

## میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی

ثریا ضیایی

استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور مشهد  
Ziaei.s@pnurazavi.ac.ir

عزیزه بلندی (نویسنده مسئول)

کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه پیام نور مشهد  
bolandi.azize@yahoo.com  
تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۸/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۱/۲۷

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزارشده برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی و پیشنهاد راهکارهایی مناسب انجام شده است.

**روش:** این پژوهش به روش پیمایشی انجام پذیرفته است. داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته بر اساس الگوی کرک پاتریک، با ۲۸ سؤال بسته و ضریب پایایی ۰/۹۴ گردآوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، افزون بر استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، از آمار استنباطی (آزمون تی تک‌نمونه‌ای و تحلیل واریانس یک‌راهه) استفاده گردید. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان شرکت کننده در دوره‌های آموزشی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی بودند که بالغ بر ۳۳۰ نفر گردید و به روش تصادفی ساده ۱۷۸ نفر آنان به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بُعد واکنش با میانگین ۲۲/۷۸ و انحراف معیار ۴/۲۴ بیشترین و بُعد نتایج با میانگین ۱۲/۰۱ و انحراف معیار ۴/۹۰۶ کمترین میزان اثربخشی را داشت. با این حال، اثربخشی همه ابعاد به طور معنی‌داری از سطح متوسط بالاتر بود. همچنین نتایج مقایسه میانگین فراگیران نسبت به اثربخشی دوره‌های آموزشی با در نظر گرفتن متغیر (جنسیت و رشته تحصیلی) نشان داد که بین دیدگاه فراگیران تفاوت معناداری وجود دارد. در نمای کلی، دوره‌های آموزشی از دیدگاه فراگیران در ارتباط با ابعاد ارزیابی (واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج) اثربخش بود.

**اصالت/ارزش:** ارزش این پژوهش در نشان دادن اثربخشی بسیار پایین بُعد نتیجه‌بخشی در دوره‌های آموزشی بود و نشان دادن این نکته اساسی که تمرکز اصلی دوره‌های آموزشی می‌بایست به اخذ نتایج اثربخش در راستای بهبود خدمات کتابخانه باشد.

**کلیدواژه‌ها:** کتابخانه‌های عمومی، آموزش کتابداران، اثربخشی، ارزیابی آموزشی.

Research on Information Science and Public Libraries; The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation; Vol. 22, No.1; Successive No. 84; Spring 2016; Pp. 173-187; Indexed in ISC, SID & MagIran.

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی؛ فصلنامه علمی- پژوهشی؛ دوره ۲۲، شماره ۱، پیاپی ۸۴، بهار ۱۳۹۵  
ص ۱۷۳-۱۸۷ نمایه‌شده در ISC، SID و MagIran

## مقدمه

در جهان کنونی که دامنه علم به سرعت در حال گسترش است، نیروی انسانی آموزش‌دیده مهمترین سرمایه برای رشد و توسعه کشور محسوب می‌شود. سرمایه انسانی عبارت است از مهارت‌ها و توانایی‌هایی که افراد در فرایند آموزش به دست می‌آورند که موجب بهره‌وری بیشتر فعالیت حرفه‌ای آنها می‌شود. با پیشرفت روزافزون علم و فن‌آوری، شیوه خدمات‌دهی در سازمان‌های مختلف، به خصوص کتابخانه‌ها که سازمان‌هایی پویا هستند نیز تغییر می‌کند. کتابداران زمانی می‌توانند نقش خود را به خوبی ایفا کنند که همراه با ظهور فن‌آوری‌های جدید، برای کسب مهارت‌های لازم تلاش کنند.

