

## بررسی نقش کارگاه‌های آموزشی در ارتقا مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی منطقه هشت از دیدگاه مدیران

دکتر زهره میرحسینی<sup>۱</sup> | دکتر زهرا ابازری<sup>۲</sup> | رضا رستوان<sup>۳</sup>

۱. دانشیار، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال (نویسنده مسئول)، z\_mirhoseini@iau-tnb-ac-ir
۲. دانشیار، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال abazari391@yahoo.com
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال rrastavan@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۰۶/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۳/۱۴

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر به بررسی نقش کارگاه‌های آموزشی در ارتقا مدیریت کتابخانه‌ها در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ پرداخته است.

**روش پژوهش:** روش پژوهش پیمایشی است. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه سازمان یافته استفاده شد و میزان ضریب اعتماد یا پایایی با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ است. روایی صوری-محتوایی ابزار نیز توسط چند تن از متخصصان علم اطلاعات مورد تأیید قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش به طور جمع ۱۹ واحد دانشگاهی از کلیه کارکنان و مدیران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد منطقه ۸ به تعداد ۱۰۰ نفر است که ۹۴ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. از نرم افزار اس.پی.اس.اس. برای تجزیه و تحلیل آماری استفاده شده است.

**یافته‌ها:** طبق نتایج، آموزش‌های ضمن خدمت موجب افزایش مهارت شغلی با میانگین ۳/۲۶، دانش شغلی با میانگین ۳/۴۶ و نظم و دقت با میانگین ۳/۰۹، ایجاد علاقه‌مندی نسبت به شغل خویش با میانگین ۳/۲۲، افزایش میزان استقلال در انجام وظایف شغلی با میانگین ۳/۱۹ و رفع مشکلات با میانگین ۳/۰۰ می‌شود. یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که آموزش ضمن خدمت، انگیزه‌های نیروی انسانی را برای رسیدن به اهداف سازمان با میانگین ۳/۲۰ را تقویت می‌کند. در زمینه ارتقا شغلی مشاهده گردید که دوره‌های آموزشی با میانگین ۳/۱۱ مطلوب بوده و و باعث ایجاد انگیزه در ارتقا شغلی می‌شود، اما لزوماً منجر به گرفتن امتیاز برای ارتقا با توجه به میانگین ۲/۷۴ نیست.

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که از دیدگاه مدیران مشارکت و یادگیری مهارت‌های مورد نیاز ارتقا شغلی، سرعت، دقت و نظم، روحیه احترام گذاشتن، برنامه‌ریزی و کنجکاوی، قدرت ارائه نظر و اطاعت‌پذیری، انگیزه و مسئولیت‌پذیری از طریق شرکت در دوره‌های آموزشی در سطح متوسط و نسبتاً مطلوب افزایش یافته است.

**واژه‌های کلیدی:** کارگاه آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی - منطقه ۸، کتابخانه دانشگاهی - مدیریت، آموزش‌های ضمن خدمت -

کتابداران

ضمن خدمت میسر است. بنابراین آموزش‌های ضمن خدمت در دانشگاه آزاد اسلامی برای ارتقای سازمان مورد نظر است. آنچه مطرح است این است که آیا کارگاه‌های آموزشی برگزار شده در دانشگاه آزاد اسلامی به ارتقاء مدیریت کتابخانه‌ها کمک کرده است؟ لذا، تحقیق حاضر درصدد است با استناد به دیدگاه مدیران درباره کارگاه‌های آموزشی و میزان مفید بودن آنها به اطلاعات مفید دست یابد تا برنامه‌ریزان و مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی در برنامه‌ریزی این کارگاه‌ها از نتایج آن استفاده نمایند.

از آنجا که تا به حال تحقیقی در خصوص نقش کارگاه‌های آموزشی از دیدگاه مدیران کتابخانه در منطقه ۸ صورت نگرفته است و کتابخانه‌های دانشگاهی اهمیت زیادی جهت حمایت از دو هدف عمده‌ی دانشگاه یعنی آموزش و تحقیق دارند، لذا این تحقیق با هدف بررسی نقش کارگاه‌های آموزشی در افزایش ارتقا مدیریت مدیران و کتابداران کتابخانه‌ها با توجه به ۷ مولفه موجود در منابع انجام شده است. در این راستا تحقیقاتی انجام شده است از جمله: اسدی کیا (۱۳۷۴)، در پژوهشی با عنوان "آموزش ضمن خدمت کتابداری در شهر تهران در سال‌های ۱۳۷۳-۷۴" که در ۹ مرکز دولتی به این نتیجه رسید که شناخت روشنی از این آموزش‌ها و اهمیت آنها وجود ندارد. از نظر بیشتر شرکت‌کنندگان، حضور مدرسان مجرب و آشنایی با سایر کتابداران و کتابخانه‌ها از جمله نقاط قوت و هماهنگ نبودن سطح کلاس از جمله نقاط ضعف دوره‌ها بوده است.

نکوئی مقدم و میررضایی (۱۳۸۴) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت در بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان با نمونه‌هایی متشکل از ۶۵ نفر از کارکنان به این نتایج دست یافتند که آموزش ضمن خدمت، کارکنان را در حل مشکلات کاری و اخذ تصمیمات مناسب توان‌تر ساخته است. همچنین آموزش ضمن خدمت باعث بهبود تحلیل شغلی از سوی کارکنان گردیده و نیاز به کنترل در ایشان را کمتر کرده است.

