

The Comparison of Human Resources Status of East-North Libraries of Medical Sciences Universities in Iran Based on National and Academic Standards in 2012

Atarodi AR.¹ MSc, Azghandi M.* MSc, Gohari S.² MSc

* Student in medical information sciences, Gonabad University of Medical Sciences, Gonabad, Iran.

¹ Department of Basic Science, Faculty of Basic Science, Gonabad University of Medical Sciences, Gonabad, Iran.

² Department of Islamic Affairs, Faculty of Islamic Affairs, Gonabad University of Medical Sciences, Gonabad, Iran.

Abstract

Aims: Libraries and information centers are of the most important centers in universities. Libraries need special human powers and expert librarians to perform their research and educational mission. It means that expert human power can play a basic role in performing necessary library affairs. The aim of this study was the comparison of human resources status of Iran east-north medical universities libraries with national standards for improving it in 2012.

Methods: This descriptive-analytical and cross sectional study was performed to certify that human resources of medical libraries of Iran east-north medical universities' libraries based on national standards derived or recommended by Shirin Taavoni book "Iran academic libraries standards". The 3rd standard of the book is on library human resources. The data were collected through observation, a two-part questionnaire including demographic information and research questions. The questionnaires were posted to the subjects or e-mailed and then were followed by telephone and e-mailed to return them back soon after completing. The collected data were analyzed by necessary statistical calculations and SPSS-16 software. Then the findings were compared with the said national standards based on "Iran academic libraries standards".

Results: There were 144 expert or proficient, semi-skilled and non-librarian staffs in general. Different fields of study with different degrees from BSc, MSc to Ph.D are working in the surveyed medical libraries. The librarians working in Mashhad medical libraries were 72 librarians that there were enough and only 1 more librarian were needed to reach the standards. Most of the libraries had shortage of librarians however, two libraries of Gonabad with shortage of 7 librarians and Sabzevar with 6 ones showed the least and they were under the standards defined for medical libraries according to their services and affairs.

Conclusion: One of the most indices in each society is human resources and especially expert and proficient librarians. However, there was shortage of human resources in general, but lacks of proficient librarians were observed in the libraries as well. Then, they should be distributed based on their specialty throughout the libraries for library services improvement. It is recommended to pay more attention to these libraries considering their significant job to find ways to solve the problems to improve their services. Some other studies should be performed in the other regions of the country to compare their results with the present study to derive the best results for removing the obstacles and problems.

Keywords: Standards, Medical Information Centers, Human power, Gonabad

واژه های کلیدی: استاندارد، پایگاه عرضه اطلاعات پزشکی، نیروی انسانی، گناباد

تاریخ دریافت: ۹۱/۹
تاریخ پذیرش: ۹۱/۱۲

* نویسنده مسئول: E-mail: mjt bazghandi@yahoo.com

مقایسه وضعیت نیروی انسانی پایگاههای عرضه اطلاعات دانشگاههای علوم پزشکی شمال و شرق کشور بر اساس استانداردهای کتابخانه های دانشگاهی کشور در سال ۱۳۹۰

علیرضا عطاردی MSc

گروه علوم پایه، کارشناس ارشد اطلاع رسانی پزشکی، مرکز تحقیقات توسعه اجتماعی و ارتقاء سلامت، دانشگاه علوم پزشکی گناباد، گناباد، ایران

مجتبی ازقندی BS*

دانشجوی کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه علوم پزشکی گناباد، گناباد، ایران.

صدیقه گوهری MSc

گروه معارف اسلامی، کارشناس ارشد الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه علوم پزشکی گناباد، گناباد، ایران.

چکیده:

اهداف: برای آنکه کتابخانه های دانشگاهی بتوانند رسالت آموزشی و پژوهشی خود را به مطلوبترین وجه ممکن با برنامه ها و اهداف سازمان مادر ارائه دهند، لازم است از نیروی انسانی لازم، خدمات کتابداران متخصص، ورزیده و علاقه مند نیز بهره مند گردند. هدف از این پژوهش مقایسه وضعیت نیروی انسانی پایگاههای عرضه اطلاعات تحت پوشش دانشگاههای علوم پزشکی شمال و شرق کشور با استانداردهای کشوری در سال ۱۳۹۰ می باشد.

روش ها: پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی- تحلیلی و مقطعی است که با توجه و تاکید بر استاندارد سوم کتاب " استانداردهای کتابخانه های دانشگاهی ایران" در سه قسمت به توصیف و تحلیل وضعیت نیروی انسانی فعلی، نیروی انسانی استاندارد و مورد نیاز (بر اساس استاندارد شماره سه (نیروی انسانی) و تعداد نیروی پیشنهادی لازم و بایسته می پردازد. نتایج با استفاده از آزمون های توصیفی (نمودارها، جداول توزیع فراوانی، شاخص های مرکزی و پراکندگی) و آمار تحلیلی، کای اسکوتر و آنالیز واریانس با کمک نرم افزار-SPSS version 16 مورد تجزیه تحلیل قرار می گیرد.

یافته ها: کتابخانه های دانشگاههای علوم پزشکی شمال و شرق کشور شامل ۸ دانشگاه می باشند که بطور کل دارای ۱۴۴ نفر نیروی کتابداری و غیر کتابداری و یا نیروی متخصص، کمک متخصص و غیر متخصص می باشند. تعداد کل نیروهای مورد نیاز در حال حاضر در کل ۱۶۷ نفر می باشند که از نظر تعداد مورد نیاز، بر اساس برآورد شاخص ها با ۲۳ نفر کمبود نیرو روبرو هستند. در اکثر کتابخانه ها بر اساس استانداردهای کتابخانه های دانشگاهی کشور کمبود نیرو مشاهده می گردد.