آموزش‌های ضمن خدمت یکی از تمهیدات اصلی برای ارتقاء نیروی انسانی شاغل در کتابخانه‌هاست؛ به‌ویژه اینکه کتابداری و اطلاع‌رسانی در دهه‌های اخیر دچار تحولات زیادی شده و کتابداران نیازمند کسب مهارت‌های جدیدتری هستند. علاوه بر این، تعداد زیادی از کارکنان کتابخانه‌ها، به‌ویژه کتابخانه‌های عمومی فارغ‌التحصیل رشته کتابداری نیستند و نیازمند آموزش‌های کوتاه‌مدت عمومی و تخصصی می‌باشند (مزینانی، ۱۳۸۴).

بر همین اساس، نهاد کتابخانه‌های عمومی دوره‌هایی آموزشی برای کارکنان خود برگزار کرده است. از آنجا که اجرای این دوره‌ها به سرمایه‌گذاری هنگفت نیاز دارد، آگاهی از اثربخشی این دوره‌های آموزشی و بازده حاصل از آنها، برای مدیران و برنامه‌ریزان بسیار اهمیت دارد. ارزشیابی یکی از مهمترین مراحل برنامه‌ریزی آموزشی است که اطلاعات بسیار مفیدی درباره چگونگی طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی در اختیار برنامه‌ریزان آموزش می‌گذارد. یک دوره آموزشی زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه نماید که شواهد قابل اطمینانی در مورد میزان تأثیرگذاری آن بر بهبود واکنش و رضایت فراگیران نسبت به آموزش‌های ارائه شده، افزایش میزان یادگیری فراگیران، ایجاد تغییرات رفتاری مثبت در فراگیران و بالاخره انتقال و به‌کارگیری دانش و مهارت‌های آموخته شده، توسط فراگیران داشته باشد.

در حال حاضر مشخص نیست که تا چه اندازه دوره‌های آموزشی برگزار شده بر کارایی کتابداران اثربخش بوده و یا بازدهی حاصل از آنها چه میزان بوده است. بنابراین پژوهش حاضر

قصد دارد تا میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و بازدهی حاصل از آنها را در این خصوص بررسی نماید.

بدین منظور الگوهای ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی بررسی گردید و در نهایت الگوی چهار مرحله‌ای کرک پاتریک<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) انتخاب شد و پرسشنامه براساس سؤالات پرسشنامه کرک پاتریک تنظیم گردید. این الگو چهار سطح از معیارها را که شامل «واکنش»، «یادگیری»، «رفتار شرکت کنندگان» و نیز «نتایج» است، می‌سنجد.

### پرسش‌های پژوهش

۱. آیا فراگیران از برگزاری دوره‌های آموزشی رضایت دارند؟
۲. دوره‌های آموزشی برگزار شده از لحاظ بُعد یادگیری تا چه میزان اثربخش بوده‌اند؟
۳. دوره‌های آموزشی برگزار شده تا چه میزان در رفتار فراگیران اثربخش بوده‌اند؟
۴. دوره‌های آموزشی برگزار شده تا چه اندازه نتیجه‌بخش بوده‌اند؟

### فرضیه‌های پژوهش

۱. دیدگاه کتابداران با رشته‌های تحصیلی کتابداری و غیرکتابداری در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزشی متفاوت است.
۲. دیدگاه کتابداران زن و مرد در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزشی متفاوت است.

### روش پژوهش

این پژوهش به روش توصیفی پیمایشی انجام شده است. جامعه مورد مطالعه، کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی بود که ۳۳۰ نفر را شامل گردید. پژوهش حاضر مربوط به دوره‌های آموزشی سال ۹۱-۹۲ است. با استفاده از فرمول کوکران ۱۷۸ نفر به روش تصادفی ساده انتخاب گردید تا به پرسش‌ها پاسخ دهند. ابزار این پژوهش، پرسشنامه‌ای شامل ۲۸ سؤال بسته بود که بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده بود. برای سنجش روایی پرسشنامه، از روش بررسی اعتبار محتوا استفاده شد.

