پاکستانی لائبریریز میں تحریک کار: مسائل و تجاویز

خالد محمود☆

خلاصہ

اس مضمون میں خالد محمود نے تحریک' تحریک کے نظری ماڈل' طریق تحقیق' تجزیہ معلومات' حکام بالا کا رویہ' لائبریریز کی ترقی کا ڈھانچہ' سرکاری اداروں کا مجموعی ماحول پر روشنی ڈالی ہے اور مسائل و تجاویز بیان کی ہیں۔

کلیدی الفاظ: تحریک' تحریک کار' تحریک کار مسائل

کسی لائبریری کا بجٹ کا سب سے بڑا حصہ عملے کی تنخواہوں اور دیگر سہولیات پر خرچ ہوتا ہے۔ لائبریری کے مقاصد کے حصول میں عملہ ایک اہم کردار ادا کرتا ہے۔ اپنی اعلیٰ تعلیم' تربیت اور لائبریری میں ارفع حیثیت کی وجہ سے پیشہ ور عملہ خاص اہمیت کا حامل ہے۔ اگر لائبریرین زیادہ توجہ اور محنت سے کام کرے گا تو یقیناً اس کے اثرات نیم پیشہ ور اور غیر پیشہ ور عملے پر بھی مرتب ہوں گے۔ نتیجتاً لائبریری معیاری خدمات فراہم کرنے کے قابل ہوگی۔ پاکستانی لائبریریز خصوصاً سرکاری اداروں سے متعلق افراد کام میں کم دلچسپی کی وجہ سے شدید تنقید کا شکار ہیں۔ دوسری طرف لائبریریز کو معاشرے' اپنے ادارے اور عمومی طور پر موجودہ نظام سے بہت سی شکایات ہیں۔ کئی وجوہات مل کر لائبریرین کی کارکردگی کو متاثر کرتی ہیں۔ موجودہ دور میں ٹیکنالوجی کی آمد اور قارئین کی ضروریات میں تنوع نے لائبریرین میں بہتر تحریک کار (Motivation) کی ضرورت میں اضافہ کر دیا ہے۔ اس مضمون میں یہ کوشش کی گئی ہے کہ پاکستان میں لائبریری سائنس کے ماہرین کی آراء کی روشنی میں لائبریریز میں کام کی ترغیب اور تحریک کی راہ میں حائل رکاوٹوں کی نشاندہی کی جائے اور ان کے تدارک کے لیے مناسب اقدامات تجویز کیے جائیں۔

تحریک کیا ہے؟

تحریک اور حرکت ایک ہی مصدر کے مشتق ہیں۔ تحریک کا مقصد حرکت دینا ہے۔ اس اعتبار سے کسی ادارے کے کارکن کو کام کرنے کے لیے مناسب ترغیبات کے ذریعہ حرکت یا عمل میں لانا تحریک کار ہے۔ یہ لغوی تعریف کافی سادہ ہے جبکہ تحریک کار اپنے طور پر ایک نہایت پیچیدہ اصطلاح ہے جس میں فرد اور اس کا ماحول' کسی ادارے کی تنظیم و سائل' انتظامیہ اور مقاصد اور کارکنوں کی ذہنی' نفسیاتی' سماجی اور

☆ لیکچرار شعبہ لائبریری و انفارمیشن سائنس' پنجاب یونیورسٹی' لاہور

مادی صورت حال کے بہت سارے عوامل مل جل کر اپنا کردار ادا کرتے ہیں۔ محرکات عاملہ' کارکن کی حاجات اور ان میں ترجیحی تسلسل' کارکن کی توقعات' کوشش اور کارکردگی کا دوسرے عوامل کے ساتھ تعلق' معاوضہ اور استحکامی تائید کے اصولوں کی اہمیت اور کرداری تعدیل کے پیچیدہ عمل پر بہت سی تحقیق کی گئی ہے۔ ڈاکٹر سجاد الرحمٰن کے مطابق تحریک کو تین مختلف طریقوں سے سمجھا جا سکتا ہے:

اول: ان عوامل کا مطالعہ و جائزہ واطلاق جو کسی فرد کی کوشش اور سرگرمیوں میں بنیادی تحریک کا کام کرتے ہیں۔

دوم: تحریک بطور خود ایک عمل ہے جس میں کارکن کے پیش نظر متبادل صورتوں کا جائزہ' کسی ایک کا انتخاب' اسے اختیار کرنے کی حکمت عملی کا تعین اور اس کے لیے ضروری مقاصد کی وضاحت وغیرہ شامل ہے۔

سوم: تحریک کا تعلق کرداری رویہ سے ہے۔ کرداری رویہ ایک خاص ماحول میں تشکیل پاتا ہے' جہاں اسے نشوونما ملتی ہے' اسے قائم رکھا جاتا ہے' بوقتِ ضرورت اس میں ضروری تعدیل عمل میں آتی ہے یا اسے ختم کر دیا جاتا ہے۔ اس پورے عمل میں فرد کی زندگی میں واقع ہونے والی تبدیلیاں اور ردِعمل مطالعہ کا بنیادی موضوع ہیں۔

