
کتابخانه کشاورزی	۱	۲	۲	۵
کتابخانه فنی و مهندسی	۱	۲	۲	۵
کتابخانه علوم	۲	۴	۳	۹

کتابخانه دانشکده کشاورزی

با احتساب تعداد دانشجویان و اعضای هیئت علمی (جدول ۱)، تعداد کتب یا سایر مواد کتابخانه‌ای (جدول ۴) و میزان افزایش سالیانه مواد کتابخانه‌ای (جدول ۷)، کتابخانه دانشکده کشاورزی باید حداقل پنج نفر کارمند داشته باشد که از این تعداد حداقل باید یک نفر متخصص (فوق لیسانس یا بالاتر) دو نفر نیمه متخصص (لیسانس یا فوق دیپلم کتابداری) و دو نیروی کار غیر کتابدار باشند.

کتابخانه دانشکده علوم

با توجه به استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، کتابخانه دانشکده علوم با ۲۷۱۱ دانشجوی تمام وقت و پاره وقت، ۸۱ عضو هیئت علمی، مجموعه ۱۱ هزار جلدی کتاب و همچنین افزایش سالیانه ۴۰۰ نسخه‌ای، باید حداقل ۲ نیروی متخصص، ۴ نفر نیمه متخصص، و ۳ کارمند غیر کتابدار داشته باشد.

کتابخانه دانشکده ادبیات

کتابخانه دانشکده ادبیات با داشتن ۳۲۰۷ دانشجوی تمام وقت و پاره وقت و مجموعه‌ای بالغ بر ۳۰ هزار کتاب و سایر مواد کتابخانه‌ای براساس استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی حداقل به دو نیروی کتابدار متخصص، ۴ نفر نیمه متخصص، و ۴ نفر غیر کتابدار نیاز دارد.

کتابخانه دانشکده فنی و مهندسی

با احتساب تعداد دانشجویان و اعضای هیئت علمی (جدول ۱)، تعداد کتاب‌ها و سایر مواد کتابخانه‌ای (جدول ۳) و میزان افزایش سالیانه مواد کتابخانه‌ای (جدول ۷)، کتابخانه دانشکده فنی و مهندسی، حداقل به یک نفر کارمند متخصص، دو نفر کارمند نیمه متخصص، و دو نیروی کار غیر کتابدار نیاز دارد تا با استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران هماهنگی داشته باشد.

نقد برنامه پنج‌ساله دانشگاه رازی در زمینه پژوهش و کتابخانه

در طرح یک برنامه پنج‌ساله بیش از هر چیز به افرادی نیاز داریم که با حوزه‌های مورد برنامه‌ریزی آشنایی کافی داشته باشند، یعنی در آن مباحث تخصص داشته و صاحب‌نظر باشند. هنگامی که می‌خواهیم برای کتابخانه‌ها برنامه‌ریزی کنیم حتماً باید از وجود کتابداران متخصص و حتی نیمه‌متخصص که در آن حوزه‌ها فعالیت می‌کنند، استفاده شود. در غیراین صورت برنامه موردنظر از دیدگاه علمی فاقد صلاحیت است و همان‌طور که در برنامه پنج‌ساله دانشگاه رازی در حوزه کتابخانه و اطلاع‌رسانی می‌بینیم موارد به صورت بسیار کلی و نامفهوم بیان شده‌اند، که البته طبیعی هم هست، چرا که برنامه‌ریزان محترم اصولاً از استانداردهای پایه کتابخانه‌های دانشگاهی و حداقل‌های این حوزه بی‌اطلاع هستند و مطالعه‌ای برای شناخت وضع موجود و مقایسه آن با استانداردهای صورت نگرفته است، تا بر مبنای مطالعات علمی و روشمند در جهت رفع مشکلات برنامه‌ریزی شود.

اهمیت نیروی انسانی تا بدانجاست که بدون وجود نیروی متخصص حتی نمی‌توانیم از فناوری‌های جدید اطلاع‌رسانی در جهت خدمت به جامعه دانشگاهی استفاده کنیم. چنانچه دانشگاه رازی بخواهد روند توسعه را با موفقیت ببیماید، ناگزیر باید ضرورت استفاده از نیروی متخصص اطلاع‌رسانی را برای کمک به این روند، بپذیرد. البته با توجه به شرایط استخدامی و قوانین، مسائل و مشکلات زیادی درباره نیروی انسانی