1. Kirkpatrick

چند نفر از متخصصان و صاحب‌نظران حوزه مورد مطالعه، پرسشنامه مذکور را برای سنجش روایی آن بررسی کردند و در مجموع با توجه به نظرات داده شده تغییراتی در آن انجام گرفت. برای سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در این خصوص پرسشنامه به صورت پایلوت در اختیار ۳۰ نفر از کتابداران شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی قرار گرفت. ضریب آلفا برابر ۰/۹۴ محاسبه شد که پایایی مناسبی را نشان می‌داد. سپس مابقی پرسشنامه‌ها توزیع شد و در مجموع ۱۵۰ پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون‌های تی‌تک‌نمونه‌ای<sup>۱</sup> و تحلیل واریانس یک‌راهه (آنووا)<sup>۲</sup> انجام شد.

### یافته‌ها

در پژوهش حاضر، ۳۸/۷ درصد از ۱۵۰ پاسخ‌گوی پرسشنامه را مردان و ۶۱/۳ درصد را زنان تشکیل دادند. ۷/۴ درصد از پاسخگویان دارای مدرک کاردانی، ۶۷/۴ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۲۵/۲ درصد دارای مدرک کارشناسی‌ارشد بودند. رشته تحصیلی ۶۴ درصد از پاسخ‌دهندگان کتابداری و ۳۶ درصد غیر کتابداری بود. نهایتاً اینکه اکثر پاسخ‌دهندگان (۴۱/۳۴) در دامنه سنی بین ۳۱ تا ۳۵ سال قرار داشتند. در ادامه، به بررسی پرسش‌های پژوهش می‌پردازیم:

پرسش اول: آیا فراگیران از برگزاری دوره‌های آموزشی رضایت دارند؟

جدول ۱ بُعد واکنش شرکت‌کنندگان به دوره‌های آموزشی را نشان می‌دهد که خود شامل ۷ مؤلفه است. بر اساس نظر کتابداران، مؤلفه مطابقت دوره با نیاز شغلی ۸۵ درصد آراء را به خود جلب کرد. مابقی مؤلفه‌ها به ترتیب شامل مطلوبیت مطالب و محتوای دوره ۸۳ درصد، تسلط مدرسان به موضوع درس ۷۱ درصد، شفافیت توضیحات مدرسان با ۶۰ درصد، مطلوبیت نحوه سازماندهی و برگزاری دوره‌ها ۴۰ درصد، مشارکت فراگیران در مباحث کلاسی ۳۶ درصد و استفاده مطلوب از وسایل کمک آموزشی ۳۱ درصد نظرات موافق پاسخ‌دهندگان را به خود جلب کرد. در واقع «مطابقت دوره با نیاز شغلی» بیشترین، و استفاده مطلوب از وسایل کمک آموزشی در کلاس کمترین اثربخشی را در بُعد واکنش داشته‌اند. بنابراین اکثریت فراگیران از برگزاری دوره‌های آموزشی ابراز رضایت کردند.