تحریک کے نظری ماڈل

تحریک کے موضوع پر مختلف اسالیب فکر سامنے آتے رہے۔ نفسیات' سماجی علوم اور انتظامیات کے ماہرین نے نظری بحثوں اور ماڈلز کے ذریعے اپنے نکتہ ہائے نظر بیان کیے ہیں۔ ذیل میں تحریک کے چند اہم نظریات کا تعارف پیش کیا جاتا ہے۔

سائنسی انتظامیات کے بانی ٹیلر (Taylor) کے نزدیک پیداواری کارکردگی معاوضہ کے ساتھ مشروط ہے۔ اس نے تقسیم کار' تخصیص کار' آلات کار میں بہتری' کام کے ماحول کی عملی ضرورتوں کے مطابق ترتیب' کارکنوں کی بھرپور تربیت اور پیداواری مقدار کی بنیاد پر معاوضہ کو اپنے تجربات میں استعمال کیا اور تحریک کے لیے اسی حکمت عملی کو موزوں ترین خیال کیا۔ اس نظریے پر سب سے بڑی تنقید یہ کی گئی کہ اس میں انسان کو مشین سے تعبیر کیا گیا اور انسانی نفسیات اور شخصیت کے پیچیدہ مسائل سے صرف نظر کیا گیا۔

سائنسی انتظامیات کا ردعمل روابط انسانی کی تحریک کی صورت میں سامنے آیا۔ اس تحریک کے ماہرین نے اصرار کیا کہ منتظم کو تین ہدایات پر کاربند رہنا چاہیے۔

ول: کارکنوں کو انتظامی فیصلوں میں شریک کریں۔ اس کا عملی اطلاق مشاورتی فیصلہ سازی میں سامنے آیا۔

دوم: تشکیل کاریوں کی جائے کہ کارکن خود کو آزاد محسوس کریں اور ان کی توجہ کام کے ایک مخصوص پہلو پر ہی مرتکز نہ ہو بلکہ وہ دوسرے پہلوؤں پر بھی نظر رکھیں اور تنظیمی زندگی کی عمومی مصروفیات اور سرگرمیوں میں عمل دخل رکھنا پسند کریں۔

سوم: پیغام رسانی اور ابلاغ کے ذرائع' تکنیک اور اسلوب بہتر بنائے جائیں تاکہ افسر اور ماتحت کے درمیان اعتماد اور آزادی کے ماحول میں باہم روابط وابلاغ عمل میں آئے۔

روابط انسانی کی تحریک میں اہم ترین نام ڈگلس میگریگر (Douglas McGregor) کا ہے۔ اس انسانی کردار کے بارے میں تھیوری ایکس اور وائی (Theory X and Y) کے نام پر ایسے نظریات پیش کیے جن میں نہ صرف جدت تھی بلکہ ان کے ذریعے سائنسی انتظامیات کی بنیادوں کو چیلنج کیا گیا۔ اس نے تھیوری ایکس کو روایتی انتظامی سوچ قرار دیا جس کی بنیاد مندرجہ ذیل عوامل پر رکھی گئی:

۱۔ عام آدمی کام سے نفرت کرتا ہے اور ممکنہ طور پر اس سے گریز کرتا ہے۔

۲۔ چونکہ انسان کام سے عدم رغبت کا شکار ہے اسے جب تک مجبور نہ کیا جائے' ڈرایا دھمکایا نہ جائے اور واضح ہدایات نہ دی جائیں' وہ تنظیمی زندگی کے لیے کوئی مفید کام نہیں کرتا۔

۳۔ عام آدمی پسند کرتا ہے کہ اسے کام کی جزئیات کے بارے میں تفصیلی ہدایات دی جائیں۔ وہ طبعاً ذمہ داری سے احتراز کرتا ہے' کام کے لیے اس میں چونکہ کوئی داخلی جذبہ و تحریک موجود نہیں ہوتی اس لیے اس کا سب سے بڑا مسئلہ کام میں تحفظ کے لیے یقین حاصل کرنا ہوتا ہے۔

اس کے برعکس تھیوری وائی کی بنیاد قطعی طور پر مختلف عوامل پر رکھی گئی جو حسب ذیل ہیں:

۱۔ انسان کے لیے جسمانی اور ذہنی محنت و مشقت اسی طرح طبعی اہمیت کی حامل ہے جس طرح اس کے لیے کھیلنا اور آرام کرنا طبعی معمولات ہیں۔

