



Employees at the Crossroads of Tradition and Bureaucracy: A Historical Examination of Human Resource Recruitment and Retention Policies at the Astan Quds Razavi Library (Pahlavi Era)

Maliheh Ali Akbari 

Ph.D. Candidate, Department of History and Civilization of Islamic Nations, Faculty of Theology, Ma.C., Islamic Azad University, Mashhad, Iran. E-mail: 2121499709@iau.ac.ir

Abolfazl Hassanabadi 

*Corresponding author, Adjunct Professor, Department of History and Civilization of Islamic Nations, Faculty of Theology, Ma.C., Islamic Azad University, Mashhad, Iran. E-mail: 1060399245@iau.ac.ir

Ardeshir Asadbeigi 

Associate Professor, Department of History and Civilization of Islamic Nations, Faculty of Theology, Ma.C., Islamic Azad University, Mashhad, Iran. E-mail: 326515@iau.ac.ir

Shahrbanu Delbari 

Associate Professor, Department of History and Civilization of Islamic Nations, Faculty of Theology, Ma.C., Islamic Azad University, Mashhad, Iran. E-mail: shahrbanoo@iau.ac.ir

Abstract

Objective: This research aims to conduct a historical and documentary study of the process of recruitment, retention, and maintenance of employees at the Central Library of Astan Quds Razavi during the Pahlavi era (1925-1979). The primary focus is on identifying the policies, methods, benefits, challenges, and organizational developments related to human resource management within this significant cultural-religious institution. The study seeks to elucidate how the interplay between traditional religious endowment practices and modern state bureaucracy shaped the library's workforce management strategies, ultimately aiming to derive historical insights applicable to contemporary human resource management in similar contexts.

Methodology: The present study employs a documentary research method, relying on archival documents. From an initial pool of 82,680 documents related to the library in the Astan Quds Razavi database, 11,879 documents pertaining to the administrative formations of the Pahlavi period were identified. After removing duplicates, a final corpus of 10,360 documents was subjected to comprehensive analysis and systematic note-taking. To ensure validity, the triangulation strategy was utilized, which involved cross-referencing primary sources, incorporating a diverse range of document types (e.g., official letters, regulations, payroll records), and consulting with subject matter experts. Reliability was assessed using the re-evaluation method and calculating Cohen's Kappa coefficient, which yielded a high agreement rate of 87 percent.

Findings: The results are presented across three main themes: (1) *recruitment and employment*: the employment process evolved from traditional methods such as hereditary appointment and personal petition in the early Pahlavi period towards increasing bureaucratic formalization. This shift culminated in the ratification of the "Astan Quds Employment Bylaw" in 1968, which institutionalized criteria like educational qualifications, formal testing, and moral integrity. Various employment types were identified, including permanent, contractual (project-based, daily-wage, hourly), and honorary appointments. (2) *retention and maintenance*: the compensation system transitioned from a mixed cash-in-kind structure in the late Qajar era to a fully cash-based salary system. While employees benefited from perks such as free healthcare, family allowances, rationed essential goods, and symbolic privileges (e.g., burial rights within the holy shrine precinct), significant sources of dissatisfaction stemmed from comparatively low salaries, delays in payment, and inadequate bonuses and rewards. Literacy programs and in-service training initiatives were also implemented, particularly during the second Pahlavi period. (3) *discipline and violations*: disciplinary actions followed a graduated approach, progressing through stages: verbal warning, salary deduction, temporary suspension, compulsory transfer, and ultimately, dismissal.

Conclusion: The human resource management of the Astan Quds Razavi Library during the Pahlavi era evolved at the intersection of religious-endowment traditions and the modern centralized state bureaucracy. This interaction created a dual and transitional model, where spiritual motivations and the unique privileges of a religious institution coexisted with material shortcomings and efforts at administrative standardization. The study concludes that the key to a sustainable and effective workforce in cultural-religious institutions like this library lies in simultaneously addressing the spiritual and identity-based dimensions of work while ensuring fair and sufficient provision for employees' material and welfare needs. The historical framework provided by this research can inform the development of human resource policies in similar contemporary institutions.

Keywords: Astan Quds Razavi Library, Pahlavi era, librarians, staff, personnel, recruitment, retention and maintenance, employment

Article type: Research

How to cite:

Ali Akbari, M., Hassanabadi, A., Asadbeigi, A., & Delbari, S. (2025). Employees at the Crossroads of Tradition and Bureaucracy: A Historical Examination of Human Resource Recruitment and Retention Policies at the Astan Quds Razavi Library (Pahlavi Era). *Library and Information Sciences*, 28(4), 33-65.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 19/04/2026

Received in revised form: 25/05/2026

Accepted: 27/06/2026

Available online: 19/09/2026

Publisher: Central Library of Astan Quds Razavi
Library and Information Sciences, 2025, Vol. 28, No.4, pp. 33-65.

© The author(s)



سنت، قداست و بوروکراسی: تحلیل تاریخی مدیریت منابع انسانی در کتابخانه آستان قدس رضوی (۱۳۵۷-۱۳۰۴)

ملیحه علی اکبری ^{ID}

دانشجوی دکتری، گروه تاریخ و تمدن ملل اسلامی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. رایانامه: 2121499709@iau.ac.ir

ابولفضل حسن آبادی ^{ID}

*نویسنده مسئول، استاد مدعو گروه تاریخ و تمدن ملل اسلامی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. رایانامه: 1060399245@iau.ac.ir

اردشیر اسدبگی ^{ID}

دانشیار گروه تاریخ و تمدن ملل اسلامی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. رایانامه: 326515@iau.ac.ir

شهربانو دلبری ^{ID}

دانشیار گروه تاریخ و تمدن ملل اسلامی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. رایانامه: shahrbano@iau.ac.ir

چکیده

هدف: هدف از پژوهش حاضر بررسی نحوه استخدام، به کارگیری و مدیریت نیروی انسانی کتابخانه آستان قدس در دوره پهلوی (۱۳۰۴-۱۳۵۷) است.

روش‌شناسی: روش پژوهش حاضر، اسنادی است. در راستای گردآوری اطلاعات ۸۲۶۸۰ سند موجود در بانک اطلاعاتی آستان قدس در مورد کتابخانه بازایی شد که از این تعداد ۱۱۸۷۹ سند در مورد تشکیلات اداری دوره پهلوی مورد مطالعه قرار گرفت. به دلیل تکراری بودن محتوای برخی از اسناد در نهایت تعداد ۱۰۳۶۰ سند ارزیابی شد. به منظور تأمین روایی، از راهبرد مثلث‌سازی (سه‌سویه‌سازی) استفاده شد که شامل ارجاع متقابل به منابع اولیه، بهره‌گیری از طیف متنوعی از انواع اسناد (مانند: نامه‌های رسمی، آیین‌نامه‌ها، سوابق حقوق و دستمزد) و مشورت با متخصصان موضوعی بود. تعیین پایایی پژوهش نیز با روش ارزیابی مجدد و ضریب توافق کاپا (۸۷ درصد) انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌ها مبین آن بود که فرآیند استخدام از روش‌های سنتی مانند استخدام موروثی و درخواست شخصی در اوایل دوره پهلوی به تدریج به سمت قاعده‌مندی بوروکراتیک حرکت کرد و با تصویب «آیین‌نامه استخدامی آستان قدس» در سال ۱۳۴۷، نظام‌مند گردید. همچنین، مشخص شد که نظام پرداخت حقوق و دستمزد از ترکیب نقدی و جنسی در اواخر قاجار به کاملاً نقدی تبدیل شد. مزایای کارکنان نیز ترکیبی از مزایای معنوی و مادی بود و برخورد با تخلفات نیز به صورت تدریجی و شامل مراحل تذکر شفاهی، کسر حقوق، انفصال موقت، انتقال اجباری و در نهایت اخراج بود.

نتیجه‌گیری: توجه همزمان به ابعاد معنوی و هویتی کار در نهادهای فرهنگی - مذهبی و تأمین عادلانه و کافی نیازهای مادی و رفاهی کارکنان، کلید اصلی پایداری و کارآمدی نیروی انسانی در سازمان‌های مشابه با کتابخانه آستان قدس رضوی است. نتایج این پژوهش می‌تواند چارچوبی تاریخی برای تدوین سیاست‌های منابع انسانی در نهادهای مشابه فراهم کند.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه آستان قدس رضوی، دوره پهلوی، کتابداران، کارکنان، جذب، حفظ و نگهداشت، استخدام

نوع مقاله: پژوهشی

استناد:

علی اکبری، ملیحه؛ حسن آبادی، ابولفضل؛ اسدبگی، اردشیر؛ دلبری، شهربانو (۱۴۰۴). سنت، قداست و بوروکراسی: تحلیل تاریخی مدیریت منابع انسانی در کتابخانه آستان قدس رضوی (۱۳۵۷-۱۳۰۴). *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۸ (۴)، ۳۳-۶۵.

تاریخچه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۱/۳۰ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۵/۰۳/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۴/۰۶ تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۶/۲۸

ناشر: کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی

کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۴۰۴، دوره ۲۸، شماره ۴، شماره پیاپی ۱۱۲، صص. ۳۳-۶۵

© نویسندگان



مقدمه

با شکل‌گیری سنت حسنه وقف از سال ۳۲۷ با وقف قرآن کشواد بن املاس بستر مناسبی برای تأسیس کتابخانه در آستان به وجود آمد. تا قبل از دوره صفویه در مورد تشکیلات اداری و طرز اداره امور کتابخانه، اطلاع زیادی در دسترس نیست اما با رسمیت یافتن تشیع و توجه ویژه به حرم، کتابخانه مبارکه در کنار سایر بیوتات رشد نموده و از ساختار منسجم اداری برخوردار گردید. کتابخانه تا انتهای دوره قاجار ماهیت اولیه خود را حفظ نمود و به تناسب افزایش تعداد کتاب‌ها بر ساختار اداری آن در قالب‌هایی مانند: کتابدار، مخزن‌دار، مرمتکار و صحاف به شکل سنتی اضافه گردید.

کتابخانه آستان قدس در دوره معاصر تحت تأثیر دو عامل تغییرات زیادی نمود؛ اول با روی کار آمدن حکومت پهلوی در ایران تغییرات زیادی در ساختار اداری آستان قدس به وجود آمد و به تناسب آن بسیاری از شاکله‌های اداری کتابخانه نیز دستخوش تحول گردید و دوم افزایش سطح سواد و آموزش در طی دوره پهلوی اول و دوم باعث احساس نیاز و استقبال بیشتر مردم از کتابخانه گردید و با توجه به پاسخگو نبودن ساختار قبلی اداره کتابخانه در ارائه خدمات مطلوب به مراجعان ضرورت تغییر رویکرد در تأمین منابع و باز کردن درهای کتابخانه بیشتر احساس گردید به نحوی که بتواند متناسب با شرایط روز پاسخگوی خواسته‌ها و توقعات باشد. مسئله پژوهش حاضر این است که سیاست‌های جذب و نگهداشت نیروی انسانی در کتابخانه آستان قدس رضوی در دوره پهلوی به چه صورت بوده و چه تحولاتی را پشت سر گذاشته است. در راستای پاسخ به این مسئله اساسی، سه پرسش مطرح شده است: نخست، آن که در دوره پهلوی شرایط و نحوه استخدام کارکنان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی به چه صورت بوده است؟ دوم، کارکنان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی از چه حقوق و مزایایی در زمان استخدام برخوردار بودند؟ و سوم، در دوره پهلوی در صورت تخلف از قوانین و مقررات چه تنبیهات انضباطی برای کارکنان کتابخانه آستان قدس رضوی در نظر گرفته شده بود؟ انتظار می‌رود که یافته‌های پژوهش حاضر بتواند به شناخت و ثبت دقیق پیشینه این کتابخانه کهن، کمک نموده و با ارائه تغییرات اداری کتابخانه بر پایه اسناد و مدارک ضمن کمک به مسئولان کتابخانه در ثبت بهتر تاریخ کتابخانه، زمینه بهره‌مندی سایر پژوهشگران حوزه تاریخ ایران، تاریخ تشیع و حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی را نیز فراهم سازد.

پیشینه پژوهش

مرور نوشتار نشان از آن دارد که پرداختن به ساختار و تشکیلات اداری کتابخانه آستان قدس رضوی در پژوهشی خاص صورت نگرفته است. بیشتر مقالات موجود نیز به معرفی کتابخانه آستان قدس پرداخته‌اند که در نخستین

مورد، اوکثائی (۱۳۴۰) رئیس وقت کتابخانه در دو مقاله منتشرشده در نامه آستان قدس، به معرفی کتابخانه آستان قدس پرداخته است. موتمن (۱۳۵۵) به تاریخچه تحولات کتابخانه تا سال نگارش اثر خود پرداخت و در پژوهشی دیگر، ولایی (۱۳۷۴) ضمن بیان تاریخی مختصر در مورد کتابخانه آستان قدس رضوی به بیان واقفین عمده این کتابخانه پرداخته است. میرحسینی (۱۳۷۱) نیز با بیان تاریخچه این کتابخانه بخش‌های مختلف آن را معرفی می‌کند. همچنین، مطالعه تاریخچه کتابخانه آستان قدس رضوی نیز بیشتر در قالب کتاب مورد توجه قرار گرفته است و این توجه به تاریخچه و تشکیلات کتابخانه آستان قدس رضوی در چند کتاب که به صورت عام پیرامون آستان قدس رضوی هستند، اشاره دارد. عطاردی (۱۳۷۴) در اثری با عنوان «تاریخ آستان قدس رضوی»، تلاش نموده است تا گوشه‌هایی از تشکیلات اداری آستان قدس رضوی را نمایان سازد. همچنین، این کتاب تاریخ جامعی از چگونگی شکل‌گیری حرم مطهر و بناهای آن از جمله کتابخانه را به معرض عموم گذاشته است. در کتاب «شمس الشمس یا تاریخ آستان قدس رضوی» نیز کاویانیان (۱۳۵۴)، تاریخ آستان قدس از ابتدا تا اواخر دوره پهلوی را مورد بررسی قرار داده است. وی در اثر خود به صورت پراکنده و در لابه‌لای توصیف حرم، به کتابخانه نیز پرداخته است که البته وجهه تاریخی آن کمرنگ‌تر و مطالبی چون وقف کتاب، نسخ مهم و بخش‌های اداری آن در زمان مؤلف، بیشتر در نظر بوده است.

