

## ارزیابی درونی در کتابخانه‌های دانشگاهی: مطالعه موردی کتابخانه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تربیت معلم آذربایجان

رحیم شهبازی

عضو هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم آذربایجان

دکتر کامران صداقت

عضو هیأت علمی دانشگاه تربیت معلم آذربایجان

### چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر، ارزیابی درونی کتابخانه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تربیت معلم آذربایجان و تعیین وضعیت موجود آن براساس نظر کارشناسان است. این مقاله بر آن است تا با ارائه یک روش برای ارزیابی درونی کتابخانه‌های دانشگاهی، مدیران و برنامه‌ریزان این‌گونه مراکز را در شناخت و بهبود وضعیت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی یاری رساند.

روش: روش پژوهش براساس ارزیابی، درونی است و برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه، مصاحبه و فرم‌های اطلاعاتی استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد که در کتابخانه دانشکده ادبیات و علوم انسانی، پایین‌ترین درصد عامل‌ها مربوط به عامل خدمات و آموزش (۳۹ درصد)، و عامل بودجه (۴۵ درصد) می‌باشد. درصد موفقیت سایر عوامل کتابخانه عبارتند از: مدیریت (۵۵/۵ درصد)، نیروی انسانی (۵۸ درصد)، منابع (۴۸ درصد)، سازماندهی (۵۸ درصد) و ساختمان و تجهیزات (۵۷ درصد).

واژه‌های کلیدی: ارزیابی درونی، اعتبارسنجی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه  
تربیت معلم آذربایجان، مراکز اطلاع‌رسانی

## مقدمه

در محیط‌های رقابتی جهان امروز، شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت سازمان‌ها از جمله سازمان‌ها و مراکز آموزشی، اهمیت خاصی دارد. با شناخت این عوامل، زمینه‌ای فراهم می‌آید تا برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در سازمان به صورت هدف‌مند انجام پذیرفته و اعمال راهبردهای مناسب تسهیل شود (نوروزی، ۱۳۸۶). سازمان‌های آموزشی به طور عام و «کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی» به طور خاص با شناخت عوامل مؤثر بر رشد و توسعه خود می‌توانند جایگاه خود را با مراکز مشابه در سطح ملی و بین‌المللی به درستی و با دقت مورد ارزیابی قرار داده و به طور مؤثر در راستای بهبود کیفیت خود حرکت کنند.

لزوم حفظ جایگاه و منزلت کتابخانه و اهمیت آن ایجاب می‌کند که این نهاد مؤثر در نظام آموزشی و پژوهشی به صورت منظم به ارزیابی<sup>۱</sup> موقعیت و وضعیت خود بپردازد. با انجام ارزیابی، این امکان فراهم می‌آید تا وضعیت کتابخانه و میزان موفقیت (یا پیشرفت) آن به اعداد و ارقام تبدیل شده و زمینه داوری و برنامه‌ریزی معقولانه فراهم شود.

در دهه هشتاد هجری شمسی و به ویژه از اواخر آن، بحث کیفیت در نظام آموزش عالی کشور و بهبود و ارتقای آن از رهگذر رویکردهای علمی بازنمایی کیفیت، با واگذاری ماموریت ارزیابی دانشگاه‌ها (از ابعاد گوناگون علمی، آموزشی، مدیریتی، پژوهشی، امکانات اطلاع‌رسانی) به سازمان سنجش آموزش کشور مورد توجه مسئولین نظام دانشگاهی قرار گرفت (محمدی، ۱۳۸۴) و آثار متعددی نیز در حوزه ارزیابی و کیفیت انتشار یافت (کیامنش، ۱۳۷۹؛ رحیمی و دیگران، ۱۳۸۱؛ محمدی، ۱۳۸۱؛ حسینی، ۱۳۸۱؛ صداقت، ۱۳۸۱ و بازرگان، ۱۳۸۲).

در مورد عناصر مورد ارزیابی در مراکز آموزشی به ویژه مراکز دانشگاهی، توافق چندانی وجود ندارد اما با بررسی مطالعات انجام شده در مجموع می‌توان عوامل<sup>۲</sup> تشکیل دهنده نظام آموزشی در دانشگاه‌ها را در موارد زیر خلاصه کرد:

۱. عامل هدف‌ها و برنامه‌های درسی؛ ۲. عامل مدیریت و سازمان؛ ۳. عامل کارکنان؛ ۴. عامل دانشجویان؛ ۵. عامل اعضای هیأت علمی؛ ۶. عامل دانش‌آموختگان؛ ۷. عامل تجهیزات و امکانات؛ ۸. عامل سرمایه‌گذاری و امور مالی؛ ۹. عامل کتابخانه و مرکز اطلاع‌رسانی؛ ۱۰. عامل فرایند یاد دهی و یادگیری؛ ۱۱. عامل فعالیت‌های پژوهشی

در این مقاله «عامل کتابخانه و مرکز اطلاع‌رسانی» به عنوان یکی از عوامل قابل بررسی در «دانشگاه تربیت معلم آذربایجان» مورد مطالعه و ارزیابی قرار می‌گیرد.

#### الگوهای ارزیابی در آموزش عالی

ارزیابی آموزشی به مفهوم جستجوی نظام‌مند برای قضاوت و توافق درباره ارزش یک مجموعه آموزشی به منظور بهبودی آن و کاهش فاصله وضعیت جاری با وضعیت آرمانی مطالعه می‌شود (بازرگان، ۱۳۸۳). نظر به تاثیر ارزیابی در افزایش امکان دستیابی سازمان به هدف‌های مورد نظر، نظام‌های مختلف آموزش عالی در جهان با توسل به الگوهای ارزیابی، تلاش‌های مستمری را در زمینه تعیین و تضمین کیفیت برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی انجام داده‌اند. الگوهای ارزیابی در مراکز آموزش عالی متعددند که از جمله آن‌ها می‌توان به نمونه‌های زیر اشاره کرد:

۱. الگوی پاسخ‌گویانه<sup>۲</sup> ۲. الگوی اعتبارسنجی<sup>۳</sup> ۳. الگوی سیپ<sup>۴</sup> و غیره  
از میان الگوهای یاد شده، الگوی اعتبارسنجی و الگوی سیپ، کاربرد وسیع‌تری در آموزش عالی دارند. الگوی اعتبارسنجی<sup>۶</sup> به دو بخش تقسیم می‌شود: ارزیابی درونی<sup>۷</sup> (یا خود ارزیابی)<sup>۸</sup> و ارزیابی بیرونی (بازرگان، ۱۳۷۴). ارزیابی درونی و ارزیابی بیرونی تفاوت‌هایی دارند به این شرح:

۱. طراحان و مجریان ارزیابی درونی، مسئولان بخش‌های مختلف هستند در حالی که طراحان و مجریان<sup>۹</sup> ارزیابی بیرونی متخصصان همتا<sup>۱۰</sup> خارج از سازمان

خواهند بود. ۲. معیارهای قضاوت در ارزیابی درونی با نظر متخصصان داخلی سازمان تعیین می‌گردند اما در ارزیابی بیرونی، معیارها استانداردهای رایج هستند (صداقت، ۱۳۸۱). ۳. ارزیابی بیرونی باید به عنوان مکمل ارزیابی درونی مورد استفاده قرارگیرد. ۴. انجام ارزیابی درونی که می‌تواند ادواری (مثلاً سه تا پنج سال) باشد، مقدمه‌ای است برای ارزیابی بیرونی و استمرار ارتقای کیفیت در نظام مورد ارزیابی (بازرگان، و دیگران، ۱۳۷۹).