۲۔ انسان پسند کرتا ہے کہ وہ داخلی نظم و ضبط اور اپنی ذات کے اندر نافذ شدہ ہدایات کی پابندی کرے۔ خارجی دباؤ' نگرانی اور سزا کے ذریعہ اپنے کرداری رویہ کو کنٹرول کیا جانا اس کے لیے قابل قبول نہیں۔

۳۔ فرد کو مقاصد پر یقین محکم اسی وقت حاصل ہوتا ہے جب معاوضے اور صلے کا تعلق براہ راست اس کے اپنے جذبہ تکمیل کار اور آسودگی سے قائم ہو جائے۔

۴۔ ایک انسان سے عام طور پر یہ توقع کی جاتی ہے کہ وہ وقت کے ساتھ ساتھ نہ صرف زیادہ ذمہ داری قبول کرنا سیکھتا ہے بلکہ وہ ذمہ دار کردار کو پسند کرتا ہے۔

۵۔ یہ تصور غلط ہے کہ لوگوں کی ایک معمولی تعداد ہی فیصلہ سازی کے لیے بنیادی اصاف رکھتی ہے۔ حقیقت تو یہ ہے کہ عام کارکن بھی اپنی تخلیقی صلاحیتوں اور آزادانہ طرز فکر کی بنیاد پر نئی جہتیں تلاش کرنے کی صلاحیتیں رکھتے ہیں۔

۶۔ یہ موجودہ صنعتی زندگی کا المیہ ہے کہ ایک عام انسان کی ذہنی صلاحیتوں کا بہت معمولی حصہ زیر استعمال آتا ہے جبکہ بیشتر حصہ بیکار پڑا رہتا ہے۔

میزلو (Maslow) نے تحریک کا نظریہ مدراج حاجب (Need Hierarchy) پیش کیا جس کا مرکزی نکتہ یہ ہے کہ ارادکو کام کرنے کی تحریک اپنی ذات کے اندر موجود کسی حاجت سے ہوتی ہے۔ میزلو کے مطابق ضروریات ہی انسانی کرداری رویے پر اثر انداز ہوتی ہیں۔ حاجات اہمیت کے لحاظ سے ترتیب پاتی اور مدارج طے کرتی ہیں۔ میزلو نے حاجات کو پانچ درجوں میں ترتیب دیا ہے۔ ان مدارج کی وضاحت یوں کی جا سکتی ہے:

۱۔ مادی حاجات: اس میں خورد و نوش' پناہ اور تکلیف سے بچاؤ کی حاجات شامل ہیں۔ کام پر تنخواہ اور شرائط و احوال کار یعنی اضافی مراعات از قسم رہائش' بونس' کام کی جگہ پر موجود برودت و حرارت کی سہولتیں وغیرہ اسی زمرے میں آتی ہیں۔

۲۔ حفاظت و تحفظ کی حاجات: مادی حاجات کی تکمیل کے ساتھ ہی ایک کارکن کے لیے سب سے بڑا محرک یہی ہوگا کہ اسے تحفظ ملازمت ہوتا کہ اس کی زندگی صحت و سکون کے ساتھ بسر ہو اور وہ بیرونی خطرات سے محفوظ ہو۔

۳۔ سماجی وارتباطی حاجات (Social Needs): جب کارکن مادی اور حفاظتی اعتبار سے مطمئن ہو تو اس کے لئے تحریک کا سبب وہ محرکات ہوں گے جن سے اس میں ہم کاروں کے ساتھ دوستی، تعلق اور سماجی میل جول میں اسے اپنی اہمیت اور دوسروں میں قبولیت کا احساس ہو۔

۴۔ خودداری، مرتبہ اور عزت وتوقیر کی حاجات (Ego, Status and Esteem Needs): اس درجہ میں جو عوامل تحریک فراہم کرتے ہیں ان میں اپنی ذات پر اعتماد کے علاوہ دوسروں کا اعتماد حاصل کرنا، کارگزاری پر تعریف وتوصیف، ملازمت میں عزت ومرتبہ اور احساس توقیر ومنزلت شامل ہیں۔

۵۔ خود تعمیری اور احساس تکمیل کی حاجات (Self Actualization): یہ وہ درجہ ہے جب فرد اپنی صلاحیتوں اور قابلیت کو بہترین طریقے پر بروئے کار لانے کے لیے مسلسل کوشش کرتا ہے۔ اس سطح پر محض وہی کام مزید تحریک کا باعث بنتے ہیں جو اپنی ذات میں احساس تکمیل اور خود تعمیری میں معاون ومدد ہوں۔ اس اعتبار سے وہ کام جن میں تخلیقی اور تعمیری صلاحتوں کا استعمال ممکن ہو ایسے لوگوں کے لیے جذب وکشش کا سبب بنتے ہیں۔