و به خدمت گرفتن آن وجود دارد. با این حال ما می‌توانیم با استفاده از مطالعات و تحقیقاتی که در زمینه کمبودها و نواقص وجود دارد و استفاده از کتابداران متخصص، در جهت توجیه مسئولان بالادست اقدام کنیم. اما متأسفانه هم اکنون از تعداد اندک کتابدارانی هم که در این دانشگاه مشغول به خدمت هستند به نحو صحیح استفاده نمی‌شود و حتی ریاست بیشتر کتابخانه‌ها به غیر کتابداران، چه اعضای هیئت علمی و چه کارشناسان غیرمرتبط، سپرده شده است و این جای بسی تأسف است که هنوز جایگاه کتابداری و کتابداران آن‌گونه که باید شناخته نشده است. البته این خود مسئولیت کتابداران را چند برابر می‌کند، تا در این جهت تلاش کرده و حق و دین خود را ادا کنند.

از طرفی با توجه به روند روبه رشد تعداد دانشجویان و پذیرش دانشجو در دوره‌های شبانه و روزانه و وجود محدودیت‌های استخدامی، مسئولان باید فکری به حال استخدام متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی بکنند، چرا که مطالعه نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاه رازی نشان می‌دهد کتابخانه‌های این دانشگاه از لحاظ نیروی انسانی، چه از نظر تعداد و چه از نظر تخصص بسیار فقیر هستند، و حتی با حداقل‌های استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی فاصله زیادی دارند. بالاخره آنچه بیش از هر چیز باید مورد توجه قرار گیرد مطالعه و بررسی زیرساخت اطلاعاتی دانشگاه رازی، شناخت وضعیت موجود کتابخانه‌ها، و در نظر گرفتن فاصله وضعیت موجود با استانداردهای

داخلی - و نه خارجی - برای برنامه‌ریزی در مقاطع کوتاه‌مدت و بلندمدت است.

نتیجه‌گیری

با مطالعه نیروی انسانی کتابخانه‌های دانشگاه رازی و مقایسه آن با استانداردهای ایران، پی می‌بریم که این کتابخانه‌ها از لحاظ نیروی انسانی بسیار فقیر هستند و حتی با حداقل‌های نیروی انسانی استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران فاصله بسیار زیادی دارند. بدون شک کتابداران محترم در این مورد وظیفه سنگینی دارند، چرا که آنها باید با بررسی و پژوهش در زمینه کمبودها و نواقص و انجام تحقیقات علمی و روشمند این موارد را به مسئولان محترم دانشگاه گوشزد و آنها را از خلأ موجود در این حوزه آگاه کنند، تا آنان جایگاه کتابداری و کتابخانه را جدی تلقی کرده و در جهت پیشبرد اهداف کتابخانه‌ها و نظام اطلاع‌رسانی دانشگاه بیشتر تلاش کنند.

منابع

۱. آهانگری، مصطفی. «بررسی وضعیت کتابخانه‌های دانشگاه تهران از نظر وجود نیروی متخصص». پیام کتابخانه، دوره دهم، ۲ (تابستان ۱۳۷۹): ۱۷-۲۲.
۲. امیرحسینی، مازیار. «ضرورت استفاده از

کتابداران متخصص در مدیریت کتابخانه‌ها». پیام کتابخانه، دوره دوم، ۴ (زمستان ۱۳۷۱): ۷۶-۸۴.

۳. تعاونی (خالقی)، شیرین، و دیگران. استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران. تهران:

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۸۰.

۴. حقیقی، محمود. «ارزیابی مجموعه کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران». پیام کتابخانه، دوره سوم، ۱ (بهار ۱۳۷۲): ۱۸-۳۶.

۵. دانشگاه رازی کرمانشاه، حوزه معاونت پژوهشی. راهنمای دانشگاه رازی. کرمانشاه: طاق بستان، ۱۳۷۶.

۶. سلطانی، پوری؛ راستین، فروردین. دانشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی. تهران: فرهنگ معاصر، ۱۳۷۹.

۷. صنعت‌جو، اعظم. «بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد». کتابداری و اطلاع‌رسانی، دوره چهارم، ۲ (تابستان ۱۳۸۰): ۵۱-۷۰.

۸. مختاری معمار، حسین. درآمدی بر کتابداری. شیراز: نشر قو، ۱۳۷۶.

۹. مزینانی، علی. کتابخانه و کتابداری. تهران: سمت، ۱۳۸۰.

۱۰. گیبز، بت لایمن. «تخصص موضوعی در کتابخانه تخصصی دانشگاهی». ترجمه اشرف‌السادات میرشاهزاده. پیام کتابخانه، دوره هفتم، ۴ (زمستان ۱۳۷۶): ۶۸-۷۶.

تاریخ دریافت: ۱۳۸۳/۶/۱۰