نتیجه گیری: تعداد و تخصص نیروهای موجود با استانداردها هماهنگی ندارد. نیروها می بایست بر اساس تخصص و نیاز کتابخانه ها بکارگیری شوند و از استخدام بی رویه و توزیع بدون برنامه نیروها در کتابخانه ها بمنظور راندن بهتر و کاهش هزینه ها جلوگیری شود. انجام بررسی های دیگر در مورد سایر استانداردها و در سایر مناطق و رشته ها ضروری بنظر می رسد.

مقدمه

نیروی انسانی و یا کتابداران، رابطان منابع و مراجعان کتابخانه ها هستند که نقش کلیدی خدمات رسانی و اطلاع رسانی را ایفا می کنند، بنابراین بررسی کتابداران از جنبه های مختلف و توجه به ویژگی های کتابداران شاغل در کتابخانه ها به بهبود وضعیت اطلاع رسانی و خدمات دهی کتابخانه ها کمک بزرگی می کند. اکثر کتابخانه ها دارای تعداد کم کتابداران با تحصیلات کتابداری و اطلاع رسانی می باشند، توزیع این نیروها در میان کتابخانه های موجود با درجه و امکانات آنها متناسب نیست. مسئولینی که اداره کتابخانه ها را بر عهده دارند یا فاقد تحصیلات کتابداری و اطلاع رسانی هستند و یا متخصص در سایر رشته هایی می باشند که ارتباطی به مدیریت و یا رشته کتابداری و اطلاع رسانی ندارد [۱].

رحیمی در بررسی وضعیت نیروی انسانی متخصص کتابخانه های دانشکده ای دانشگاه تهران در مقایسه با استانداردهای نیروی انسانی کتابخانه های دانشگاهی ایران به این نتیجه دست یافت که جامعه مورد مطالعه دارای کمبودی (معادل ۶۱٪) از نظر داشتن نیروی متخصص و کمبود نیروی کمک متخصص به (میزان ۲۶٪) می باشند [۲].

در پژوهش صمدی در مورد کتابخانه های شهر اصفهان ۷۰ درصد کتابخانه های مدارس شهر اصفهان کتابدار نداشتند و فقط ۴ درصد از کتابداران از فارغ التحصیلان رشته کتابداری هستند [۳]. متأسفانه باید گفت که در کتابخانه های دانشگاهی ما به دلیل کمبود کتابدار از ابزارهای ایجاد ارتباط که ساده ترین آن تشکیل جلسات آشنایی با کتابخانه است، به خوبی استفاده نمی شود و با توجه به بررسی های انجام گرفته مشخص می شود که کتابخانه ها، مراکز و یا پایگاههای عرضه اطلاعات پزشکی با کمبود نیرو و بخصوص نیروی متخصص روبرو هستند که رفع این مشکل نیاز به همت و برنامه ریزی مدیران مسئول در این حوزه ها دارد [۴].

حقیقی در ارزیابی مجموعه کتابخانه های شهر تهران در سال ۱۳۷۲ اظهار می دارد: کتابخانه های دانشگاهی به منظور پاسخگویی به نیازهای جامعه دانشگاهی خود نیازمند به کارگیری نیروهای انسانی متخصص و کارآمد هستند. هر گونه سرمایه گذاری مؤثر در زمینه تأمین نیروی انسانی مناسب، برنامه ریزی صحیحی را ایجاد می کند. وی در این تحقیق به این

بهداشتی درمانی زاهدان- کتابخانه مرکزی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شاهرود- کتابخانه مرکزی، کتابخانه دانشکده بهداشت، کتابخانه بیمارستان امام حسین (ع) و کتابخانه بیمارستان فاطمیه و دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی زابل: کتابخانه مرکزی، کتابخانه دانشکده داروسازی، کتابخانه دانشکده پرستاری و مامایی، کتابخانه دانشکده پیراپزشکی و کتابخانه بیمارستان های تحت پوشش." در صورت عدم همکاری یک کتابخانه یا پایگاه عرضه اطلاعات علوم پزشکی، ناقص بودن پرسشنامه ارسالی و عدم دریافت پرسشنامه توسط پژوهشگران آن کتابخانه از فرایند اجرا حذف می گردید.

ابزار پژوهش

ابزار پژوهش پرسشنامه ای پژوهشگر ساخته بود که بر اساس استاندارد سوم کتاب "استاندارد های کتابخانه های دانشگاهی ایران تالیف شیرین تعاونی، ۱۳۸۱ تهیه شد [۶] و شامل دو قسمت اطلاعات دموگرافیک کارمندان و کارکنان مراکز اطلاع رسانی و نیز اطلاعات مربوط به پایگاه عرضه اطلاعات برای تعیین شاخص های اولیه ضروری همچون تعداد کتاب و منابع بر حسب جلد، افزایش سالانه منابع بر حسب جلد و تعداد دانشجویان و اساتید تمام وقت (اعضاء کتابخانه) بود که برای مقایسه با استانداردهای کتابخانه های دانشگاهی کشوری تهیه شد. این ابزار شاخص سنجش وضعیت نیروی انسانی کتابخانه های دانشگاهی در کشور می باشد. این ابزار توسط مطالعات دیگری نیز مورد سنجش قرار گرفته است و روایی و پایایی آن سنجیده شده است [۸-۷، ۱-۲].