ہرزبرگ کا نظریہ تحریک وحفظان (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) جسے نظریہ دوعنصر (Two Factor Theory) بھی کہا جاتا ہے کافی مقبول ہوا۔ اس نظریے کے مطابق دو قسم کے محرکات کارکردگی پر اثر انداز ہوتے ہیں جنہیں عوامل اطمینان اور عوامل عدم اطمینان کے نام دیے گئے ہیں۔ ان کی تفصیل کچھ یوں ہے:

۱۔ کام کے بعض عوامل خارجی نوعیت کے ہوتے ہیں اور ان کی عدم موجودگی عدم اطمینان کا موجب بنتی ہے لیکن اگر یہ عوامل موجود ہوں تو بھی یہ لازمی طور پر باعث اطمینان نہیں ہوتے۔ انہیں عوامل حفظان تو کہا جاسکتا ہے لیکن عوامل اطمینان کا نام نہیں دیا جاسکتا۔ ان کی زیادہ سے زیادہ حیثیت یہی ہے کہ انہیں عدم اطمینان کے گریز کے لیے استعمال کیا جاتا ہے۔ ان میں تحفظ ملازمت، تنخواہ، شرائط واحوال کار، مرتبہ، ادارہ کی پالیسیاں، نگرانی کا معیار، کارکنوں اور افسران وماتحتوں کے مابین تعلقات اور اضافی مراعات کے عوامل شامل ہیں۔

۲۔ کام کے کچھ عوامل محرکات کے زمرہ میں آتے ہیں اور اچھی کارکردگی کا باعث بنتے ہیں۔ ان عوامل کی غیر موجودگی لازمی طور پر عدم اطمینان اور مایوسی کا سبب بنتی ہے۔ اسی لیے انہیں عوامل اطمینان کہا جاتا ہے۔ ان میں احساس تکمیل وآسودگی، تحسین وتوقیر، ذمہ داری، مواقع ترقی، شخصی نشوونما جیسے عوامل شامل ہیں۔

ایلڈرفر (Alderfer) نے اپنی ERG Theory میں حاجتی ترتیب کو حیاتیت (Existence)، تعلق (Relatedness) اور نشوونما (Growth) کے خانوں میں تقسیم کیا ہے۔ حیاتیت سے مراد خورد ونوش، رہائش اور شرائط کار کی بنیادی ابتدائی حاجات ہیں۔ تعلق سے مراد سماجی تعلقات اور جذباتی حوصلہ افزائی کی ضروریات ہیں جبکہ نشوونما کا مطلب کارکنان کی ذاتی ترقی ہے۔

وروم (Vroom) نے تحریک کا نظریہ توقع (Expectancy Theory) پیش کیا۔ اس کے مطابق افراد اسی وقت تک محرکات کے زیر اثر تنظیمی مقاصد کے حصول میں کوشاں ہوتے ہیں جب تک انہیں یقین ہوتا ہے کہ کارکردگی سے مخصوص نتائج ظاہر ہوں گے۔ توقع سے مراد فرد کا یہ گمان ہے کہ کوشش مطلوبہ کارکردگی پر منتج ہوگی۔

مندرجہ بالا ماہرین کے علاوہ کئی اور افراد نے بھی تحریک کے موضوع پر مختلف نظریات پیش کیے مگر یہاں صرف مقبول عام نظریات کا تعارف پیش کیا گیا۔ اتفاق سے متذکرہ بالا تمام نظریات امریکی ماہرین نے پیش کیے اور ان کی جانچ پڑتال بھی امریکی کارکنوں پر تجربات کے ذریعے کی گئی۔ ایڈلر (Adler) نے مختلف مطالعوں کے جائزے سے یہ ثابت کیا ہے کہ تحرک کا تعلق ایک خاص ماحول اور معاشرے سے ہوتا ہے۔ اس لیے یہ ضروری نہیں کہ تحریک کا ایک ماڈل جو کسی ایک ملک میں مناسب ہو وہ دوسرے ملک کے لیے بھی اتنا ہی مفید ہے۔

طریق تحقیق

اس تحقیق کے لیے توصیفی طریق تحقیق (Qualitative Research Method) کا انتخاب کیا گیا۔ انٹرویو توصیفی طریق تحقیق میں معلومات کے حصول کا ایک اہم ذریعہ ہے۔ انٹرویو میں شرکت کے لیے پاکستان کے بڑے شہروں میں کام کرنے والے تجربہ کار لائبریرینز اور لائبریری سائنس کے ماہرین کی ایک فہرست بنائی گئی۔ افراد کے چناؤ میں مندرجہ ذیل امور کا خیال رکھا گیا:

۱۔ کم از کم دس سال کا پیشہ ورانہ تجربہ

۲۔ پاکستان کے وفاقی اور صوبائی دارالحکومتوں اور دوسرے بڑے شہروں کی نمائندگی

۳۔ مختلف اقسام کے کتب خانوں کی نمائندگی (قومی، عوامی، جامعاتی، کالج، خصوصی وغیرہ)