فروغی ابری، نادى، ابراهیم پور (۱۳۸۷)، به بررسی عوامل موثر بر ارتقای کیفیت آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه

برگزاری کارگاه‌های آموزشی یکی از موثرترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات دانش و فناوری بوده و ضامن ارائه خدمات مناسب در سازمان‌ها است. چنان‌که این کارگاه‌ها منظم و هدف‌مند در راستای نیازهای واقعی مدیران تدوین و اجراء شود، نه تنها عملکرد مدیران را بهبود می‌بخشد، بلکه رضایت کارکنان و ارباب رجوع را نیز در پی خواهد داشت.

در تعریف آموزش ضمن خدمت جوهره اصلی آن را در همه سازمان‌ها و نهادها افزایش کارایی کارکنان و ایجاد سازش با محیط، در نتیجه افزایش خدمات می‌دانند. آموزش ضمن خدمت چیزی نیست جز تلاش‌هایی که در جهت ارتقای دانش و آگاهی و مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و نیز استقرار رفتار مطلوب در کارکنان یک مؤسسه یا سازمان صورت می‌گیرد و آنان را برای انجام بهینه وظایف و مسئولیت‌های شغلی آماده می‌کند (چاپچی، ۱۳۸۱).

به منظور استفاده صحیح از تکنولوژی‌های نوین و هماهنگ نمودن کارکنان با پیشرفت‌های علمی، ضرورت آموزش مداوم آشکار می‌گردد و به همین دلیل است که سازمان‌ها سالانه مبالغ زیادی را صرف آموزش و بهسازی نیروی انسانی خود می‌کنند. بنابراین، ضرورت بررسی این موضوع که آیا آموزش کارکنان با توجه به هزینه‌های آن باعث بهبود عملکرد نیروی انسانی می‌شود یا نه، کاملاً واضح و روشن می‌نماید (معینی فرد، ۱۳۸۶).

آموزش ضمن خدمت به عنوان بخشی از برنامه‌های توسعه و تعالی کارکنان در کتابخانه‌های امروزه گسترش فراوانی یافته است. توسعه منابع انسانی باعث ارتقاء ارائه خدمات و همچنین بهبود آنها در کتابخانه‌ها می‌شود.

دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان یک سازمان وسیع، مردم نهاد و پیشرو در تأسیس بسیاری از رشته‌های دانشگاهی، نیاز دارد تا مدیران کتابخانه‌های آن به دانش و اطلاعات روز و مهارت‌های لازم مجهز باشند، بنابراین باید با پیشرفت علوم و تکنولوژی همگام شود. این امر مهم، از طریق برآورد نیازهای آموزشی مدیران کتابخانه‌ها و تشکیل کارگاه‌های آموزشی

عباسی و رشیدی (۱۳۹۱) در پژوهش خود تحت عنوان "تأثیر اجرای دوره‌های آموزشی بر عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی"، با نمونه‌هایی متشکل از ۱۶۱ نفر از کارکنان شش شعبه استان آذربایجان غربی به این نتایج دست یافته‌اند که اجرای دوره آموزشی نحوه محاسباتی پرونده‌های مطالباتی تأثیر معناداری بر کاهش تعداد پرونده‌های ارجاعی به هیئت‌های بدوی نداشته است، اما تأثیر معناداری بر کاهش تعداد اصلاح بدهی‌های دستی پرونده‌های مطالباتی کارگاه‌ها داشته است.

اسپینوس<sup>۱</sup> (۱۹۹۳)، در تحقیقی تحت عنوان "بررسی نیازهای آموزش مستمر کتابداران اسپانیا"، تعداد ۱۸۸ پرسشنامه را بین نمونه‌ای تصادفی از مجموع ۳۰۳۳ نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی، اختصاصی، آموزشگاهی توزیع کرد حدود نیمی از پاسخ‌دهندگان فارغ التحصیلان کتابداری بودند و بقیه آموزش‌های متفرقه دیده بودند. موضوع‌های مهم آموزش، ضمن خدمت از نظر این گروه‌ها عبارتند از: سازماندهی مواد، مدیریت، خودکارسازی، خدمات مرجع و مدیریت منابع تقدیم زمینه‌های آموزشی آتی از نظر پاسخ‌دهندگان به ترتیب زیر بوده است: اتوماسیون، مدیریت خدمات مرجع، سازماندهی مواد و زبان‌ها. درصد بسیار زیادی اظهار کرده‌اند که هرگز در چنین دوره‌هایی شرکت نداشته‌اند. ۱۲۱ نفر از پاسخ‌دهندگان معتقدند که کار آنها با تکنولوژی مرتبط است و بر این اساس باید آموزش تکنولوژی اطلاعات در دوره‌های آموزشی تقویت شود. در این پژوهش دو عامل علاقه شخصی و کیفیت دوره‌ها از عوامل مهم شرکت در آموزش ضمن خدمت برشمرده شده است.