### ارزیابی درونی

ارزیابی درونی به عنوان مرحله اول از الگوی اعتبارسنجی محسوب می‌شود. اعتبارسنجی به عنوان فرایند کنترل و اطمینان در آموزش عالی - که می‌توان به وسیله آن به بازبینی و سنجش و یا هر دو، و بررسی و مشخص کردن اعتبار موسسه یا برنامه‌ها با استفاده از استانداردهای از قبل تعیین شده پرداخت - تعریف شده است (بازرگان، ۱۳۸۳ و پازارگادی، ۱۳۷۸).

«ارزیابی درونی» یا «خود ارزیابی» فرایندی است که در آن اعضای یک نظام به منظور خود در آینه دیدن به ارزیابی می‌پردازند تا جنبه‌های قوت و ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها را دریابند و زمینه اصلاح نقاط ضعف، تحکیم نقاط قوت، استفاده از فرصت‌ها و رفع تهدیدها را فراهم کنند (بازرگان، ۱۳۷۴). سانچ سن<sup>۱۱</sup> برای این که ارزیابان درونی بر یک سازمان بیشترین تاثیر را داشته باشند پنج پیش شرط تعیین کرده است: ۱. حمایت مدیریت ارشد. ۲. وجود ارزیابان شایسته (افراد مشتاق و علاقمند به ارزیابی درونی). ۳. وجود فرهنگ سازمانی برای ارزیابی درونی. ۴. نظام‌های اطلاعات قابل اعتماد. ۵. دسترسی نامحدود ارزیابان درونی (کمیت مجری) به داده‌های سازمانی و افراد (Fitspatrick and etal, 2004). به طورکلی با ارزیابی درونی، کارکنان کتابخانه می‌توانند نقاط قوت و ضعف و چالش‌های پیش‌روی کتابخانه را شناسایی کنند و درصدد رفع نقاط ضعف کتابخانه و برنامه‌ریزی لازم برای توسعه سازمان و بهبود کیفیت<sup>۱۲</sup> آن اقدام کنند.

بدیهی است که از عوامل مؤثر در موفقیت ارزیابی درونی و کسب نتیجه مناسب، آشنایی کارشناسان [کتابخانه] با هدف‌ها و فرایند این نوع ارزیابی و نیز مشارکت مؤثر آنان خواهد بود. به عبارت دیگر، ارزیابی درونی امری مشارکتی است که به وسیله کارشناسان سازمان باید اجرا شود. در ارزیابی درونی اعضای سازمان، حالت آرمانی و ایده آل آن را تصور می‌کنند و وضعیت موجود را با آن مقایسه می‌کنند (بازرگان، ۱۳۸۳). لازم به ذکر است که از جمله ملزومات قابل توجه برای اجرای موفقیت‌آمیز ارزیابی درونی، فراهم کردن یک سازوکار پاداش به مجریان ارزیابی درونی است.

#### روش و فرایند پژوهش

در تحقیق حاضر از روش مطالعه ارزیابی درونی استفاده شده است. فرایند ارزیابی درونی در کتابخانه دانشکده در بهار سال ۱۳۸۶ و با مشارکت داوطلبانۀ تعدادی از کارشناسان انجام شد. برای این منظور، اندیشه آغازین انجام ارزیابی درونی توسط ریاست کتابخانه مطرح و سپس ضمن تبادل نظر با کارشناسان کتابخانه و توافق درباره ارزیابی، اجرای آن آغاز شد. داده‌ها براساس مشاهده مستقیم، مصاحبه و همچنین فرم‌های اطلاعاتی تهیه شده توسط پژوهشگران با افراد کمیته ارزیابی درونی به دست آمد.

بعد از تشکیل کمیته ارزیابی درونی<sup>۱۴</sup> در کتابخانه، عوامل ارزیابی پژوهش حاضر با توجه به «استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران»، استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی آمریکا (ACRL)<sup>۱۵</sup> و همچنین نظرات کارشناسان کتابخانه تهیه و تدوین شد و متناسب با هر کدام از عوامل، ملاک‌های ارزیابی و نشانگرهایی<sup>۱۶</sup> تهیه گردید. عوامل ارزیابی پژوهش حاضر به قرار زیر است:

۱. عامل مدیریت؛ ۲. عامل نیروی انسانی (کارکنان)؛ ۳. عامل مجموعه (منابع)؛ ۴. عامل سازمان‌دهی منابع، ۵. عامل خدمات و آموزش؛ ۶. عامل ساختمان و تجهیزات؛ ۷. عامل بودجه
- در مطالعه حاضر، بعد از مشخص کردن فراوانی پاسخ‌های مربوط به هر

سؤال، امتیاز هر سؤال به صورت زیر محاسبه شد (محمدی، ۱۳۸۴):

$$\text{امتیازهای هر گزینه} * \text{فراوانی مربوط به هر گزینه} : \text{امتیاز سؤال} = \frac{\text{تعداد کل پاسخگویان (به سؤال مورد نظر)}}{\text{تعداد کل پاسخگویان (به سؤال مورد نظر)}}$$

به عنوان مثال اگر به یکی از سؤال‌ها جدول، تعداد ۶ نفر از پاسخ‌دهندگان به شکل زیر پاسخ داده باشند:

گزینه های پاسخ	کاملاً نامطلوب	نامطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب	کاملاً مطلوب
ارزشهای عددی	۱	۲	۳	۴	۵
فراوانی جواب‌های	۱	۱	۲	۲	۰

امتیاز سؤال مذکور به صورت زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{امتیاز سؤال} : \frac{(1*1) + (1*2) + (2*3) + (2*4)}{6} = \frac{17}{6} = 2/83$$