۴۔ لائبریری سائنس سے متعلق حکومتی اداروں کی نمائندگی (وزارت تعلیم، نظامت عوامی کتب خانہ جات وغیرہ)

۵۔ لائبریری تعلیم سے متعلق افراد کی نمائندگی

۶۔ لائبریری انجمنوں کے عہدیداروں کی نمائندگی

۷۔ لائبریری سائنس کے محققین اور لکھنے والوں کی نمائندگی

۸۔ مختلف جنس کے افراد کی نمائندگی

۹۔ سرکاری و نجی اداروں کی نمائندگی

محقق نے شرکائے تحقیق سے خط و ٹیلی فون کے ذریعے رابطہ کیا اور ان سے وقت طے کر کے پاکستان کے نو شہروں کا دورہ کیا۔ ۳۴ شرکائے تحقیق کے دفاتر یا گھروں پر ان کے انٹرویو لیے گئے۔ آڈیو ٹیپ ریکارڈر کی مدد سے انٹرویو ریکارڈ کیے گئے جو بعد ازاں تجزیہ معلومات کے لیے ضبط تحریر میں لائے گئے۔ شرکائے تحقیق کی فہرست ضمیمہ الف میں دی گئی ہے۔ انٹرویو کے لیے کوئی باقاعدہ سوالنامہ ترتیب نہیں دیا گیا بلکہ شریک تحقیق سے درخواست کی گئی کہ موضوع تحقیق سے متعلق عام انداز میں گفتگو فرمائیں۔ شرکاء نے پاکستانی لائبریرینز میں تحریک کار کے مسائل پر روشنی ڈالی اور ان کے حل کے لیے اقدامات تجویز کیے۔

تجزیہ معلومات

لائبریرینز میں تحریک کار کا مسئلہ: تمام شرکاء تحقیق نے اس امر سے اتفاق کیا کہ پاکستانی لائبریرینز خصوصاً سرکاری اداروں میں کام کرنے

والے لائبریرینز کی کارکردگی تسلی بخش نہیں ہے۔ کئی عوامل کے سبب لائبریرینز اپنے کام کے بارے میں عدم اطمینان کا شکار ہیں۔ اکثر لائبریرینز اپنے کام کو دلچسپ خیال نہیں کرتے۔ وہ کام کے سلسلے میں طرح طرح کے مسائل کا شکار ہیں۔ بہت سے افراد اس پیشے کو چھوڑنا چاہتے ہیں۔ ان حالات میں نہایت ضروری ہے کہ لائبریرین شپ کے پیشے میں عدم تحریک کا سبب بننے والے عوامل کا پتا چلایا جائے اور ان کے سدباب کے لیے کوششیں کی جائیں۔ وقت کا تقاضا ہے کہ لائبریرینز میں کام کے لیے بہتر تحریک پیدا کرنے کی جدوجہد کی جائے۔

لائبریرین کا سماجی رتبہ: شرکاء تحقیق کی رائے میں پاکستانی معاشرے میں لائبریرین کا سماجی رتبہ انتہائی پست ہے۔ مجموعی طور پر شرح خواندگی کم ہے۔ پھر جو پڑھے لکھے لوگ ہیں وہ بھی لائبریرینز کی طرف راغب نہیں ہوتے۔ ملک میں تحقیق کا رجحان نہ ہونے کے برابر ہے۔ ہمارے موجودہ تعلیمی نظام میں ایک بہتر لائبریری کی ضرورت ہی محسوس نہیں کی جاتی۔ اساتذہ اور طلباء لائبریری کا استعمال کیے بغیر تعلیم کا سلسلہ جاری رکھے ہوئے ہیں۔ لوگوں کو لائبریری سے فراہم کی جانے والی معلومات کی ضرورت شاذ و نادر ہی پڑتی ہے۔ جب معاشرے میں لائبریری کی کوئی اہمیت نہیں ہے تو لائبریرین کی کیسے ہوگی۔ اسی طرح تعلیمی اداروں میں لائبریرین کو استاد کے برابر نہیں سمجھا جاتا۔ حکام بالا لائبریرین کے کام کا ادراک نہیں رکھتے اس لیے اسے کام چور خیال کرتے ہیں۔ حکام بالا اپنی لاعلمی کی وجہ سے لائبریرین کے تکنیکی کام میں اس سے تعاون نہیں کرتے اور اسے ضروری آلات مہیا نہیں کرتے جس سے لائبریری کی خدمات متاثر ہوتی ہیں۔ صورتحال یہ ہے کہ جو لائبریرین بہت محنت سے کام کرتا ہے اس کی خدمات کو بھی تسلیم نہیں کیا جاتا۔ نتیجتاً اس کی کام میں رغبت کم ہو جاتی ہے۔