تعداد ۸ پرسشنامه پس از طراحی، تدوین و تکثیر به آدرس ۸ کتابخانه مرکزی دانشگاه های شمال و شرق کشور بصورت مستقیم و سفارشی از طریق اداره پست ارسال گردید. در هر پاکت حاوی پرسشنامه یک پاکت آماده شده با آدرس پژوهشگران (دانشگاه علوم پزشکی گناباد) و تمبر لازم جهت برگشت پاسخنامه ها قرار داده شد تا فرستندگان برای برگشت دچار هیچگونه زحمتی نشوند، ضمناً پرسشنامه ها از طریق پست الکترونیک (E-mail) نیز ارسال گردید. با مراکز و پایگاه های عرضه اطلاعات تماس گرفته شد تا در صورت نیاز و چنانچه کتابخانه تابعه و یا مورد خاصی (دانشکده ای و بیمارستانی) نیز تحت امر آنان بود، با تکثیر پرسشنامه ها ما را در پرکردن پرسشنامه ها و آگاهی از اطلاعات خواسته شده آنان نیز یاری نمایند تا بتوانیم آن مراکز را نیز در بررسی لحاظ نماییم، البته تاکید شده بود که اطلاعات لازم دانشگاه خود را از نظر تعداد دانشجو، تعداد منابع به جلد و افزایش سالانه منابع به جلد بطور کلی و سرجمع که شاخص اصلی سنجش این بررسی بود، را از طریق کتابخانه های مرکزی ارسال نمایند که اگر از کتابخانه دانشکده ای و یا بیمارستانی اطلاعات خودشان بدست ما نرسید در

نتیجه می رسد که نیروی انسانی متخصص در اغلب کتابخانه های دانشگاهی جامعه مورد نظر، زیر سطح استاندارد قرار دارد [۵]. تعاونی (۱۳۸۱) نیز به اهمیت استاندارد سازی نیروی انسانی کتابخانه ها متناسب با نیازهای خدماتی کتابخانه ها اشاره نموده است و استاندارد سازی را بر اساس شاخص هایی همچون تعداد دانشجوی در حال تحصیل، تعداد کتاب موجود و افزایش سالانه منابع بر حسب جلد را پیشنهاد نموده است [۶].

علمی خاطر نشان می سازد که انتخاب سرپرست متخصص به تنهایی برای پیشبرد کارها و امور کافی نیست بلکه باید کارمندی واجد شرایط و تمام وقت برای انجام امور اداری، آموزشی و پژوهشی در نظر گرفته شود [۷].

لذا اهمیت نیروی انسانی و خصوصاً نیروی انسانی متخصص و کمک متخصص در کتابخانه ها و مراکز عرضه اطلاعات و مراکز علوم پزشکی، وجود حجم زیاد اطلاعات و انتشارات در جهان، علاقه و مشارکت جهانی در امر تولید اطلاعات و استفاده از آن برای همگان و تاکید بر رکن اصلی اینگونه مراکز که همان نیروی انسانی متعهد، متخصص و مرتبط می باشد، ما را بر آن داشت تا به بررسی مقایسه ای وضعیت نیروی انسانی پایگاه های عرضه اطلاعات پزشکی دانشگاه های علوم پزشکی شمال و شرق کشور که شامل هشت [۸] دانشگاه و کتابخانه های دانشکده ای و یا بیمارستانی وابسته می باشند، بر اساس استاندارد سوم کتاب "استاندارد های کتابخانه های دانشگاهی" قابل قبول و ملی دانشگاهی ایران (تعاونی، ۱۳۸۱) بپردازیم [۶].

روش ها

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی- تحلیلی و مقطعی است که در سال ۱۳۹۰ انجام گرفته است. تمام مراکز بصورت سرشماری تحت بررسی قرار گرفتند. واحد های پژوهش در این بررسی، کتابخانه ها و پایگاه های عرضه اطلاعات علوم پزشکی دانشگاه های شمال و شرق کشور شامل ۸ دانشگاه علوم پزشکی بودند، این دانشگاه ها عبارتند از:

"دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی خراسان رضوی- مشهد: کتابخانه مرکزی، کتابخانه دانشکده پزشکی، کتابخانه دانشکده داروسازی، کتابخانه دانشکده پرستاری و مامایی، کتابخانه دانشکده پیراپزشکی، کتابخانه بیمارستان دکتر شیخ، کتابخانه بیمارستان خاتم الانبیاء، کتابخانه بیمارستان امام رضا (ع)، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی خراسان جنوبی: کتابخانه مرکزی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی خراسان شمالی: کتابخانه مرکزی، کتابخانه بیمارستان امام رضا (ع) و کتابخانه بیمارستان امام علی (ع)، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سبزوار- کتابخانه مرکزی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد- کتابخانه مرکزی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات

تجزیه و تحلیل اطلاعات با مشکل مواجه نشویم، که خوشبختانه تمام تعداد ۸ پرسشنامه مرکزی برگشت کرد و بدست ما رسید. از آنجایی که تمام کتابخانه های دانشکده ای و بیمارستانی نیز در دانشگاههای شمال و شرق کشور زیر نظر کتابخانه های مرکزی اداره می شدند، اطلاعات خواسته شده تحت عنوان کتابخانه مرکزی شان ارسال شده بود و تنها ۷ کتابخانه دانشکده ای و بیمارستانی دانشگاه علوم پزشکی مشهد (کتابخانه های مرکزی، دانشکده پزشکی، داروسازی، پرستاری و مامایی، پیراپزشکی، بیمارستان های خاتم الانبیاء، دکتر شیخ و بیمارستان امام رضا(ع)) نیز اطلاعات خود را جداگانه هم ارسال کرده بودند، هر چند اطلاعات کلی و لازم آنها در پرسشنامه کتابخانه مرکزی آن دانشگاه لحاظ و ارسال شده بود، لذا اطلاعات آن ۷ کتابخانه دانشکده ای و بیمارستانی نیز جداگانه هم مورد بررسی قرار گرفت و در جداول درج گردید تا وضعیت آنها نسبت به منابع و اعضاء خودشان و تعداد نیروی لازم شان نیز مشخص گردد اما بعضی از مراکز همچون کتابخانه دانشکده دندان پزشکی، بیمارستان قائم و ... اطلاعات لازم را بطور کامل ارسال نکرده بودند. همگی این مراکز با میل و رضایت در این طرح شرکت نموده و پرسشنامه ها را با رضایت و بطور آزادانه و به دور از روال اداری و تکلیفی تکمیل نموده و برگشت دادند.