1. t- test

2. ANOVA

جدول ۱. نظرات پاسخ‌دهندگان درباره اثربخشی آموزش در بُعد واکنش

| گویه‌ها |         | طیف  |         | کاملاً موافق |         | موافق |         | بدون نظر |         | مخالف |         | کاملاً مخالف |         | کل   |         |
|---------|---------|------|---------|--------------|---------|-------|---------|----------|---------|-------|---------|--------------|---------|------|---------|
|         |         |      |         |              |         |       |         |          |         |       |         |              |         |      |         |
| درصد    | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد         | فراوانی | درصد  | فراوانی | درصد     | فراوانی | درصد  | فراوانی | درصد         | فراوانی | درصد | فراوانی |
| ۹۶      | ۶۴      | ۳۲   | ۲۱٫۳    | ۱            | ۰٫۷     | ۲۱    | ۱۴      | ۰        | ۰       | ۱۵۰   | ۱۰۰     | ۱۵۰          | ۱۰۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰     |
| ۲۳      | ۱۵٫۳    | ۱۰۱  | ۶۷٫۳    | ۱۰           | ۶٫۷     | ۱۶    | ۱۰٫۷    | ۰        | ۰       | ۱۵۰   | ۱۰۰     | ۱۵۰          | ۱۰۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰     |
| ۱۳      | ۸٫۷     | ۷۶   | ۵۰٫۷    | ۴۶           | ۳۰٫۷    | ۱۵    | ۱۰      | ۰        | ۰       | ۱۵۰   | ۱۰۰     | ۱۵۰          | ۱۰۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰     |
| ۱۸      | ۱۲      | ۸۸   | ۵۸٫۷    | ۳۱           | ۲۰٫۷    | ۱۳    | ۸٫۷     | ۰        | ۰       | ۱۵۰   | ۱۰۰     | ۱۵۰          | ۱۰۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰     |
| ۶       | ۴       | ۴۰   | ۲۶٫۷    | ۳۳           | ۲۲      | ۴۰    | ۲۶٫۷    | ۳۱       | ۲۰٫۷    | ۱۵۰   | ۱۰۰     | ۱۵۰          | ۱۰۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰     |
| ۶       | ۴       | ۴۰   | ۲۶٫۷    | ۳۳           | ۲۲      | ۴۰    | ۲۶٫۷    | ۳۱       | ۲۰٫۷    | ۱۵۰   | ۱۰۰     | ۱۵۰          | ۱۰۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰     |
| ۶       | ۴       | ۵۳   | ۳۵٫۳    | ۵۳           | ۳۵٫۳    | ۳۳    | ۲۲      | ۲۲       | ۱۵      | ۱۵۰   | ۱۰۰     | ۱۵۰          | ۱۰۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰     |

همچنین نتایج حاصل از آزمون تی تک‌نمونه‌ای در جدول ۳، نشان می‌دهد که میانگین بُعد واکنش اثربخشی دوره‌های آموزشی محاسبه شده، ۲۲٫۷۸ بود و  $P_{value}$  آن برابر با ۰٫۰۰۰ محاسبه گردید که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، کوچک‌تر از ۰٫۰۵ است و به علاوه مقدار  $t$  آن برابر با ۵۷٫۱۰ بود که بزرگ‌تر از مقدار  $t$  بحرانی (۱٫۹۶) است. بنابراین اختلاف میانگین حاصله برای این بُعد، به طور معنی‌داری بیشتر از میانگین معیار (عدد ۳) است و لذا می‌توان ادعا کرد که اکثر فراگیران از برگزاری دوره‌های آموزشی رضایت داشته‌اند.

جدول ۲. آزمون t تک‌نمونه‌ای درباره اثربخشی آموزش در بُعد واکنش

| متغیرها    | میانگین | انحراف معیار | آزمون t مستقل |            |         |               |        |
|------------|---------|--------------|---------------|------------|---------|---------------|--------|
|            |         |              | آماره t       | درجه آزادی | P value | فاصله اطمینان |        |
|            |         |              |               |            |         | بیشترین       | کمترین |
| بُعد واکنش | ۲۲٫۷۸   | ۴٫۲۴         | ۵۷٫۱۰۷        | ۱۴۹        | ۰٫۰۰۰   | ۱۹٫۱۰۱        | ۲۳٫۷۵  |

پرسش دوم: دوره‌های آموزشی برگزار شده به‌لحاظ بُعد یادگیری تا چه میزان اثربخش بوده‌اند؟ با توجه به جدول ۳، در بُعد اثربخشی یادگیری، افزایش خلاقیت شغلی ۷۹ درصد از نظرات موافق را به خود جلب کرد. همچنین مؤلفه‌های افزایش سطح دانش شغلی با ۷۵ درصد، افزایش روحیه و انگیزه کاری با ۶۳ درصد، افزایش توانایی در انجام وظایف با ۶۲ درصد، ارائه راه‌حل‌های مناسب برای مشکلات کاری با ۵۹ درصد، آشنا شدن با آیین‌نامه‌ها و قوانین با ۵۸ درصد، و اظهارنظر در جلسات اداری با ۵۲ درصد نظر موافق مواجه گردید. بنابراین اکثر کتابداران برگزاری دوره‌های آموزشی را در بُعد یادگیری اثربخش دانسته‌اند.