بعد از محاسبه امتیاز مربوط به هر سؤال باید تعیین کرد که میزان مطلوبیت هر سؤال چقدر است. بدین منظور لازم است که دامنه طیف مطلوبیت مشخص شود. اگر طیف پنج بخشی مورد استفاده قرار گیرد باید تعیین نمود که امتیاز حاصل در کدام یک از قسمت‌های یک پیوستار پنج قسمتی که فاصله دو نقطه بالا و پایین آن به پنج بخش مساوی تقسیم گردیده، قرار می‌گیرد. پس از داوری هر یک از اعضای کمیته ارزیابی، برای وضعیت بسیار نامطلوب کد ۱، نامطلوب کد ۲، وضعیت نسبتاً مطلوب کد ۳، وضعیت مطلوب کد ۴ و بسیار مطلوب کد ۵ اختصاص داده شد. بدین صورت که بعد از محاسبه امتیاز مربوط به هر سؤال اگر میانگین نمره پاسخ‌گویان در محدوده ۱ تا ۱/۸ بود جواب آن سؤال بسیار نامطلوب (کد ۱)؛ اگر در محدوده ۱/۸ تا ۲/۶ بود نامطلوب (کد ۲)؛ در محدوده

۲/۶۱ تا ۳/۴، وضعیت نسبتاً مطلوب (کد ۳)؛ در محدوده ۳/۴۱ تا ۴/۲ مطلوب (کد ۴) و بالاخره اگر در محدوده ۴/۲۱ تا ۵ بود بسیار مطلوب (کد ۵) در نظر گرفته می‌شد. لازم به توضیح است که براینده مجموع نمره‌گذاری‌های انجام شده نیز به یک مقدار فاصله‌ای تبدیل می‌شد که درصد موفقیت و یا وضعیت هر عامل را نشان می‌داد، و فرمول آن به شرح زیر است:

$$100 \times (\text{حداکثر نمره قابل اکتساب عامل} - \text{مجموع نمره عامل}) = \text{درصد موفقیت}$$

برای مثال در عامل بودجه، نمره عامل عدد ۱۸ به دست آمده است که اگر درصد موفقیت آن را به دست آوریم عبارت خواهد بود از:

$$45\% \text{ درصد} = 100 \times (40 - 18) = \text{درصد موفقیت}$$

$$18 = \text{نمره عامل بودجه بعد از ارزیابی}$$

$$40 = \text{حداکثر نمره قابل اکتساب در عامل بودجه}$$

#### هدف‌ها و سئوال‌های پژوهش

۱. میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان کتابخانه از بعد عامل مدیریت چقدر است؟
۲. میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل نیروی انسانی (کارکنان) چقدر است؟
۳. میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل مجموعه (منابع) چقدر است؟
۴. میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل سازمان‌دهی منابع به چه میزان است؟
۵. میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل خدمات و آموزش چقدر است؟
۶. میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد

عامل ساختمان و تجهیزات چقدر است؟

۷. میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد

عامل بودجه به چه میزان است؟

### تعریف اصطلاحات پژوهش

عامل: برخی واژه‌ها مثل انگیزش، هوش، اضطراب، قابلیت اجتماعی به صورت مستقیم قابل مشاهده نمی‌باشند. این مفاهیم پیچیده که در سطح بالاتری از انتزاع قرار دارند عامل<sup>۱۷</sup> نامیده می‌شوند. برای مثال مشاهده قابلیت اجتماعی تنها با ایجاد شرایط خاص و با کمک متغیرها امکان‌پذیر است (سرمد و دیگران، ۱۳۷۶). به بیانی دیگر، عامل در واقع همان بخش‌های عمده و کلی تشکیل دهنده نظام مورد ارزیابی می‌باشد (محمدی، ۱۳۸۴).

ملاک<sup>۱۸</sup> (مفهوم)<sup>۱۹</sup>: ملاک عبارتست از ویژگی‌ها یا جنبه‌هایی از پدیده مورد ارزیابی که به عنوان جنبه‌های اصلی یا با اهمیت نظام برای قضاوت منظور می‌شود (بازرگان، ۱۳۸۳). به بیانی دیگر عمده‌ترین جنبه یا ویژگی هر عامل که می‌تواند به بهترین نحو ممکن، وضعیت آن عامل را نمایان سازد، ملاک نامیده می‌شود.

نشان‌گر<sup>۲۰</sup> (متغیر)<sup>۲۱</sup>: نشان‌گر را می‌توان به عنوان عمده‌ترین ویژگی یا جنبه هر ملاک که به نحو مناسبی کیفیت آن ملاک را تصویر می‌کند، نامید (Shavelson and etal, 1991). متغیر کمیتی است که می‌تواند از واحدی به واحد دیگر یا از یک شرایط مشاهده به شرایط دیگر مقادیر مختلفی را اختیار کند. به بیان دیگر متغیر نمادی است که اعداد یا ارزش‌ها به آن منتسب می‌شود (سرمد و دیگران، ۱۳۷۶). تمام متغیرهایی که بیانگر وضعیت یا تغییر در وضعیت ملاک مورد ارزیابی هستند، نشانگر نامیده می‌شوند. تقسیم ملاک ارزیابی «جلسات مدیر با کارکنان» به پنج دسته بسیار مطلوب، مطلوب، نسبتاً مطلوب، نامطلوب و بسیار نامطلوب مثالی است که در آن جلسات مدیر با کارکنان به یک متغیر اسمی پنج مقوله‌ای تبدیل می‌شود.



میزان موفقیت: نتایجی را که هر کدام از عامل‌ها از بعد ارزیابی درونی با کمک گرفتن از ملاک‌ها و نشانگرها کسب کرده‌اند، میزان موفقیت می‌گوییم.

### تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش

سوال اول پژوهش: میزان موفقیت کتابخانه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تربیت معلم آذربایجان براساس ارزیابی درونی کارشناسان کتابخانه از بعد عامل مدیریت چقدر است؟ تحقق هدف‌های کتابخانه‌ها منوط به راهبرد علمی و مناسب در زمینه کارکرد کتابخانه بوده و آن هم به نوبه خود نیازمند تشکیلاتی قوی، کارآمد و مدیری متخصص و با تجربه در حوزه مدیریت اطلاعات و اطلاع‌رسانی است. مدیریت کتابخانه دانشگاهی باید به گونه‌ای باشد تا امکان بهترین و بیشترین بهره‌وری از منابع و امکانات را در جهت تحقق اهداف سازمان فراهم آورد.

بررسی جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که وضعیت کتابخانه از بعد عامل مدیریت، نسبتاً ناموفق و به میزان ۵۵/۵ درصد بوده و از میان ملاک‌های ذکر شده برای عامل مدیریت، ردیف‌های ۶، ۹، ۱۰، ۱۳، ۱۷، ۲۰ و ۲۳ با اخذ امتیاز نامطلوب در پایین آمدن میزان موفقیت از بعد عامل مدیریت تاثیر بیشتری داشته‌اند.

ردیف	ملاک ارزیابی	نشانگر				
		کاملاً مطلوب	مطلوب	کاملاً نامطلوب	نامطلوب	کاملاً نامطلوب
۱	تعامل رئیس کتابخانه با مقام مافوق			*		
۲	تناسب تخصص با شغل ریاست کتابخانه				*	
۳	میزان رضایت کارکنان از مدیریت کتابخانه			*		
۴	میزان رضایت دانشجویان از مدیریت کتابخانه			*		
۵	میزان حضور مدیر کتابخانه در ساعات موظف در کتابخانه			*		
۶	امکان شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی		*			
۷	ارائه گزارش مستمر از فعالیت کتابخانه به مقام مافوق			*		

جدول ۱. میزان موفقیت کتابخانه دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تربیت معلم

آذربایجان براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل مدیریت

ادامه جدول ۱.