در یکی از مهمترین کتاب‌های نگاشته شده در مورد تاریخچه کتابخانه آستان قدس، شاکری (۱۳۶۷) که خود سال‌ها ریاست کتابخانه آستان قدس رضوی را برعهده داشته است، کتابی مستقل درباره پیشینه کتابخانه آستان قدس رضوی نگاشت. وی در این اثر اختصاصاً به دنبال پژوهش در پیشینه کتابخانه نیست و رویکردی به زمان حال دارد. هدف عمده مؤلف در این اثر، شناساندن مراحل گسترش کتابخانه در دوره جمهوری اسلامی است. شاید بتوان اثر محبوب فریمانی (۱۳۹۰) را مرتبط‌ترین منبع نوشته شده در خصوص موضوع پژوهش حاضر دانست که حاصل یک کار پژوهشی عمیق است. در این مطالعه به بررسی تاریخ کتابخانه در سه دوره صفوی، افشار و قاجار پرداخته شده است. در این پژوهش، سازمان اداری، راه‌های انتخاب و تأمین منابع، خدمات کتابخانه، هزینه‌ها، امور مالی و ساختمان و تجهیزات کتابخانه در سه دوره مذکور مورد مطالعه قرار گرفته است. اهمیت و ارزش این کتاب از آن روست که بر پایه اسناد باقیمانده تاریخی، ساختار اداری و تاریخی کتابخانه، مورد توجه بوده است.

در نخستین پایان‌نامه تدوین شده در مورد کتابخانه آستان قدس رضوی که با رویکرد تاریخ شفاهی انجام شده بود آشنمند به تاریخچه کتابخانه آستان قدس رضوی از زمان تأسیس تا دهه ۵۰ شمسی پرداخت. در این پژوهش که اطلاعات آن با مصاحبه‌های صورت گرفته با رئیس و مسئولان وقت کتابخانه گردآوری شده بود ضمن پرداختن به اهداف کتابخانه، سیر تاریخی کتابخانه مورد توجه قرار گرفت. در بخش اداری به صورت

مختصر به سه پست مرتبط با کتابخانه از ابتدا تا سال بررسی پرداخته شده و در نهایت به سرگذشت چند تن از رؤسای کتابخانه نیز پرداخته شده است. در بخش تشکیلات اداری، تنها به ذکر تعداد کارکنان و چارت سازمانی کتابخانه در دوره پهلوی دوم پرداخته شده است. اهمیت این پژوهش از آن رو بود که نخستین تلاش نظام‌مند و علمی در زمینه مستندسازی تاریخ کتابخانه آستان قدس محسوب شده و از طریق تجربه‌نگاری دانش سازمانی در کتابخانه از طریق مصاحبه با کارکنانی که دوره گذار از سنت به مدرنیته را درک کرده بودند، اطلاعات با ارزشی جمع‌آوری شده بود.

سال ۱۳۸۷ به دلیل برگزاری سمیناری خاص در مورد تحولات کتابخانه آستان قدس در سده اخیر، نقطه عطفی در انجام پژوهش و تولید دانش در این زمینه محسوب می‌شود (سالاری و دیگران، ۱۳۸۷)؛ چرا که یکی از محورهای اعلامی برای ارسال مقاله در این سمینار، تشکیلات اداری و مالی بود و به همین دلیل برخی از مقالات این سمینار به موضوع تاریخچه و تشکیلات اداری کتابخانه اختصاص یافت. در یکی از این مرتبط‌ترین پژوهش‌ها، محبوب (۱۳۸۷)، ضمن پرداختن به گذشته کتابخانه آستان قدس رضوی تا پایان دوره قاجاریه، ساختار اداری و تعداد مشاغل و کارکنان این کتابخانه به همراه نمودار سازمانی اداری آن را مورد مطالعه قرار داده است. سه دوره صفویه، افشاریه و قاجاریه محور این پژوهش بود که مقایسه بین مشاغل این سه دوره به همراه ذکر نام برخی از افراد دارای آن شغل در این پژوهش اسنادی از مهمترین نکات برجسته آن محسوب می‌گردد. قاسم پور و دیگران (۱۳۸۷) نیز در یکی دیگر از مقالات، سیر تحول شرح وظایف کارکنان سازمان کتابخانه آستان قدس را مورد بررسی قرار دادند. رویکرد مورد توجه آن پرداختن به تغییرات پیش و پس از انقلاب در تشکیلات اداری کتابخانه، به ویژه پس از گرفتن عنوان «سازمان، کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد» بود و بررسی ساختار کتابخانه و اداره عمومی از سال ۵۷ تا زمان انجام پژوهش، هدف اصلی آن بود که در این پژوهش شرح وظایف و ساختار اداری این اداره به تفصیل واکاوی شده است. مطالعه وضعیت نیروی انسانی کتابخانه آستان قدس در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵ (تقی‌زاده و قاسمی، ۱۳۸۷)، تاریخچه مدیریت اسناد و مطبوعات کتابخانه آستان قدس (طلایی و محبوب، ۱۳۹۵)، نحوه شکل‌گیری موزه‌های آستان قدس رضوی (کفیلی، ۱۳۸۷) و تاریخچه شکل‌گیری بخش جوانان و نوجوانان کتابخانه (عادلی و دیگران، ۱۳۸۷) نیز از دیگر مقالات تاحدودی مرتبط با پژوهش حاضر بودند که در این سمینار ارائه گردیدند.

با رویکردی متفاوت، کرمی و فرزاد (۱۳۹۵) در پژوهش خود مشاغل کتابخانه‌ای دوره صفویان را مورد بررسی قرار دادند. این پژوهش که به روش کتابخانه‌ای انجام شد، ضمن معرفی برخی از رؤسای کتابخانه‌های مختلف دوره صفویه، مشخص نمود که منصب کتابدار باشی، در دوره صفویان از مناصب مهم محسوب می‌شده است اما این افراد از دانش کتابداری، بهره‌ای نبرده بودند. پژوهش موسوی و دلبری (۱۳۹۷) اگرچه تنها به

بررسی جایگاه منصب مهرداری در آستان قدس رضوی از دوره صفوی تا قاجار پرداخت، لیکن به دلیل رویکرد پژوهشی و شیوه گردآوری اطلاعات و این که به یکی از مشاغل و پست‌های مربوط به آستان قدس رضوی پرداخته است، قابل توجه است. این پژوهش نشان داد که مهردار آستانه اغلب از رجال با نفوذ خراسان و مشهد بود که اعطای لقب به وی در دوره صفوی از سوی دربار و در دوره قاجار توسط متولی آستانه انجام می‌شد.

با نگاهی به نوشتار موجود می‌توان دریافت که اهمیت کتابخانه آستان قدس رضوی سبب شده است تا پژوهش‌های متعددی در قالب کتاب و مقاله و در مورد جنبه‌های مختلف تاریخی آن انجام شود. پرداختن به تاریخچه کتابخانه و معرفی بخش‌های مختلف آن از نخستین اقدامات پژوهشی تاریخی بود که توسط اوکتائی (۱۳۴۰)، موتمن (۱۳۵۵)، ولایی (۱۳۷۴)، میرحسینی (۱۳۷۱) و شاکری (۱۳۶۷) انجام شد. لیکن، پرداختن به موضوع و با روش پژوهشی علمی پس از این دوره شکل گرفت و برگزاری سمینار سال ۱۳۸۷ به شناخت جنبه‌های مختلف تاریخی کتابخانه آستان قدس رضوی کمک شایانی نمود؛ اگر چه تعداد مقالات محور تشکیلات اداری و مالی این کنفرانس از تمامی محورهای دیگر کمتر بود.

پژوهش صورت گرفته توسط محبوب فریمانی (۱۳۹۰) در بین منابع مورد مطالعه، جامع‌ترین پژوهش و مرتبط‌ترین پژوهش است که در بازه زمانی قبل از پژوهش حاضر انجام شده است. نکته قابل تأمل دیگر این است که در سال‌های اخیر، پژوهش‌های صورت گرفته در زمینه موضوع کتابخانه آستان قدس رضوی کاهش داشته است که این امر نشان از اهمیت پرداختن به این موضوع دارد. از سوی دیگر، دور از نظر ماندن دوره مورد مطالعه یعنی دوره پهلوی نیز بر اهمیت پژوهش حاضر افزوده است. دوره‌ای که به به دلیل قرابت تاریخی با دوره معاصر دارای اسناد و مدارک بیشتری است و بایستی با رویکردی علمی و مبتنی بر اسناد مورد مطالعه قرار گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر، اسنادی است. در این روش پژوهشگر داده‌های پژوهشی خود را درباره کنشگران، وقایع و پدیده‌های اجتماعی، از بین منابع و اسناد جمع‌آوری می‌کند (صادقی فسایی و عرفان منش، ۱۳۹۴). در راستای گردآوری اطلاعات برای رسیدن به اهداف پژوهش، اسناد و مدارک موجود در بانک اطلاعاتی کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی واقع در ساختمان بنیاد پژوهش‌های اسلامی، جامع‌ترین منبع برای مطالعه موضوع پژوهش بود. در این راستا، کلمات کلیدی مرتبط با موضوع پژوهش همانند: "کتابخانه آستان قدس"، "کتابخانه آستان قدس رضوی"، "تاریخ"، "تاریخچه"، "کارکنان"، "ساختار اداری"، "تشکیلات"، "مشاغل"، "دوره پهلوی"، "پهلوی اول"، "پهلوی دوم" و ... در این بانک اطلاعاتی مورد جستجو قرار گرفت. در مجموع ۸۲۶۸۰ سند در

مورد کتابخانه آستان قدس رضوی بازایی شد که از این تعداد ۱۱۸۷۹ سند در مورد تشکیلات اداری دوره پهلوی بود که این اسناد مورد مطالعه قرار گرفتند. لازم به ذکر است که برخی از اسناد نیز به دلیل تکرار، از این مجموعه حذف و در نهایت ۱۰۳۶۰ سند، جامعه نهایی پژوهش را تشکیل داد. اسکات (۱۹۹۰) چهار معیار را برای گزینش منابع معرفی می‌کند که عبارتند از: داشتن اصالت، اعتبار، نمایا بودن و معنی‌دار بودن که همه این عوامل در فرایند جستجو و انتخاب منابع مورد توجه قرار گرفت. در نهایت، به دلیل اهمیت موضوع، از بین این اسناد نمونه‌گیری انجام نشد و "تمام شماری" صورت گرفت.

فرایند اجرای پژوهش با استفاده از مطالعه اسناد و فیش‌برداری الکترونیکی (ثبت اطلاعات در فایل متنی) صورت گرفت و سپس شماره اسناد و مطالب مرتبط با هر موضوع پژوهش مشخص و دسته‌بندی شد. پس از این مرحله، نسبت ویرایش اطلاعات، تجزیه و خلاصه کردن اطلاعات اخذ شده از اسناد، انجام شد و داده‌ها در قالب محورهای اصلی موضوع پژوهش نوشته شد. در راستای اعتباربخشی یا همان روایی پژوهش از سه سویه‌سازی^۱ استفاده شد. یعنی اعتبار و روایی با استفاده از منابع معتبر و دست اول (اسناد معتبر بانک اطلاعاتی)، تنوع بخشی به منابع و بررسی منابع متعدد (نامه‌ها، عکس‌ها، آیین‌نامه‌ها و ...)، کیفیت خواندن و انجام پژوهش (تبدیل برخی از تصاویر اسناد به متن) و مشورت با متخصصان (مشورت با پژوهشگران این حوزه، کتابداران و متخصصان اسناد) و رعایت موازین اخلاقی (عدم سوگیری، استناد به منابع و ...) استفاده شد. در راستای تعیین پایایی پژوهش نیز از روش ارزیابی مجدد و ضریب توافق کاپا استفاده شد. در این راستا، تعداد ۲۰۰ سند معادل ۱۰ درصد، پس از بررسی و کدگذاری توسط پژوهشگر، توسط ارزیاب دیگری نیز مورد مطالعه قرار گرفت و پس از آن میزان مشابهت کدگذاری تعیین گردید که برابر با ۸۷ درصد بود.

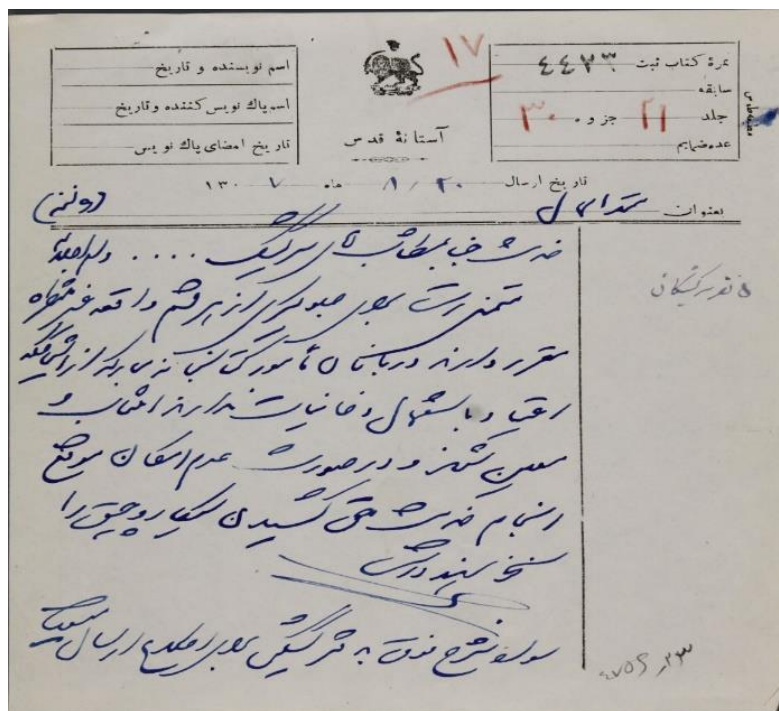
یافته‌های پژوهش

در هر سازمان وجود قوانین و ضوابط مصوب سبب می‌شود تا آن سازمان بتواند با حفظ وحدت رویه نسبت به انجام امور مربوط به خود اقدام نماید. داشتن ضوابط مشخص در مورد نحوه به کارگیری، ارزیابی، ترفیع، تنبیه و ... زمینه انجام مناسب و بهتر امور یک سازمان را فراهم می‌کند. در دوره پهلوی در کتابخانه آستان قدس با گذر زمان شاهد تکوین فرایندهای اداری از جمله استخدام، مزایای استخدامی و تخلفات اداری هستیم که در ادامه به این جنبه‌های مهم اشاره شده است.