ونگر<sup>۲</sup> (۲۰۰۰)، در پژوهش مربوط به آموزش ضمن خدمت به این نتیجه رسید که با ترتیب دادن دوره‌های آموزش ضمن خدمت با کیفیت بالا و مطلوب می‌توان نگرش کارکنان را تغییر داد. او کیفیت کار مؤسسه و سازمان را در گروه‌های آموزش ضمن خدمت می‌داند. وی معتقد است که این

آزاد اسلامی واحد خوراسگان از دیدگاه مدیران و کارکنان پرداخته‌اند. ۷ عامل: طرح درس، نحوه آموزش، ارزشیابی علمی و مستمر، روابط بین فردی، مطابقت دوره‌های آموزشی با نیازهای فراگیران، تدابیر لازم تشویق و ترغیب فراگیران و نظارت مورد بررسی قرار گرفته است. روش انجام این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی و جامعه آماری آن شامل کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان به تعداد ۲۸۳ نفر بوده که این افراد در دوره‌های ضمن خدمت شرکت کرده‌اند. تعداد ۱۵۰ نفر از این افراد با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها یک پرسش‌نامه ۷۴ سؤالی است. نتایج پژوهش نشان داد که در هر ۷ عامل مرتبط با ارتقای کیفیت آموزش، میانگین پاسخ‌های شرکت‌کنندگان، بیشتر از حد متوسط بوده و عامل روابط بین فردی با میانگین ۴/۱۱ دارای بیشترین مقدار و عامل نظارت با میانگین ۳/۹۶ دارای کمترین مقدار بوده است. نتایج آزمون تحلیل واریانس نیز نشان داد که هیچ تفاوتی بین نظر شرکت‌کنندگان، با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و سن) وجود ندارد. سعیدی رضوانی (۱۳۸۸) در پژوهشی میزان اثر بخشی اجرای دوره‌های عمومی آموزشی کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی، ارتقاء دانش، نگرش و مهارت کارکنان آموزش دیده را در چهار مقوله مورد ارزیابی قرار داده است: «دانش اعتقادی، اجتماعی و اداری»، «شاخص‌های رفتاری»، «رضایت شغلی» و نگرش نسبت به آموزش برای تعیین اثرات دوره‌ها در مقوله‌های یاد شده از دو گروه کارکنان استفاده شد. گروه آزمایشی که در دوره‌هایی شرکت کرده بودند و گروه گواه که دوره‌های مربوط نگذرانده بودند. روش پژوهش علمی-مقایسه‌ای و نحوه گردآوری داده‌ها دانش‌سنجی و نظرسنجی بوده است. بر اساس نتایج بدست آمده از این پژوهش به جز برخی از مؤلفه‌های شاخص‌های رفتاری شامل تعهد و مسئولیت‌پذیری در سایر مقوله‌ها تفاوتی بین کارکنان آموزش‌دیده و آموزش‌ندیده نشده است.

<sup>۱</sup>. Espinos, Monntserrat

<sup>۲</sup>. Wenger

کارمندان آنها برای سیاست‌های عمومی در مقایسه با ۹/۲ درصد از شرکت‌های آموزش ندیده بهبود یافته است؛ ثانیاً کیفیت، ارتباطات و روابط انسانی بین کارمندان بهبود یافته است و به طور کلی آموزش‌های ضمن خدمت ارائه شده بر افزایش عملکرد و رقابت شرکت‌ها موثر بوده است.

بررسی پیشینه‌های موجود در زمره ارزیابی دوره‌های آموزشی نشان از تأثیر مثبت این دوره‌ها دارد و نکته اصلی در این پژوهش‌ها در کم و کیف ارائه این نوع آموزش و فراهم نمودن زمینه بهره‌وری از اثرات مثبت این نوع آموزش‌ها است.

پرسش‌های پژوهش عبارتند از:

۱. نقش کارگاه آموزشی در مشارکت و یادگیری مهارت‌های مورد نیاز مدیران به چه میزان می‌باشد؟
۲. نقش کارگاه آموزشی در ارتقاء شغلی مدیران به چه میزان می‌باشد؟
۳. نقش کارگاه آموزشی در سرعت، دقت و نظم مدیران به چه میزان می‌باشد؟
۴. نقش کارگاه آموزشی در روحیه و عملکرد مدیران به چه میزان می‌باشد؟
۵. نقش کارگاه آموزشی در برنامه‌ریزی مدیران به چه میزان می‌باشد؟
۶. نقش کارگاه آموزشی در قدرت ارائه نظر و همکاری مدیران به چه میزان می‌باشد؟
۷. نقش کارگاه آموزشی در انگیزه و مسئولیت‌پذیری مدیران به چه میزان می‌باشد؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر ماهیت توصیفی و از نظر روش اجرا، پیمایشی است. پژوهش پیمایشی یکی از انواع پژوهش توصیفی است که برای توزیع ویژگی‌های یک جامعه به کار می‌رود (دارابی، ۱۳۸۵).

جامعه‌ی مورد مطالعه‌ی این تحقیق کلیه‌ی مدیران و کارکنان کتابخانه‌های منطقه ۸ شامل ۱۹ واحد: واحد‌های تهران شمال، تهران جنوب، تهران مرکزی، تهران شرق، تهران غرب، تهران

آموزش‌ها باید با امکانات و فناوری‌های بالا ارائه شود تا کارکنان نیز به همان اندازه از دانش و مهارت‌های بالا برخوردار شوند و کیفیت سازمان و مؤسسه را بالا ببرند.