اس مسئلے کا حل یہ ہے کہ ایک طرف معاشرے میں تحقیق اور معلومات کی ضرورت کا احساس بیدار کیا جائے۔ دوسری طرف متعلقہ حکام کو چاہیے کہ وہ لائبریرین کی ضروریات کی طرف توجہ دیں۔ بعض ماہرین نے لائبریرین کے عہدے کا نام تبدیل کرنے کی سفارش کی ہے۔ نام ایسا ہونا چاہیے جو زیادہ قابل فہم اور قابل عزت ہو۔ مثلاً اس عہدے کا نام انفارمیشن آفیسر یا انفارمیشن منیجر رکھ دیا جائے۔ پاسٹک' اسلام آباد میں اس تجربے کے مثبت نتائج برآمد ہوئے ہیں۔

حکام بالا کا رویہ: کئی شرکاء تحقیق نے نشاندہی کی کہ لائبریرین کو اپنے کام میں حکام بالا کا تعاون حاصل نہیں ہوتا۔ اعلیٰ حکام لائبریرین پر بالکل اعتماد نہیں کرتے۔ اسے لائبریری امور سے متعلقہ فیصلہ سازی میں شریک نہیں کیا جاتا۔ اس کی پیشہ ورانہ رائے کو اہمیت دیے بغیر اس پر فیصلے ٹھونسے جاتے ہیں۔ انتظامیہ لائبریرین کے کام میں غیر ضروری مداخلت کرتی ہے۔ لائبریری میں بہتر خدمات مہیا کرنے کے بارے میں لائبریرین کی تمام تجاویز سرخ فیتے کا شکار ہو جاتی ہیں۔ لائبریری سے متعلق امور میں لائبریرین کی رائے کو اہمیت دے کر اس مسئلے کو حل کیا جا سکتا ہے۔

لائبریرینز کی ترقی کا ڈھانچہ: تقریباً تمام رائے کنندگان اس امر پر متفق ہیں کہ سرکاری محکموں میں لائبریرینز کی ترقی کے ڈھانچے کی عدم موجودگی ان میں عدم تحریک کا ایک بڑا سبب ہے۔ اس میں کوئی شبہ نہیں کہ لائبریری سائنس میں ڈگری حاصل کر کے دوسرے کئی شعبوں کی نسبت بہت جلد نوکری حاصل کی جا سکتی ہے۔ لیکن دوران ملازمت ترقی کے امکانات نہ ہونے کے برابر ہیں۔ لائبریرینز ساری عمر ایک ہی گریڈ میں کام کرنے پر مجبور ہیں۔ جس کی وجہ سے ان کی کام میں دلچسپی کم ہو جاتی ہے۔ قومی اور صوبائی سطح پر لائبریرینز کی ترقی کے لیے مناسب اقدامات انتہائی ضروری ہیں۔

سرکاری اداروں کا مجموعی ماحول: لائبریرینز کی عدم تحریک میں سرکاری اداروں کے مجموعی ماحول کا کردار نہایت اہم ہے۔ ان

اداروں میں سفارش' اقرباء پروری' بددیانتی اور کام چوری کا رجحان عام ہے۔ اس کے اثرات لازمی طور پر لائبریریز پر مرتب ہوتے ہیں۔ افسرِ بالا خود کام چور ہیں۔ اس لیے وہ لائبریرین سے بھی کام کا تقاضا نہیں کرتے۔ سرکاری اداروں میں ہر کام ایک لگے بندھے طریقے سے انجام دیا جاتا ہے چاہے وہ طریقہ غلط ہی کیوں نہ ہو۔ جو شخص ماحول میں تبدیلی کے لیے کوشش کرتا ہے اسے سخت مزاحمت کا سامنا کرنا پڑتا ہے۔ علاوہ ازیں کام کی جانچ پڑتال کا کوئی معیار نہیں ہے۔ تحفظ ملازمت کی سہولت بجائے تحریک کے الٹا عدم تحریک کا باعث بن رہی ہے۔ کام چوروں کے احتساب کا کوئی انتظام نہیں ہے۔

متفرق مسائل و تجاویز

☆ کتب خانوں میں گمشدہ کتب کا مسئلہ لائبریریز میں عدم تحریک کا باعث ہے۔ کتب کی گمشدگی کا ذمہ دار لائبریرین کو ٹھہرایا جاتا ہے۔ بعض مواقع پر لائبریرین کی پنشن کی رقم سے ان کتب کی قیمت وصول کی گئی۔ اس کا نتیجہ یہ ہے کہ لائبریرین کتب کے استعمال کو فروغ دینے کی بجائے ان کو الماریوں میں بند رکھنے کو ترجیح دیتا ہے۔

☆ ایک شریک تحقیق کی رائے میں لائبریریز میں تحریک کار پیدا کرنے کے لیے ان کی مذہبی تربیت کی ضرورت ہے جب ان میں احساس ذمہ داری پیدا ہوگا تو وہ بہتر طور پر کام کریں گے۔