ردیف	ملاک ارزیابی	نشانهگر				
		کاملاً مطلوب	نسباً مطلوب	مطلوب	نامطلوب	کاملاً نامطلوب
۸	جلسات مدیر با کارکنان		*			
۹	امکان دخالت مدیر در بودجه اختصاص یافته		*			
۱۰	ارتباط مدیر با مدیران سایر کتابخانه ها		*			
۱۱	میزان پیگیری مدیر برای جذب بودجه بیشتر			*		
۱۲	ارتباط سازنده کتابخانه با سایر واحدهای دانشگاه			*		
۱۳	نظرخواهی مستمر از جامعه استفاده کننده و تهیه اطلاعات آماری		*			
۱۴	تدوین آیین نامه و اساسنامه		*			
۱۵	تلاش مدیریت کتابخانه در جهت افزایش مراجعان و بهبود کیفیت خدمات		*			
۱۶	وجود مدارکی جهت تعیین وظایف و اختیارات مدیر		*			
۱۷	وجود کمیته مشورتی در کتابخانه	*				
۱۸	میزان کارآمد بودن خط مشی ها و سیاست گذاری های مدیریت		*			
۱۹	نظارت و ارزیابی مستمر کارکنان		*			
۲۰	وجود آیین نامه و اساسنامه مصوب	*				
۲۱	تلاش در جهت به روز نگهداشتن منابع کتابخانه			*		
۲۲	تلاش در جهت به روز نگهداشتن مجلات الکترونیکی کتابخانه			*		
۲۳	اتخاذ تدابیر لازم برای جلوگیری از مفقودی منابع		*			
۶۴	مجموع نمره عامل					

۵۵/۵ درصد =  $(115 - 64) \times 100 =$  (حداکثر نمره قابل اکتساب عامل - نمره عامل) = درصد موفقیت

۵۵/۵ درصد = درصد موفقیت

سوال دوم پژوهش: میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان از

بعد نیروی انسانی (کارکنان) چقدر است؟

بدون تردید عنصر انسانی، نقش مهمی را در پویایی، رشد و اعتلای هر نهادی

ایفا می کند. کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی به عنوان نهادهای اجتماعی که

مسئولیت اساسی تغذیه فکری مراکز آموزشی و پژوهشی را بر عهده دارند، تنها

با داشتن نیروی انسانی شایسته و کارآمد می‌توانند رسالت اصلی خود را که حمایت از برنامه‌های آموزشی و پژوهشی است، به نحو احسن انجام دهند.

ردیف	ملاک ارزیابی	نشانگر			
		کاملاً مطلوب	مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
۱	تناسب تخصص با نوع فعالیت کارکنان			*	
۲	میزان آشنایی کارکنان با ابزارهای نوین اطلاع‌رسانی			*	
۳	تجربه کارکنان		*		
۴	میزان تلاش کارکنان برای آشنایی با علوم روز		*		
۵	برابر بودن شرایط و مزایای استخدامی میان کارکنان با توجه به (سابقه کار و مدرک تحصیلی و توانمندی)		*		
۶	شرکت کارکنان در دوره‌های آموزشی		*		
۷	آگاهی کارکنان نسبت به اهداف و رسالت کتابخانه		*		
۸	وضعیت استخدامی کارکنان		*		
۹	تناسب تعداد کارکنان با میزان ارائه خدمات		*		
۱۰	وجود شرح وظایف مصوب کارکنان	*			
۱۱	مشاهده انگیزه به کار در میان عموم کارکنان کتابخانه		*		
۱۲	نحوه تعامل کارکنان کتابخانه با مراجعان		*		
۳۵	مجموع نمره عامل				

۵۸ درصد =  $(۱۰۰ - ۶۰) \times ۱۰۰$  (حداکثر نمره قابل اکتساب عامل - نمره عامل) = درصد موفقیت  
۵۸ درصد = درصد موفقیت

جدول ۲. میزان موفقیت کتابخانه دانشگاه تربیت معلم آذربایجان براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل نیروی انسانی (کارکنان)

با نگاهی به جدول شماره ۲ درمی‌یابیم که کتابخانه از بعد عامل نیروی انسانی در وضعیت نسبتاً مطلوبی قرار دارد و میزان موفقیت ۵۸ درصد است. دلایل پایین بودن نسبی امتیاز عامل مذکور را می‌توان در سیاست‌گذاری‌های استخدامی نامناسب و نداشتن نمودار سازمانی معقول در دانشگاه جستجو کرد.

سوال سوم پژوهش: میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان

از بعد عامل مجموعه (منابع) چقدر است؟

کتابخانه [دانشکده] باید مجموعه‌ای متوازن و سازمان یافته را در رشته‌های موجود و همچنین هماهنگ با هدف‌های و برنامه‌های سازمان فراهم آورد، مجموعه‌ای که حاوی تازه‌ترین اطلاعات موجود در شکل‌های مختلف چاپی و غیرچاپی باشد (تعاونی، ۱۳۷۴). براساس اطلاعات مندرج در جدول ۳ وضعیت مجموعه منابع کتابخانه ۴۸ درصد بوده و ضروری به نظر می‌رسد تا برای توسعه و جهت‌گیری صحیح فعالیت‌های حوزه مجموعه‌سازی کتابخانه اقدام مناسب‌تری صورت گیرد.

ردیف	ملاک ارزیابی	نشانه‌گر				
		کاملاً مطابقت دارد	نامطابقت	بسیار مطابقت دارد	مطابقت	کاملاً مطابقت ندارد
۱	وضعیت خط‌مشی مجموعه‌سازی مدون مکتوب		*			
۲	وضعیت کتب چاپی موجود لاتین بر حسب تقاضا			*		
۳	وضعیت کتب چاپی موجود فارسی بر حسب تقاضا			*		
۴	وضعیت کتب عربی موجود بر حسب تقاضا			*		
۵	وضعیت سفارش و تامین مقالات فارسی			*		
۶	وضعیت سفارش و تامین مقالات لاتین از خارج از کشور		*			
۷	وضعیت عناوین نشریات ادواری جاری فارسی موجود در کتابخانه دانشکده		*			
۸	وضعیت مجموعه کتابخانه از لحاظ پایان‌نامه‌ها		*			
۹	وضعیت رعایت توازن مجموعه با رشته‌های تحصیلی			*		
۱۰	وضعیت میانگین افزایش سالیانه مجموعه		*			
۱۱	وضعیت میزان همکاری اعضای هیأت علمی در انتخاب منابع			*		
۱۲	وضعیت وجود برنامه مکتوب و مصوب ارزشیابی منابع از لحاظ کمی و کیفی	*				
۱۳	وضعیت دسترسی و اشتراک مجلات الکترونیکی			*		
۱۴	وضعیت میزان بهره‌گیری از برنامه‌های اشتراک منابع		*			
۱۵	وضعیت مجموعه با مجموعه‌های نظیر			*		
۱۶	وضعیت برنامه و جین منابع		*			
۱۷	وجود برنامه برای جایگزینی مواد مفقود شده		*			
۴۱	مجموع نمره عامل					