ورنر، منگ تام<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)، در پژوهشی تحت عنوان "چگونه دوره‌های آموزش آنلاین را ارزیابی کنیم؟" با توجه به رشد دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها به صورت آنلاین، موضوعاتی که تأثیر بر کارایی دروس الکترونیکی دارند را مورد بررسی قرار گرفته است. طراحی و تحویل دروس آنلاین ابتدا و سپس موارد سازمانی، فنی و دانشجویی به طور هم‌زمان مهم هستند. سپس چند توصیه برای ارزیابی ثمربخشی دوره‌های آموزشی آنلاین شده و موانعی که می‌تواند سبب محدودیت شود آمده است. موفقیت آینده کارگاه‌های آموزشی بستگی به چنین موضوعاتی دارد.

اسکرایبر و ساش<sup>۴</sup> (۲۰۰۹)، پژوهشی تحت عنوان "آموزش ضمن خدمت یک مورد مطالعاتی در دانشگاه کلمبیا" انجام داد. هدف اصلی پژوهش آنان فرض نمودن نقش کار و آموزش به عنوان دو فرآیند همگام که با ارائه راه‌کارهایی، تشخیص ارتباطات این دو فرآیند را برای دیگران هموار می‌سازد. در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای، مشاهده‌ای استفاده شده و نتیجه بدست آمده از پژوهش‌های آنان حاکی از آن است که کار و آموزش دو فرآیند مرتبط به یکدیگرند و چنانچه آموزش‌های ارائه شده با نیازهای کاری هماهنگ نباشد تأثیری در بهره‌وری و پیشرفت سازمان‌ها نخواهد داشت.

دوماس و هانچان<sup>۵</sup> (۲۰۱۰)، در پژوهشی با عنوان "به چه شکلی آموزش ضمن خدمت، عملکرد شرکت را افزایش می‌دهد؟ مطالعه موردی در مراکش"، به وسیله مطالعه‌ای که بر روی دو بخش صنعت، تجارت و ارتباطات از سال ۱۹۹۷ تا ۲۰۰۳ که شامل ۱۰۸۲۶ شرکت و بخش ترویج و مهارت آموزی می‌شد به این نتیجه رسیدند که اولاً ۲۵/۵ درصد از شرکت‌های آموزش دیده اعتقاد داشتند که مهارت‌های

<sup>3</sup> Werner and Meg Tham

<sup>4</sup> Sylvia Scribner and Patricia Sachs

<sup>5</sup> Dumas and Hanchane

جدول ۲. توزیع فراوانی وضعیت سنی پاسخ دهندگان

سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	فراوانی تجمعی
کمتر از ۳۰	۲	۲/۱	۲/۱	۲/۱
۳۰-۴۰	۵۲	۵۵/۳	۵۵/۳	۵۷/۴
۴۰-۵۰	۳۷	۳۹/۴	۳۹/۴	۹۶/۸
بالاتر از ۵۰	۳	۳/۲	۳/۲	۱۰۰/۰
جمع کل	۹۴	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

با توجه به جدول ۲ بیشترین فراوانی سنی پاسخ دهندگان تعداد ۵۲ نفر (۵۵/۳ درصد) مربوط به رده سنی ۳۰-۴۰ سال و کمترین فراوانی تعداد ۲ نفر (۲/۱ درصد) مربوط به رده سنی کمتر از ۳۰ سال است.

جدول ۳. فراوانی وضعیت مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	فراوانی تجمعی
کاردانی	۹	۹/۶	۹/۶	۹/۶
کارشناسی	۴۷	۵۰/۰	۵۰/۰	۵۹/۶
کارشناسی ارشد	۳۶	۳۸/۳	۳۸/۳	۹۷/۹
دکتری	۲	۲/۱	۲/۱	۱۰۰/۰
جمع کل	۹۴	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

با توجه به جدول ۳، ۴۷ نفر (۵۰/۰ درصد) از پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی بوده که بیشترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند و کمترین فراوانی ۲ نفر (۲/۱ درصد) نفر که مربوط به پاسخ دهندگان با مدرک دکتری می باشد

جدول ۴. توزیع فراوانی وضعیت رشته تحصیلی پاسخ دهندگان

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	فراوانی تجمعی
کتابداری	۷۳	۷۷/۷	۷۷/۷	۷۷/۷
سایر رشته ها	۲۱	۲۲/۳	۲۲/۳	۹۹/۰
جمع	۹۴	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

علوم و تحقیقات، تهران علوم دارویی، تهران واحد الکترونیکی، پرند، دماوند، رودهن، ورامین، فیروزکوه، شهر ری و شهر قدس به تعداد ۱۰۰ نفر است. از این میان ۶ نفر به دلیل اینکه در کارگاه‌های ضمن خدمت شرکت نکرده بودند و گزینه خیر را علامت زده بودند به پرسشنامه پاسخ ندادند. به عبارتی ۹۴٪ مدیران و کتابداران به پرسشنامه پاسخ داده‌اند. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای حاوی دو قسمت اطلاعات است که قسمت اول شامل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و قسمت دوم شامل ۷ مؤلفه کارگاه آموزشی در قالب ۲۵ گویه می‌باشد. پرسشنامه در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است. میزان ضریب اعتماد یا پایایی ابزار با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶۲ به دست آمد. روایی صوری-محتوایی نیز توسط چند تن از متخصصان علم اطلاعات مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات توسط SPSS از آمار توصیفی-توزیع فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