☆ بڑے کتب خانوں میں عملہ ایک ہی شعبہ میں کام کرتا رہتا ہے۔ اس سے کام میں عدم دلچسپی پیدا ہوتی ہے۔ عملہ کی مختلف شعبوں میں تبدیلی بھی تحریک کار کا ذریعہ بن سکتی ہے۔

☆ ایک خاتون شریک تحقیق کے مطابق ہمارے اداروں میں جنس کی بنیاد پر امتیازی سلوک کیا جاتا ہے۔ مرد حضرات خواتین کے ساتھ مناسب رویے کا مظاہرہ نہیں کرتے جس سے خواتین میں عدم تحریک کا مسئلہ جنم لیتا ہے۔

☆ بعض شرکاء تحقیق کے مطابق لائبریری سائنس کے میدان میں لائبریری کے مقصد سے دلچسپی نہ رکھنے والے افراد کا داخلہ بھی ان میں عدم تحریک کا باعث ہے۔ جامعات میں داخلے کے موقع پر طالب علم کے رجحان کے جائزے کا اہتمام نہیں کیا جاتا۔ اکثر اوقات کلرکانہ ذہنیت والے افراد اس شعبہ میں آجاتے ہیں جو بہتر طور پر لائبریری خدمات مہیا نہیں کرتے۔

☆ تحریک کار پیدا کرنے کے لیے لائبریریز کی تعلیم مسلسل کے کردار کو تمام شرکاء تحقیق نے اہمیت دی ہے۔ اس مقصد کے لیے لائبریری سکولز اور لائبریری انجمنوں کا کردار نہایت اہم ہے۔ لائبریری میں کام کے لیے معیارات بنائے جائیں۔ نصاب میں بہتری پیدا کی جائے۔ تعلیم مسلسل کے لیے وظائف کا اہتمام کیا جائے۔ ان تمام امور میں قومی کتب خانے اور غیر سرکاری تنظیموں سے بھی مدد لی جاسکتی ہے۔

☆ ایک شریک تحقیق کے مطابق لائبریریز میں تحریک کار پیدا کرنے کی غرض سے لائبریری انجمنوں کو ایک تحریک چلانی چاہیے۔

ماحصل

پاکستان میں لائبریری سائنس کے ماہرین نے اپنے ہم پیشہ افراد کی کارکردگی میں کمی کا سبب بننے والے عناصر کی نشاندہی کی

ہے۔ اگر ان مسائل پر قابو پایا جائے اور یہاں پیش کی جانے والی تجاویز کی روشنی میں ٹھوس اقدامات کیے جائیں تو ان پیشہ ور افراد کی کارکردگی بہتر بنائی جاسکتی ہے۔ ملک میں بہتر لائبریری خدمات ان پیشہ وروں کی مرہون منت ہیں۔ اور ملک کی معاشی' سماجی اور تعلیمی ترقی بہتر لائبریری خدمات کی مرہون منت ہے۔ لہذا اس مسئلے کی طرف توجہ دے کر ملک کو ترقی کی راہ پر گامزن کیا جاسکتا ہے۔

کتابیات

۱۔ سجاد الرحمان۔ علم انتظامیات: تعارف اور کتب خانوں پر اطلاق۔ لاہور: پلسا' ۱۹۹۳ء۔

2. Adler, N.J. "Cross Cultural Motivation" [In} R.M. Sters & L.W. Porter (Eds.) Motivation and Work Behaviour. New York: McGraw-Hill, 1991. pp.320-326.
3. Green, J., Chivers,B. & Mynott, G. In the librarian's chair: An analysis of Factors Which Influence the Motivation of Library Staff and Contribute to the Effective Delivery of Services. Library Review, 49(8): 2000, pp.380-386.
4. Rowley, J. Motivation of Staff in Libraries. Library Management. 17(5): 1996, pp.31-35.

ضمیمہ الف: شرکاء تحقیق

۱۔ سائیں محمد ملک' چیف لائبریرین' خیبر میڈیکل کالج' پشاور۔
۲۔ عطاء اللہ' چیف لائبریرین' زرعی یونیورسٹی' لاہور۔
۳۔ سید لیاقت علی' چیئرمین' شعبہ لائبریری وانفارمیشن سائنس' پشاور یونیورسٹی' پشاور۔
۴۔ اشتیاق احمد' لائبریرین' یونیورسٹی گرانٹس کمیشن' اسلام آباد۔
۵۔ ڈاکٹر محمد افضل' ڈائریکٹر جنرل' پاسنک' اسلام آباد۔
۶۔ عبدالحفیظ اختر' ڈائریکٹر جنرل' ڈپارٹمنٹ آف لائبریریز' وفاقی وزارت تعلیم' اسلام آباد۔
۷۔ حافظ خبیب احمد' ڈپٹی ڈائریکٹر' قومی کتب خانہ پاکستان' اسلام آباد۔
۸۔ محمد اکرم ضیاء' چیف لائبریرین' وفاقی شرعی عدالت' اسلام آباد۔
۹۔ ظفر جاوید نقوی' چیف ڈوکومینٹیشن آفیسر' پاکستان انسٹی ٹیوٹ آف ڈویلپمنٹ اکنامکس' اسلام آباد۔
۱۰۔ ملازم حسین شاب' چیف ڈوکومینٹیشن آفیسر' اکیڈمی فار ایجوکیشنل پلاننگ اینڈ مینجمنٹ' اسلام آباد۔
۱۱۔ شیخ محمد حنیف' چیف لائبریرین' قائداعظم یونیورسٹی' اسلام آباد۔