اطلاعات جمع آوری شده پس از بررسی های مورد نیاز با استفاده از روش های آماری توصیفی (نمودارها، جداول توزیع فراوانی، شاخص های مرکزی و پراکندگی) و آمار تحلیلی، کای اسکور و آنالیز واریانس با کمک نرم افزار SPSS-version 16 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و سپس با استانداردهای کتابخانه ملی و دانشگاهی ایران (یعنی آنچه باید باشد و یا وضعیت مطلوب) مقایسه گردید. این طرح پس از تصویب در شورای پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی، کسب اجازه از معاونت محترم پژوهشی اجرا شد. به کتابخانه ها اعلام شد در فرم های ثبت اطلاعات از ذکر نام افراد خودداری نمایند و با رضایت در پژوهش مشارکت فرمایند. همچنین به اطلاع آنان رسید که این پژوهش پس از تدوین در اختیار شورای پژوهشی، کتابخانه مرکزی و دانش پژوهان قرار خواهد گرفت و نتایج آن بصورت کلی منتشر خواهد گردید. کلیه اصول اخلاقی در مراحل جمع آوری، تجزیه و تحلیل و گزارش نهایی داده ها رعایت گردید.

نتایج

"استاندارد سه از کتاب «استاندارد کتابخانه های دانشگاهی ایران» (۱۳۸۱) مربوط به نیروی انسانی است. در این استاندارد تأکید شده است برای آن که کتابخانه های دانشگاهی بتوانند رسالت آموزشی و پژوهشی خود را به بهترین و مطلوبترین شیوه

به پیش ببرند و خدمات خود را متناسب با اهداف دانشگاه ارائه نمایند، باید از کتابداران متخصص، ورزیده و علاقه مند استفاده کنند. تعداد کل کارکنان هر کتابخانه دانشگاهی بر اساس تعداد کتابداران متخصص (کارشناس ارشد کتابداری و محاسبه می گردد. 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 اطلاع رسانی داشته باشد. میانگین نسبت متخصصان به کمک متخصصان (کارشناسان و کاردanan رشته کتابداری و اطلاع رسانی) هم ۳۳ درصد است، یعنی در برابر هر کتابدار متخصص، ۲ نفر کمک متخصص لازم است که در کتابخانه خدمت نمایند. میانگین نسبت مجموع کتابداران متخصص و کمک متخصص به کل کارکنان کتابخانه ۶۰ درصد است، یعنی از هر ۱۰ نفر کارمند کتابخانه باید ۶ نفر تحصیلات کتابداری و اطلاع رسانی داشته باشند. غیر از توصیه های کمی و کیفی درباره کارآمدی، آشنایی با فناوری نوین، داشتن شرح وظایف روشن، ارزیابی کارکنان، و عواملی از قبیل تعداد بخش های کتابخانه، نوع نظام کتابخانه (متمرکز، نامتمرکز یا نیمه متمرکز)، ساعات کار کتابخانه، کیفیت سازماندهی، قفسه های باز یا بسته، میزان استفاده از کتابخانه، و میزان استفاده از سیستم های رایانه ای و پایگاههای اطلاعاتی (که لازم است در محاسبه تعداد و نوع کارکنان کتابخانه دانشگاهی و شیوه توزیع آنها، مدنظر قرار گیرند)، عواملی که در محاسبه تعداد کتابداران متخصص و کمک متخصص، نسبتاً ثابت هستند به نقل از استانداردهای کتابخانه های دانشگاهی ایران عبارتند از:

- در برابر هر ۲۵۰ نفر دانشجو و استاد تمام وقت یا کسری از آن، یک نفر متخصص / کمک متخصص تمام وقت.
- در برابر هر ۲۵۰۰ جلد کتاب یا دیگر منابع کتابخانه ای موجود در مجموعه یا کسری از آن، یک نفر متخصص / کمک متخصص.
- در برابر هر ۲۵۰۰ جلد افزایش سالانه مجموعه یا کسری از آن، یک نفر متخصص / کمک متخصص. [۹، ۶].

با توجه به داده های ارائه شده و تجزیه و تحلیل آنها اطلاعات زیر بدست آمد که نتایج آن در جداول زیر درج گردیده است. اطلاعات دموگرافیک مرتبط با سن، جنس، رشته تحصیلی و نوع استخدام از تعداد ۸ دانشگاه علوم پزشکی شمال و شرق کشور شامل: دانشگاههای علوم پزشکی مشهد، بجنورد، شاهرود، سبزوار، گناباد، بیرجند، زاهدان و زابل در جدول ۱ ارائه شده است. بیشترین میانگین سنی کتابداران با ۴۰ سال سن مربوط به دانشگاه علوم پزشکی زاهدان و کمترین میانگین سنی با ۲۹ سال مربوط به دانشگاه علوم پزشکی زابل بود.

جدول (۱) فراوانی کارکنان کتابخانه ها در حال حاضر بر حسب جنس، رشته تحصیلی و نوع استخدام