جدول ۳. نظرات پاسخ‌دهندگان درباره اثربخشی آموزش در بُعد یادگیری

| گویه‌ها                                 | کاملاً موافق |      | موافق |      | بدون نظر |      | مخالف |      | کاملاً مخالف |     | کل    |     |
|-----------------------------------------|--------------|------|-------|------|----------|------|-------|------|--------------|-----|-------|-----|
|                                         | بسیار        | کمی  | بسیار | کمی  | بسیار    | کمی  | بسیار | کمی  | بسیار        | کمی | بسیار | کمی |
|                                         | ۲۱           | ۱۴   | ۹۷    | ۶۴٫۷ | ۱۲       | ۸    | ۱۵    | ۱۰   | ۵            | ۳٫۳ | ۱۵۰   | ۱۰۰ |
| افزایش روحیه و انگیزه کاری              | ۲۲           | ۱۴٫۷ | ۹۰    | ۶۰   | ۱۴       | ۹٫۳  | ۲۰    | ۱۳٫۳ | ۴            | ۲٫۷ | ۱۵۰   | ۱۰۰ |
| افزایش خلاقیت شغلی                      | ۱۷           | ۱۱٫۳ | ۶۱    | ۴۰٫۷ | ۴۸       | ۳۲   | ۲۲    | ۱۴٫۷ | ۲            | ۱٫۳ | ۱۵۰   | ۱۰۰ |
| افزایش سطح دانش شغلی                    | ۶            | ۴    | ۸۲    | ۵۴٫۷ | ۳۹       | ۲۶   | ۲۱    | ۱۴   | ۲            | ۱٫۳ | ۱۵۰   | ۱۰۰ |
| ارائه راه‌حل‌های مناسب برای مشکلات کاری | ۱۴           | ۹٫۳  | ۸۰    | ۵۳٫۳ | ۳۲       | ۲۱٫۳ | ۲۲    | ۱۴٫۷ | ۲            | ۱٫۳ | ۱۵۰   | ۱۰۰ |
| افزایش توانایی در انجام وظایف           | ۱۰           | ۶٫۷  | ۸۲    | ۵۴٫۷ | ۳۱       | ۲۰٫۷ | ۲۵    | ۱۶٫۷ | ۲            | ۱٫۳ | ۱۵۰   | ۱۰۰ |
| اظهارنظر در جلسات اداری                 | ۱۵           | ۱۰   | ۷۳    | ۴۸٫۷ | ۳۶       | ۲۴   | ۲۳    | ۱۵٫۳ | ۳            | ۲   | ۱۵۰   | ۱۰۰ |
| آشنا شدن با قوانین                      |              |      |       |      |          |      |       |      |              |     |       |     |

همچنین نتایج حاصل از آزمون t تک‌نمونه‌ای در جدول ۴ نشان می‌دهد میانگین بُعد یادگیری اثربخشی دوره‌های آموزشی مقدار ۱۴٫۲۴ با انحراف معیار ۲٫۵۶ است. همچنین، مقدار

$P_{\text{value}}$  حاصل از آزمون  $t$  مستقل برابر با ۰/۰۰۰ بود و از آنجا که این مقدار کوچک‌تر از ۰/۰۵ است لذا با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان گفت که میانگین مربوط به این بُعد به‌طور معنی‌داری از میانگین معیار (عدد ۳) بزرگ‌تر است و لذا دوره‌های آموزشی مذکور از نظر کتابداران از لحاظ بُعد یادگیری اثربخش دانسته شده است.