۱۲۔ بشریٰ الماس جسوال، چیف لائبریرین، اقوام متحدہ لائبریری، اسلام آباد۔

۱۳۔ نیاز حسین، سابق صدر، شعبہ لائبریری وانفارمیشن سائنس، علامہ اقبال اوپن یونیورسٹی، اسلام آباد۔

۱۴۔ عظمت اللہ بھٹی، ڈائریکٹر جنرل، سائنٹفک ڈویژن، ڈاکٹر اے کیو خان ریسرچ لیبارٹریز، کہوٹہ، راولپنڈی۔

۱۵۔ محمد انور اعجاز، چیف لائبریرین، فوجی فاؤنڈیشن انسٹی ٹیوٹ آف منیجمنٹ اینڈ کمپیوٹر سائنسز، راولپنڈی۔

۱۶۔ ائیر کموڈور (ریٹائرڈ) انعام الحق، سابق ڈائریکٹر جنرل، نظامت عوامی کتب خانہ جات پنجاب، لاہور۔

۱۷۔ نصرت علی اثیر، لائبریرین، پنجاب پبلک لائبریری، لاہور۔

۱۸۔ محمد رمضان، چیف لائبریرین، لاہور یونیورسٹی آف منیجمنٹ سائنسز، لاہور۔

۱۹۔ یعقوب علی چوہدری، ڈپٹی لائبریرین، بہاؤالدین زکریا یونیورسٹی، ملتان۔

۲۰۔ رموز احمد خان، لائبریرین، ایس ای کالج، بہاولپور۔

۲۱۔ ڈاکٹر محمد فاضل خان، سابق صدر، شعبہ لائبریری وانفارمیشن سائنس، اسلامیہ یونیورسٹی، بہاولپور۔

۲۲۔ ڈاکٹر حافظ محمد خالد، اسسٹنٹ پروفیسر، شعبہ لائبریری وانفارمیشن سائنس، اسلامیہ یونیورسٹی، بہاولپور۔

۲۳۔ میر حسن جمالی، چیئرمین، شعبہ لائبریری وانفارمیشن سائنس، بلوچستان یونیورسٹی، کوئٹہ۔

۲۴۔ محمد الیاس، لیکچرر، شعبہ لائبریری وانفارمیشن سائنس، بلوچستان یونیورسٹی، کوئٹہ۔

۲۵۔ نور محمد خان، چیف لائبریرین، بلوچستان صوبائی پبلک لائبریری، کوئٹہ۔

۲۶۔ رحمت اللہ، اسسٹنٹ پروفیسر، شعبہ لائبریری وانفارمیشن سائنس، بلوچستان یونیورسٹی، کوئٹہ۔

۲۷۔ ڈاکٹر اللہ رکھیو بٹ، چیئرمین، شعبہ لائبریری وانفارمیشن سائنس، سندھ یونیورسٹی، جامشورو، سندھ۔

۲۸۔ ممتاز میمن، چیف لائبریرین، مہران یونیورسٹی آف انجینئرنگ اینڈ ٹیکنالوجی، جامشورو، سندھ۔

۲۹۔ ڈاکٹر نسیم فاطمہ، پروفیسر، صدر، شعبہ لائبریری وانفارمیشن سائنس، کراچی یونیورسٹی، کراچی۔

۳۰۔ عذرا قریشی، چیف لائبریرین، آغا خان یونیورسٹی، کراچی۔

۳۱۔ معین الدین خان، سابق چیف لائبریرین، آغا خان یونیورسٹی، کراچی۔

۳۲۔ رئیس احمد صمدانی، لائبریرین، گورنمنٹ کالج فار مین، ناظم آباد، کراچی۔

۳۳۔ ملاحت کلیم شیروانی، سابق صدر، شعبہ لائبریری وانفارمیشن سائنس، کراچی یونیورسٹی، کراچی۔

۳۴۔ مہر یاسمین، چیف لائبریرین، این ای ڈی یونیورسٹی انجینئرنگ اینڈ ٹیکنالوجی، کراچی۔