جدول ۱. توزیع فراوانی وضعیت جنسی پاسخ دهندگان

جنس	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	فراوانی تجمعی
زن	۵۶	۵۹/۶	۵۹/۶	۵۹/۶
مرد	۳۸	۴۰/۴	۴۰/۴	۹۹/۰
جمع	۹۴	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

جدول ۵. توزیع فراوانی وضعیت سوابق کاری پاسخ دهندگان

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد معتبر	فراوانی تجمعی
۵-۱	۴	۴/۳	۴/۳	۴/۳
۱۰-۵	۱۷	۱۸/۱	۱۸/۱	۲۲/۳
۲۰-۱۰	۶۳	۶۷/۰	۶۷/۰	۸۹/۴
بیش از ۲۰ سال	۱۰	۱۰/۶	۱۰/۶	
جمع کل	۹۴	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

با توجه به جدول ۴ بیشترین فراوانی رشته تحصیلی به تعداد ۷۳ نفر با (۷۷/۷ درصد) رشته کتابداری و ۲۱ نفر با (۲۲/۳ درصد) سایر رشته‌ها هستند. یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کاری ۱۰-۲۰ سال با تعداد ۶۳ نفر (۶۷/۰ درصد) بیشترین فراوانی و پاسخ‌دهندگان دارای سابقه کاری ۱-۵ سال (۴/۳ درصد) کمترین فراوانی را به خود اختصاص داده‌اند. سوال اول پژوهش: نقش کارگاه آموزشی در مشارکت و یادگیری مهارت‌های مورد نیاز مدیران به چه میزان می‌باشد؟

جدول ۶. توزیع فراوانی پاسخ‌ها به مشارکت و یادگیری مهارت‌های مورد نیاز از طریق کارگاه

گویه های سؤال	خیلی زیاد (۵)	زیاد (۴)	متوسط (۳)	کم (۲)	خیلی کم (۱)	میانگین	انحراف معیار استاندارد
روز آمد کردن اطلاعات شخصی	۱۳	۲۵	۴۹	۶	۱	۳/۴۶	۰/۸۵۱
ارتقا مهارت‌های ارتباطی	۶	۲۹	۴۵	۱۱	۳	۳/۲۶	۰/۸۶۷
مهارت‌های جست‌وجو	۱۱	۲۴	۴۱	۱۶	۲	۳/۲۸	۰/۹۵۵
آشنایی با دانش فناوری روز	۸	۳۱	۴۶	۹	-	۳/۴۰	۰/۷۸۰
توانایی انجام کارهای پیچیده سازمانی	۱۱	۱۷	۵۰	۱۴	۲	۳/۲۲	۰/۹۱۸
انجام کارهای گروهی	۹	۲۱	۴۲	۱۹	۳	۳/۱۵	۰/۹۶۱
یادگیری مهارت‌های مورد نیاز	۱۰	۲۵	۴۴	۱۵	-	۳/۳۲	۰/۸۷۰
احساس مسئولیت و علاقه مندی	۱۱	۲۱	۴۱	۲۰	۱	۳/۲۲	۰/۹۵۲
به کارگیری دیدگاه‌های جدید برای سهولت کار	۹	۲۰	۴۳	۲۰	۲	۳/۱۵	۰/۹۳۹
افزایش توان کار گروهی	۶	۲۸	۴۲	۱۷	۱	۳/۲۲	۰/۸۵۷

(دوره آموزشی در به کارگیری دیدگاه‌های جدید برای سهولت کار) ۳/۱۵ است.

سؤال دوم پژوهش: نقش کارگاه آموزشی در ارتقاء شغلی مدیران به چه میزان می باشد؟

بالاترین میانگین مربوط به سؤال (محتوای آموزشی در روزآمد کردن اطلاعات شخصی) ۳/۴۶ و پایین‌ترین میانگین مربوط به سؤال‌های (محتوای آموزشی در انجام کارهای گروهی) و

جدول ۷. توزیع فراوانی پاسخ‌ها در ارتقا شغلی مدیران از طریق کارگاه

انحراف معیار استاندارد	میانگین	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	گویه های سؤال
۱/۰۱۰	۳/۱۱	۴	۲۴	۳۱	۲۸	۷	ایجاد انگیزه برای ارتقا شغلی
۱/۱۴۵	۲/۷۴	۱۶	۱۸	۳۲	۲۲	۶	گرفتن امتیاز برای ارتقای شغلی

سؤال پژوهشی سه: نقش کارگاه آموزشی در سرعت، دقت و نظم مدیران به چه میزان است؟

بالاترین میانگین مربوط به سؤال (دوره آموزشی در ایجاد انگیزه برای ارتقا شغلی) ۳/۱۱ و پایین‌ترین میانگین مربوط به سؤال (دوره‌های آموزشی منجر به گرفتن امتیاز برای ارتقای شغلی) ۲/۷۴ است.