جدول ۴. آزمون  $t$  تک‌نمونه‌ای درباره اثربخشی آموزش در بُعد یادگیری

| آزمون تی      |         |         |            | انحراف معیار | میانگین | آماره‌ها |         |
|---------------|---------|---------|------------|--------------|---------|----------|---------|
| فاصله اطمینان |         | P value | درجه آزادی |              |         | آماره t  | متغیر   |
| بیشترین       | کمترین  |         |            |              |         |          | یادگیری |
| ۱۵٫۷۱۰۹       | ۱۳٫۰۴۹۱ | ۰٫۰۰۰   | ۱۴۹        | ۳۲٫۳۸۴       | ۲٫۵۶    | ۱۴٫۲۴۵   |         |

پرسش سوم: دوره‌های آموزشی برگزار شده تا چه میزان در رفتار فراگیران اثربخش بوده است؟ داده‌های مندرج در جدول ۵، نتایج حاصل از نظرسنجی در باب بُعد اثربخشی در سطح «رفتار» را نشان می‌دهد. در این بُعد، گویۀ افزایش مسئولیت‌پذیری با ۷۳ درصد نظر موافق، بیشترین تأیید را کسب کرد. گویۀ افزایش اعتماد به نفس با ۶۹ درصد، توانایی برای اتخاذ تصمیمات اثربخش با ۶۶ درصد، بهبود ارتباطات و تشخیص مشکلات کاری با ۶۵ درصد، استفاده از فن‌آوری‌های جدید با ۶۴ درصد و تشخیص نیاز ارباب‌رجوع با ۶۲ درصد موافقت در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند.

جدول ۵. نظرات پاسخ‌دهندگان درباره اثربخشی آموزش در بُعد رفتار

| طیف                               | کاملاً موافق |      | موافق |      | بدون نظر |      | مخالف |      | کاملاً مخالف |      | کل  |      |
|-----------------------------------|--------------|------|-------|------|----------|------|-------|------|--------------|------|-----|------|
|                                   | فرد          | درصد | فرد   | درصد | فرد      | درصد | فرد   | درصد | فرد          | درصد | فرد | درصد |
| افزایش اعتماد به نفس              | ۵۳           | ۳۵/۳ | ۵۶    | ۳۷/۳ | ۱۶       | ۱۰/۷ | ۲۲    | ۱۴/۷ | ۳            | ۲    | ۱۵۰ | ۱۰۰  |
| افزایش مسئولیت‌پذیری              | ۴۹           | ۳۲/۷ | ۵۴    | ۳۶   | ۱۶       | ۱۰/۷ | ۲۹    | ۱۹/۳ | ۲            | ۱/۳  | ۱۵۰ | ۱۰۰  |
| بهبود ارتباطات                    | ۴۹           | ۳۲/۷ | ۴۸    | ۳۲   | ۲۶       | ۱۷/۳ | ۲۷    | ۱۸   | ۰            | ۰    | ۱۵۰ | ۱۰۰  |
| تشخیص نیاز ارباب‌رجوع             | ۳۸           | ۲۵/۳ | ۵۴    | ۳۶   | ۲۹       | ۱۹/۳ | ۲۷    | ۱۸   | ۲            | ۱/۳  | ۱۵۰ | ۱۰۰  |
| استفاده از فن‌آوری‌های جدید       | ۲۰           | ۱۳/۳ | ۷۵    | ۵۰   | ۲۸       | ۱۸/۷ | ۲۶    | ۱۷/۳ | ۱            | ۰/۷  | ۱۵۰ | ۱۰۰  |
| تشخیص مشکلات شغلی                 | ۷            | ۴/۷  | ۹۰    | ۶۰   | ۲۶       | ۱۷/۳ | ۲۵    | ۱۶/۷ | ۲            | ۱/۳  | ۱۵۰ | ۱۰۰  |
| توانایی برای اتخاذ تصمیمات اثربخش | ۱۳           | ۸/۷  | ۸۵    | ۵۶/۷ | ۲۴       | ۱۶   | ۲۸    | ۱۸/۷ | ۰            | ۰    | ۱۵۰ | ۱۰۰  |