ردیف	کتابخانه	متغیر		جنس		رشته تحصیلی		نوع استخدام		جمع کتابداران	ن
		زن	مرد	درصد	مرد	درصد	کتابداری	غیر کتابداری	رسمی	غیر رسمی	
۱	کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد	۵	۲	۷۱.۴	۲	۲۸.۶	۴	۵۷.۲	۲	۲۸.۶	۷
۲	کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بجنورد	۳	۳	۵۰	۳	۵۰	۴	۶۶.۷	۳	۵۰	۶
۳	کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند	۱۱	۴	۷۳.۳	۴	۲۶.۷	۹	۶۰	۸	۵۳.۳	۱۵
۴	کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان	۹	۶	۶۰	۶	۴۰	۷	۴۶.۷	۸	۵۳.۳	۱۵
۵	کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی زابل	۱۶	۱	۹۴.۱	۱	۵.۹	۹	۵۳	۱	۵.۹	۱۷
۶	کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی گناباد	۳	۲	۶۰	۲	۴۰	۲	۴۰	۲	۴۰	۵
۷	کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار	۴	۲	۶۶.۷	۲	۳۳.۳	۲	۳۳.۳	۰	۰	۶
۸	کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شاهرود	۴	۴	۵۰	۴	۵۰	۶	۷۵	۳	۳۷.۵	۸
۹	دانشکده پزشکی مشهد	۵	۳	۶۲.۵	۳	۳۷.۵	۶	۷۵	۳	۳۷.۵	۸
۱۰	دانشکده داروسازی مشهد	۳	۰	۱۰۰	۰	۰	۲	۶۶.۷	۲	۶۶.۶	۳
۱۱	دانشکده پرستاری و مامایی مشهد	۵	۱	۸۳.۳	۱	۱۶.۷	۴	۶۶.۷	۲	۳۳.۳	۶
۱۲	دانشکده پیراپزشکی مشهد	۱	۳	۲۵	۳	۷۵	۲	۵۰	۲	۵۰	۴
۱۳	کتابخانه بیمارستان دکتر شیخ	۱	۰	۱۰۰	۰	۰	۱	۱۰۰	۰	۰	۱
۱۴	کتابخانه بیمارستان خاتم الانبیاء	۳	۰	۱۰۰	۰	۰	۲	۶۶.۷	۱	۳۳.۳	۳
۱۵	بیمارستان امام رضا (ع)	۵	۵	۵۰	۵	۵۰	۵	۵۰	۲	۲۰	۱۰
	جمع	۷۸	۳۶	۶۸.۴	۳۶	۳۱.۶	۶۵	۵۷.۱	۳۹	۳۴.۲	۱۱۴

توجه: تعداد کل نیروهای موجود در تمامی کتابخانه های دانشگاه علوم پزشکی مشهد ۷۲ نفر از طرف کتابخانه مرکزی اعلام شده است که هدف اصلی ما را پوشش داده است، اما اطلاعات دموگرافیک آنان به ریز فقط از طرف ۸ کتابخانه دانشکده ای آن دانشگاه اعلام شده است.

نتایج این جدول حاکی از اینست که با توجه به کمبود نیرو در اکثر واحدها و مراکز اطلاع رسانی علوم پزشکی تعداد نیروی متخصص نیز نسبت به غیر متخصص کمتر است، یعنی نیاز به نیروی متخصص در کل مراکز حدود ۳۳ نفر می باشد. این کتابخانه ها به تعداد ۶۷ نفر نیروی غیر متخصص نیاز دارند، در صورتی که ۵۰ نفر نیروی غیر متخصص در این کتابخانه ها مشغول به کارند و ما با کمبودی معادل ۱۷ نفر روبرو هستیم. در کل از نظر نیروی متخصص، کمک متخصص و غیر متخصص یا غیر کتابدار در مجموع به تعداد ۲۳ نفر نیرو نیاز داریم تا به حد استاندارد برسیم.

براساس این جدول (۱) از مجموع ۱۱۴ نفر کتابدار ۶۸/۴ درصد زن و ۳۱/۶ درصد کتابدار مرد بودند. رشته تحصیلی ۵۷/۱ درصد کارکنان کتابخانه ها رشته کتابداری بود و ۳۴/۲ درصد نیز استخدام رسمی بوده اند.

اطلاعات جمع آوری شده مربوط به نیروی انسانی کتابخانه ها براساس استانداردهای کتابخانه های دانشگاهی کشور در مقایسه با نیروی انسانی موجود در جدول شماره ۲ ارائه شده است این جدول حاکی از این است که تعداد کارکنان و کتابداران از نظر تعداد بطور کلی کمتر از تعداد مورد نیاز براساس شاخص هاست، هرچند در تنه در یکی از کتابخانه ها با مازاد کمی نیرو مواجه هستیم. در مجموع به تعداد ۲۳ نیرو نیاز می باشد. دانشگاه بیرجند بر اساس شاخص ها در حد استاندارد یا بالاتر است. بیشترین کمبود نیرو مربوط به دانشگاه علوم پزشکی گناباد و بعد سبزوار می باشد.

اطلاعات مرتبط با نیروی متخصص مورد نیاز و موجود آن نیز در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۲) اطلاعات کلی مربوط به تعیین تعداد (فراوانی) نیروی انسانی کتابخانه ها براساس استانداردهای کتابخانه های دانشگاهی کشور(تعداد دانشجو، تعداد منابع موجود و افزایش سالانه منابع به جلد) در مقایسه با نیروی انسانی موجود												
شاخص ها	تعداد	نیروی انسانی مورد	تعداد منابع موجود	نیروی انسانی مورد	افزایش سالانه	نیروی انسانی مورد	تعداد نیروی	تعداد نیروی	جمع کل	تعداد	اختلاف(مازاد و یا	نیروی انسانی مورد
دانشجویان	نیاز بر حسب	کتابخانه برحسب	نیاز بر حسب تعداد	منابع بر حسب جلد	نیاز بر حسب	انسانی متخصص و	غیر متخصص مورد	نیروهای مورد	نیروی انسانی	کمبود(نیروی	نیاز بر اساس بیان	مستول کتابخانه
و اساتید تمام	دانشجویان و اساتید	جلد در کل	منابع موجود در	در کل دانشگاه	افزایش جلد سالانه	کمک متخصص	نیاز در کل دانشگاه	نیاز کتابخانه ها	موجود فعلی	انسانی کتابخانه ها	مستول کتابخانه	مستول کتابخانه
وقت کل	تمام وقت در کل	دانشگاه	ازاء هر ۲۵۰۰۰	کل دانشگاه (به	در کل دانشگاه (به	مورد نیاز در کل	(۴۰٪)	در دانشگاه	در کتابخانه	(۱۰۰٪ نیروها)	در کتابخانه	در کتابخانه
کتابخانه	۲۵۰ نفر یک نیرو)	ازاء هر ۲۵۰۰۰	جلد یک نیرو)	ازاء هر ۲۵۰۰۰	در کل دانشگاه (به	مورد نیاز در کل	(۴۰٪)	در دانشگاه	در کتابخانه	(۱۰۰٪ نیروها)	در کتابخانه	در کتابخانه
۱ کتابخانه های دانشگاه علوم پزشکی مشهد	۶۸۸۹	۲۸	۳۵۸۵۷۳	۱۴	۴۰۰۰	۲	۴۴	۲۹	۷۳	۷۲	کل دانشگاه	۷۲
۲ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بجنورد	۵۷۵	۲	۱۰۰۰۰	۱	۲۰۰۰	۱	۴	۳	۷	۵	۱	۵
۳ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند	۱۳۰۷	۵	۴۰۵۹۲	۲	۲۰۰۰	۱	۸	۵	۱۳	۱۵	۲	۱۵
۴ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان	۲۲۸۰	۹	۵۰۰۰۰	۲	۲۰۰۰	۱	۱۲	۸	۲۰	۱۵	۵	۳۰
۵ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی زابل	۹۹۵	۴	۷۹۰۰۰	۳	۱۰۰۰۰	۴	۱۱	۷	۱۸	۱۷	۱	۲۱
۶ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی گناباد	۸۰۴	۳	۳۸۹۰۰	۲	۳۵۰۰	۲	۷	۵	۱۲	۵	۷	۷
۷ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار	۹۸۳	۴	۳۷۴۰۰	۲	۲۵۰۰	۱	۷	۵	۱۲	۶	۶	۸
۸ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی شاهرود	۹۱۸	۴	۲۶۱۱۴	۱	۲۶۰۰	۲	۷	۵	۱۲	۸	۴	۱۰
جمع	۱۴۷۵۱	۵۹	۶۴۰۵۷۹	۲۷	۲۸۶۰۰	۱۴	۶۷	۱۶۷	۱۴۴	۱۶۸	۲۳-	۱۶۸