جدول ۸. توزیع فراوانی پاسخ‌ها به نقش کارگاه آموزشی در سرعت، دقت و نظم مدیران

انحراف معیار استاندارد	میانگین	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	گویه های سؤال
۰/۹۱۲	۳/۰۹	۳	۱۹	۴۶	۱۹	۷	افزایش دقت و تسلط در کارها
۱/۰۰۸	۲/۹۳	۸	۲۲	۳۸	۲۱	۵	افزایش روحیه نظم و انضباط در امور فردی و اجتماعی
۱/۰۰۴	۲/۸۸	۶	۳۰	۳۲	۲۱	۵	جلوگیری از اشتباهات در حین کار

سؤال پژوهشی چهار: نقش کارگاه آموزشی در روحیه و عملکرد مدیران به چه میزان می باشد؟

بالاترین میانگین مربوط به سؤال (نقش دوره آموزشی در افزایش دقت و تسلط در کارها) ۳/۰۹ و پایین‌ترین میانگین مربوط به سؤال (نقش دوره آموزشی در جلوگیری از اشتباهات در حین کار) ۲/۸۸ است.

جدول ۹. توزیع فراوانی پاسخ‌ها به نقش کارگاه آموزشی ارج نهادن به کار و شغل

انحراف معیار استاندارد	میانگین	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	گویه های سؤال
۱/۰۱۱	۳/۰۱	۷	۱۹	۴۱	۲۰	۷	روحیه احترام و ارج نهادن به کار و شغل
		۷/۴	۲۰/۲	۴۳/۶	۲۱/۳	۷/۴	

بیشترین پاسخ به سوال شماره ۱۶ مربوط به گزینه متوسط به تعداد ۴۱ نفر برابر با ۴۳/۶ درصد بوده است. میانگین پاسخ‌ها ۳/۱۰ است.

سؤال پژوهشی پنجم: نقش کارگاه آموزشی در برنامه ریزی مدیران به چه میزان می باشد؟

جدول ۱۰. توزیع فراوانی پاسخ‌ها درباره نقش کارگاه آموزشی در برنامه‌ریزی مدیران

انحراف معیار استاندارد	میانگین	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	گویه های سؤال
۰/۹۳۵	۳/۲۹	۳	۱۳	۴۱	۲۸	۹	افزایش توانائی برنامه ریزی
۰/۹۷۷	۳/۲۸	۲	۱۶	۴۳	۲۰	۱۳	تقویت حس کنجکاوی و نوآوری
		۲/۱	۱۷	۴۵/۷	۲۱/۳	۱۳/۸	
۰/۹۵۵	۳/۲۳	۲	۱۸	۴۰	۲۴	۱۰	ارتباط با موقعیت شغلی
		۲/۱	۱۹/۱	۴۲/۶	۲۵/۵	۱۰/۶	

بالاترین میانگین مربوط به سوال (نقش دوره آموزشی در افزایش توانائی برنامه‌ریزی) ۳/۲۹ و پایین‌ترین میانگین مربوط به سؤال (دوره آموزشی و ارتباط با موقعیت شغلی) ۳/۲۳ است.

سؤال پژوهشی ششم: نقش کارگاه آموزشی در قدرت ارائه نظر و همکاری مدیران به چه میزان است؟

جدول ۱۱. توزیع فراوانی پاسخ‌ها به نقش کارگاه آموزشی در قدرت ارائه نظر و همکاری مدیران

انحراف معیار استاندارد	میانگین	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	گویه های سؤال
۰/۹۵۰	۳	۵	۲۱	۴۳	۱۹	۶	افزایش توان ارائه پیشنهادها و اظهار نظر
		۵/۳	۲۲/۳	۴۵/۷	۲۰/۲	۶/۴	
۱/۰۵۷	۲/۷۴	۹	۳۶	۲۳	۲۲	۴	کاهش میزان تمرد و کشمکش بین همکاران
		۹/۶	۳۸/۳	۲۴/۵	۲۳/۴	۴/۳	
۰/۹۵۰	۳	۵	۲۱	۴۳	۱۹	۶	درک بیشتر نظرات سایر کارکنان
		۵/۳	۲۲/۳	۴۵/۷	۲۰/۲	۶/۴	



سؤال پژوهشی هفتم: نقش کارگاه آموزشی در انگیزه و مسئولیت پذیری مدیران به چه میزان می‌باشد؟

پایین‌ترین میانگین مربوط به سؤال (دوره آموزشی و کاهش میزان تمرد و کشمکش بین همکاران) ۲/۷۴ و دو سؤال دیگر (توان اظهار نظر و درک بیشتر نظرهای سایر کارکنان) با میانگین برابر ۳ بوده است.

جدول ۱۲. توزیع فراوانی پاسخ‌ها به نقش کارگاه آموزشی در انگیزه و مسئولیت پذیری مدیران

انحراف میانگین معیار استاندارد	خیلی کم (۱)	کم (۲)	متوسط (۳)	زیاد (۴)	خیلی زیاد (۵)	گویه های سؤال
۱/۰۱۲	۲	۲۷	۳۰	۲۶	۹	ایجاد علاقمندی و دلبستگی
۱/۰۰۸	۶	۱۰	۵۰	۱۶	۱۲	افزایش مسئولیت پذیری
۰/۹۴۶	۳	۱۸	۳۷	۲۹	۷	افزایش انگیزه در انجام امور محوله

بررسی وضعیت تحصیلی پاسخ دهندگان نشان داد ۵۰٪ کارشناسی و ۳۸/۳٪ کارشناسی ارشد پس از آن قرار دارند. به عبارتی اکثر کتابداران مدرک کارشناسی دارند که نمایانگر نیاز به کارگاه‌های آموزشی می‌باشد.