1. Scott
2. triangulation

پرسش اول: در دوره پهلوی، شرایط و نحوه استخدام کارکنان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی به چه صورت بوده است؟

به کارگیری نیرو و استخدام افراد در کتابخانه آستان قدس در دوره‌های گوناگون به صورت‌های مختلف بوده است. به طوری که در دوره قاجار استخدام کارکنان به صورت موروثی و یا به درخواست خود شخص و موافقت نیابت تولیت بوده است. در دوره پهلوی شرایط خاصی برای استخدام در نظر گرفته شده بود که از جمله آن‌ها می‌توان به عدم اعتیاد به مواد مخدر (حتی در برخی مشاغل عدم استعمال دخانیات)، اشاره نمود؛ به گونه‌ای که در مورد استعمال مواد مخدر، هیچ فردی که به این مواد اعتیاد داشت در کتابخانه استخدام نمی‌شد. در برخی مشاغل، عدم استعمال دخانیات شرط شده بود. این موضوع در بین کارکنان دولت و به خصوص آستان قدس از مواردی است که حتی در دوره پهلوی اول به چشم می‌خورد. در سندی که مربوط به سال ۱۳۰۷ ه. ش است، رئیس کتابخانه از سرکشیک خواسته جهت جلوگیری از واقعه غیرمنتظره از دربانانی که مبتلا به استعمال دخانیات نیستند برای کتابخانه انتخاب شوند (ساکماقی، سند شماره ۴۷۵۶/۲۳، تصویر ۱).



تصویر ۱. درخواست دربان برای کتابخانه که اعتیاد به استعمال دخانیات نداشته باشد

در سال ۱۳۱۵ ه. ش طی نامه‌ای از طرف نیابت تولیت عظمی به ادارات تابعه چنین آمده: (ساکماقی، سند شماره ۲۷۴۳۳/۴۰۵)

... "به عموم دواير موسسات آستان قدس اخطار می‌شود به طوری که در تمام دوائر دولتی مقرر است لازم است در موقع استخدام اجزا اشخاص معتاد به افیون را پیشنهاد ننمایید.

نایب تولیت عظمی"

یکی دیگر از مباحث مهم در زمینه استخدام شدن در کتابخانه آستان قدس رضوی، مقوله خدمت سربازی بود. به کارگیری افراد قبل از انجام خدمت نظام وظیفه در دوره پهلوی اول و ابتدای دوره پهلوی دوم از موارد حائز اهمیت بود. به همین علت، استخدام کودکان در این دوره مشهود است. این افراد هنگام گذراندن خدمت نظام وظیفه می‌توانستند جهت انجام خدمت نظام وظیفه با موافقت نیابت تولیت محل کار خود را ترک کنند. در این مدت حقوقی به آن‌ها پرداخت نمی‌شد ولی محل خدمت آن‌ها محفوظ می‌ماند و پس از پایان خدمت می‌توانستند به محل کار خود مراجعه کنند (ساکماق، سند شماره ۲۶۴۶۳/۲۵۹). در خردادماه سال ۱۳۳۰ طی نامه‌ای به کتابخانه آستان قدس خواسته شد کارکنانی که فاقد برگه خاتمه خدمت و یا معافیت هستند، هر چه زودتر ضمن مراجعه به حوزه ۳۳ نظام وظیفه مشهد وضعیت خود را روشن کنند و گرنه از خدمت برکنار می‌شدند. در ادامه نامه قید شده از استخدام اشخاص مشمول چه به صورت رسمی، قراردادی، روزمزد و غیره خودداری می‌شود (ساکماق، سند شماره ۳۱۳۱۵/۴۴). طبق اسناد موجود اغلب ادارات و بنگاه‌های تابعه آستان قدس در مواردی که به کارمند جدید نیاز داشتند، بدون اطلاع و کسب اجازه قبلی افرادی را به کار گرفته و پس از مدتی پیشنهاد به کارگیری وی را به اداره کارگزینی ارائه می‌دادند که البته این رویه با قوانین و مقررات منطبق نبود (ساکماق، سند شماره ۳۱۳۱۵/۵۹).

داشتن شش کلاس سواد، داشتن مهارت و تجربه نیز از جمله شرایط استخدام در کتابخانه آستان قدس در دوره پهلوی بوده است. نکته قابل توجه دیگر در زمینه استخدام کارکنان کتابخانه در دوره پهلوی اول این بوده است که به کارگیری و استخدام افراد در سنین پایین در این زمان مرسوم بوده است. از آن جمله استخدام میرزا محمد سمیعی به جای پدرش میرزا محمود که سمت فراشی کتابخانه را بر عهده داشت. در سال ۱۳۱۳ که میرزا محمد سمیعی در کتابخانه مشغول به کار شد حدود ۱۲ تا ۱۴ سال سن داشت که پس از آزمایش معلوم شد که وی از عهده انجام کار بر می‌آید و در کتابخانه مشغول به کار شد (ساکماق، سند شماره ۲۶۰۹۳/۵۴۹).

سرانجام در ۳۰ شهریور ماه ۱۳۴۷ آیین‌نامه استخدامی آستان قدس رضوی از سوی معاون وزارت دربار شاهنشاهی به آقای پیرنیا نیابت تولیت آستان قدس رضوی، ابلاغ گردید. پس از ابلاغ آیین‌نامه استخدامی روند استخدام و به کارگیری افراد در آستان قدس تغییر یافت.

شرایط استخدام و خدمت رسمی در آستان قدس طبق آیین‌نامه بدین قرار بود: (ساکماق سند شماره

۱۱۷۲۴۴/۸)

الف- حداقل داشتن ۲۰ سال تمام و نداشتن بیش از ۳۵ سال تمام؛

ب- تابعیت ایران؛

پ- متدین به دین اسلام؛

ت - انجام خدمت زیر پرچم یا معافیت قانونی در صورت مشمول بودن؛

ث- نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر؛

ج- عدم محکومیت به فساد عقیده و عدم معروفیت به فساد اخلاق و تجاهر به فسق و معتاد نبودن با

استعمال افیون و مبتلا نبودن به امراض مسریه؛

چ- حداقل داشتن گواهینامه ۶ ساله ابتدایی.

همچنین استخدام و به کارگیری افراد در آستان قدس منوط به شرکت در آزمون استخدامی آستان قدس

بود که از طریق روزنامه‌های کثیرالانتشار به اطلاع علاقه‌مندان می‌رسید. افراد پس از قبولی در این آزمون به

صورت رسمی در بخش‌های مختلف آستان قدس به کار مشغول می‌شدند. پس از ابلاغ این آیین‌نامه، کتابخانه

در زمان نیاز به نیروی انسانی می‌بایست درخواست خود را با شرح نیروی مورد نیاز به تولیت ارسال می‌کرد و

پس از موافقت، سایر مراحل قانونی صورت می‌گرفت. به عنوان نمونه سند زیر این وضعیت را نشان می‌دهد

(ساکماق، سند شماره ۱۹۸۰۶۲/۷۱).

"مقام محترم نیابت تولیت عظمی پس از ادای احترام به عرض می‌رساند که کتابخانه آستان قدس فاقد

کتابدار لیسانسه است و اصولاً کسی که زبان خارجی بداند و بتواند از کاتالوگ‌ها استفاده و کتب مورد نیاز را

انتخاب و برای سفارش آماده کند نداریم. سازمان فیلم‌تک هم که در دست تأسیس است محتاج به سرپرست

فنی و دو نفر عکاس است. همچنین ماشین کردن فیش‌های کتب خارجی و مکاتبات مربوط احتیاج به

ماشین‌نویس دارد. بنابراین مستدعی است اجازه فرمایند افراد مورد نیاز به شرح ذیل با نظر کتابخانه استخدام

شوند.

۱- کتابدار لیسانسیه مسلط به زبان انگلیسی (گروه ۷ با ۱۲۰۰ تومان حقوق و مزایا) ۱ نفر

۲- کتابدار لیسانسیه مسلط به زبان فرانسه (گروه ۷ با ۱۲۰۰ تومان حقوق و مزایا) ۱ نفر

۳- سرپرست فنی سازمان فیلم تک (حداقل دیپلمه تکنسین گروه ۶ با ۹۰۰ تومان یک نفر) ۱ نفر

۴- عکاس و مسئول ظهور چاپ و آگران‌دیسمان (گروه ۴ حقوق مزایا ماهی ۷۵۰ تومان) ۲ نفر

۵- ماشین‌نویس لاتین برای تهیه فیش کتب خارجی (گروه ۴ حقوق و مزایای ماهی ۷۲۰ تومان) ۱ نفر

ضمناً به عرض می‌رساند که افراد ارزنده در حد خود با کمتر از این مبالغ حاضر به خدمت نیستند و افراد بی‌ارزش و غیرفنی به درد کتابخانه نمی‌خورد."

همچنین هرگونه تغییر وضعیت استخدامی کارکنان سابق نیز می‌بایست با نظر نیابت تولیت صورت می‌گرفت. به عنوان نمونه در سندی دکتر رجایی ریاست اداره خزانه و کتابخانه آستان قدس درخواستی را مبنی بر تبدیل و تغییر وضعیت تعدادی از کارکنان کتابخانه در سال ۱۳۴۸ به تولیت آستان قدس ارائه می‌کند (ساکماق، سند شماره ۱/۱۹۸۵۸۷).

نگاهی به اسناد موجود نشان از آن دارد که در دوره پهلوی به کارگیری افراد از روش‌های مختلفی صورت می‌گرفت که این روش‌های به کارگیری افراد در کتابخانه در دوره پهلوی عبارت بودند از:

استخدام موروثی

در دوره پهلوی مانند دوره قبل، یعنی دوره قاجار، استخدام افراد به شیوه موروثی نیز وجود داشت. در استخدام موروثی پس از آزمایش کار افراد، آنان در کتابخانه به کارگیری می‌شدند. از آن جمله می‌توان به استخدام میرزا محمد سمیعی به جای پدرش میرزا محمود که سمت فراشی کتابخانه را بر عهده داشت، اشاره نمود. در سال ۱۳۱۳ میرزا محمد سمیعی در کتابخانه مشغول به کار شد. پس از آزمایش معلوم شد که وی از عهده انجام کار بر می‌آید و در کتابخانه مشغول به کار شد (ساکماق سند شماره ۵۴۹/۲۶۰۹۳). البته در دوره پهلوی، استخدام موروثی بیشتر در بین هنرمندان دیده می‌شود. به عنوان نمونه استخدام عبدالعلی بروسان فرزند محمدرضا بروسان که بعد از فوت پدر در بخش تذهیب کتابخانه کار پدر را ادامه داد و یا آقایان حافظیان به نام‌های میرزا علی اصغر، اسماعیل، اکبر، محمدتقی و میرزا آقا که در سمت صحاف در کتابخانه مشغول به کار شدند.

استخدام بر اساس تقاضای افراد

روش دیگر استخدام در کتابخانه با درخواست افراد، سپس موافقت رئیس کتابخانه و در نهایت با تصویب نیابت تولیت انجام می‌گرفت. در این فرایند، فرد متقاضی باید درخواست خود را به رئیس کتابخانه ارائه می‌داد. در این درخواست افراد متقاضی کار معمولاً میزان حقوقی را که نسبت به کار خود انتظار دریافت داشتند، مشخص می‌کردند (ساکماق، سند شماره ۲۷۴۳۳/۴۷۰) و معمولاً یک فرد مورد اعتماد برای استخدام و به کارگیری فرد متقاضی، نظر خود را اعلام و ضمانت می‌کرد (ساکماق، سند شماره ۲۶۴۶۳/۱۵). این افراد از نظر تحصیلات می‌بایست حداقل دارای تصدیق سال شش عالی علوم قدیمی باشند (ساکماق، سند شماره ۲۷۳۴۶/۵۱).

استخدام بر اساس تخصص و مهارت

داشتن تجربه و مهارت از معیارهای استخدام افراد در کتابخانه بود. به کارگیری افراد در بخش‌های مختلف کتابخانه به خصوص بخش‌هایی که نیاز به تجربه کافی داشتند (همانند بخش تذهیب و صحافی) بدین صورت بود. در این زمینه، معمولاً توسط رئیس کتابخانه و یا کارکنانی که در آن قسمت مشغول به کار بودند، آزمایش و امتحانی از متقاضی گرفته می‌شد و پس از تأیید رئیس کتابخانه طی درخواستی توسط رئیس کتابخانه به نیابت تولیت عظمی داده می‌شد. به عنوان نمونه در رابطه با به کارگیری یک صحاف چنین آمده است:

"... کار صحافی آقا رضا را امتحان نموده برای صحافی کتابخانه مناسب است..."

پس از موافقت نیابت تولیت با درخواست رئیس کتابخانه، فرد مورد نظر به کار گرفته می‌شد.

"استخدام آقا رضا صحاف برای کار صحافی کتابخانه تصویب شد" (ساکماق، سند شماره ۶۶۱۳۱/۲).