جدول ۳) اطلاعات کلی مربوط به نیروی انسانی موجود کتابخانه ها از نظر تخصص براساس استانداردهای کتابخانه های دانشگاهی کشور و تعداد نیروی مورد نیاز آنها بر اساس استانداردها

تعداد نیرو	تعداد کتابداران	تعداد کتابداران متخصص (دکتری و کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع رسانی) موجود	تعداد کتابداران متخصص مورد نیاز در حال حاضر برای کل دانشگاه (۲۰٪ کل نیروها)	تعداد کتابداران کمک متخصص مورد نیاز برای کل دانشگاه (۴۰٪ کل نیروها)	تعداد کارمندان غیر کتابدار موجود (غیر متخصص)	نیروی انسانی مورد نیاز غیر متخصص برای کل دانشگاه (۴۰٪ کل نیروها)	تعداد نیروی انسانی موجود بطور کلی در کتابخانه های کل دانشگاه	جمع نیروی انسانی مورد نیاز کتابخانه ها در کل دانشگاه براساس سه شاخص (۱۰۰٪ نیروها)	اختلاف (مازاد و یا کمبود) نیروی مورد نیاز کتابخانه	نیروی انسانی مورد نیاز بنا بر اظهار نظر مسئول کتابخانه
۱ کتابخانه های دانشگاه علوم پزشکی مشهد	۷ مربوط به هشت مرکز اعلام شده	۱۵	۱۹ مربوط به هشت مرکز اعلام شده	۲۹	۱۸ هشت مرکز اعلام شده	۲۹	۷۲	۷۳	-۱	۰
۲ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بجنورد	۰	۱۰۴	۴	۲۸	۲	۲۸	۶	۷	-۱	۵
۳ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند	۳	۲۶	۶	۵۲	۶	۵۲	۱۵	۱۳	+۲	۱۵
۴ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند	۱	۴	۶	۸	۸	۸	۱۵	۲۰	-۵	۳۰
۵ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان	۰	۳۸	۹	۷۶	۸	۷۶	۱۷	۱۸	-۱	۲۱
۶ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی زابل	۰	۲۰۴	۲	۴۸	۳	۴۸	۵	۱۲	-۷	۷
۷ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی گناباد	۲	۲۰۴	۰	۴۸	۴	۴۸	۶	۱۲	-۶	؟
۸ کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار	۰	۲۰۴	۷	۴۸	۱	۴۸	۸	۱۲	-۴	۱۰
علوم پزشکی شاهرود	۱۳	۳۳	۵۳	۶۷	۵۰	۶۷	۱۴۴	۱۶۷	-۲۳	
جمع										

بحث

کتابخانه ها باید از همه نظر نمونه و کامل باشند تا بتوانند رسالت خود را به نحو احسن و بطور شایسته و بایسته، با سرعت، صحت و دقت و کاهش دادن هزینه ها به انجام برسانند تا علاوه بر پاسخگویی به نیاز مراجعین و اعضاء خود باعث جلب توجه و سوق دادن بیشتر افراد به سمت کتابخانه ها و این مراکز گردند، تا بتوانند هزینه های صرف شده برای خود را معنی دار سازند. نیروی انسانی و خصوصا نیروی انسانی متخصص یکی از شاخص های برآوردن این امور و توسعه در هر جامعه و کتابخانه که جزیی از جامعه است، می باشد. اکثر بررسی های صورت گرفته بر این مهم تاکید نموده اند و اکثر قریب به اتفاق پژوهش های انجام یافته در زمینه نیروی انسانی اظهار داشته اند که نیروی انسانی و خصوصا نیروی انسانی متخصص و کمک متخصص از اهمیت حیاتی در کتابخانه ها برخوردار است و اکثر کتابخانه های مورد بررسی با کمبود نیرو و به ویژه نیروی متخصص روبرو بوده و هستند [۱۲-۱۰].