بررسی رشته تحصیلی پاسخ دهندگان نشان داد ۷۷/۷٪ در رشته کتابداری مشغول کار هستند، به عبارتی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ در جذب نیروی متخصص موفق بوده است. در بررسی وضعیت سوابق کاری پاسخ‌دهندگان نشان داد، ۶۷٪ با ۱۰-۲۰ سال و ۱۸/۱٪ با ۵-۱۰ سال در کتابخانه‌ها مشغول کار می‌باشند. به عبارتی در بیشتر موارد دارای سابقه کاری ۱۰-۲۰ سال هستند که نمایانگر نیاز به آموزش ضمن خدمت است و نیاز به اطلاعات روز آمد دارند. مشارکت و یادگیری مهارت‌های مورد نیاز بر اساس جدول ۶، از نظر مدیران و کارکنان دوره‌های آموزشی دانشگاه در سطح متوسطی با میانگین ۳/۲۶ بوده است.

با این وجود کتابداران معتقدند محتوای آموزشی ارائه شده در روز آمدن کردن اطلاعات شخصی و ارتقا مهارت‌های ارتباطی نسبت به قبل در آنها از رشد کمی برخوردار بوده

بالاترین میانگین مربوط به سؤال (دوره آموزشی و افزایش انگیزه در انجام امور محوله ۳/۲۰ و پایین‌ترین میانگین مربوط به سؤال (دوره آموزشی و ایجاد علاقمندی و دلبستگی به کار) ۳/۱۴ است.

### بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر جهت بررسی نقش کارگاه‌های آموزشی در ارتقا مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه آزاد منطقه ۸، هفت مؤلفه مورد بررسی قرار گرفت که عبارتند از: مشارکت و یادگیری مهارت‌های مورد نیاز، ارتقا شغلی، سرعت -دقت و نظم، روحیه احترام گذاشتن، برنامه‌ریزی و کنجکاوی، قدرت ارائه نظر و اطاعت پذیری، انگیزه و مسئولیت پذیری.

بررسی‌های جنسیت نشان داد که از پاسخ دهندگان ۵۹/۶٪ نفر زن و ۴۰/۴٪ مرد بودند. به عبارتی تعداد زنان کتابدار در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ بیشتر از مردان است.

بررسی‌های رده سنی نشان داد در رده سنی ۳۰-۴۰ سال ۵۵/۳٪ بیشترین فراوانی و بعد از آن در رده سنی ۴۰-۵۰ سال ۳۹/۴٪ قرار دارند. به عبارتی بیشتر در دوره میانسالی هستند و در میانه کار که نمایانگر نیاز به آموزش ضمن خدمت است.

است. این میزان از دیدگاه کتابداران در نقش محتوای دوره‌ها در تمام گویه‌ها در سطح متوسط ارزیابی شده است. به عبارتی آموزش مهارت‌ها و محتوا در این دوره‌ها نیاز به بازنگری دارند. توفیق آموزش ضمن خدمت در گرو تناسب محتوای آموزشی با نیازهای واقعی یادگیرندگان است (لیب، ۲۰۰۱؛ به نقل از فتوحی و اجارگاه، ۱۳۸۴). در واقع دوره‌های برگزار شده نتوانسته‌اند به بهترین وجه پاسخ‌گوی نیاز کتابداران در زمینه مشارکت و یادگیری مهارت‌های مورد نیاز آنها باشد و نیازمند پیگیری بیشتر جهت اجرای بهتر دوره‌ها است. بی‌شک کارایی و ارتقاء هر سازمان به نحوه صحیح آموزش کارکنان آن سازمان بستگی دارد و برنامه‌ریزی کارگاه‌های آموزشی بیش از هر چیز، مبتنی بر نیاز شغلی افراد و هماهنگی محتوای آموزشی با این نیازها است. لذا، چنانچه مهارت‌ها و محتوای آموزشی ضمن خدمت کارکنان با وظایف شغلی آنان مرتبط باشد، آنها تمایل بیشتری برای یادگیری خواهند داشت.

از تحلیل پاسخ‌های داده شده در جدول ۷ در زمینه ارتقا شغلی مشاهده گردید که دوره‌های آموزشی با میانگین ۳/۱۱ درصد مطلوب بوده و و باعث ایجاد انگیزه در ارتقا شغلی می‌باشد، اما لزوماً منجر به گرفتن امتیاز برای ارتقا با توجه به میانگین ۲/۷۴ نیست. مجموع میانگین سوال‌ها ۲/۹۲ و در حد متوسط است.

از بررسی پاسخ‌های داده شده در جدول ۸ مشاهده گردید که دوره‌های آموزشی با میانگین ۲/۹۶ در زمینه سرعت، دقت و نظم نسبتاً مطلوب می‌باشد.

کارگاه‌ها در افزایش روحیه احترام به کار با میانگین ۳/۱ مطلوب بوده‌اند (جدول ۹)، و سوال‌های جدول ۱۰ در مورد کمک به برنامه‌ریزی با میانگین ۳/۲۶ مطلوب گزارش شده است. سوال‌های جدول ۱۱ در خصوص نقش کارگاه‌ها در افزایش قدرت ارائه نظر با میانگین ۲/۹۱ در سطح متوسط است، به عبارتی توان پیشنهاد و ارائه نظر مطلوب نیست. سؤال‌های جدول ۱۲ در خصوص ایجاد انگیزه و مسئولیت‌پذیری با میانگین ۳/۱۷ در حد مطلوب گزارش شده است.