مهارت و تخصص در استخدام آنقدر مهم بود که افرادی که تابعیت ایرانی نداشتند هم در صورت احراز شایستگی و مهارت در کتابخانه به کار گرفته می‌شدند. محمدرضا بروسان یکی از تذهیبکاران کتابخانه که در سال ۱۳۱۳ شمسی به استخدام کتابخانه درآمد، از مهاجرین قزلباش‌های افغانستان بود که به ایران مهاجرت کرده بود (ساکماق، سند شماره ۳۱۳۰۷/۳). این رویه در پهلوی دوم به استخدام آزمایشی تبدیل شد که مدت آن از یک ماه تا سه ماه بود و هدف آن به کارگیری افراد صلاحیتدار و و احراز شایستگی آنان بود و تا مادامی که کاردانی و شایستگی افراد مسلم نمی‌گشت، صدور حکم به تعویق می‌افتاد و در مدت دوره آزمایش آستان قدس تعهدی از بابت حقوق نداشت. افرادی که به صورت آزمایشی جهت تأیید مهارت و سنجش توان آن‌ها در کتابخانه مشغول می‌شدند، در این مدت وجهی را دریافت نمی‌کردند. البته همین مسئله (کار کردن آزمایشی و بدون حقوق) سبب شده بود که برخی از افراد بعدها طلب وجه نمایند که این امر توسط نیابت تولیت طی بخشنامه‌ای به کتابخانه تذکر داده شد (ساکماق، سند شماره ۳۱۱۱۴/۲۵).

انواع استخدام

بررسی اسناد نشان از آن داشت که به کارگیری افراد در کتابخانه به صورت استخدام رسمی، قراردادی یا پیمانی و افتخاری بود که در ادامه به بررسی انواع استخدام پرداخته شده است.

استخدام آزمایشی (موقت)

برای استخدام جدید کارمندان و سنجیدن صلاحیت و شایستگی آنان به تناسب وضع کارش اعم از اداری یا فنی و ... بایستی به مدت یک ماه تا سه ماه به کار گمارده شود و چنانچه صلاحیت و شایستگی او محرز می‌شد برای وی حکم صادر می‌شد. در مدت دوره استخدام آزمایشی، آستان قدس نسبت به پرداخت حقوق وی تعهدی نداشت (ساکماق، سند شماره ۳۱۳۰۷/۳).

استخدام رسمی

استخدام رسمی افراد بر اساس حکمی بود (تصویر ۲) که از طرف نیابت تولیت صادر می‌شد. در احکام

کارکنان رسمی، پست افراد و میزان حقوق دریافتی آنان مشخص می‌شد.

[illegible]

تصویر ۲. نمونه حکم انتصاب یکی از کارکنان کتابخانه

استخدام قراردادی یا بیمانی

استخدام قراردادی در به کارگیری افراد در کتابخانه در دوره پهلوی یکی دیگر از انواع استخدام بود. در

این نوع استخدام مدت زمان کار در کتابخانه مشخص می‌شد (تصویر ۳).

۲۸۸
۱۸/۴/۳۵

قرارداد ذیل بین آقای مهدی ولایتی صاحب کتابخانه شماره (۴۶۹۹) و آقای عبدالعلی انصافی رئیس کتابخانه آستان قدس با جواز نیابت تولیت عالی منعقد گردید .

۱- آقای ولایتی تعهد می نماید که کلیه اوراق و اسناد را اجازه نامحلی وجود در کتابخانه دستور آقای انصافی جمع آوری و بر روی اصول بایگانی ادا نماید . آستان قدس آنها را بشماره و برای آنها دفتر بنماید و ترتیب داده و اوراق و اسناد مربوط به پرونده ها را بکوشه و پرونده های مطبوعه جمع آوری نماید .

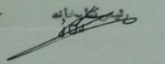
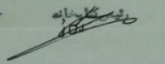
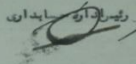
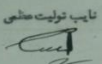
۲- آقای ولایتی تعهد می نماید خدمت منبر و سایر خدماتی را که در کتابخانه ملحوظ می نماید از دست منبر لغایت اسفند ماه ۱۳۱۶ انجام نماید .

۳- اجرتی که با آقای ولایتی از طرف آستان قدس تعهد می شود پرداخت گردد . ماهیانه هجده ریال خواهد بود .

۴- اطلاعات خدمت آقای ولایتی تا چنانچه مراتب کار اداری آستان قدس رو کتابخانه خواهد بود برای اسامات قیمت حتی با ایشان داده نمی شود .

۵- آقای ولایتی تعهد می نماید تمام وثاقتات و مقررات اداری و اساسی کتابخانه را ملاحظه کرده و موافقت نماید .

۶- این قرارداد در ۷ نسخه نوشته شد و مبادله شد .

مهدی ولایتی  
رئیس کتابخانه آستان قدس 
آقای عبدالعلی انصافی 

تصویر ۳. نمونه قرارداد مهدی ولایی در سال ۱۳۱۶ ه.ش

استخدام قراردادی به صورت‌های مختلف انجام می‌شد که عبارت بودند از:

الف- استخدام به صورت کنترات

کنترات کارکنان در کتابخانه یکی از روش‌های تأمین نیروی انسانی بود. در این نوع استخدام مدت انجام کار و اجرت معین می‌شد. در بین اسناد دوره پهلوی اولین سند راجع به درخواست آقای اوکتنائی رئیس کتابخانه مبنی بر کنترات صحاف برای کتابخانه به سال ۱۳۰۵ ه. ش. برمی‌گردد که با تصویب نائب تولیت عظمی دو نفر صحاف برای مدت سه ماه از صبح تا غروب با حقوق ماهیانه ۱۷ تومان و ۵۰۰۰ ریال مشغول به کار شوند (ساکماق، سند شماره ۶/۴۱۳۹). در سندی دیگر که مربوط به سال ۱۳۴۸ ه. ش. است، آقای رجایی رئیس سازمان امور فرهنگی آستان قدس از نیابت تولیت عظمی درخواست کنترات ماشین نویس جهت تایپ فیش‌های کتاب‌های کتابخانه را نموده است (ساکماق، سند شماره ۸/۱۰۸/۱۹۷۰۷۶).

ب- مقاطعه کاری

در دوره پهلوی اول به کارگیری افراد به صورت مقاطعه‌کاری در اسناد موجود است. به عنوان نمونه در سندی که به سال ۱۳۰۸ ه. ش. برمی‌گردد بنا به درخواست رئیس کتابخانه حاج میرزا عبدالله معین درباری و میر مومتن به مدت یک ماه به کتابخانه می‌آمدند تا قفسه اجاره‌نامه‌ها را که از سال گذشته مرتب نشده بود طبق دستوری که به آن‌ها داده می‌شد، مرتب نمایند. این افراد به صورت مقاطعه‌کاری روزی دو ساعت برای ثبت اسناد در کتابخانه حاضر می‌شدند (ساکماق، سند شماره ۲۰-۲۳/۶۵۹۸۳۰).

ج- استخدام روزمزد

به کارگیری افراد به صورت قرارداد روزمزد در کتابخانه یکی از شیوه‌های استخدام بود. به طوری که طبق اسناد محمدرضا بروسان از تذهیبکاران برجسته از تاریخ اول مهر ماه ۱۳۱۱ در کتابخانه آستان قدس در بخش تذهیب به صورت روزمزد و با حقوق ماهیانه ۱۵۰ ریال مشغول به کار شد (ساکماق، سند شماره ۳۷/۴۲/۹۷۰). همچنین، در سندی دیگر آقای عبدالرزاق ستاری از تاریخ بیستم آذر ماه ۱۳۵۵ به صورت روزمزد و با دستمزد ماهیانه ۶۰۰ ریال به استخدام کتابخانه درآمد (ساکماق، سند شماره ۱۵/۴۲/۲۶۰). معمولاً افرادی که به صورت روزمزد به استخدام کتابخانه در می‌آمدند پس از مدتی به استخدام رسمی تبدیل وضعیت می‌شدند. به عنوان نمونه عیسی الفته در تاریخ ۱۳۱۷/۱۰/۲۵ در سن ۱۶ سالگی (متولد ۱۳۰۱) در کتابخانه مشغول به کار شد. وی تا اول خردادماه سال ۱۳۲۱ به صورت روزمزد در کتابخانه خدمت می‌کرد و بعد از آن تاریخ به استخدام رسمی آستان قدس درآمد (ساکماق، سند شماره ۶ و ۴۲ و ۵۲/۲۷۳۵۷).

د- استخدام نیروی ساعت‌مزد

به کارگیری افراد به صورت ساعت‌مزد اولین بار در اسناد سال ۱۳۴۸ ه. ش. دیده می‌شود. افرادی که به صورت ساعت‌مزد به خدمت گرفته می‌شدند وظیفه تدوین فرهنگنامه قرآنی را داشتند. دستمزدها در این روش

برای دیپلم‌ها ساعتی ۲۵ ریال، فوق دیپلم ۳۰ ریال، لیسانس ۳۵ ریال در نظر گرفته شد (ساکماق، سند شماره ۱۹۷۹۶۷/۲۶).

استخدام افتخاری

خدمت در آستان مبارک علی بن موسی الرضا علیه السلام برای دوستداران اهل بیت علیهم السلام از دیر زمان یک آرزوی قلبی و یک افتخار محسوب می‌شد. این نوع استخدام با تقاضای افراد صورت می‌گرفت. اعضای افتخاری آستانه مقدسه که دارای هیچ نوع حقوقی نبوده و افتخاراً خدمت می‌نمایند ولی از سایر مزایا و امتیازات انتصاب با آستان قدس بهره‌مند خواهند بود (ساکماق، سند شماره ۶۵۴۹۴). معمولاً کارکنان آستان قدس پس از بازنشستگی به درخواست خودشان به صورت افتخاری به خدمت گرفته می‌شدند. از جمله آقای هاشم رضوی جیفانی بعد از بازنشستگی به صورت کارمند افتخاری در کتابخانه خدمت می‌کرد (ساکماق، سند شماره ۲۷۱۶۳/۱۷۲). سایر افراد که درخواست خدمت افتخاری در آستان قدس را داشتند برابر مقررات باید ملکی وقف و یا معادل ۱۰۰ هزار ریال وجه نقد به آستان قدس پرداخت می‌کردند (ساکماق، سند شماره ۳۱۰۰۲/۶۹).

با ابلاغ آیین‌نامه نحوه استخدام افراد در آستان قدس در شهریور ۱۳۴۷ استخدام افراد تنها به دو صورت انجام می‌شد: رسمی و قراردادی همچنین، استخدام اتباع بیگانه در این زمان با این شرط که جزء متخصصین ممتاز و وجودشان لازم باشد و نیروهای شاغل صلاحیت اشتغال به آن کار را نداشتند، طبق قرارداد خصوصی و با اجازه نیابت تولیت امکان‌پذیر بود (ساکماق، سند شماره ۱۱۷۲۴۴)^۲.

مسئله مهم و مرتبط دیگر در بحث استخدام و پس از آن حضور و غیاب افراد بود. حضور و غیاب کارکنان در دوره پهلوی اول بدین صورت بود که دفتری مخصوص ثبت حضور کارکنان کتابخانه وجود داشت که کارکنان به محض ورود به کتابخانه باید حضور خود را به متصدی دفتر حضور و غیاب اعلام می‌کردند (تصاویر ۴ و ۵). نوشتن ساعت ورود و خروج از وظایف کسی بود که به وسیله رئیس کتابخانه دفتر به او سپرده می‌شد. گزارش غیبت کارکنان توسط مسئول دفتر به صورت ماهانه به رئیس کتابخانه و پس از آن جهت تأیید به دفتر نیابت تولیت و از آنجا جهت برقراری حقوق کارکنان به اداره حسابداری ارسال می‌شد. حضور و غیاب کارکنان در دفتر حضور و غیاب در سه ستون شامل نام، تاریخ غیبت، مدت غیبت (ساعت و دقیقه) ثبت می‌گردید. مسئولیت دفتر حضور و غیاب کتابخانه (طبق اسناد تا سال ۱۳۳۱) به عهده آقای ابوطالب کتابداری بود. کارکنانی که دارای گواهی پزشک بودند با ارائه گواهی به کتابخانه برای آن‌ها غیبت لحاظ نمی‌شد (ساکماق، سند شماره

۱. نظام‌نامه اساسی آستان قدس، ماده ۱۰، ۱۳۰۵

۲. آیین‌نامه استخدامی آستان قدس، ۱۳۴۸

۱۱۷۲۴۴). البته، گواهی‌های مورد قبول باید از طرف پزشکان بیمارستان شاهرضا می‌بود و گواهی سایر پزشکان مورد قبول واقع نمی‌شد (ساکماق، سند شماره ۲۶۰۳۹/۵).

This is a handwritten ledger from the year 1307. It contains multiple columns for recording medical data. The columns include patient names (e.g., 'علی', 'محمد'), dates (e.g., '۱۳۰۷'), and various medical notes and symptoms. The handwriting is in Persian script. The ledger is organized into several sections, likely representing different patients or medical cases.

تصویر ۴. نمونه دفتر ثبت ورود و خروج (حضور و غیاب) در سال ۱۳۰۷ ه.ش

This is a handwritten ledger from the year 1334. It contains multiple columns for recording medical data. The columns include patient names (e.g., 'علی', 'محمد'), dates (e.g., '۱۳۳۴'), and various medical notes and symptoms. The handwriting is in Persian script. The ledger is organized into several sections, likely representing different patients or medical cases.

تصویر ۵. نمونه دفتر ثبت ورود و خروج (حضور و غیاب) سال ۱۳۳۴ ه.ش

نوشتن ساعت ورود و خروج از وظایف کسی بود که به وسیله رئیس کتابخانه دفتر به او سپرده می‌شد. گزارش غیبت کارکنان توسط مسئول دفتر به صورت ماهانه به رئیس کتابخانه و پس از آن جهت تأیید به دفتر نیابت تولیت و از آنجا جهت برقراری حقوق کارکنان به اداره حسابداری ارسال می‌شد. حضور و غیاب کارکنان در دفتر حضور و غیاب در سه ستون شامل نام، تاریخ غیبت، مدت غیبت (ساعت و دقیقه) ثبت می‌گردید. مسئولیت دفتر حضور و غیاب کتابخانه (طبق اسناد تا سال ۱۳۳۱) به عهده آقای ابوطالب کتابداری بود. کارکنانی که دارای گواهی پزشک بودند با ارائه گواهی به کتابخانه برای آن‌ها غیبت لحاظ نمی‌شد (ساکماق، سند شماره ۱۱۷۲۴۴). البته، گواهی‌های مورد قبول باید از طرف پزشکان بیمارستان شاهرضا می‌بود و گواهی سایر پزشکان مورد قبول واقع نمی‌شد (ساکماق، سند شماره ۲۶۰۳۹/۵).