ایلالی و همکاران در بررسی خود به این نتیجه رسیدند که: همه کتابخانه ها از نظر نیروی انسانی متخصص و تعداد منابع موجود زیر استاندارد هستند. کتابخانه های دانشگاهی بایستی شرایطی فراهم کنند تا به استانداردهای کتابخانه ای نزدیک شوند [۱۳]. نتایج این پژوهش ها با نتایج این بررسی همخوانی دارد و همسو است. بطور کل تعداد ۱۴۴ نفر کتابدار متخصص، کمک متخصص و غیر متخصص در ۸ دانشگاه علوم پزشکی شمال و شرق کشور شامل دانشگاههای علوم پزشکی خراسان رضوی (مشهد)، خراسان شمالی (بجنورد)، خراسان جنوبی (بیرجند)، شاهرود، سبزوار، گناباد، زاهدان و زابل مشغول به کار هستند، هر چند که بیشترین تعداد از این نیروها در دانشگاه علوم پزشکی مشهد و کمترین تعداد در دانشگاه علوم پزشکی گناباد به ارائه خدمت مشغولند. در مجموع و بر اساس استانداردها در این مراکز به تعداد ۲۳ نفر نیروی متخصص، کمک متخصص و غیر متخصص نیاز است. کمبود نیرو می تواند بدلیل عدم وجود نیروی متخصص کافی در این رشته ها با مدارک لازم و یا عدم جذب آنها در این مراکز تا بحال بوده باشد و یا بدلیل عدم رضایت شغلی متناسب با مدارک تحصیلی در این سطوح که این مراکز نتوانسته اند این افراد را جذب نمایند و نیز از طرفی شاید بدلیل عدم اطلاع کافی و یا توجه کم مسئولین امر اهمیت نیروی متخصص کتابدار برای پیشبرد اهداف محقق نشده است. از طرف دیگر با توجه به نیازی که کتابخانه ها از قبل به نیرو داشته اند و می بایست پاسخگویی نیاز مراجعین خود به هر شکل بوده باشند، بنظر می رسد با انجام ریزنی ها و پیگیری های مسئولین و مدیران این مراکز، نیروهای درحال کار سایر قسمت های سازمان را به هر شکل و با توافق به این واحدها منتقل نموده اند تا بتوانند

حداقل تا حدودی پاسخگویی نیازهای غیر تخصصی خود باشند، چرا که اکثر این نیروها دارای سابقه کاری متوسط به بالا هستند و این خود مشکلاتی را برای هم کتابخانه ها و هم خود فرد ایجاد کرده است. از آنجایی که تمامی کتابخانه ها یعنی حدود ۱۰۰٪ این مراکز در دو شیفت صبح و عصر و تا دیر وقت شب به ارائه خدمت مشغولند و بعضا در مراکز و کتابخانه های مرکزی تا ۱۲ شب سالن های مطالعه باز است و امکان خستگی نیروها وجود دارد و کاهش کارایی آنان را بدنبال دارد، می بایست نسبت به استخدام نیروی تازه نفس و علاقه مند به ارائه خدمت در این مراکز اهتمام ویژه صورت پذیرد. کتابخانه های تحت بررسی در این پژوهش هرچند از نظر تعداد نیرو به جز یک کتابخانه با کمبود نیرو مواجه هستند، اما تعدیل نیرو بمنظور راندمان بهتر و کاهش دادن هزینه ها می بایست بر اساس تخصص صورت پذیرد، لذا توصیه می شود کتابخانه ها و خصوصا کتابخانه های دانشگاهی علوم پزشکی که بستر علمی سلامت جامعه هستند، را بیش از پیش دریابیم و مشکلات فراروی آنها بمنظور پیشبرد اهداف عالیه آموزش عالی و بستر سازی علم و عمل فراهم سازیم. کتابخانه های دانشگاههای شمال و شرق کشور به دلیل عدم توجه به مساله استخدام کتابداران متخصص هنوز با مشکل مواجه هستند و علاوه بر این مساله، تعداد نیروهای متخصص کافی نمی باشد و به علت نداشتن سیاست های مناسب و خط مشی استاندارد، توزیع این نیروها در کتابخانه های موجود با درجه، نوع و سطح فعالیت و امکانات آنها متناسب نیست.

رئیس کتابخانه با داشتن خصوصیات مهم شامل توانایی فکری، مهارت در طرح ریزی، درک شرایط موجود و توان انطباق با آن، قدرت روحی، هوشیاری، ایمان، دانش اجتماعی و تخصصی، مسئولیت پذیری، برخورداری از روابط عمومی صحیح، در اداره امور توفیق خواهد یافت [۱۴]. اما در حال حاضر مسئولین و مدیرانی که اداره کتابخانه ها را بر عهده دارند، فاقد تحصیلات کتابداری و اطلاع رسانی و یا متخصص در سایر رشته هایی می باشند که ارتباطی به مدیریت و یا رشته کتابداری و اطلاع رسانی ندارد که این مورد با نتایج سایر مطالعات از جمله مطالعه صورت گرفته توسط تحریری مطابقت دارد و با نتایج مطالعه حاضر نیز هماهنگ است و نتایج مطالعه ما را نیز در این راستا تایید می نماید، در مطالعه ای دیگر که توسط الیزابت کونر (Elizebeth Connor) بعمل آمد، وی اظهار می دارد که ارزشمندترین نیروی یک کتابخانه دانشگاهی نیروی کار آن است و اگر نیروی کار تحصیل کرده، آموزش دیده، علاقه مند و با انگیزه نباشد چرخه کاری کتابخانه و برنامه های کاری آن بیمار خواهد بود و نخواهد توانست نیاز مشتریان را برآورده ساخته و نخواهد توانست چالش های فراروی خود را به خوبی پشت سر بگذارد [۱۵]. لذا با

محترم این مراکز، معاونت محترم آموزشی پژوهشی، مدیریت امور پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی گناباد که هزینه های مالی انجام این طرح را متقبل شدند و نیز ناظر محترم این طرح کمال تقدیر و تشکر را داریم.