۴۸ درصد =  $100 \times (41 - 85) \times 100 =$  (حداکثر نمره قابل اکتساب عامل - نمره عامل) = درصد موفقیت

۴۸ درصد = درصد موفقیت

جدول ۳. میزان موفقیت کتابخانه دانشگاه تربیت معلم آذربایجان براساس ارزیابی

درونی کارشناسان از بعد عامل مجموعه (منابع)

سوال چهارم پژوهش: میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل سازمان‌دهی منابع چقدر است؟

سازمان دادن به منابع اطلاعاتی تهیه شده براساس قواعد و اصول بین‌المللی، نقش مهمی در ارزیابی منابع اطلاعاتی دارد و دسترسی سریع و آسان به مجموعه خریداری شده را میسر می‌سازد. جدول ۴ نشان می‌دهد که کتابخانه از بعد عامل سازمان‌دهی با کسب رقم ۵۸ درصد، مشابه وضعیت عامل نیروی انسانی بوده که لازم است در این زمینه نیز تلاش بیشتری برای کاهش کمبودها صورت پذیرد.

در جدول ۴ مشاهده می‌شود که ملاک‌های ۹ و ۱۱ هر کدام با کسب امتیاز نامطلوب در پایین آمدن میزان درصد موفقیت تاثیرگذار بوده‌اند.

نمره	نشانه‌گر					ملاک ارزیابی	نمره
	کاملاً نامطلوب	نامطلوب	نسبتاً مطلوب	متوسط	کاملاً مطلوب		
۳			*			سهولت در ارزیابی منابع از طریق نرم‌افزار کتابخانه	۱
۳			*			کافی بودن ابزارهای لازم برای سازماندهی منابع	۲
۴				*		استفاده از روش‌های استاندارد جهت سازماندهی	۳
۴				*		سهولت دسترسی به فهرست سایر کتابخانه‌ها توسط کارکنان	۴
۳			*			وضعیت دسترسی به اینترنت در بخش سازماندهی	۵
۳			*			زمان فهرست‌نویسی بنیادی و آماده‌سازی یک کتاب	۶
۳			*			زمان فهرست‌نویسی با استفاده از منابع کتاب‌شناختی	۷
۳			*			زمان آماده‌سازی یک کتاب بعد از فهرست‌نویسی	۸
۲		*				وضعیت رفبرگه در کتابخانه	۹
۳			*			میزان معطل ماندن منابع در بخش سازماندهی	۱۰
۱	*					وضعیت نمایه‌سازی مقالات مجلات کتابخانه	۱۱
۳			*			وضعیت علاقه به کار میان کارکنان بخش سازماندهی	۱۲
۳۵	مجموع نمره عامل						

$\times$  (حداکثر نمره قابل اکتساب عامل - نمره عامل) = درصد موفقیت  $58 = (100 - 35) \times 100$

۵۸ درصد = درصد موفقیت

جدول ۴. میزان موفقیت کتابخانه دانشگاه تربیت معلم آذربایجان  
براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل سازمان‌دهی منابع

سوال پنجم پژوهش: میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل خدمات و آموزش چقدر است؟

کتابخانه دانشگاهی باید خدمات اطلاع‌رسانی مناسبی را در جهت تحقق بخشیدن به برنامه‌ها و هدف‌های آموزشی و پژوهشی سازمان مادر ارائه کند و استفاده هر چه بیشتر از منابع را میسر سازد. همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود میزان موفقیت کتابخانه دانشکده از بعد عامل خدمات و آموزش نامطلوب بوده و ۳۹ درصد است. در این میان، ملاک‌های موجود در ردیف‌های ۵، ۷، ۸، ۱۴، ۱۶ و ۱۹ با کسب امتیازهای بسیار نامطلوب در پایین آمدن نتیجه تاثیر بیشتری را داشته‌اند.

سوال ششم پژوهش: میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل ساختمان و تجهیزات چقدر است؟

دلایل کسب امتیاز نسبتاً ضعیف توسط کتابخانه دانشکده از بعد ساختمان و تجهیزات - در شرایطی که ساختمان دانشکده در سال ۱۳۸۴ افتتاح شده است در موارد زیر قابل ملاحظه است:

۱. عدم اطلاع یا کمبود اطلاعات مهندسان ناظر و پیمان‌کار از فضاهای مورد نیاز کتابخانه
۲. عدم پیگیری به موقع مسئولان ذیربط دانشکده یا عدم وجود شرایط اظهار نظر در این خصوص
۳. عدم استفاده از کارشناسان متخصص در طراحی فضاهای داخلی ساختمان کتابخانه
۴. توجه ناکافی به موقعیت و جایگاه کتابخانه و مرکز اطلاع‌رسانی توسط مدیریت دانشگاه.

ردیف	ملاک ارزیابی	نشانه‌گر				
		کاملاً مطلوب	تأمیناً مطلوب	نسبتاً مطلوب	مطلوب	کاملاً نامطلوب
۱	وضعیت تعداد اعضای کتابخانه نسبت به کل دانشجویان			*		۲
۲	وضعیت ساعات کار کتابخانه (حداکثر ۱۲ ساعت در روز)			*		۳
۳	وضعیت میانگین امانت کتب در طول سال			*		۳
۴	وضعیت نشریات ادواری و میزان استفاده از آن‌ها		*			۲
۵	وجود برنامه آموزش مراجعان برای استفاده از کتابخانه در زمان ثبت نام آن‌ها در کتابخانه	*				۱
۶	وضعیت دسترسی به بانک‌های اطلاعاتی تجاری که با پرداخت پول امکان استفاده از آن‌ها مقدور است		*			۲
۷	وضعیت دسترسی دانشجویان به اینترنت در کتابخانه	*				۱
۸	وضعیت امکان دسترسی به منابع الکترونیکی کتابخانه در زمان تعطیلی کتابخانه	*				۱
۹	وضعیت میزان و تنوع ارائه خدمات به برنامه‌های پژوهشی		*			۲
۱۰	وضعیت آگاهی‌رسانی مراجعان از بعد منابع جدید و خدمات		*			۲
۱۱	وضعیت وب سایت کتابخانه		*			۲
۱۲	وضعیت میزان کیفیت خدمات نسبت به کمیت منابع			*		۳
۱۳	وضعیت دسترسی اعضای به منابع سایر کتابخانه‌ها		*			۲
۱۴	وجود خدمات فتوکپی در کتابخانه برای مراجعان	*				۱
۱۵	وجود راهنمای چاپی استفاده از کتابخانه		*			۲
۱۶	وجود تسهیلات برای نابینایان یا کم‌بینایان	*				۱
۱۷	پیش‌بینی نیروی انسانی برای راهنمایی مراجعان و نظارت بر عملکرد صحیح نرم‌افزار جستجوی اطلاعات		*			۲
۱۸	وضعیت رضایت عمومی دانشجویان از خدمات کارکنان			*		۳
۱۹	وجود امکانات استفاده از سی‌دی‌های آموزشی در کتابخانه	*				۱
۲۷	مجموع نمره عامل					

۳۹ درصد =  $100 \times (95-37) = 100 \times$  (حداکثر نمره قابل اکتساب عامل - نمره عامل) = درصد موفقیت  
 ۳۹ درصد = درصد موفقیت

جدول ۵. میزان موفقیت کتابخانه دانشگاه تربیت معلم آذربایجان براساس ارزیابی درونی کارشناسان کتابخانه از بعد عامل خدمات و آموزش

ردیف	ملاک ارزیابی	نشانه‌گر				
		کاملاً مطلوب	مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب	کاملاً نامطلوب
۱	وضعیت کاربری ساختمان کتابخانه			*		۳
۲	وضعیت امکان گسترش پذیری فضاهای کتابخانه				*	۲
۳	وضعیت وجود فضا برای بخش‌های مختلف (نشریات، مرجع، سازمان‌دهی و غیره) در کتابخانه				*	۲
۴	موقعیت کتابخانه از لحاظ راحتی رفت و آمد دانشجویان		*			۴
۵	وضعیت دکوراسیون داخلی کتابخانه			*		۳
۶	موقعیت کتابخانه از لحاظ قرار گرفتن در محیطی کم سر و صدا				*	۲
۷	وضعیت وجود سیستم تنظیم رطوبت در کتابخانه				*	۲
۸	وضعیت کابینو ترهای جستجوی اطلاعات متناسب با مراجعان			*		۳
۹	وجود سیستم صداگیر در کف، دیوارها و سقف کتابخانه				*	۴
۱۰	وضعیت وجود روشنایی مناسب در کتابخانه				*	۴
۱۱	تناسب تجهیزات مختلف کتابخانه با همدیگر و با محیط کتابخانه			*		۳
۱۲	وضعیت کافی بودن مساحت مخزن کتابخانه				*	۲
۱۳	وضعیت دارا بودن بخش‌های مستقل کاری				*	۲
۱۴	وضعیت سیستم ضد سرقت در کتابخانه				*	۲
۱۵	وضعیت سیستم اعلان حریق در کتابخانه	*				۱
۱۶	وضعیت سیستم اطفاء حریق در کتابخانه			*		۳
۱۷	وضعیت سیستم گرمایشی کتابخانه				*	۴
۱۸	وضعیت وجود تابلوهای راهنما			*		۳
۱۹	وضعیت مقاومت ساختمان در برابر زلزله				*	۴
۲۰	وضعیت وجود رایانه و چاپگر کتابخانه برای کارکنان				*	۴
۲۱	وضعیت میز و صندلی خالی برای مطالعه			*		۳
۲۲	وضعیت وجود فضای کافی و مناسب برای کارکنان			*		۳
۲۳	وجود تسهیلات برای رفت و آمد (آسانسور و محل تردد شیب دار) جهت نابینایان و جایجایی منابع کتابخانه			*		۳
۲۴	وضعیت تنوع و گوناگونی انواع فضاهای مطالعه (روزنامه، مجلات و کتاب)				*	۲
۲۵	دیدگاه عمومی مراجعان نسبت به امکانات و تسهیلات کتابخانه			*		۳
۷۱	مجموع نمره عامل					

$۵۷\% = ۱۰۰ \times (۷۱ - ۱۲۵) = ۱۰۰ \times (\text{حداکثر نمره قابل اکتساب عامل} - \text{نمره عامل}) = \text{درصد موفقیت}$

۵۷ درصد = درصد موفقیت

جدول شماره ۶. میزان موفقیت کتابخانه دانشگاه تربیت معلم آذربایجان  
براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل ساختمان و تجهیزات



سوال هفتم پژوهش: میزان موفقیت کتابخانه دانشکده براساس ارزیابی درونی کارشناسان کتابخانه از بعد عامل بودجه به چه میزان است؟

کتابخانه دانشگاهی باید از بودجه کافی، مستقل و متناسب با هدف‌ها و وظایف مدون خود برخوردار باشد تا بتواند نیازهای اطلاعاتی جامعه استفاده‌کننده را برآورده سازد. بررسی جدول مذکور ۷ نشان می‌دهد که کتابخانه با میزان موفقیت ۴۵ درصد از بعد مدیریت بودجه در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و کتابخانه در این خصوص فاقد برنامه‌ریزی مؤثر است.

ردیف	ملاک ارزیابی	نشانه‌گر				
		کاملاً مطلوب	مطلوب	نیچین مطلوب	مطلوب	کاملاً نامطلوب
۱	تخصیص بودجه مناسب برای کتابخانه		*			۲
۲	سهم بودجه کتابخانه دانشکده از بودجه کل دانشگاه و دانشکده به تناسب واحدهای مختلف		*			۲
۳	رعایت توازن و تعادل در توزیع بودجه در دانشگاه		*			۲
۳	شفاف و مشخص بودن بودجه کتابخانه		*			۲
۴	تفکیک بودجه خرید منابع	*				۱
۵	وجود امکان یا شرایط تاثیرگذاری مدیر کتابخانه در بودجه‌بندی دانشگاه		*			۲
۶	کافی بودن بودجه توسعه کتابخانه همگام با توسعه برنامه‌های درسی	*				۱
۷	اختیارات رییس کتابخانه در خرید منابع مورد نیاز			*		۳
۸	وجود کارپرداز و عامل مالی مستقل برای خرید منابع کتابخانه در دانشگاه			*		۳
۱۸	مجموع نمره عامل					

۴۵درصد =  $(40-18) \times 100 = 100 \times (حداکثر نمره قابل اکتساب عامل - نمره عامل)$  = درصد موفقیت  
 ۴۵درصد = درصد موفقیت

جدول ۷. میزان موفقیت کتابخانه دانشگاه تربیت معلم آذربایجان  
 براساس ارزیابی درونی کارشناسان از بعد عامل بودجه

## نتیجه‌گیری

۱. میزان موفقیت کتابخانه از بعد عامل مدیریت، ۵۵/۵ درصد و از بعد عامل نیروی انسانی با کسب میزان موفقیت ۵۸ درصد، در وضعیت نسبتاً مناسبی قرار دارد. ۲. کتابخانه از بعد عامل مجموعه با کسب نتیجه ۴۸ درصد در وضعیت نامناسبی و از بعد عامل سازمان‌دهی با رقم ۵۸ درصد در وضعیت نسبتاً مناسبی قرار دارد. ۳. میزان موفقیت کتابخانه از بعد عامل خدمات و آموزش، ۳۹ درصد و نامطلوب است. ۴. یافته‌های موجود در جدول ۶ نشان می‌دهد که کتابخانه از بعد عامل ساختمان و تجهیزات با رقم ۵۷ درصد و از بعد عامل بودجه نیز با رقم ۴۵ درصد در وضعیت نامناسبی قرار دارد.

نکته قابل تامل در نتایج مذکور، پایین بودن امتیاز عامل‌های «خدمات و آموزش»، «مجموعه» و بودجه است. همچنین محاسبه میانگین درصد موفقیت کتابخانه براساس نظرات کارشناسان کتابخانه، رقمی حدود ۵۱ درصد با میانگین نسبتاً ضعیفی است. ارزیابی حاضر نشان داد که کتابخانه دانشکده ادبیات از جنبه‌های مختلف مورد مطالعه، در وضعیت مطلوبی قرار ندارد و نتایج کسب شده توسط هر کدام از عوامل، نزدیک به همدیگرند. و گویای این موضوع است که ابعاد مختلف در یک سازمان به صورت ظروف مرتبط به هم بوده به نحوی که تغییر در وضعیت یک جنبه بر جنبه‌های دیگر تاثیرگذار می‌باشد.

## ملاحظات نهایی و پیشنهادها

چنانچه در استفاده از ارزیابی‌ها، تنها ارزیابی بیرونی مورد توجه قرار گیرد و به منظور مقایسه و رتبه‌بندی مراکز آموزش عالی و واحدهای تابعه استفاده شود مشارکت کارشناسان سازمان در بهبود کیفیت بسیار ناچیز بوده (گورمن<sup>۲۲</sup>، ۱۹۸۷)، که در این صورت ارزیابی آموزشی صرفاً به عنوان یک عمل اداری محسوب شده و بهبود مستمر کیفیت در سازمان میسر نخواهد بود (محمدی، ۱۳۸۴). بنابراین قبل از انجام ارزیابی بیرونی، اجرای ارزیابی درونی ضروری

است. با توجه به یافته‌های مطالعه حاضر و به منظور بهبود فعالیت‌های کتابخانه، توصیه می‌شود نکات زیر مد نظر مسئولان دانشگاه قرار گیرد:

۱. توجه به یافته‌های مقاله حاضر و برنامه‌ریزی برای بهبود وضعیت کتابخانه؛
۲. شفافیت‌سازی بودجه واحدهای مختلف در دانشگاه به ویژه برای کتابخانه‌های دانشگاه؛
۳. تقویت دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه برای تسریع در ارزیابی درونی واحدهای مختلف دانشگاه، به منظور آگاهی از وضعیت موجود و تدوین برنامه توسعه بلند مدت؛
۴. درخواست واگذاری اختیارات لازم به مدیریت کتابخانه در خرید منابع و تجهیز کتابخانه؛
۵. برنامه‌ریزی برای آشنایی دانشجویان ورودی جدید با کتابخانه در شروع هر سال تحصیلی؛
۶. فراهم کردن مقدمات لازم برای تدوین و تصویب آیین‌نامه و اساس‌نامه کتابخانه؛
۷. تسریع در امر مطالعات ساختمان کتابخانه مرکزی و احداث آن با توجه به محدودیت فضا و امکانات کتابخانه دانشکده؛
۹. انجام ارزیابی بیرونی کتابخانه.

#### پی‌نوشت‌ها

۱. ارزیابی را فرایند تعیین میزان تحقق هدف‌های سازمان می‌دانند (محمدی، ۱۳۸۴)؛ ضمن این که یک سری از تعاریف ارزیابی نیز فراهم کننده اطلاعاتی برای تصمیم‌گیری است که به وسیله افرادی چون کرونباخ (Cronbach)، استافل بیم (Stufflebeam) و الکین (Alkin) بیان شده است (House, 1989).

#### 2. Construct

#### 3. Responsive-oriented

۴. Accreditation: الگوی اعتبارسنجی از جمله الگوهایی است که در آن از رویکردهای کمی استفاده می‌شود. این الگو به منظور به دست آوردن تصویری کمی از عوامل مورد ارزیابی برای رتبه بندی یا طبقه بندی به کار می‌رود (بازرگان، ۱۳۸۳).

۵. CIPP: الگوی سیپ درباره اثربخشی فعالیت‌های آموزشی با توجه به فعالیت‌های انجام شده، به قضاوت می‌پردازد تا دستیابی به کیفیت مورد نظر امکان پذیر گردد (بازرگان، ۱۳۸۳).

۶. در برخی از مطالعات، ارزیابی آموزشی مترادف با اعتبارسنجی بر اساس داورى افراد متخصص پنداشته شده است (بازرگان، ۱۳۷۶). در کشور آمریکا مطالعاتی که به منظور ارزشیابی سازمان‌های آموزشی به عمل آمده است اعتبارسنجی نام دارد. از نیمه دوم دهه ۱۹۸۰ میلادی، فرایند اعتبارسنجی با توجه به ویژگی کشورهای اروپایی تعدیل شده و به صورت ارزیابی درونی و

ارزیابی بیرونی مورد استفاده قرار گرفته است (بازرگان، ۱۳۷۴).

7. Internal Evaluation: is a process of quality review undertaken within an institution for its own ends (with or without the involvement of external peers). Harvey, L, 2005 .

#### 8. Self- Evaluation

۹. ضرورت ارزیابی بیرونی آن است که علی‌الاصول جامعه علمی برای اطمینان از کیفیت فعالیت‌ها، علاوه بر نتایج ارزیابی درونی، تایید هیات همگنان یا متخصصان هم‌تای بیرون سازمان را نیز طلب می‌کند (بازرگان، ۱۳۸۳).

#### 10. Peer

#### 11. Sonnichsen, 2000

۱۲. کیفیت همانند زیبایی و خوبی واژه ای است که با ذهنیت سروکار دارد. بنابراین معنی آن با توجه به ذهنیت افراد مختلف تغییر می‌کند (بازرگان، ۱۳۸۳). کیفیت تعاریف مختلفی دارد اما در تعریف کیفیت نظام آموزشی می‌توان گفت که: کیفیت نظام آموزشی عبارت است از «تطابق وضعیت موجود با استانداردها (یا معیارهای) از قبل تعیین شده» و یا «تطابق وضعیت موجود با هدف‌ها و انتظارات» (Craft, 1994).

۱۳. معمولاً تعداد افراد کمیته راهبردی حدود ۳ تا ۵ نفر می‌باشد، که البته به حجم واحد مورد ارزیابی نیز بستگی دارد (بازرگان، ۱۳۷۴).

۱۴. در این مطالعه تعداد افراد شرکت کننده در کمیته‌های ارزیابی درونی متغیر است، به طوری که برای ارزیابی عامل مدیریت ۳ نفر از کارشناسان کتابخانه دانشکده، دو نفر از کارشناسان کتابخانه مرکزی و یک نفر از استادان گروه کتابداری به همراه ریاست کتابخانه؛ عامل نیروی انسانی ۳ نفر از کارشناسان کتابخانه دانشکده و دو نفر از کارشناسان کتابخانه مرکزی به همراه ریاست کتابخانه؛ عامل مجموعه (منابع) ۳ نفر از کارشناسان کتابخانه دانشکده، دو نفر از کارشناسان کتابخانه مرکزی و ۱۰ نفر از دانشجویان کارشناسی ارشد به همراه ریاست کتابخانه؛ عامل سازمان‌دهی منابع ۲ نفر از کارشناسان کتابخانه دانشکده و دو نفر از کارشناسان کتابخانه مرکزی به همراه ریاست کتابخانه؛ عامل خدمات و آموزش ۱۰ نفر از دانشجویان کارشناسی و ۱۰ نفر از دانشجویان کارشناسی ارشد به همراه معاون و ریاست کتابخانه؛ عامل ساختمان و تجهیزات ۳ نفر از کارشناسان کتابخانه دانشکده، دو نفر از کارشناسان کتابخانه مرکزی به همراه رئیس کتابخانه و مدیر دفتر فنی؛ عامل بودجه مسئول بخش سفارشات، عامل مالی معاونت پژوهشی و دانشکده به همراه معاون و ریاست کتابخانه حضور داشتند.

#### 15. Standard for College libraries 2000 Edition

#### 16. Indicators

#### 17. Factor

#### 18. Criteria

#### 19. Concept

#### 20. Indicators

#### 21. Variable

#### 22. Gourman, R. (1987)

## منابع

- ابرامی. هوشنگ (۱۳۷۹). شناختی از دانش‌شناسی. تهران: نشر کتابدار.
- ..... استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران (۱۳۸۰). تدوین شیرین تعاونی. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- بازرگان، عباس (۱۳۷۴). ارزیابی درونی دانشگاه و کاربرد آن در بهبود مستمر کیفیت آموزش عالی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال سوم، شماره ۳ و ۴، ص. ۴۹-۷۰.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۲). ظرفیت‌سازی برای ارزیابی و ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی: تجربه‌های بین‌المللی و ضرورت ملی در ایجاد ساختار مناسب. نشریه مجلس و پژوهش (ویژه آموزش عالی)، سال دهم، شماره ۴۱.
- بازرگان، عباس (۱۳۸۳). ارزشیابی آموزشی. تهران: سمت.
- بازرگان، عباس؛ فتح‌آبادی، جلیل و عین‌اللهی، بهرام (۱۳۷۹). رویکرد مناسب ارزیابی درونی برای ارتقای مستمر کیفیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی. مجله روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران؛ دوره جدید، دوره پنجم، شماره دوم، ص. ۱-۲۶.
- بازارگادی، مهنوش (۱۳۸۷). اعتباربخشی در آموزش عالی. تهران: انتشارات صبح.
- تعاونی، شیرین (۱۳۷۵). پیش‌نویس استانداردهای کتابخانه‌های دانشگاهی ایران. تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- تعاونی، شیرین (۱۳۷۷). استانداردهای وسایل و تجهیزات کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی. تهران: شیرین تعاونی: ناصر آصفی.
- حجازی و دیگران (۱۳۷۹). سازه‌های مؤثر بر ارزیابی درونی نظام آموزش عالی کشاورزی؛ مطالعه موردی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران. مجله علوم کشاورزی ایران، دوره ۳۱، شماره ۴، ص. ۸۵۱-۸۶۲.
- حسینی، سید رسول (۱۳۸۱). تدوین و اعتباریابی ابزار تشخیص هدف‌های نظام‌های دانشگاهی به منظور ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی: مورد دانشگاه تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- رحیمی، حسین؛ محمدی، رضا و پرند، کوروش (۱۳۸۱). ارزیابی درونی رویکرد چالش‌برانگیز در نظام آموزش عالی ایران؛ مجموعه مقالات چهل و هفتمین نشست روسای دانشگاه‌ها. انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور.
- سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۷۸). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه.
- صداقت، کامران (۱۳۸۱). روش‌های ارزشیابی آموزشی. فصلنامه پژوهشی ارزشیابی سازمان سنجش آموزش کشور. شماره ۷.
- فتح‌آبادی، جلیل (۱۳۷۸). طراحی الگوی مناسب ارزیابی درونی به منظور بهبود کیفیت آموزشی دانشگاه‌های

- علوم پزشکی» پایان‌نامه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی. تهران، دانشگاه تهران.
- کیامنش، علیرضا (۱۳۷۹). روش‌های ارزشیابی آموزشی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- محمدی، رضا (۱۳۸۵). راهنمای عملی انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران: تجارب ملی و بین‌المللی. تهران: سازمان سنجش کشور، مرکز انتشارات.
- موریسی، جورج (۱۳۷۲). مدیریت بر مبنای هدف و نتیجه در بخش دولتی. ترجمه مهدی الوانی و فریده معتمدی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- نوروزی، عبدالرضا و دیانی، محمد حسین (۱۳۸۶). عوامل موثر بر موفقیت مدیران مراکز ملی اطلاعات علمی ایران. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، دوره دهم، شماره چهارم، ص. ۱۴۵-۱۷۶.
- Craft, A. (1994); International developments in assuring quality in Higher Education: Selected Papers from an International Conference (Montreal, 1993) London: Flamer.
- Fitzpatrick, L. Sanders, R. Worthern, R. (2004); Program Evaluation: Alternative, Approaches and Practical Guidelines; 3 ed. Pearson education.
- Gourman, R. (1987); the gourmand Report: A Rating of Graduate and Professional in American and Intrnational Universities, Los Angeles, CA: National Education atandards.
- Guidelines for Academic Status for College and University Librarians. (2001); [Online]  
<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/standardsguidelines.cfm> [Last Revised and approved by the ACRL Committee on the Status of Academic Librarians on January 23, 2007].
- Harvey, L., (2005); Analytic Quality Glossary, Quality Research International, <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary>.
- House, R. (1989); New direction in educational evaluation. London: Falmerpress.
- Love, Arnold J. (1991); Internal Evaluation: Building Organization from Within. Applied Social Research Methods Series, Vol. 24, Newbury Park, CA: Sage publication.
- Shavelson, R. Donnell L. and Jeannice, O. (1991); what Are educational Indicators and system? ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation.
- Standards for College libraries 2000 Edition. Prepared by the ACRL college libraries section standards committee. [Online]  
<http://www.ala.org/ala/acrl/acrlstandards/standardsguidelines.cfm>
- William N. Nelson, "Library Standards in Higher Education: An Overview" (2004); Encyclopedia of Library and Information Science. [Online]  
<http://www.informaworld.com/smpp/content~content=a713532128~db=all~order=author>