در ماده ۱۶ نظام‌نامه اساسی آستان قدس در سال ۱۳۰۵ شمسی در مورد غیبت کارکنان که به ادارات تابعه ابلاغ گردید، چنین آمده است (ساکماق، سند شماره ۲۶۰۲۶۶/۷۰):

" ۱- کلیه اعضا و اجزاء موظف آستانه مقدسه که دارای مشاغل معینی می‌باشند باید برای انجام خدمات اداری خود حاضر باشند و در موقع غیبت باید از نائب‌التولیه اجازه حاصل نمایند.

۲- در صورتی که مدت غیبت بیش از دو ماه باشد برای مدت بیش از دو ماه حقوق به آن‌ها تعدیه نخواهد شد.

۳- ادامه غیبت بیش از ۶ ماه موجب انفصال از خدمت خواهد شد."

در دوره پهلوی دوم هم وضعیت حضور و غیاب کارکنان به همین منوال بود. در سال ۱۳۳۰ شمسی

آیین‌نامه حضور و غیاب کارکنان به ادارات ابلاغ شد (ساکماق، سند شماره ۳۱۴۱۰/۳۷).

پرسش دوم: کارکنان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی از چه حقوق و مزایایی در طول

استخدام برخوردار بودند؟

الف. حقوق: حقوق مبلغ ثابتی بود که در دوره یک ماهه به کارکنان پرداخت می‌شد. حقوق کارکنان

آستان قدس قبل از دوره پهلوی به صورت نقدی و جنسی پرداخت می‌شد. در دوره قاجار پرداخت‌های تمامی کارکنان با عنوان مواجه صورت می‌گرفت. نحوه پرداخت حقوق در زمان قاجار به صورت سالانه یا ۶ ماهه و تأمین منابع مالی آن از محل موقوفات و نذورات بوده است. در زمان پرداخت حقوق نام موقوفه‌ای که پرداخت از محل آن صورت می‌گرفت، مشخص می‌گردیده است. از انعام و اعطای خلعت نیز برای تشویق یا در مواقع خاص نظیر اعیاد استفاده می‌شده است (نقد، ۱۳۹۹)؛ اما نظام پرداخت کارکنان همزمان با تحول نظام اداری کشور در دوره پهلوی اول دگرگون شد و به شکل جدید درآمد (بنیاد پژوهش‌های اسلامی، ۱۳۹۳). در این دوره پرداخت‌های کارکنان با عنوان حقوق صورت می‌گرفت. بعد از تشکیلات در دوره پهلوی اول، حقوق به صورت

نقد پرداخت می‌گردید و آن مقدار از حقوق که سابق بر این به صورت جنسی (گندم و جو) پرداخت می‌شد، به صورت نقد محاسبه می‌شد (ساکماق، سند شماره ۶۳۹۵۰/۳۹). در سندی که مربوط به عریضه یکی از کارکنان کتابخانه در سال ۱۳۰۵ هست، چنین آمده (ساکماق، سند شماره ۱۰۵۴۴۵/۵):

"... در سال شصت و هشت تومان نقد و مقدار چهار خروار و پنجاه من گندم حقوق خدمتی در کتابخانه مبارکه بوده و سالی بیست و دو تومان بابت نهار شاهی که جمع آن در سال نود تومان نقد و چهار خروار و پنجاه من گندم به دعاگو عاید می‌شده..."

از سال ۱۳۰۵ و با تصویب تشکیلات آستان قدس، حقوق کارکنان به صورت نقدی پرداخت می‌شد. پس از ارسال لیست حضور و غیاب کارکنان ادارات به دفتر نیابت تولیت آستان قدس و تأیید ایشان، لیست به اداره حسابداری جهت پرداخت حقوق کارکنان ارسال می‌شد. مطابق سندی که مربوط به پرداخت حقوق کارکنان در سال ۱۳۱۰ ه.ش وجود دارد، کارکنان برای دریافت حقوق به اداره حسابداری آستان قدس مراجعه می‌کردند و حقوق خود را طبق لیست اداره حسابداری دریافت و در مقابل نام خود در لیست حسابداری جهت تأیید دریافت حقوق امضا یا مهر می‌زدند و رسید دریافت می‌کردند (ساکماق، سند شماره ۲۰۶۲۶۵/۷۴۳).

یکی از مشکلات کارکنان کتابخانه پس از این سال، عدم پرداخت حقوق و دستمزد به صورت مرتب بوده است و بعضاً با تأخیر چند ماهه حقوق کارکنان پرداخت می‌شده است. به عنوان نمونه، در سندی که مربوط به دی ماه سال ۱۳۰۹ شمسی است چنین آمده (اکماق، سند شماره ۳۱۲۹۵/۸۷۷):

"مقام منبع تولیت جلیله عظمی"

...از اول مرداد تا آخر آذر ماه که ۵ ماه می‌باشد حقوق اعضای کتابخانه پرداخت نشده است...

رئیس کتابخانه آستان قدس

"اوکثائی"

نکته قابل توجه دیگر در موضوع حقوق این بود که در سندی که مربوط به سال ۱۳۴۵ ه.ش. و در رابطه با ثبت نام فرزندان کارکنان آستان قدس در مدارس وجود دارد به روشنی معلوم شده که حقوق کارکنان آستان قدس نسبت به سایر ادارات دولتی کمتر بود (ساکماق، سند شماره ۱۹۸۴۶۴/۱). این در حالی بود که حقوق کارکنان کتابخانه نسبت به سایر کارکنان ادارات دیگر آستان قدس کمتر بود (ساکماق، سند شماره ۲۰۶۲۶۵/۷۵) حتی کم بودن حقوق کارکنان کتابخانه به حدی بود که کفاف زندگی آن‌ها را نمی‌داد و سختی معیشت و گذران زندگی موجب استعفای آن‌ها از ادامه خدمت در کتابخانه بود (ساکماق، سند شماره ۲۷۳۴۶/۲۸).

افزایش حقوق کارکنان به صورت سالانه در دوره پهلوی اول با تشخیص رئیس کتابخانه مبنی بر نیاز کارمند بود. روال کار بدین صورت بود که کارمندی که درخواست افزایش حقوق داشت ضمن عریضه‌ای شرح حالی از زندگی خود را می‌نوشت و به رئیس کتابخانه تقدیم می‌کرد؛ سپس، رئیس کتابخانه پس از بررسی و احراز نیاز وی طی درخواستی از نیابت تولیت آستان قدس درخواست اضافه حقوق، فرد متقاضی را می‌داد (ساکماق، سند شماره ۲۶۰۹۳/۸۲۴). همچنین، طبق اسنادی که مربوط به اواخر دوره پهلوی اول است میزان افزایش حقوق کارکنان برای سال آتی، در آخر هر سال توسط رئیس کتابخانه مشخص و جهت تصویب بودجه به دفتر نیابت تولیت ارسال می‌شد که در صورت تصویب مبلغی به حقوق کارکنان اضافه می‌شد (ساکماق، سند شماره ۳۱۰۵۱/۳). سرانجام، در آیین‌نامه خدمات آستان قدس که در سال ۱۳۲۸ ه. ش تنظیم گردید، کارکنان آستان قدس در ۹ گروه قرار گرفتند و برای هر گروه حداقل، حد وسط و حداکثر حقوق معین شد. به طور مثال، کارمندی که در سال ۱۳۲۸ استخدام می‌شد در درجه پنجم و پایه یک قرار می‌گرفت، مبلغ ۷۰۰ ریال برای حداقل، ۹۰۰ ریال برای حد وسط و ۱۱۰۰ ریال برای حداکثر در نظر گرفته شده بود. طبق این آیین‌نامه افزایش حقوق کارکنان هر سه سال یک بار صورت می‌گرفت (ساکماق، سند شماره ۶-۷/۱۱۸۱۶۶).

پایه	حد اقل	حد وسط	حد اکثر
۱	۷۰۰	۹۰۰	۱۱۰۰
۲	۱۳۰۰	۱۵۰۰	۱۷۰۰
۳	۱۹۰۰	۲۱۰۰	۲۳۰۰
۴	۲۴۰۰	۲۶۰۰	۲۸۰۰
۵	۳۰۰۰	۳۲۰۰	۳۴۰۰
۶	۳۵۰۰	۳۷۰۰	۳۹۰۰
۷	۴۰۰۰	۴۲۰۰	۴۴۰۰
۸	۴۵۰۰	۴۷۰۰	۴۹۰۰
۹	۵۰۰۰	۵۲۵۰	۵۵۰۰

تصویر ۶. جدول پایه حقوق کارکنان آستان قدس در سال ۱۳۲۸ ه. ش

پس از ابلاغ آیین‌نامه استخدامی آستان قدس رضوی در ۳۰ شهریور ماه ۱۳۴۷ موضوع حقوق در بین تمامی کارکنان آستان قدس رویه‌ای واحد را می‌گیرد و بسیاری از مشکلات موجود در این زمینه برطرف می‌گردد. در فصل ۵ این آیین‌نامه به موضوع حقوق و ترفیع کارکنان اشاره شده است. نکته مهم دیگر در مورد حقوق و مزایا، بحث مالیات بود. در سال ۱۳۲۵ شمسی ریاست کتابخانه طی نامه‌ای به اداره حسابداری آستان قدس برای کارکنان کتابخانه درخواست افزایش حقوق به خاطر کمی حقوق کارکنان کتابخانه و اجرا شدن موضوع مالیات بر درآمد نمود (ساکماق، سند شماره ۲۶۸۸۵/۴۰). با وجود درخواست آستان قدس از دربار شاهنشاهی مبنی بر معافیت کارکنان آستان قدس از پرداخت مالیات (ساکماق، سند شماره ۲۶۸۸۵/۳۲)، از شواهد و اسناد چنین برمی‌آید این درخواست مورد موافقت دربار واقع نشده است.

ب: فوق‌العاده: به علت پایین بودن حقوق کارکنان کتابخانه مبلغی به عنوان فوق‌العاده مقطوع علاوه بر حقوق ثابت به آنان تعلق گرفت. فوق‌العاده مقطوع به کسانی داده می‌شد که حقوق کمی داشتند. برای همین کارکنان کتابخانه از این مزایا برخوردار بودند (ساکماق، سند شماره ۱۹۷۹۵۵/۴۷). فوق‌العاده مقطوع در زمان مدیریت دکتر رجایی برای کارکنان کتابخانه برقرار شد (ساکماق، سند شماره ۱۹۷۹۵۵/۴۹). با تدوین و اجرای آیین‌نامه اضافات و ترفیعات در سال ۱۳۴۰ شمسی، حقوق کارکنان کتابخانه طبق آیین‌نامه پرداخت می‌شد (ساکماق، سند شماره ۷۵۷۶۹/۵۵) و کارکنان کتابخانه آستان قدس از این قاعده مستثنی نبودند.

ج: مساعده: از جمله پرداختی‌های آستان قدس به کارکنان خود مبالغی با عنوان مساعده بود. این مبلغ با درخواست کارمند و قبل از رسیدن موعد پرداخت حقوق پرداخت می‌شد. در بررسی اسناد کتابخانه، اسنادی در رابطه با پرداخت مساعده به کارکنان کتابخانه وجود دارد. به عنوان نمونه، در سندی کارکنان کتابخانه برای استقبال از محمدرضا شاه پهلوی و تهیه لباس درخواست مبلغ ۲۰۰ ریال مساعده نموده که در مدت چهار ماه از حقوقشان کسر گردد (ساکماق، سند شماره ۹۸۸۹۳/۱۱).

د: اضافه‌کاری: با توجه به این که برخی از خدمات کتابخانه در ساعات غیراداری انجام می‌شد، در برخی از موارد باید افرادی در کتابخانه برای این خدمات حضور می‌داشتند. این حضور در بسیاری از موارد با اکراه کارکنان همراه بود؛ چرا که میزان پرداختی برای اضافه‌کار اندک بود که باید توسط ریاست کتابخانه لیست افراد و مبلغ اختصاصی به حسابداری ارسال می‌گردید، اما مبلغ اختصاصی به نسبت افراد حاضر، بسیار ناچیز بود و افراد از روی اجبار برای اضافه‌کار حضور داشتند. به همین دلیل، کارکنان کتابخانه در اسفندماه ۱۳۴۰ عریضه‌ای را به ریاست وقت کتابخانه می‌نویسند و درخواست افزایش مبلغ اضافه‌کار را می‌کنند. ریاست وقت کتابخانه نیز ضمن ارسال یک نامه و ضمیمه عریضه کارکنان، خواستار افزایش مبلغ اضافه‌کار شد (ساکماق، سند شماره ۱۹۷۹۴۵/۴). در خردادماه سال ۱۳۴۸ ه. ش با تلاش‌های دکتر رجایی سهمیه اضافه‌کار کارکنان سازمان امور

فرهنگی افزایش یافت. دکتر رجایی طی نامه‌ای خواستار افزایش اضافه‌کار کارکنان تحت مدیریت خود شد و توانست موافقت نیابت تولیت را جلب کند (ساکماق، سند شماره ۶۳-۱۹۷۹۵۴/۶۲). بدین ترتیب، اعتبار اضافه‌کار کتابخانه که برای سال ۱۳۴۸ ه. ش مبلغ ۲۲۰۰۰ ریال اختصاص داده شده بود (ساکماق، سند شماره ۱۱/۱۹۷۹۵۲)، در اول تیرماه همان سال به ۲۷۵۰۰ ریال افزایش یافت (ساکماق، سند شماره ۸/۱۹۷۹۵۲).