به طور کلی نتایج حاصل در پژوهش حاضر محتوای آموزش را در دوره‌ها در اکثر زمینه‌های مورد بحث از دیدگاه کتابداران در حد متوسط و نسبتاً مطلوب نشان می‌دهد، و بیانگر آن است که آموزش‌های ضمن خدمت می‌تواند موجب افزایش مهارت شغلی نیروی انسانی، افزایش نظم و دقت، ایجاد علاقه‌مندی نسبت به شغل خویش، افزایش میزان استقلال در انجام وظایف شغلی و رفع مشکلات می‌شود. همچنین، این آموزش‌ها نحوه برخورد کارکنان را بهبود بخشیده و بر دامنه‌ی برخوردهای مناسب کارکنان می‌افزاید. به عبارتی برگزاری کارگاه‌های آموزشی می‌تواند نقش مثبتی در ارتقا مدیریت کتابخانه‌ها داشته باشد.

نتایج این پژوهش با پژوهش‌های نکویی مقدم و میرضایی (۱۳۸۴)، فروغی ابری، نادری و ابراهیم پور (۱۳۸۷)، ونگر (۲۰۰۰)، ورنر و منگ تام (۲۰۰۵)، دوماس و هانچان (۲۰۱۰) هم‌خوانی داشته است؛ ولی با پژوهش‌های اسدی‌کیا (۱۳۷۴)، سعیدی رضوانی (۱۳۸۸) و عباسی و رشیدی (۱۳۹۱) هم‌خوانی ندارد.

مطابق با یافته‌های بدست آمده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:  
- پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های آموزش سواد اطلاعاتی و مهارت‌های مدیریتی به صورت متناوب و دوره‌ای برای ارتقا شغلی مدیران و کارکنان برگزار شود؛

- پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های آموزشی سواد اطلاعاتی و مهارت‌های مدیریتی به صورت متناوب و دوره‌ای در واحدهای دانشگاهی، دانشکده‌ها و سازمان‌های وابسته به دانشگاه برگزار شود تا کارکنان و مدیران برای ارتقا شغلی از این کارگاه‌ها بهره‌مند شوند؛

- پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های آموزش سواد اطلاعاتی برای اعضای کتابخانه‌های دانشگاه‌های منطقه ۸ پیش‌بینی و توسط کتابخانه‌ها با کمک گروه‌های آموزشی تشکیل گردد.

## منابع

August 1993). Available online at: ifla.queenslibrary.org/IV/ifla59/59dbd.txt  
http://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/01437721011066371  
Scribner, S.; Sachs, P. (2009) *Institute on Education and the Economy*. TeachersCollege, Columbia University available at: http://www.tc.columbia.edu/centers/iee/BRIEF S/Ncee09.htm  
Wenger, E. (2000). Communities of practice and learning systems. *Organization*, 7(2), 225-246  
Werner, M. Jon; Chee Meng Tham (2005). How to evaluate the effectiveness of online courses. *Journal of Leadership & Organizational Studies*.

اسدی کیا، ف. (۱۳۷۴). آموزش ضمن خدمت کتابداری در شهر تهران در سالهای ۱۳۷۳-۷۴. پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع رسانی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران، تهران.

بزاز جزایری، ا. (۱۳۷۳). آموزش کارکنان به عنوان ضرورتی شناخته شده در سازمان های اداری و صنعتی. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

چایچی، پ. (۱۳۸۱). شیوه های آموزش ضمن خدمت. تهران: آن. فتحي و اجارگاه، ک. (۱۳۸۴). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: انتشارات سمت.

دارابی، م. (۱۳۸۵). ارزیابی اثربخشی دوره های اقدام پژوهی سازمان آموزش و پرورش استان با استفاده از الگوی کیرک پاتریک. پایان نامه کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشکده شهید چمران اهواز، اهواز.

سعیدی رضوانی، م؛ بینقی، ت. (۱۳۸۸). میزان اثر بخشی اجرای دوره های عمومی آموزشی کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی. دانش و رفتار، ۱۵(۲).

عباسی، ا؛ رشیدی، ع. (۱۳۹۱). بررسی تاثیر اجرای دوره های آموزشی بر عملکرد کارکنان سازمان تامین اجتماعی. فرایند مدیریت توسعه، ۲۵(۳).

فروغی ابری، ا.ع؛ نادی، م.ع؛ ابراهیم پور، ع. (۱۳۸۷). عوامل موثر بر ارتقای کیفیت آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. پژوهش در برنامه ریزی درسی، ۲۲(۱۹)، ۶۱-۷۸.

معینی فرد، پ. (۱۳۸۶). بررسی عوامل موثر بر ارتقای کیفیت آموزش ضمن خدمت کارکنان بانک ملت استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه اصفهان.

نکویی مقدم، محمود؛ میررضایی، ناهید (۱۳۸۴). بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت در بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مدیریت اطلاعات سلامت، ۲(۱).

Dumas, A.; Hanchane, S. (1980). How does job training increase firm performance? The case of Morocco. *International Journal of Manpower*. Available at:

Espinosa, M. (1993). *Continuing library education needs in Spanish*. IFLA (Barcelona, 22-28



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی