

بررسی و تعیین نیازهای آموزشی کارکنان امور فنی و تولید مؤسسه‌های انتشاراتی

حبيب‌اله دعایی*

ابراهيم عاقل**

چکیده

از آنجا که شریف‌ترین و بارارزش‌ترین و مهم‌ترین سرمایه هر سازمانی، منابع انسانی کارآمد و توسعه‌یافته آن سازمان می‌باشد و کلید اثربخشی سازمانها، منابع انسانی آن است، توسعه و بالندگی منابع انسانی، یکی از ضروریات حیاتی و اثربخشی سازمان می‌باشد. یکی از مهم‌ترین راههای به‌سازی و توسعه منابع انسانی از طریق آموزش کارکنان میسر می‌شود. آموزشی که به صورت یک سیستم فعال و مستمر برنامه‌ریزی شده و اصول آموزش ضمن خدمت در آن به درستی مراعات گردد. یکی از اصول ضروری هر سیستم آموزشی، نیازسنجی آموزشی می‌باشد. در واقع نیازسنجی یکی از مؤلفه‌های مهم و لازم در فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی است. تحقیق حاضر به نیازسنجی آموزشی کارکنان امور فنی و تولید مؤسسه‌های انتشاراتی در کشور ما - ایران - می‌پردازد. منظور از مؤسسه‌های انتشاراتی، شرکت‌ها و سازمان‌هایی هستند که رسماً از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی مجوز نشر دریافت کرده‌اند.

مؤسسه‌های مذکور سالانه صدها عنوان کتاب منتشر می‌کنند و در جهت اعتلای فرهنگ مکتوب کشور فعال هستند. با توجه به فرضیه تحقیق که اصولاً همواره با رشد تکنولوژی و گذر از مراحل نشر سنتی بویژه با گسترش نشر الکترونیک نیاز به آموزش همواره برای کارکنان این صنعت وجود دارد، تحقیق حاضر با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام شده و از طریق پرسشنامه نیازهای آموزشی تخصصی کارکنان که در سازمان‌های فوق اشتغال دارند مورد بررسی قرار گرفته است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

* استادیار دانشگاه فردوسی مشهد.
** کارشناس ارشد مدیریت.

کمک آزمونهای ناپارامتری فریدمن^(۱)، کروسکال و الیس^(۲) اولویت آموزشی هر یک، بررسی، تجزیه و تحلیل شده و در نهایت ضمن ارائه مدل نیازسنجی و نیازهای آموزشی کارکنان واحد امور فنی و تولید مشخص شده است.

واژه‌های کلیدی

مؤسسه انتشاراتی، آموزش کارکنان، نیازسنجی آموزشی.

۱- مقدمه

ظهور سازمانهای اجتماعی و گسترش روزافزون آن یکی از خصیصه‌های بارز تمدن بشری است.^(۳)

امروزه برای هر امر اجتماعی و در هر زمینه‌ای سازمانی به وجود آمده است؛ به طوری که سازمانها، در معنای وسیع کلمه، رکن اصلی اجتماع کنونی می‌باشند.^(۴) از طرفی دیگر هدفهای یک سازمان نشان‌دهنده علت وجودی آن می‌باشد؛ به هر میزان که هر سازمانی بتواند اهداف خود را تحقق بخشد، اثربخشی آن سازمان نامیده می‌شود. کلید اثربخشی سازمان هم، ماشین و یا تکنولوژی آن نمی‌باشد، بلکه انسانها عامل مهم اثربخشی آن هستند؛^(۵) با این رویکرد مدیریت سازمانها به توسعه منابع انسانی خود توجه می‌کنند. چراکه رسیدن به اهداف سازمانی بستگی به توانایی کارکنان و انطباق آنان با محیط متغیر دارد. مهمترین فعالیت به‌سازی و توسعه نیروی انسانی هم از طریق آموزش کارکنان میسر می‌شود.^(۶)

در صورتی که برنامه‌های آموزشی منجر به توسعه منابع انسانی گردد لازم است که آموزش به صورت یک سیستم فعال، دائمی و یک فرآیند مداوم و همیشگی باشد. بنابراین ضرورت دارد پرونده آموزشی کارکنان همواره مفتوح و فعال بوده باشد و رشد، ارتقا، پاداش، جا به جایی و هرگونه برنامه‌های منابع انسانی با توجه به این مهم صورت پذیرد. اما در فرآیند برنامه‌های آموزشی یکی از ضروریات بسیار مهم، نیازسنجی آموزشی است.^(۷) با عنایت به مراتب فوق و نیز تغییرات محیطی و تکنولوژی که در صنعت نشر صورت پذیرفته است، نیاز به تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی بیش از پیش وجود دارد. به عنوان مثال با رشد رایانه‌ها و برنامه‌های اینترنت، صنعت نشر الکترونیک رفته رفته جایگزین نشر سنتی خواهد شد.^(۸) علاوه بر تولید کتاب، توزیع کتاب هم از طریق اینترنت و با کمک برنامه‌هایی مانند پی‌ای‌اف^(۹) انجام می‌پذیرد.^(۱۰) در این زمینه هدف این تحقیق اجرای برنامه نیازسنجی آموزشی به عنوان یکی از ضروریات اساسی و مهم برنامه‌های آموزشی کارکنان امور فنی و تولید مؤسسه‌های انتشاراتی آستان قدس رضوی می‌باشد.

● هدف‌های تحقیق

الف) شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان با توجه به:

- ۱- مشخص شدن نیازهای سازمانی مانند هدفهای سازمان، رفتار سازمانی و دسترسی و ارتباط با مدیران.
- ۲- مشخص شدن نیازهای وابسته به عملیات و ظایف و فعالیت‌های شغلی براساس تجزیه و تحلیل شغل افراد.

ب) ارائه راهکارهای مناسب برای برنامه‌ریزی آموزشی برای رفع نیازهای فوق

● سؤالات تحقیق

الف) سؤال اصلی

اولویت آموزشی کارکنان امور فنی و تولید سازمانهای انتشاراتی چیست؟

ب) سؤالات فرعی

- ۱- چه نیازهای آموزشی در اولویت اول برای اجرای برنامه‌های آموزشی قرار دارد؟
- ۲- چه نیازهای آموزشی در اولویت دوم برای اجرای برنامه‌های آموزشی قرار دارد؟
- ۳- چه نیازهای آموزشی در اولویت سوم برای اجرای برنامه‌های آموزشی قرار دارد؟
- ۴- آیا مباحث آموزشی از بین مباحث فوق وجود دارد که کارکنان آن را فاقد اولویت برای آموزش تشخیص داده‌اند؟
- ۵- آیا بین نظرهای کارکنان در اولویت‌بندی مباحث آموزشی اختلاف معنی‌داری وجود دارد؟

● ادبیات و پیشینه تحقیق

الف) بیان عقاید و نظرهای مربوط به موضوع تحقیق

هر سازمان یک سیستم است. این سیستمها باز هستند و برای بقا و ادامه حیات خویش باید خود را با محیط وفق دهند، تغییر یابند و متحول شوند.^(۱۱)

سازمانها برای دستیابی و تحقق اهدافی خاص به وجود می‌آیند. رسیدن به اهداف سازمانی بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد.^(۱۲) و همچنین اصل توانایی و موفقیت نهایی سازمان هم بستگی به توانایی‌های کارکنان آن در انجام موفقیت‌آمیز وظایف جاری خود و سازگاری با وضعیت جدید دارد.^(۱۳)

مهمترین فعالیت به‌سازی و توسعه منابع انسانی نیز هم از طریق آموزش کارکنان میسر می‌شود.^(۱۴)

جان پریور^(۱۵) (۱۹۹۴) معتقد است که «دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان و مدیران یکی از سریع‌ترین و مفیدترین اقدامات آموزشی است که عهده‌دار ارتقای سطح علمی، کاربردی و کیفی آنان است.^(۱۶)

اما گام اول در هر برنامه‌ریزی آموزشی، تعیین نیازهای آموزشی و اولویت‌بندی آن است.^(۱۷)

ب) نیازهای آموزشی به چهار دسته تقسیم می‌شود:^(۱۸)

- ۱- نیازها تحت عنوان فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب.
- ۲- نیازها تحت عنوان یک خواست یا ترجیح.
- ۳- نیازها تحت عنوان یک عیب یا نقصان.
- ۴- برداشت ترکیبی.

ج) اصول نیازسنجی

شش اصل برای نیازسنجی آموزشی مطرح است:^(۱۹)

- ۱- اصل تداوم
- ۲- اصل جامعیت
- ۳- اصل مشارکت
- ۴- اصل عینیت و اعتبار

۵- اصل واقع‌بینی

۶- اصل رعایت ملاحظات فرهنگی

- د) به طور کلی برای کارکنان هر سازمان سه نوع نیاز آموزشی باید در نظر گرفته شود:
- ۱- نیازهای سازمانی که دربرگیرنده موضوعهایی عمومی مانند: هدفهای سازمانی، رفتار سازمانی و... است.
 - ۲- نیازهای وابسته به شغل که براساس تجزیه و تحلیل شغل به دست می‌آید.
 - ۳- نیازهای فردی که براساس تجزیه و تحلیل فردی به دست می‌آید.

ذ) فرآیند نیازسنجی در سیستم آموزش

- با توجه به این که نیازهای آموزشی، کارکنان به تناسب زمان و شرایط محیطی تغییر می‌کند، بایستی در فواصل منظم و معقول برنامه‌های نیازسنجی آموزشی مورد، تجدیدنظر و اصلاح قرار گیرد.^(۲۰)
- ریچارد جی میرابیل^(۲۱) و^(۲۲) طی مقاله‌ای تحت عنوان «هدف آموزش و توسعه» شش مرحله برای مشخص کردن نیازهای آموزشی کارکنان برشمرده است:
- ۱- تجزیه و تحلیل مشاغل (کارشکافی) به منظور شناخت عوامل مؤثر در موفقیت انجام کار.
 - ۲- تعیین مشخصات شغلی که سطوح مهارت‌های موردنیاز را نشان می‌دهد.
 - ۳- ارزشیابی از کارکنان به منظور تعیین سطح مهارت‌های موردنیاز را نشان می‌دهد.
 - ۴- مقایسه سطح مهارت‌های فعلی با مهارت‌های موردنیاز سازمان.
 - ۵- برنامه‌ریزی فعالیتهای توسعه‌ای (آموزشی و پرورشی) برای شناخت هرگونه نقصان در سطوح مهارت‌های کارکنان.
 - ۶- حصول اطمینان نسبت به میزان استقبال، پذیرش و عمل به برنامه‌های آموزشی و توسعه از طرف کارکنان.
- کارل ام. کاپ، بیل. اف. لائام و دهستر فورد-لائام^(۲۳) طی مقاله‌ای تحت عنوان «برنامه‌ریزی برای نیازهای آموزشی: طرحی برای ایجاد تحول و توسعه در سطح مؤسسه‌ها»^(۲۴) نیازهای برنامه‌های آموزشی را به شرح زیر تعیین کرده‌اند:

- ۱- در اولویت قراردادن امر آموزش و تربیت در سازمانها.
 - ۲- وجود برنامه‌هایی منظم به منظور به روزشدن مهارت‌های کارکنان.
 - ۳- ایجاد روشی برای پیش‌بینی نیازهای مهارتی برای آینده.
 - ۴- وجود طرحی نظامند و برنامه‌ریزی شده برای نظارت بر شیوه‌های آموزشی تربیت کارکنان و مؤسسه‌ها و شرکتها.
 - ۵- بهره‌گیری از متخصصین در زمینه آموزشی و تربیت در کشورها.
- طی طرحی به نام «طرح لئوناردو دواوینچی» برنامه نیازسنجی آموزشی ناشران اروپایی^(۲۵) و^(۲۶) انجام گرفته است. اعضای این پروژه عبارتند از:
- ۱- پارل ریچارد لن، استاد دانشگاه در آکسفورد.
 - ۲- فرانس پینتر و جری سای‌چویسکی از مرکز توسعه نشر در بوداپست.
 - ۳- داگ اسمیت از مرکز نشر لندن.
 - ۴- باربل بیکر از فرانکفورت.
 - ۵- رابین برن ویسمون ویت‌هد از مرکز مطالعه استراتژیک لندن.
- در این طرح دو نیاز آموزشی ناشرین در سطح کمی و کیفی سنجیده شده است. این طرح در ده کشور اروپایی شرقی شامل لیتوانی، مجارستان، چک، اسلواکی، مجارستان، اسلونی، رومانی، بلغارستان، لهستان و استونی به اجرا درآمده است. عمده نیازهای آموزشی ناشرین کشورهای فوق مربوط به نشر الکترونیک و گسترش آن در صنعت نشر امروز می‌باشد.
- نعمت‌الله مرادی به بررسی نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه استان لرستان پرداخته است. وی نیازهای آموزشی را در چهار زمینه مشخص کرده است:
- ۱- مدیریت منابع انسانی و ارزشیابی کار معلمان.
 - ۲- شناخت و ویژگی‌های نسل جوان.
 - ۳- اطلاعات مربوط به شغل از قبیل برنامه‌ریزی درسی، رهبری آموزشی و ...
 - ۴- آشنایی با آیین‌نامه‌ها در دستورالعمل‌های اداری و آموزشی.

● قلمرو مکانی

مؤسسه‌ها و سازمانهای انتشاراتی که به صورت مستقل و به عنوان بخش خصوصی به فعالیت فرهنگی مشغول هستند و یا آن دسته از سازمانها و مؤسسه‌های

انتشاراتی که تحت پوشش نهادهای انقلابی، مردمی و یا دولتی هستند، عمدتاً مؤسسه‌های انتشاراتی مورد بررسی قرار گرفته‌اند که سالانه دهها عنوان کتاب منتشر می‌کنند. این مؤسسه‌های انتشاراتی ممکن است فقط به نشر کتاب بپردازند و یا در کنار فعالیت‌های فرهنگی در زمینه نشر کتاب، به دیگر فعالیت‌های آموزشی و یا جنبه‌های دیگر فعالیت‌های فرهنگی مانند تحقیق و پژوهش، سمینارهای فرهنگی و... هم اشتغال داشته باشند.

به هر صورت ایشان از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی مجوز نشر دریافت کرده‌اند و رسماً و قانوناً ناشر محسوب می‌شوند و عهده‌دار فرهنگ مکتوب کشور هستند. ایشان در زمینه‌های گوناگون نشر مانند پژوهش و تألیف کتاب، امور فنی و تولید و امور بازرگانی و فروش کتاب اشتغال دارند.

در تحقیق حاضر اولویت نیازهای آموزشی کارکنان امور فنی و تولید مؤسسه‌های انتشاراتی مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. این افراد به کارهایی از قبیل حروفچینی، ویراستاری ادبی و فنی، نظارت بر تهیه فیلم، زینک، چاپ و صحافی و نیز طراحی و گرافیک جلد اشتغال دارند.

● الگوی تحقیق

با توجه به مبانی نظری بحث شده نیازهای آموزشی و اولویت‌بندی کارکنان در دو زمینه:

۱- نیازهای آموزشی و عمومی موردتوجه سازمان

۲- نیازهای آموزشی تخصصی هر گروه کاری

مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. برای این منظور پرسشنامه با توجه به شرح شغل آنها، برنامه‌های آموزشی اتحادیه ناشران تهران و نظر مدیران واحدهای فوق که حاوی امور فنی مورد استفاده آنان می‌باشد، تنظیم و تدوین شده است. ضمناً در این رابطه از نظریات متخصصین نشر کشور بویژه از مدیران اتحادیه‌های نشر و الگوی درسی تعاونی ناشران استان تهران و دیگر صاحب‌نظران با سابقه بهره گرفته شده است.

● روش تحقیق

این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. چراکه این تحقیق به توصیف شرایط موجود و تعیین اولویت مباحث آموزشی می‌پردازد. منظور آن است که با توجه به شرایط و ویژگی‌های جامعه آماری مورد بحث، نیازهای آموزشی و اولویت‌بندی آنها مشخص خواهد شد. کارکنان مذکور با عنایت به میزان اطلاعات، کارایی و شرایطی که خود دارند، اولویت نیازهای مباحث آموزشی مذکور را برای بالندگی، بهره‌وری و توسعه فعالیت‌های خود تعیین خواهند کرد.

● جامعه آماری

کلیه کارکنان امور فنی و تولید مؤسسه‌های انتشاراتی که در سال ۱۳۸۰ در این مؤسسه‌ها شاغل بوده‌اند، می‌باشد.