ه: عیدی و پاداش: کارکنان آستان قدس رضوی اعم از ساعتی، قراردادی، پیمانی و رسمی در پایان هر سال مبلغی را به عنوان پاداش دریافت می‌کردند. حتی برای کارکنان افتخاری (کارمندی که پیش از این بازنشسته شده بود و مجدداً برای کار به کتابخانه آمده بود) نیز عیدی پرداخت می‌شد. در دوره پهلوی اول سندی که بر پرداخت پاداش به کارکنان دلالت کند، یافت نشد و این گونه پرداخت‌ها مربوط به پهلوی دوم است که در ابتدا به عنوان پاداش و بعد عنوان عیدی را به خود گرفت. پرداخت پاداش با توجه به لیاقت و شایستگی و انجام وظیفه کارمند صورت می‌گرفت (ساکماق، سند شماره ۵۱/۳۱۱۲۴). در ماده ۳۳ آیین‌نامه سازمان و خدمات آستان قدس رضوی برای تشویق کارمندانی که در انجام خدمات مرجوعه ابراز لیاقت و جدیت نموده و خدمات شجاع و قابل توجهی بنمایند به خصوص که در امر وصول درآمد سعی و اهتمام نمایند ممکن است طبق نظر و تصویب نیابت تولیت عظمی پاداش پرداخت شود (ساکماق، سند شماره ۱۲/۱۶۶۱۱۸). البته، میزان پاداش کارکنان کتابخانه نسبت به سایر کارمندان ادارات دیگر آستان قدس بسیار ناچیز بود که این باعث ناراحتی کارکنان کتابخانه شده بود (ساکماق، سند شماره ۶۳-۳۱۱۱۷۰/۶۱). همچنین، در سندی دیگر در شهریورماه ۱۳۵۰ ریاست کتابخانه برای یکی از کارکنان درخواست تشویق داده است (ساکماق، سند شماره ۹/۱۹۸۰۶۳).

به طور کلی، آنچه از اسناد و مدارک بر می‌آید مبین آن است که به کارکنان آستان قدس در هر سال مبلغی به عنوان عیدی داده می‌شده است. درخواست مبلغ عیدی در اسفندماه هر سال به تولیت ارسال می‌شده است و قبل از سال نو به کارکنان اعطا می‌گردیده است. ضمن این که اسناد نشان می‌دهند که میزان عیدی برای افراد یکسان نبوده است و عواملی همچون: سمت، سابقه کار، نوع قرارداد و میزان دریافتی بر آن تأثیرگذار بوده است (ساکماق، سند شماره ۳/۲۸۳۸۸).

و: بازنشستگی، از کار افتادگی و مستمری: در دوره پهلوی اول، کارکنان بازنشستگی نداشتند و تا وقتی که توان داشتند به کار ادامه می‌دادند و بعد از فوت کارکنان، مطابق قوانین نظام‌نامه اساسی آستان قدس مبلغی به بازماندگان تحت عنوان مستمری پرداخت می‌گردید. به عنوان نمونه، ورثه مرحوم میرزا مرتضی لسان التولیه درخواست پرداخت مستمری به دختر وی را داشتند که طبق قوانین نظام‌نامه اساسی آستان قدس به ایشان پرداخت گردید (ساکماق، سند شماره ۲/۶۵۱۱۹). همچنین، در این دوره اگر کارکنان کتابخانه از کار

افتاده می‌شدند، به آنان مبلغی به عنوان مستمری داده می‌شد. در این راستا، فرد از کارافتاده باید درخواستی را به نیابت آستان قدس ارسال می‌نمود و اقدامات بعدی در آن صورت می‌گرفت. در ادامه یک نمونه از این درخواست‌ها ارائه شده است (ساکماق، سند شماره ۶۷۱۸۱/۲۲).

ز: بیمه: قرارداد بیمه بازنشستگی کارکنان آستان قدس با شرکت بیمه ایران در دی ماه سال ۱۳۲۷ منعقد گردید. طبق این قرارداد وجوهی که از حقوق کارکنان کسر و به شرکت بیمه تحویل داده می‌شد به این شرح بود: از حقوق ماهیانه کارمندان از ۵۰۰ تا یک هزار ریال ۵ درصد، از ۱۰۰۱ تا ۱۷۵۰ ریال ۶ درصد، از ۱۷۵۱ تا ۲۵۰۰ ریال ۷ درصد، از ۲۵۰۱ تا ۳۵۰۰ ریال هفت و نیم درصد، از ۳۵۰۱ به بالا ۸ درصد، کسر می‌گردید (ساکماق، سند شماره ۲۶۷۸۵/۴). با این قرارداد، مقوله بازنشستگی و مستمری کارکنان، رویه جدیدی را پیدا نمود و بر این اساس، شرط دریافت بازنشستگی منحصراً داشتن بیست و پنج سال سابقه خدمت تعیین گردید. این قرارداد در سال ۱۳۳۰ شمسی مورد اصلاح قرار گرفت و به ادارات تابعه ارسال شد (ساکماق، سند شماره ۳۱۱۲۹/۵).

یکی دیگر از مزایای بیمه، استفاده از دفترچه بیمه بود. در سال ۱۳۳۲ شمسی با تصویب شورای اداری آستان قدس مقرر گردید برای کلیه کارمندان و خدمتگزاران و اعضای خانواده آن‌ها دفترچه‌های بهداشتی تنظیم و به آن‌ها داده شود تا در مواقع بیماری با دفترچه به بیمارستان مراجعه کنند (ساکماق، سند شماره ۳۱۱۲۰/۷). کارکنان آستان قدس با در دست داشتن این دفترچه می‌توانستند از خدمات درمانی بیمارستان شاهرضا (که وابسته به آستان قدس بود) به طور رایگان استفاده کنند (ساکماق، سند شماره ۳۱۳۱۶/۴۴). پیش از این به خصوص در دوره پهلوی اول کارکنان آستان قدس با معرفی‌نامه از محل کار می‌توانستند از خدمات درمانی بیمارستان شاهرضا استفاده کنند. همچنین، دارو نیز به صورت رایگان به افرادی که به دکتر مراجعه می‌کردند داده می‌شد. به گونه‌ای که در سندی تصریح شده است که کارمندان آستان قدس در مواقع لزوم به پزشکان بیمارستان مراجعه و نسخه بگیرند و به غیر این ترتیب نباید دواي مجاني به آن‌ها داده شود (ساکماق، سند شماره ۳۱۰۹۱/۳۶).

ک. حق عائله‌مندی: در سندی به سال ۱۳۲۱ شمسی که مربوط به مدد معاش اولاد کارکنان است، رئیس اداره حسابداری آستان قدس از رئیس کتابخانه آستان قدس خواسته است که کارمندانی که از مدد معاش استفاده می‌کنند، اصل شناسنامه تعداد اولادی که از مدد معاش استفاده می‌کنند را به اداره حسابداری آستان قدس تسلیم نمایند (ساکماق، سند شماره ۲۷۳۴۹/۲). پرداخت مدد معاش اولاد در کتابخانه آستان قدس رضوی، مستلزم داشتن چهار اولاد بود ولو به سن کبارت هم رسیده بودند (ساکماق، سند شماره ۳۱۱۷/۴۶). مدد معاش

اولادی کارکنان آستان قدس طبق قانون مدد معاش اولادی کارکنان دولت پرداخت می‌شد (ساکماق، سند شماره ۳۱۱۲۱/۵).

ل. حق الدفن: یکی دیگر از امتیازات کتابخانه برای کارکنان دادن جای قبر در بارگاه منور امام هشتم (ع)

بود. این امتیاز از دوره‌های قبل برای کارکنان آستان قدس وجود داشت. به عنوان نمونه، در سندی مورخ ۱۸ اردیبهشت ۱۳۴۹ چنین آمده است:

"ریاست محترم اداره تشریفات آستان قدس

آقای عبدالخالق شاه عباسیان حمای مأمور بازنشسته اداره کتابخانه آستان قدس فوت نموده است.

خواهشمند است مقرر فرمایان نسبت به دفن نامبرده برابر مقررات اقدام لازم را معمول دارند.

رئیس اداره کتابخانه آستان قدس_ کتابداری" (ساکماق، سند شماره ۱۹۷۹۲۰/۷).

م. مرخصی سالانه (استحقاقی): کارکنان کتابخانه همانند سایر کارکنان آستان قدس از این حق

برخوردار بودند که از مرخصی استحقاقی سالیانه بهره ببرند. مدت زمان مرخصی استحقاقی کارکنان یک ماه در سال بود (ساکماق، سند شماره ۲۶۲۰۴/۳۵) که برای استفاده از مرخصی تأیید رئیس کتابخانه و تصویب نیابت تولیت لازم بود (ساکماق، سند شماره ۲۶۰۹۳/۲۴۳).

ن. مرخصی ساعاتی: کارکنان کتابخانه، امکان اخذ مرخصی ساعتی را داشتند اما باید قبل از این که به

مرخصی بروند تقاضای خود را به رئیس کتابخانه تقدیم می‌کردند (ساکماق، سند شماره ۲۶۰۹۳/۲۳۳).

س. تحویل زمین: در سال ۱۳۳۰ طی بخشنامه‌ای از سوی نیابت تولیت آستان قدس که به کتابخانه

ارسال شده بود، به کارکنان آستان قدس که منزل ملکی نداشتند، جهت ساخت مسکن، زمینی به صورت اجاره در اختیار آنان قرار می‌گرفت. بدین منظور کارکنان تقاضای خود را با مقدار زمین مورد احتیاج به اداره مستغلات ارسال می‌کردند تا مورد بررسی قرار بگیرد (ساکماق، سند شماره ۷۷۵۰۹/۲۰). بدین منظور اسامی کارکنان کتابخانه به اداره مستغلات ارسال شد (ساکماق، سند شماره ۳۱۲۶۹/۱۷).

ع: دفترچه جیره‌بندی (معیشتی): در سال ۱۳۲۳ ه. ش اداره کارگزینی طی بخشنامه‌ای به کتابخانه

تعداد کارکنان و خدمتگزاران آن اداره با تعیین افراد تحت تکفل آن‌ها را برای تهیه دفترچه جیره‌بندی خواسته بود (ساکماق، سند شماره ۳۱۰۹۳/۱۳). اعطای گندم مورد نیاز زندگی از جمله اقداماتی بود که آستان قدس رضوی برای کارکنان خود انجام می‌داد که با مبلغی ارزان‌تر از قیمت بازار به کارکنان فروخته می‌شد و مبلغ آن به صورت اقساط از حقوق آنان کسر می‌شد. بررسی اسناد نشان می‌دهد اعطای گندم در دوره پهلوی اول نیز وجود داشته است (ساکماق، سند شماره ۲۶۳۴۸/۳۶). تحویل امشی به کارکنان کتابخانه همراه با مقدار مورد تقاضای امشی به شرکت ملی نفت ایران نیز، یکی دیگر از اقلام بود (ساکماق، سند شماره ۳۱۲۶۹/۵۸). اعطای

سه‌میه قند و شکر به کارکنان کتابخانه (ساکماق، سند شماره ۳۱۲۹۶/۶۰) اعطای چای، (ساکماق، سند شماره ۳۱۲۶۹/۵۴) برنج، روغن، کبریت، (ساکماق، سند شماره ۲۷۳۴۹/۲۰) نفت (ساکماق، سند شماره ۲۷۳۴۹/۱۹) و سیگار (ساکماق، سند شماره ۲۷۳۷۱/۱) نیز از دیگر کالاهایی بود که با این دفترچه به کارکنان داده می‌شد.

ف. سواد آموزی: یکی از اقدامات کتابخانه فراهم آوردن امکان سوادآموزی برای کارکنان بی‌سواد بود. در سال ۱۳۳۴ شمسی طی دستور نیابت تولیت عظمی از رئیس کتابخانه خواسته شد که افراد بی‌سواد را جهت تحصیل و شرکت در کلاس‌های شبانه معرفی نماید. آنجایی که به کارگیری افراد در قسمت‌های مختلف کتابخانه با توجه به موقعیت فرهنگی کتابخانه مستلزم داشتن سواد بود، افرادی در کتابخانه استخدام می‌شدند که دارای حداقل تحصیلات ششم مقدماتی باشند. بنابراین، در کتابخانه فقط خدمتگزاران بودند که معمولاً سواد نداشتند که برای ارتقای سطح سواد آنان، امکان سوادآموزی فراهم شده بود. به عنوان نمونه، ۴ نفر از خدمتگزاران کتابخانه که عبارت بودند از: محمد سنجرانی، علی اکبر اصغری، رجبعلی لاجوردیان، محمد کاظمی، جهت سوادآموزی معرفی شدند (ساکماق، سند شماره ۳۱۱۲۵/۹). در سندی دیگر که مربوط به سال ۱۳۴۲ شمسی است اداره کل فرهنگ خراسان طی نامه‌ای به آستان قدس اعلام نمود (ساکماق، سند شماره ۲۷۰۸۷/۶۱).

"... به مستخدمین بی‌سواد ادارات که سن آن‌ها از ۴۵ سال کمتر نباشد، ابلاغ فرمایید در کلاس‌های شبانه که از آبان ماه ۴۲ نام‌نویسی و به تحصیل اشتغال ورزند"

ص. آموزش ضمن خدمت: از جمله اقدامات آستان قدس در دوره پهلوی دوم برگزاری کلاس‌های آموزشی برای ارتقای سطح آگاهی کارکنان بود. در سال ۱۳۳۲ ه. ش. از طرف اداره همکاری فنی امریکا و با موافقت اداره فرهنگ خراسان برای کارکنان آستان قدس کلاس آموزش زبان انگلیسی در دبیرستان فیوضات به صورت سه روز در هفته برگزار گردید. در این کلاس آموزشی تعدادی از کارکنان کتابخانه شرکت نمودند (ساکماق، سند شماره ۳۱۱۲۰/۱۱-۱۲). همچنین، سندی که مربوط به سال ۱۳۵۱ ه. ش. است به برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان تازه استخدام شده در کتابخانه به مدت یک ماه اشاره دارد (ساکماق، سند شماره ۱۹۷۹۷۲/۳۳). در سندی دیگر، در سال ۱۳۴۰ مقام نیابت تولیت آقای محمد مهران تصمیم گرفت کلاس‌های ضمن خدمت برای کارکنان آستان قدس برگزار کند و در این کلاس‌ها تعدادی از کارکنان کتابخانه شرکت کردند (ساکماق، سند شماره ۲۷۰۷۶/۱).