منابع

1. Tahriri Sh. The survey of human powers of Kermanshah public libraries in 2007 considering its management views. Nama 2008; 7(2): 1-7. [In Persian]
2. Rahimi S. Specialist's human power status of Tehran University colleges' libraries. Tehran: Tehran Uni. Librariansh Info Sci Quart 2006; 44: 45. [In Persian]
3. Samadi Alinia R. The survey of qualitative status of Isfahan city high school libraries from administrative view, human power, budget, resources, space, and location of these libraries in public education offices in. [Thesis]. Tehran: Tehran Uni, Psychol Coll; 2007. [In Persian]
4. Atarodi AR. The survey of effective of "User education library self-learning manual (booklet) on increasing level of student knowledge on getting familiarity and using methods of library resources. Ofogh-e-Danesh 2001; 6(1): 71-79. [In Persian]
5. Haghighi M. The survey of academic libraries human power of Tehran city. Library message (Payam-e- Ketabkhaneh) 1994; 2(2-3): 2-6. [In Persian]
6. Taavoni Sh, Soltani P, Hariri M, Mehrdad J. Academic library standards of Iran. Tehran: The National Library of I.R.I; 2002. [In Persian]
7. Oloomi T. The survey of Tehran high schools' libraries and presenting some recommendations for their development. [Thesis] Tehran: Tehran Uni, Psychology College; 2007 [In Persian]
8. Siamian H. The survey of human power status in Iran univesities of medical sciences libraries. [Thesis] Tehran: Iran University of Medical Sciences. Management and Information Sciences Coll; 1995. [In Persian]
9. Rahimi M. The survey of classification and cataloging printed materials in Tehran university college libraries. [Thesis]. Tehran: Iran Uni Med Sci; 1996 [In Persian]
10. Jamali MHR, Vakili MH, Asadi S. Open access scientific Journals and its publication funds model. Librariansh Info Sci Quarterly 2007; 9(2): 11-34. [In Persian]
11. Atarodi AR, Askari F, Fani MJ. The survey satisfaction rate of library users and their expectations from medical libraries and

توجه به موارد فوق بنظر می رسد مشکلات عدیده ای بر سر راه خدمات رسانی این مراکز وجود دارد.

نتیجه گیری

کتابخانه های دانشگاههای علوم پزشکی مرکز تولید و توزیع دانش برای نیازمندان به اطلاعات و دانش هستند و کمبود نیرو باعث بوجود آمدن مشکل در این مراکز مهم خواهد شد. کمبود نیرو با توجه به شاخص ها در این مراکز بطور شاخص وجود دارد. از نظر نیروی متخصص که مهمترین نیروهای یک کتابخانه هستند با کمبود شدید نیرو روبرو هستیم. از نظر نیروی کمک متخصص نیز وضع به همین شکل است و از نظر نیروی غیر متخصص و یا غیر کتابدار که ۴۰٪ نیروهای یک مرکز را شامل می شوند نیز مشکل وجود دارد. در مجموع مراکز تحت بررسی با توجه به شاخص ها به ۲۳ نفر نیروی متخصص، کمک متخصص و غیر متخصص نیاز دارد. جذب و بکار گیری اصولی و درست نیروها در این مراکز باید با اهمیت تلقی شده و مد نظر قرار گیرد و اهتمام جدی برای برطرف کردن مشکل کمبود نیرو در این مراکز از طرف مسئولین و مدیران مربوطه مورد توجه جدی باشد. لذا پیشنهاد می گردد با توجه به افزایش رشته های تخصصی در این زمینه ها در دانشگاهها و از طرفی افزایش رشته های علوم پزشکی و بزرگتر شدن و توسعه این دانشگاهها و نیاز به پاسخگویی تخصصی تر به قشر تحصیلکرده و در حال تحصیل، اساتید و پژوهشگران محترم در این مراکز، برنامه ریزی مدون و بهینه تری را رقم زده تا به سمت تخصصی تر شدن بیشتر امور پیش برویم و بار مشکلات را با هزینه های پایین تر کاهش داده و بودجه لازم را در راستای اهداف درست و به نحو مطلوب هزینه نموده تا از این طریق بتوانیم رضایت بیشتر مراجعین کتابخانه ها را که آینده سازان این مرز و بوم هستند، فراهم آوریم. لذا پیشنهاد می شود به منظور پیشبرد اهداف و رسالت کتابخانه های دانشگاههای علوم پزشکی شمال و شرق کشور به تعداد نیروی کافی از نظر کمی و استخدام فارغ التحصیلان رشته کتابداری و اطلاع رسانی توجه ویژه ای بشود. بمنظور ارتقاء کیفیت بیشتر، جهت بکارگیری و استخدام از نظر کیفیت نیروهای متخصص در سطح دکتری و کارشناسی ارشد در راس امور قرار گیرد و از استخدام نیرو در رشته هایی غیر از کتابداری و اطلاع رسانی خلاف مقررات استخدامی کتابخانه ها تلقی شود و این امر از سوی هیئت امنای کتابخانه های دانشگاههای علوم پزشکی و وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی کشور مورد پیگیری قرار گیرد.

تقدیر و تشکر

از تمامی همکاران محترم در کتابخانه های دانشگاههای علوم پزشکی شمال و شرق کشور و مخصوصا مسئولین و مدیران

in Mazandran, Goleston and Babul Medical Universities. J Mazand Univ Med Sci 2009; 20(74): 85-89. [In Persian]

14. Connor E. An introduction to staff development in academic libraries. New York; 2009.

15. Heidari Gh, Omidchahri A. The evaluation of human power of academic libraries in Kermanshah city and its comparison. Lib J 2005; 39(43): 95-119. [In Persian]

information sciences centers of Gonabad. Ofogh-e-Danesh 2003; 8(2): 41-46. [In Persian]

12. Azghandi M, Marouzi P, Tavana B, Atarodi AR. The comparison of central library of Gonabad medical college with approved standards of Iran national library. Research plan. Gonabad Uni Med Sci; 2007. [In Persian]

13. Ilali ES, Taraghi Z, Siamian H, Mahdian P, Abassi Rad AM, Mohammadpour RA, Mazaheri Kh. Assessment of academic libraries