● گروه نمونه و حجم آن

برای انجام تحقیق حاضر هفتاد نفر از کارکنان مؤسسه‌های انتشاراتی به صورت روش نمونه‌گیری ساده انتخاب شدند و نظر آنان نسبت به اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مورد تحقیق قرار گرفته است. با در نظر داشتن کران خطابه میزان ۰/۰۵ درصد ($B=0/05$) و با نسبت احتمال مساوی ۰/۵ درصد ($P=q=0/5$) از جامعه آماری که حدوداً پنج هزار نفر عضو فعال دارد تعداد گروه نمونه با استفاده از فرمول مربوط $n = \frac{NPq}{(N-1)D + Pq}$ که در آن $D = \frac{B^2}{4}$ می‌باشد. به نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۹۸ نفر انتخاب شده‌اند که برای تنظیم پرسشنامه مورد پژوهش قرار گرفته‌اند.

● ابزار تحقیق و اعتبار آن

● ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه می‌باشد. پرسشنامه یکی از ابزارهای رایج تحقیق و روش مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است. از طریق سؤالی پرسشنامه می‌توان دانش، علایق، نگرش و عقاید افراد را مورد ارزیابی قرار داد.^(۲۷)

هر یک از پرسشنامه‌های مذکور دارای چندین مبحث آموزشی است که در هر یک امکان انتخاب پنج گزینه وجود دارد: ۱- عدم نیاز به آموزش، ۲- نیاز کم به آموزش، ۳- نیاز متوسط به آموزش، ۴- نیاز زیاد به آموزش و ۵- نیاز بسیار زیاد به آموزش.

● اعتبار پرسشنامه‌های مورد استفاده (۷ پرسشنامه) به دو شکل پایایی و روایی مورد بررسی قرار گرفته است.

● روش برآورد اعتبار پایایی: از طریق ضریب اعتبار کرونباخ که به نام آلفا کرونباخ نامیده می‌شود، ضریب اعتبار پایایی ۸۷ درصد محاسبه شده است که عدد قابل قبولی می‌باشد.

● روایی محتوا: برای اطمینان از روایی پرسشنامه‌ها قبلاً از نظریات افراد متخصص، بویژه متخصصین مدیریت و متولوژی و مدیران ارشد مؤسسه‌ها مورد پژوهش استفاده شده است.

● این پرسشنامه‌ها بر مبنای شرح شغل، مباحث آموزشی مورد استفاده در دوره‌های آموزشی اتحادیه ناشران استان تهران و نظر مدیران هر یک از بخش‌های مربوطه تنظیم شده است.

● روش تحلیل داده‌ها

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها بدین‌گونه است که پس از جمع‌آوری اطلاعات از نرم‌افزار اسپراس^(۲۸) (ویندوز) استفاده شده است. هر یک از اولویت‌های تعیین شده از طرف افراد که عدد ۱ تا ۵ می‌باشد در نرم‌افزار فوق ثبت شده و سپس از طریق آزمون ناپارامتری فریدین اولویت هر یک از مباحث آموزشی مشخص شده است. همچنین از طریق آزمون کروسکال و الیس بین نظر آنان نسبت به این که آیا اختلاف معنی‌داری در تعیین اولویت‌های آموزشی وجود دارد یا خیر، سنجیده شده است.

● تحلیل داده‌ها

بر مبنای نظر کارکنان امور فنی و تولید مؤسسه‌های آستان قدس رضوی که در جدول شماره (۱) مشخص شده، اولویت‌های زیر تعیین شده است:

۱- مباحث آموزشی شامل آموزش برای آشنایی بیشتر با: تکنولوژی چاپ، صحافی و اصول تولید فنی (شماره ۶)، استانداردهای جهانی و ایرانی در تولید کتاب (شماره ۱۲)، کاغذهای الکترونیکی و نقش آن در آینده تولید کتاب (شماره ۱۴) و شناخت آثار ارزنده برای چاپ و انتشار (شماره ۱۶) در اولویت اول برای آموزش قرار گرفته‌اند.

با عنایت به این که صنعت نشر مانند هر صنعت دیگری تحت تأثیر تکنولوژی‌های جدید با تغییرات جدی مواجه است، بسیار ضروری و حیاتی است که مؤسسه‌های انتشاراتی از هم‌اکنون خود را برای آینده و استمرار فعالیت مهیا و آماده نگهدارند. در مجله گزارش کتاب طی مقاله‌ای تحت عنوان «تأثیر تکنولوژی بر صنعت نشر» بر این نکته تأکید شده است که «تکنولوژی نوین، امروزه بیش از هر زمان دیگری موجب رکود صنعت نشر سنتی شده است، اینترنت، پرینتینگ ان دی مند^(۲۹) و کتابهای الکترونیکی که عوامل اصلی این تغییر هستند، بر تمام صنعت نشر از جمله: شیوه نشر کتاب (نویسنده می‌تواند مستقیماً با خواننده تماس بگیرد)، توزیع (مراکز فروش الکترونیکی)، فروش (فروش الکترونیکی) و خواندن (کتابهای الکترونیکی) تأثیر گذاشته است. بی‌تردید در آینده نزدیک نشر کتاب دیگر همان نیست که در گذشته بوده است.^(۳۰)

در مباحث آموزشی فوق که مورد توجه کارکنان امور فنی و تولید هم قرار گرفته است، با توجه به تغییراتی که در آینده نزدیک در صنعت نشر کتاب به وجود خواهد آمد، از جمله نشر الکترونیکی می‌باشد.

۲- مباحث آموزشی شامل آموزش برای آشنایی بیشتر با: سلیقه‌های مردم در انتخاب کتاب به لحاظ نوع حروفچینی و صحافی (شماره ۱۵)، اهداف آستان قدس رضوی برای تولید و انتشار (شماره ۱۷)، انواع قطع‌ها و استانداردهای کتاب (شماره ۵)، چاپ معمولی و رنگی (شماره ۹)، نرم‌افزارهای حروفچینی (شماره ۱)، چگونگی ارزیابی عملی کتاب (شماره ۱۸)، انواع فیلم و زینک (شماره ۲)، انواع رنگ مورد استفاده در چاپ کتاب (شماره ۸)، ساختار نوشتاری و حروفچینی و انواع صحافی دستی و ماشینی (شماره ۱۱) در اولویت دوم برای آموزش قرار گرفته‌اند.

۳- مباحث آموزشی شامل آموزش برای آشنایی بیشتر با: ویراستار فنی، ادبی و محتوایی کتاب (شماره ۴)، انواع کاغذ مقوا (شماره ۳)، تکنیک‌های جدید ویراستاری (شماره ۲۱)، راه‌های پی‌گیری طرح‌های مصوب برای چاپ (شماره ۱۹)، انواع بسته‌بندی کتاب در صحافی (شماره ۱۳)، چاپخانه‌های بزرگ ایران و مشهد (شماره ۷)، فرم‌بندی و لیتوگرافی (شماره ۱۰) در اولویت سوم برای آموزش قرار گرفته‌اند.

۴- بر مبنای نظر کارکنان مذکور و براساس آزمون ناپارامتری کردسکال و الیس و چنانکه در جدول شماره (۲) مشخص شده است، بین نظر ایشان اختلاف معنی‌داری وجود ندارد.

۵- اولویت‌بندی مباحث عمومی و مورد توجه سازمان در جدول شماره (۳) تنظیم شده است.

● پیشنهادهای

۱- پیشنهادهای به برنامه‌ریزان

- برنامه نیازسنجی مستمر و دائمی انجام گیرد.
- در انجام برنامه‌های نیازسنجی، کارکنان مشارکت فعال داشته باشند.
- برنامه‌های نیازسنجی به صورت علمی ارزیابی شود.
- برنامه‌های آموزشی با توجه به اولویت‌بندی تعیین شده انجام گیرد.
- از تجربیات دیگر سازمانهای انتشاراتی کشور و خارج از کشور استفاده شود.
- با توجه به محتوای برنامه‌های آموزشی کارکنان از طریق کارآموزی همراه با مباحث نظری، آموزش استاد - شاگردی، بازدید، آموزش در شرایط مشابه کار، سمینار و کنفرانس تداوم یابد.
- با کمک فن‌آوری جدید و بخصوص رایانه و اینترنت پژوهش، نشر و توزیع الکترونیک آموزش داده شود.

ج) ارائه راهکارهای مناسب برای آموزش

- ۱- با توجه به این که آموزش امری مستمر و دائمی است برای نیازسنجی آموزشی هم برنامه‌ریزی مستمر انجام گیرد.

بررسی و تعیین نیازهای آموزشی کارکنان امور فنی و... ۴۶

۲- برنامه‌های آموزشی، جزئی دائمی از اشتغال افراد محسوب شود و همیشه همراه با کار کارکنان باشد.

۳- هرگونه ارتقا، ترفیع، پاداش، جا به جایی و... در سازمان منوط به موفقیت و گذراندن دوره‌های آموزشی باشد.

۴- راههای ایجاد انگیزه‌های مادی و معنوی برای مشارکت فعال کارکنان پیش‌بینی شود.^(۳۱)

- انگیزش مادی شامل پاداش، ترفیع، تشویق و... باشد.

- انگیزش معنوی یا انگیزش درونی شامل:

الف) افراد فرصت داشته باشند که شایستگی خود را رشد دهند.

ب) آموزش همراه با نوآوری، تحول، شادابی و باروری داده‌های تازه همراه باشد.

ج) افراد با اراده خود و به صورت اختیاری و بدون احساس هرگونه فشار روحی در امر آموزش مشارکت کنند.

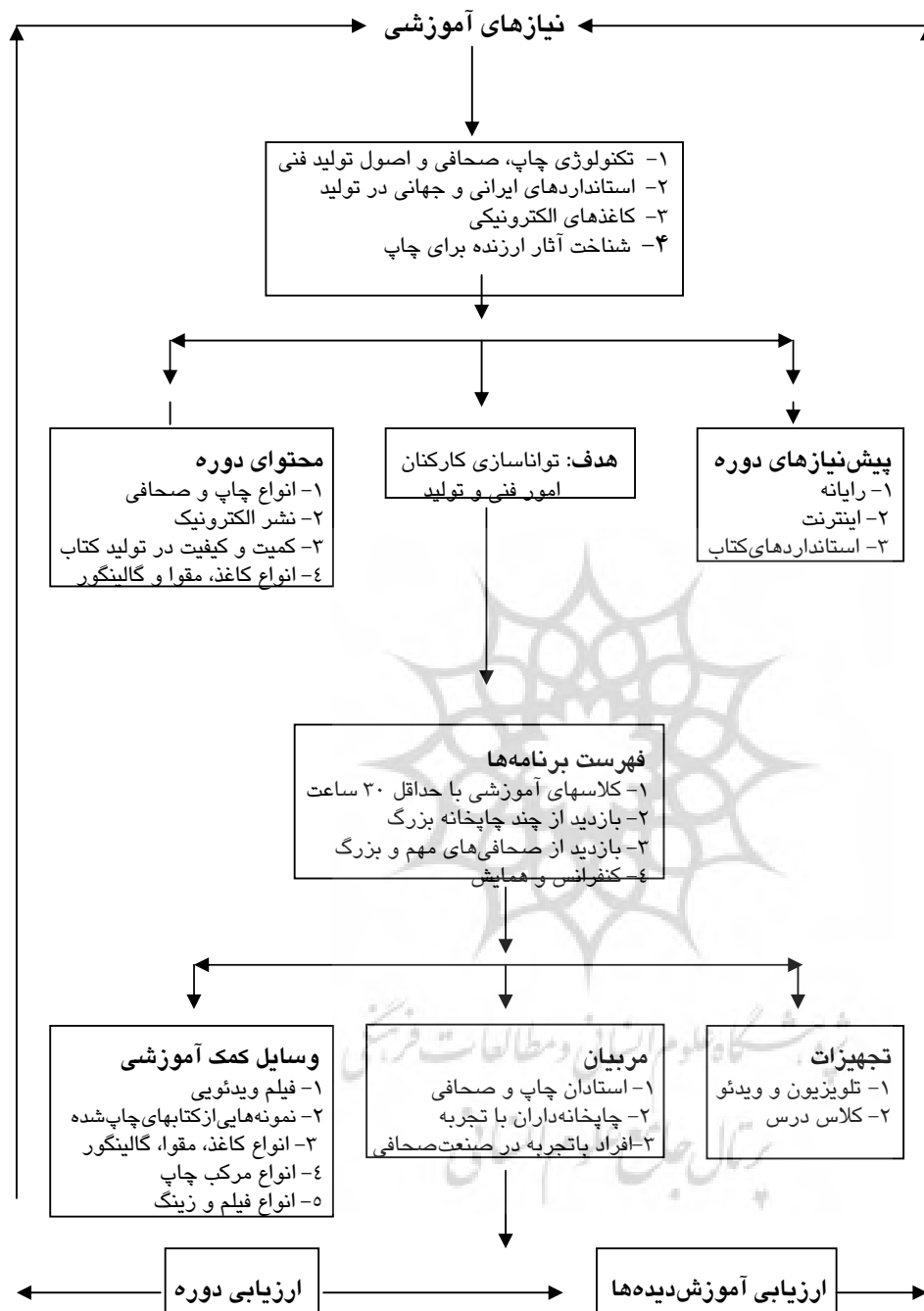
۵- برنامه‌های آموزشی بدون اضطراب انجام گیرد چراکه اضطراب در سه مرحله آموزشی می‌تواند اثر منفی بگذارد.^(۳۲)

الف) اضطراب با پیش‌پردازش کارآمد اطلاعات جدید مداخله می‌کند. در این صورت فرد برای توجه و سازماندهی اطلاعات و موضوعات ارائه شده به او مشکل خواهد داشت.

ب) اضطراب با پردازش اطلاعات و به کار گرفتن ادراک جدید در حل مسأله مداخله می‌کند.

ج) اضطراب با برون داد یک پاسخ نیز مداخله می‌کند. یعنی افراد پس از مدتی هرچه آموزش دیده‌اند فراموش می‌کنند.

۶- به آموزش به عنوان هزینه نگریسته نشود. چرا که آموزش یک سرمایه‌گذاری بلندمدت است.





پښتونستان د علومو او انساني مطالعاتو فریښی
پرتال جامع علوم انسانی

نمره	عنوان بحث	شماره
۱۵/۱	آموزش برای آشنایی بیشتر با تکنولوژی چاپ؛ صحافی و اصول فنی تولید	۱
۱۴/۹	آموزش برای آشنایی بیشتر با استانداردهای جهانی و ایرانی در تولید کتاب	۲
۱۳/۸	آموزش برای آشنایی بیشتر با کاغذهای الکترونیکی و نشر الکترونیک	۳
۱۳/۶	آموزش برای آشنایی بیشتر با شناخت آثار ارزنده و قابل چاپ	۴
۱۱/۹	آموزش برای آشنایی بیشتر با سلیقه‌های مردم در انتخاب کتاب به لحاظ نوع حروفچینی و صحافی	۵
۱۱/۸	آموزش برای آشنایی بیشتر با اهداف آستان قدس رضوی برای تولید و انتشار کتاب	۶
۱۱/۴	آموزش برای آشنایی بیشتر با انواع قطع‌ها و استانداردهای کتاب	۷
۱۱/۳	آموزش برای آشنایی بیشتر با چاپ معمولی و رنگی	۸
۱۰/۹۲	آموزش برای آشنایی بیشتر با نرم‌افزارهای حروفچینی	۹
۱۰/۹	آموزش برای آشنایی بیشتر با چگونگی ارزیابی علمی کتاب	۱۰
۱۰/۷	آموزش برای آشنایی بیشتر با انواع فیلم و زینک	۱۱
۱۰/۵	آموزش برای آشنایی بیشتر با انواع رنگ مورد استفاده در چاپ	۱۲
۱۰/۲	آموزش برای آشنایی بیشتر با ساختار نوشتاری و حروفچینی	۱۳
۱۰/۱	آموزش برای آشنایی بیشتر با انواع صحافی دستی و ماشینی	۱۴
۱۰/۹۹	آموزش برای آشنایی بیشتر با ویراستاری فنی؛ ادبی و محتوایی کتاب	۱۵
۹/۸۵	آموزش برای آشنایی بیشتر با انواع کاغذ و مقوا	۱۶
۹/۷۶	آموزش برای آشنایی بیشتر با تکنیک‌های جدید ویراستاری	۱۷
۹/۶۸	آموزش برای آشنایی بیشتر با راه‌های پیگیری طرح‌های مصوب برای چاپ	۱۸
۹/۷۵	آموزش برای آشنایی بیشتر با انواع بسته‌بندی کتاب در صحافی	۱۹
۸/۲۴	آموزش برای آشنایی بیشتر با چاپخانه‌های بزرگ ایران و مشهد	۲۰
۸/۷۶	آموزش برای آشنایی بیشتر با فرم‌بندی و لیتوگرافی	۲۱

پرتال جامع علوم انسانی

اولویت ۵		اولویت ۴		اولویت ۳		اولویت ۲		اولویت ۱		سؤال
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	
۲/۹	۱	۱۷/۶	۶	۵۰	۱۷	۲۹/۴	۱۰	۰	۰	۱
۵/۹	۲	۲۳/۵	۸	۲۹/۴	۱۰	۳۸/۲	۱۳	۲/۹	۱	۲
۱۴/۷	۵	۱۴/۷	۵	۱۴/۷	۵	۴۱/۲	۱۴	۱۴/۷	۵	۳
۵/۹	۲	۲۰/۶	۷	۳۲/۴	۱۱	۲۹/۴	۱۰	۱۱/۸	۴	۴
۲۹/۴	۱۰	۳۵/۳	۱۲	۲۰/۶	۷	۵/۹	۲	۸/۸	۳	۵
۸/۸	۳	۵۲/۹	۱۸	۳۲/۴	۱۱	۵/۹	۲	۰	۰	۶
۰	۰	۲۰/۶	۷	۲۰/۶	۷	۴۴/۱	۱۵	۱۴/۷	۵	۷
۱۱/۸	۴	۱۴/۷	۵	۲۹/۴	۱۰	۳۵/۳	۱۲	۸/۸	۳	۸
۸/۸	۳	۲۳/۵	۸	۳۲/۴	۱۱	۳۲/۴	۱۱	۲/۹	۱	۹
۵/۹	۲	۸/۸	۳	۲۳/۵	۸	۴۱/۲	۱۴	۲۰/۶	۷	۱۰
۵/۹	۲	۲۰/۶	۷	۳۵/۳	۱۲	۲۹/۴	۱۰	۸/۸	۳	۱۱
۸/۸	۳	۴۴/۱	۱۵	۳۵/۳	۱۲	۵/۸۹	۲	۵/۹	۲	۱۲
۲/۹	۱	۲۰/۶	۷	۲۶/۵	۹	۲۹/۴	۱۰	۲۰/۶	۷	۱۳
۱۱/۸	۴	۴۱/۲	۱۴	۳۲/۴	۱۱	۸/۸	۳	۵/۹	۲	۱۴
۸/۸	۳	۳۲/۴	۱۱	۳۲/۴	۱۱	۱۷/۶	۶	۸/۸	۳	۱۵
۱۱/۸	۴	۲۶/۵	۹	۳۲/۴	۱۱	۲۰/۶	۷	۸/۸	۳	۱۶
۱۷/۶	۶	۲۰/۶	۷	۱۷/۶	۶	۲۹/۴	۱۰	۱۴/۷	۵	۱۷
۲/۹	۱	۲۰/۶	۷	۴۷/۱	۱۶	۲۰/۶	۷	۸/۸	۳	۱۸
۲/۹	۱	۲۰/۶	۷	۲۹/۴	۱۰	۳۸/۲	۱۳	۸/۸	۳	۱۹
۸/۸	۳	۲۳/۵	۸	۲۰/۶	۷	۳۲/۴	۱۱	۱۴/۷	۵	۲۰
۰	۰	۲۶/۵	۹	۲۶/۵	۹	۳۸/۲	۱۳	۸/۸	۳	۲۱
۸/۴	۶۰	۲۵/۲	۱۸۰	۲۹/۶	۲۱۱	۲۷/۳	۱۹۵	۹/۵	۶۸	جمع

Statistics

Questionnaire Number		No۱	No۲	No۳	No۴	No۵	No۶	No۷
N	Vallid	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸
	Missing
Sum		۱۰۰	۹۹	۹۳	۹۵	۱۲۶	۱۲۴	۸۴

Questionnaire Number		No۱	No۲	No۳	No۴	No۵	No۶	No۷
N	Vallid	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸
	Missing
Sum		۹۷	۱۰۳	۸۱	۹۷	۱۱۷	۸۷	۱۱۷

Questionnaire Number		No۱	No۲	No۳	No۴	No۵	No۶	No۷
N	Vallid	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸	۹۸
	Missing
Sum		۱۰۷	۱۰۶	۱۰۱	۹۸	۹۲	۹۵	۹۲

پی‌نوشتها

1- Friedman

2- Kruskal Wallis

۳- علی رضائیان، اصول مدیریت، سمت، تهران، ص ۳، ۱۳۷۶.

۴- فردآر دیوید، مدیریت استراتژیک، ترجمه دکتر علی پارساییان و دکتر سیدمحمد

اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ص ۵، ۱۳۷۹.

۵- بنیسون مالکم و کیسون، جاناتان، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، ترجمه علی‌رضا

جباری، نشر افکار، تهران، ص ۶۴، ۱۳۷۵.

۶- حبیب‌الله دعایی و کریم مردانه، به‌سازی منابع انسانی، مؤلفین، مشهد، ص ۸.

۷- کورش فتحی و اجارگاه، نیازسنجی در برنامه‌ریزی آموزش درسی، اداره کل

تربیت معلم و آموزش نیروی انسانی، تهران، ص ۵، ۱۳۷۵.

۸- ناشران هانورونت، تأثیر تکنولوژی بر صنعت نشر (تحقیق سه ماه زمستان سال

۲۰۰۱)، ترجمه بیتا ابراهیمی، مجله گزارش کتاب، شماره ۵۰ و ۵۱، تهران، ص ۳،

۱۳۸۰.

9- Protable Document Format

۱۰- مقاله نقش آموزش در رشد توسعه، مجله صنعت و مطبوعات، شماره ۲۷۳،

تهران، ص ۵، ۱۳۶۸.

۱۱- ریچارد ال دفت، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه دکتر علی پارساییان و دکتر

سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ص ۲۲، ۱۳۷۷.

12- Macleure, M Needs Identification and Personal Professional Development. The Flamer Press. P. 40, 1998.

۱۳- حبیب‌الله دعایی، مدیریت منابع انسانی، مؤلف، مشهد، ۱۳۸۰، ص ۱۵۸.

14- Prior. John. Traning and Developmen Cover. P. 39, 1994.

15- John Prior

۱۶- مارک ج سینجر، مدیریت منابع انسانی، ترجمه دکتر فریده آل‌آقا، مرکز آموزش

مدیریت دولتی، تهران، ص ۲۵۵، ۱۳۷۸.

۱۷- رجوع شود به شماره ۵.

18- Mulder, Martin; Nijhof, Wing and Brinkerhoff, Robert. Corporate Training of Effective Performance Kluwer Academic Publishers, P. 8, 1995.

- 19- Gentry. C. Instruction Development: Process and Technique, Wadsworth Publishing Company, California, P. 6, 1994.
- 20- Internet: Copyright American Society Training and Development 1991.
- 21- Richard J. Mirabile
- 22- Internet: Copyright 1996 American Society for Training and Development.
- 23- Karl M Rapp, Bill. M. Latham, Hester, ford – Latham – Joe Castanzo.
- 24- Internet: European Publishing Training Needs in the Information Society Leonardo Davinci.
- 25- European Publishing Training Needs, Leonordo de Vinci (22).
- 26- Covington. M. The self-Worth Theory of Achievement Motivation Findings and implications. The Elementary school Journal (85,5-20).
- 27- Sarason. I. The Effects of Anxiety, Reassurance, and Meaning Fulness of Material to be Learned on Verbal Learning. Journal of Experimental Psychology (1985, 56-472).
- 28- Spdd – win
- 29- Printing on demand (چاپ بر اساس تقاضا)
- ۳۰- گزارش کتاب، شماره ۵۰، ۱۱
- 31- John E. Coons and Stephon D. Sugarman Education by choice: the case for family control (Berkeley Calif: university of california press 1988) P. 131.
- 32- B.J. Benham thoughts on the failure of Curriculum Reform Educational Leadership 35 (December 1987): P. 205.

منابع و مأخذ

- ۱- بنیسون مالکم و کیسون، جاناتان: *برنامه‌ریزی نیروی انسانی*، ترجمه علی‌رضا جباری، نشر افکار، تهران، ۱۳۷۵.
- ۲- دعایی، حبیب‌الله و مردانه، کریم: *به‌سازی منابع انسانی*، مؤلفین، مشهد.
- ۳- دعایی، حبیب‌الله: *مدیریت منابع انسانی*، مؤلف، مشهد، ۱۳۸۰.
- ۴- دفت، ریچارد ال: *تئوری و طراحی سازمان*، ترجمه دکتر علی پارساییان و دکتر سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ۱۳۷۷.
- ۵- دیوید، فردآر: *مدیریت استراتژیک*، ترجمه دکتر علی پارساییان و دکتر سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران، ۱۳۷۹.
- ۶- رجوع شود به شماره ۵.
- ۷- رضائیان، علی: *اصول مدیریت*، سمت، تهران، ۱۳۷۶.
- ۸- سینجر، مارک ج: *مدیریت منابع انسانی*، ترجمه دکتر فریده آل‌آقا، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۸.
- ۹- فتحی و اجارگاه، کورش: *نیازسنجی در برنامه‌ریزی آموزش درسی*، اداره کل تربیت معلم و آموزش نیروی انسانی، تهران، ۱۳۷۵.
- ۱۰- *مقاله نقش آموزش در رشد توسعه*، مجله صنعت و مطبوعات، شماره ۲۷۳، تهران، ۱۳۶۸.
- ۱۱- ناشران هانورونت: *تأثیر تکنولوژی بر صنعت نشر* (تحقیق سه ماه زمستان سال ۲۰۰۱)، ترجمه بیبا ابراهیمی، مجله گزارش کتاب، شماره ۵۰ و ۵۱، تهران، ۱۳۸۰.
- 12- B.J. Benham. "Thoughts on the Failure of Curriculum Reform", *Educational Leadership*, 35 (December 1987).
- 13- Covington. M. "The Self-Worth Theory of Achievement Motivation Findings and Implications", *The Elementary school Journal*.
- 14- Gentry. C. *Instruction Development: Process and Technique*, Wadsworth Publishing Company, California, 1994.
- 15- Internet: *Copyright 1996 American Society for Training and Development*.
- 16- Internet: *Copyright American Society Training and Development 1991*.

- 17- Internet: *European Publishing Training Needs in the Information Society Leonardo Davinci*.
- 18- John E. Coons and Stephon D. *Sugarman Education by Choice: the Case for Family Control* (Berkeley Calif: University of California Press 1988).
- 19- Macleure, *M Needs Identification and Personal Professional Development*. The Flamer Press, 1998.
- 20- Mulder, Martin; *Nijhof, Wing and Brinkerhoff, Robert*. Corporate Training of Effective Performance Kluwer Academic Publishers, 1995.
- 21- Prior. John. *Traning and Developmen Cower*. P. 39, 1994.
- 22- Sarason. I. “*The Effects of Anxiety, Reassurance, and Meaning Fulness of Material to be Learned on Verbal Learning*”, Journal of Experimental Psychology, 1985.