پرسش سوم پژوهش: در دوره پهلوی، چه تنبیهات انضباطی برای کارکنان کتابخانه آستان قدس

رضوی در صورت تخلف از قوانین و مقررات در نظر گرفته شده بود؟

یکی از مسائلی که در هر سازمانی وجود دارد، برخورد با کارکنان متخلف است. در کتابخانه آستان قدس رضوی در خصوص تخلفات از جمله غیبت، به کارکنان توضیحات لازم داده می‌شده است. ترک محل خدمت در

ساعات اداری تخلفی بود که در صورت مشاهده سبب می‌شد برای کارمند غیبت زده شود و جریمه‌ای نیز باید پرداخت می‌کرد (ساکماق، سند شماره ۲۷۰۸۷/۸۲). با این وجود کارکنانی بوده‌اند که امور اداری را رعایت نمی‌کردند. بر همین اساس، برخورد انضباطی با کارکنان به چند روش بوده است که در ادامه به هر یک از آن‌ها اشاره شده است.

الف. تذکر شفاهی: در خصوص کارکنانی که در وظایف خود قصور یا کوتاهی داشتند، در نخستین گام با تذکر شفاهی از آنان خواسته می‌شد، نسبت به اصلاح رفتار خود اقدام نمایند. به عنوان نمونه، در خصوص فراشان کتابخانه چنین بیان شده است که فراشان باید زودتر از سایر اعضا به کتابخانه می‌آمدند و امکانات حضور اعضا را فراهم می‌نمودند و اگر کارکنان کتابخانه در کار خود کوتاهی داشتند، نخست تذکر شفاهی داده می‌شده است.

ب. کسر از حقوق: از همان سند اشاره شده در بالا چنین بر می‌آید که دومین گام برای کارکنانی که تخلفی را مرتکب می‌شدند (پس از تذکر شفاهی)، اعمال کسر از حقوق بوده است.

ج. انفصال موقت از خدمت: در برخی از موارد، در صورت عدم نتیجه بخش بودن تذکر شفاهی و کسر از حقوق، فرد برای مدتی از پست خود انفصال پیدا می‌نمود و در این مدت حق حضور در کتابخانه را نداشت و به تبع آن حقوقی نیز دریافت نمی‌کرد (ساکماق، سند شماره ۲۷۰۹۹/۲۱).

د. تغییر پست و انتقال به سایر ادارات: اگر کارمند متخلفی، همچنان پس از برخورد الف و ب و ج نسبت به تکرار تخلف خود اقدام می‌نمود، گام بعدی در کتابخانه تغییر (تنزل پست) و یا انتقال آنان به جای دیگری در سازمان‌های آستان قدس بود.

ه. اخراج: در مورد کارکنانی که موارد ذکر شده در بالا برایشان مؤثر نبود، اخراج از کار نیز گزینه نهایی بود. به عنوان نمونه، در یک سند چنین آمده است (ساکماق، سند شماره ۱۰۲۹۸۳/۸).

"آقای رئیس کتابخانه

مبنی بر اظهار عدم رضایت از فراش‌های کتابخانه اعلام می‌شود که مشارالیه را اخراج و دو نفر دیگر را پیشنهاد نمایید تا استخدام آن‌ها تصویب شود.

نیابت تولیت عظمی"

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مطالعه اسنادی جذب، حفظ و نگهداشت کارکنان کتابخانه آستان قدس رضوی در دوره پهلوی صورت گرفت. نوآوری اصلی پژوهش در تمرکز همزمان بر اسناد استخدامی، رفاهی و انضباطی کتابخانه آستان قدس رضوی و تحلیل آن‌ها در چارچوب نظری مدیریت منابع انسانی نهادی بود. برخلاف پژوهش‌های

پیشین که بیشتر به تاریخچه کلی کتابخانه یا تحولات اداری آستان قدس پرداخته‌اند، این پژوهش برای نخستین‌بار نشان می‌دهد که چگونه سیاست‌های نیروی انسانی در یک نهاد مذهبی - فرهنگی، محصول تعامل میان قداست نهادی و بوروکراسی دولتی است. همچنین، ارائه الگوی گذار تلفیقی در مدیریت منابع انسانی کتابخانه آستان قدس رضوی، امکان تعمیم تحلیلی یافته‌ها به سایر نهادهای وقفی و مذهبی را فراهم می‌آورد. البته، نبود پژوهش مرتبط با پژوهش حاضر و صورت گرفته در همین بازه تاریخی، امکان مقایسه با سایر پژوهش‌ها را غیرممکن نموده است.

یافته‌های پژوهش نشان داد که جذب و به کارگیری کارکنان در طول دوره پهلوی به شیوه‌های مختلف و بنا بر نیاز کتابخانه و شرایط افراد متفاوت بوده است. در ابتدای دوره پهلوی، رویکرد دوره قاجار در استخدام مورد توجه بوده است که این مسئله توسط محبوب فریمانی (۱۳۹۰) نیز که از نظر بازه زمانی نزدیکترین و البته مرتبط‌ترین پژوهش به پژوهش حاضر است، مبین همین نکته است. در مجموع، در طول دوره پهلوی با گذر از روش‌های سنتی و مبتنی بر روابط شخصی (مانند: استخدام موروثی و درخواست مستقیم) به سوی نظام‌مندتر شدن و وضع قوانین مکتوب و آیین‌نامه‌های استخدامی پیش رفته است. اگر چه در اوایل این دوره، روش‌هایی از قبیل: استخدام موروثی و استخدام بر اساس توصیه و درخواست شخصی همچنان رواج داشت، اما به تدریج و با تصویب آیین‌نامه استخدامی آستان قدس رضوی در شهریور ۱۳۴۷، معیارهایی همچون: داشتن مدرک تحصیلی، گذراندن آزمون، سلامت اخلاقی و جسمی (مانند عدم اعتیاد) و انجام خدمت سربازی به عنوان شروط اصلی استخدام رسمیت یافت. این تحول، نشان‌دهنده تأثیرپذیری تشکیلات اداری کتابخانه از تحولات کلان حکومتی و تلاش برای نوسازی و بوروکراتیک کردن نظام اداری در دوره پهلوی است. تحولاتی که بسیاری از آنان در حال حاضر نیز ادامه یافته است و همچنان، به عنوان معیارهای استخدام در کتابخانه آستان قدس رضوی مطرح است. بدیهی است که در برخی از موارد و بر اساس مقتضیات زمانی، تغییراتی در برخی شرایط ایجاد شده است. به عنوان نمونه، افزایش متخصصین کتابداری پس از انقلاب اسلامی سبب شد، تا اکنون داشتن مدرک تحصیلی مرتبط با علم اطلاعات و دانش‌شناسی (کتابداری) الزامی باشد. البته، توجه به آموزش و توسعه مستمر نیروها، همانند کلاس‌های آموزش ضمن خدمت در گذشته، باید به شکل نظام‌مند و مرتبط با نیازهای مهارتی روز دنبال شود. سرمایه‌گذاری بر ارتقای توانمندی‌های کارکنان نه تنها بهره‌وری را افزایش می‌دهد، بلکه احساس ارزشمندی و ماندگاری آنان را تقویت می‌کند.

در زمینه "حفظ و نگهداشت کارکنان" نیز یافته‌ها حاکی از تنوع نسبی مزایا و مشوق‌ها همراه با چالش‌های مالی قابل توجه است. از یک سو، امتیازاتی همانند: امکان دفن در حرم مطهر رضوی و افتخار خدمت در آستان مقدس امام هشتم (ع) از مزایای معنوی بود و از سوی دیگر، مزایای مادی همچون: پرداخت مساعده، حق

عائله‌مندی، تأمین برخی کالاهای اساسی از طریق جیره‌بندی و ارائه خدمات درمانی رایگان از طریق بیمارستان شاهرضا، عواملی برای انگیزش و حفظ نیروها محسوب می‌شد. با این وجود، حقوق پایین کارکنان کتابخانه در مقایسه با سایر ادارات آستان قدس و حتی سازمان‌های دولتی، تأخیر در پرداخت‌ها و ناکافی بودن مزایایی همچون: اضافه‌کار و پاداش، همواره منجر به نارضایتی، درخواست‌های مکرر برای افزایش حقوق و حتی استعفا می‌گردید. این مسئله به وضوح تنش بین قداست و موقعیت ممتاز کتابخانه از یک طرف و واقعیات معیشتی کارکنان آن را از طرف دیگر نشان می‌دهد. تدوین آیین‌نامه‌های مشخص برای حقوق، ترفیع، بازنشستگی و بیمه در دوره پهلوی دوم، گامی به سوی ایجاد امنیت شغلی و رفع برخی بی‌عدالتی‌ها بود، اگرچه اجرای کامل و رضایت‌بخش آن همواره محل چالش باقی ماند. در مواجهه با "تخلفات اداری"، رویه کتابخانه تدریجی و سلسله‌مراتبی بود، به طوری که از تذکر شفاهی و کسر حقوق آغاز و در نهایت به انفصال موقت، انتقال اجباری و در موارد حاد به اخراج می‌انجامید. این رویه حاکی از وجود سازوکارهای انضباطی مشخص و تلاش برای حفظ نظم اداری، همزمان با احتیاط در برخورد با نیروهای وابسته به یک نهاد مذهبی مهم است. ضمن این که، ایجاد سازوکارهای دوسویه ارتباطی و رسیدگی به شکایات می‌تواند از بروز تنش‌های تاریخی مشابه جلوگیری کند؛ چرا که ایجاد کانال‌های منظم و مؤثر برای شنیدن صدای کارکنان، انجام نظرسنجی‌های دوره‌ای و ایجاد کمیته‌های مشترک مدیریت و کارکنان برای بررسی مسائل رفاهی و انضباطی، می‌تواند فضای اعتماد و شفافیت را ایجاد کند و مشکلات را پیش از تبدیل شدن به بحران حل نماید. در خصوص عوامل مستخرج می‌توان چنین بیان داشت که بسیاری از موارد ذکر شده در حال حاضر نیز برای کارکنان وجود دارد و برگرفته از همان سابقه تاریخی است و موارد جدید نیز به آن افزوده شده است که متناسب با شرایط حاضر است؛ به عنوان نمونه، "حق سفر" در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است.

به طور کلی، می‌توان نتیجه گرفت که مدیریت منابع انسانی کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی در دوره پهلوی، در میانه دو جریان اصلی در حال تحول بود: از یک سو، سنت و قدسیت ناشی از وابستگی به حرم امام رضا (ع) که در روش‌های استخدامی اولیه، انگیزه‌های معنوی کارکنان و برخی امتیازات ویژه انعکاس داشت؛ و از سوی دیگر، نوسازی اداری و بوروکراتیک شدن حکومت پهلوی که با تصویب قوانین و آیین‌نامه‌های متمرکز، سعی در قاعده‌مند کردن، کنترل بیشتر و یکسان‌سازی فرآیندهای جذب و نگهداشت نیرو در تمامی ارکان از جمله آستان قدس داشت. این تعامل و گاه تقابل، الگویی ترکیبی را پدید آورد که در آن، عناصری از رابطه مدار نظام قدیم و الزامات نظام اداری جدید به طور همزمان حضور داشتند. مطالعه این روند، نه تنها تاریخ درونی کتابخانه‌ای کهن را روشن می‌سازد، بلکه مطالعه تاریخ مدیریت منابع انسانی در این نهاد کهن را نشان می‌دهد.

که تلفیق خردمندانه توجه به ارزش‌های سنتی و معنوی با اصول مدیریت نوین و عادلانه، کلید دستیابی به نظامی پویا، منصفانه و پایدار برای جذب، حفظ و بهسازی نیروی انسانی در نهادهای مشابه است.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- تدوین و استخراج الگوهای مدیریت منابع انسانی از تجربیات تاریخی با بررسی آیین‌نامه‌های استخدامی دوره پهلوی و مقایسه آن با قوانین امروزی صورت پذیرد. انجام این کار می‌تواند به شناسایی اصول پایدار و قابل اقتباس در مدیریت نیروی انسانی نهادهای مشابه منجر شود. برای نمونه، تأکید بر شفاف‌سازی فرآیند استخدام، تعریف شایسته‌سالاری در کنار توجه به مهارت‌های بومی (مانند: تذهیب و صحافی) و ایجاد سازوکارهای مشخص برای ارتقاء و انضباط، می‌تواند در طراحی نظام‌های مدرن منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد.

- ایجاد یک نظام دیجیتال از تجربیات تاریخی در حوزه مدیریت نیروی انسانی، اعم از موفقیت‌ها و شکست‌ها، به عنوان یک مرجع سازمانی می‌تواند از تکرار خطاها جلوگیری کرده و زمینه تصمیم‌گیری آگاهانه‌تر را فراهم آورد.

- بهره‌گیری هوشمندانه از عوامل نمادین و معنوی در کنار مشوق‌های مادی می‌تواند به عنوان یک راهبرد مؤثر در نگهداشت نیروها در نهادهای مذهبی- فرهنگی مورد توجه قرار گیرد.

- یافته‌های پژوهش نشان داد که امتیازات معنوی مانند امکان دفن در حریم حرم یا حس تعلق به خدمت در آستانی مقدس، حتی در دوره‌هایی که حقوق مادی ناکافی بوده، به حفظ برخی نیروها کمک کرده است. امروزه نیز می‌توان با طراحی برنامه‌های هویت‌بخش، تقدیرهای معنوی و تقویت حس تعلق سازمانی مبتنی بر ارزش‌های نهاد، در کنار تأمین حقوق و مزایای رقابتی و عادلانه، به جذب و حفظ نیروهای متعهد و توانمند کمک کرد. این رویکرد دوگانه می‌تواند جلوی خروج استعدادها را گرفته و وفاداری سازمانی را افزایش دهد.

- طراحی نظام حمایتی و رفاهی هدفمند و منعطف بر اساس مدیریت دانش پیشین ضروری به نظر می‌رسد. مشکلات معیشتی کارکنان کتابخانه در دوره پهلوی، با وجود برخی مزایا، نشان می‌دهد که حمایت‌ها باید واقع‌نگرانه، به موقع و متناسب با هزینه‌های زندگی باشد. امروزه، می‌توان با ایجاد صندوق‌های قرض‌الحسنه داخلی، ارائه کمک‌های درمانی تکمیلی، برنامه‌های مسکن سازمانی یا حمایت از تحصیل فرزندان کارکنان، بسته‌های حمایتی جذاب و مؤثری طراحی کرد.

- همچنین، پیشنهاد می‌شود مدیران نهادهای فرهنگی- مذهبی، در طراحی سیاست‌های منابع انسانی، به توازن میان انگیزه‌های معنوی و مشوق‌های مادی توجه ویژه باشند و از اتکای صرف به سرمایه نمادین نهاد پرهیز کنند. از سوی دیگر، بازخوانی و بهره‌گیری از تجربه تاریخی کتابخانه آستان قدس رضوی می‌تواند

در تدوین آیین‌نامه‌های استخدامی منعطف و بومی‌شده برای کتابخانه‌ها و مراکز اسنادی وابسته به نهادهای وقفی مفید واقع شود.

- در نهایت، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده با رویکرد تطبیقی، مدیریت منابع انسانی در کتابخانه‌های وابسته به سایر آستان‌ها و نهادهای مذهبی ایران را با کتابخانه آستان قدس رضوی مقایسه کنند. ضمن این که انجام مطالعات میان‌رشته‌ای با تلفیق تاریخ نهادی، کتابداری و مدیریت منابع انسانی می‌تواند به غنای نظری و کاربردی این حوزه کمک کند.

سیاسگزاری

بدین وسیله از همکاری صمیمانه مرکز اسناد آستان قدس رضوی به ویژه آقای جهانگیری کارشناس خدمات تالار محققان به دلیل ارائه مشورت و کمک بی‌دریغ در آماده‌سازی و تحویل اسناد تشکر می‌کنم.

منابع

- اوکثائی، عبدالعلی (۱۳۴۰). کتابخانه آستان قدس. نامه آستان قدس، ۶، ۴۱-۴۶.
- اوکثائی، عبدالعلی (۱۳۴۰). کتابخانه آستان قدس: تاریخ کتابخانه. نامه آستان قدس، ۵، ۳۰-۳۵.
- آشمند، مهدی (۱۳۵۵). تاریخچه کتابخانه آستان قدس رضوی از زمان تأسیس تا عصر حاضر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته کتابداری، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- بنیاد پژوهش‌های اسلامی (۱۳۹۳). دایره المعارف آستان قدس. مشهد، بنیاد پژوهش‌های اسلامی.
- تخشید، محمدرضا (۱۳۷۷). اصلاحات و سیاست‌های نوگرایی رضاشاه و تأثیر آن بر قدرت و نفوذ روحانیون. مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی تهران، ۴۰، ۱۰۶-۱۰۷.
- تقی‌زاده، ابراهیم؛ قاسمی، زهره (۱۳۸۷). بررسی وضعیت نیروی انسانی سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی (در سال‌های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۵). در سیری در تاریخ کهن‌ترین کتابخانه ایران «کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی»: مجموعه مقاله‌های سمینار بررسی وضعیت تحولات در کتابخانه‌ها (۲۰۸-۲۲۷)، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی.
- خدائی، محبوبه (۱۳۸۸). جنبه‌های تاریخی کتابخانه‌های عمومی ایران. پیام کتابخانه، ۱۵(۲)، ۱۶۹-۱۹۲.
- سالاری، محمود؛ خاتمیان فر، پریرسا؛ درباغ عنبران، جعفر (۱۳۸۷). سیری در تاریخ کهن‌ترین کتابخانه ایران «کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی»: مجموعه مقاله‌های سمینار بررسی وضعیت تحولات در کتابخانه‌ها. مشهد، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی.
- شاکری، رمضانعلی (۱۳۶۷). گنج هزار ساله: کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی قبل و بعد از انقلاب. مشهد، آستان قدس رضوی، کتابخانه مرکزی.
- شعبانی پور، شهناز؛ احمدوند، عباس؛ فروزش، سینا (۱۳۹۹). ساختار اداری و محوه اداره آستان قدس رضوی در عصر پهلوی. مجله تاریخ، ۵۸، ۱۲۷-۱۵۸.

- صادقی فسایی، سهیلا؛ عرفان منش، ایمان (۱۳۹۴). مبانی روش شناختی پژوهش اسنادی در علوم اجتماعی، مورد مطالعه: تأثیرات مدرن شدن بر خانواده ایرانی. راهبرد فرهنگ، ۸(۲۹)، ۶۱-۹۱.
- طلایی، زهرا؛ محبوب، الهه (۱۳۹۵). تاریخچه مدیریت امور اسناد و مطبوعات کتابخانه آستان قدس رضوی. شمس: نشریه الکترونیکی سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی، ۸(۳۲-۳۳)، ۱-۱۴.
- عادلی، محمدرضا؛ اسدی، علی؛ صباغیان، عباسعلی (۱۳۸۷). تاریخچه شکل‌گیری بخش جوانان و نوجوانان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی. در سیری در تاریخ کهن‌ترین کتابخانه ایران «کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی»: مجموعه مقاله‌های سمینار بررسی وضعیت تحولات در کتابخانه‌ها (۵۷۶-۵۹۱)، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی.
- عطاردی، عزیزالله (۱۳۷۱). تاریخ آستان قدس رضوی. تهران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- قاسم‌پور، آسیه؛ صالحی، صفر؛ موحدی، جلیل؛ رضایی، محمدرضا (۱۳۸۷). بررسی سیر تحول شرح وظایف کارکنان اداره امور سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی. در سیری در تاریخ کهن‌ترین کتابخانه ایران «کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی»: مجموعه مقاله‌های سمینار بررسی وضعیت تحولات در کتابخانه‌ها (۲۴۰-۲۶۱)، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی.
- کرمی، اعظم؛ فرزاد، عبدالحسین (۱۳۹۵). وضعیت کتاب و کتابخانه در دوره صفویان با تأکید بر مشاغل کتابخانه‌ای. کنفرانس بین‌المللی ادبیات و زبان‌شناسی. بازیابی از: <https://www.sid.ir/paper/828050/fa>
- کفیلی، حشمت (۱۳۸۷). تاریخچه شکل‌گیری موزه‌های آستان قدس رضوی. در سیری در تاریخ کهن‌ترین کتابخانه ایران «کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی»: مجموعه مقاله‌های سمینار بررسی وضعیت تحولات در کتابخانه‌ها (۶۵۹-۶۷۸)، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی.
- محبوب فریمانی، الهه (۱۳۹۰). تاریخچه کتابخانه آستان قدس رضوی بر پایه اسناد از صفوی تا قاجار. مشهد، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی.
- محبوب، الهه (۱۳۸۷). نگاهی به گذشته کتابخانه آستان قدس رضوی تا پایان دوره قاجاریه. در سیری در تاریخ کهن‌ترین کتابخانه ایران «کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی». مجموعه مقاله‌های سمینار بررسی وضعیت تحولات در کتابخانه‌ها (۲۷-۱۳)، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی.
- مزیانی، علی (۱۳۷۹). کتابخانه و کتابداری. تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- موتمن، علی (۱۳۴۸). راهنما یا تاریخ آستان قدس رضوی. تهران، بانک ملی ایران.
- موسوی، آمنه؛ دلبری، شهربانو (۱۳۹۷). بررسی جایگاه منصب مہرداری در آستان قدس رضوی از دوره صفوی تا قاجار. فصلنامه تحقیقات تاریخی و مطالعات آرشیوی گنجینه اسناد، ۲۸(۳)، ۶-۳۰.
- میرحسینی، زهره (۱۳۷۱). آشنایی با کتابخانه آستان قدس رضوی. پیام کتابخانه، ۲(۱)، ۷۸-۸۱.
- نقدی، رضا (۱۳۹۹). تاریخ و تشکیلات آستان قدس رضوی در عصر قاجار، مشهد، بنیاد پژوهش‌های اسلامی.
- ولایی، مهدی (۱۳۷۴). تاریخ کتابخانه آستان قدس رضوی. مجموعه مقالات اولین همایش بین‌المللی کتاب و کتابخانه در تمدن اسلامی (۶۲۱-۶۴۱)، آستان قدس رضوی.

References

- Adeli, M. R., Asadi, A., & Sabbaghian, A. (2008). History of the formation of the Youth and Adolescent Section at the Astan Quds Razavi Central Library. In *A Survey of the History of Iran's Oldest Library, the Astan Quds Razavi Central Library: Collected Papers from the Seminar on Examining Library Developments* (576–591), Organization of Libraries, Museums, and Documentation Center of Astan Quds Razavi. (in Persian)
- Ashmand, M. (1976). *History of the Astan Quds Razavi Library from Its Foundation to the Present Day*. Master's thesis, Library Science, Faculty of Educational Sciences, University of Tehran. (in Persian)
- Attarodi, A. (1992). *History of Astan Quds Razavi*. Tehran, Ministry of Culture and Islamic Guidance. (in Persian)
- Ghasempour, A., Salehi, S., Movahedi, J., & Rezaei, M. R. (2008). A Study of the Evolution of Job Descriptions for Administrative Staff at the Organization of Libraries, Museums, and Documentation Center of Astan Quds Razavi. In *A Survey of the History of Iran's Oldest Library: The Central Library of Astan Quds Razavi* (Proceedings of the Seminar on Library Developments) (240–261), Organization of Libraries, Museums, and Documentation Center of Astan Quds Razavi. (in Persian)
- Islamic Research Foundation (2014). *Encyclopedia of Astan Quds*. Mashhad: Islamic Research Foundation. (in Persian)
- Kafili, H. (2008). History of the formation of the Astan Quds Razavi museums. In *A Survey of the History of Iran's Oldest Library, "The Central Library of Astan Quds Razavi": Collected Papers of the Seminar on the Status of Developments in Libraries* (659–678), Organization of Libraries, Museums, and Documentation Center of Astan Quds Razavi. (in Persian)
- Karami, A., & Farzad, A. (2016). The Status of Books and Libraries in the Safavid Era with an Emphasis on Library-Related Professions. *International Conference on Literature and Linguistics*. Retrieved from: <https://www.sid.ir/paper/828050/fa> (in Persian)
- Khodaei, M. (2009). Historical aspects of public libraries in Iran. *Payam-e Ketabkhaneh*, 15(2), 169–192. (in Persian)
- Mahboub Farimani, E. (2011). *History of the Astan Quds Razavi Library Based on Documents from the Safavid to Qajar Eras*. Mashhad, Organization of Libraries, Museums, and Documentation Center of Astan Quds Razavi. (in Persian)
- Mahboub, E. (2008). A look at the past of the Astan Quds Razavi Library up to the end of the Qajar era. In *A Survey of the History of Iran's Oldest Library, "The Central Library of Astan Quds Razavi": Collected Papers of the Seminar on the Status of Developments in Libraries* (13–27). Organization of Libraries, Museums, and Documentation Center of Astan Quds Razavi. (in Persian)
- Mirhosseini, Z. (1992). Introduction to the Astan Quds Razavi Library. *Payam-e Ketabkhaneh*, 2(1), 78–81. (in Persian)
- Mo'tamen, A. (1969). *Guide or History of Astan Quds Razavi*. Tehran, Bank Melli Iran. (in Persian)

- Mousavi, A., & Dalbari, S. (2018). An Investigation into the Position of the Seal-Keeper (Mehdar) in Astan Quds Razavi from the Safavid to the Qajar Era. *Ganjineh-ye Asnad (Quarterly Journal of Historical Research and Archival Studies)*, 28(3), 6–30. (in Persian)
- Mozayyani, A. (2000). *Library and Librarianship*. Tehran, The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Humanities (SAMT). (in Persian)
- Naghdi, R. (2020). *History and Organization of Astan Quds Razavi in the Qajar Era*. Mashhad, Islamic Research Foundation. (in Persian)
- Oktā'i, A. A. (1961). The Astan Quds Library. *Nameh-ye Astan Quds*, 6, 41–46. (in Persian)
- Oktā'i, A. A. (1961). The Astan Quds Library: History of the Library. *Nameh-ye Astan Quds*, 5, 30–35. (in Persian)
- Sadeghi Fasaei, S., & Erfanmanesh, I. (2015). Methodological foundations of documentary research in social sciences: A case study on the impacts of modernization on the Iranian family, *Rahbord-e Farhang*, 8(29), 61–91. (in Persian)
- Salari, M., Khatamian Far, P., & Darbagh-Anbaran, J. (2008). A Survey of the History of Iran's Oldest Library: The Central Library of Astan Quds Razavi. In *Collected Papers of the Seminar on the Status of Developments in Libraries*. Mashhad. Organization of Libraries, Museums, and Documentation Center of Astan Quds Razavi. (in Persian)
- Shabanipour, S., Ahmadvand, A., & Forouzesh, S. (2020). Administrative Structure and Management of Astan Quds Razavi During the Pahlavi Era. *Journal of History*, 58, 127–158. (in Persian)
- Shakeri, R. A. (1988). *The Thousand-Year-Old Treasure: The Central Library of Astan Quds Razavi Before and After the Revolution*. Mashhad, Astan Quds Razavi, Central Library. (in Persian)
- Taghizadeh, E., & Ghasemi, Z. (2008). An analysis of the human resources situation at the Organization of Libraries, Museums, and Documentation Center of Astan Quds Razavi (2001–2006). In *A Survey of the History of Iran's Oldest Library, "The Central Library of Astan Quds Razavi": Collected Papers of the Seminar on Library Developments* (208–227). Organization of Libraries, Museums, and Documentation Center of Astan Quds Razavi. (in Persian)
- Takhshid, M. R. (1998). Reza Shah's reforms and modernization policies and their impact on the power and influence of the clergy. *Journal of the Faculty of Law and Political Science (University of Tehran)*, 40, 106–107. (in Persian)
- Talaei, Z., & Mahboub, E. (2016). History of the management of documents and periodicals at the Astan Quds Razavi Library. *Shamsah: Electronic Journal of the Organization of Libraries, Museums, and Documentation Center of Astan Quds Razavi*, 8(32–33), 1–14. (in Persian)
- Valaei, M. (1995). History of the Astan Quds Razavi Library. *Proceedings of the First International Conference on Books and Libraries in Islamic Civilization* (621–641), Astan Quds Razavi. (in Persian)