همچنین نتایج حاصل از آزمون t مستقل تک‌نمونه‌ای در جدول ۶ نشان می‌دهد که میانگین بُعد رفتار ۱۸/۴۴ با انحراف معیار ۴/۱۲ است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد، به‌طور معنی‌داری از میانگین معیار (عدد ۳) بیشتر است ( $P_{value}=0/000 < 0/05$ ) بنابراین می‌توان ادعا کرد که دوره‌های آموزشی از لحاظ بُعد رفتار بنا به نظر پاسخ‌دهندگان اثربخش بوده‌اند.

جدول ۶. آزمون t تک‌نمونه‌ای درباره اثربخشی آموزش در بُعد رفتار

| آزمون تی      |         |         |               |         | انحراف<br>معیار | میانگین | آماره‌ها |
|---------------|---------|---------|---------------|---------|-----------------|---------|----------|
| فاصله اطمینان |         | P value | درجه<br>آزادی | آماره t |                 |         | متغیر    |
| بیشترین       | کمترین  |         |               |         |                 |         | رفتار    |
| ۱۹/۱۶         | ۱۷/۸۷۳۴ | ۰/۰۰۰   | ۱۴۹           | ۴۸/۵۱۷  | ۴/۱۲۹           | ۱۸/۴۴   |          |

پرسش چهارم: دوره‌های آموزشی برگزار شده از لحاظ بُعد نتایج تا چه میزان اثربخش بوده‌اند؟

جدول ۷ داده‌های مربوط به نظرات پاسخ‌دهندگان درباره اثربخشی دوره‌های آموزشی از بُعد نتایج را نشان می‌دهد. در این بُعد، مؤلفه افزایش سرعت عمل انجام کارها ۷۴ درصد نظر موافق را جلب کرد. سپس مؤلفه کاهش انجام دوباره کاری‌ها با ۷۰ درصد، تسریع دستیابی به اهداف سازمان با ۶۵/۷ درصد، کاهش اتلاف منابع سازمانی با ۶۲ درصد، کاهش میزان خطاهای کاری با ۶۰/۷ درصد، کاهش اعتراضات ارباب رجوع با ۵۶ درصد و کاهش هزینه‌ها با ۵۴/۷ درصد در رتبه‌های بعد قرار گرفتند. بنابراین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی با اثربخشی دوره‌های آموزشی در این بُعد موافق بودند؛ هر چند میانگین توافق آنها نسبت به سایر ابعاد از همه پایین‌تر بود.



جدول ۷. نظرات پاسخ‌دهندگان درباره اثربخشی آموزش در بُعد نتایج

| طیف / گویه‌ها                  |  | کاملاً - موافق |       | موافق |       | بدون نظر |       | مخالف |       | کاملاً - مخالف |       | کل   |       |
|--------------------------------|--|----------------|-------|-------|-------|----------|-------|-------|-------|----------------|-------|------|-------|
|                                |  | درصد           | تعداد | درصد  | تعداد | درصد     | تعداد | درصد  | تعداد | درصد           | تعداد | درصد | تعداد |
| افزایش سرعت عمل انجام کار      |  | ۲۵             | ۱۶٫۷  | ۸۶    | ۵۷٫۳  | ۱۲       | ۸     | ۲۷    | ۱۸    | ۰              | ۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰   |
| کاهش انجام دوباره کاری‌ها      |  | ۲۰             | ۱۳٫۳  | ۸۵    | ۵۶٫۷  | ۱۶       | ۱۰٫۷  | ۲۶    | ۱۷٫۳  | ۳              | ۲     | ۱۵۰  | ۱۰۰   |
| کاهش هزینه‌ها                  |  | ۱۹             | ۱۲٫۷  | ۶۳    | ۴۲    | ۳۸       | ۲۵٫۳  | ۳۰    | ۲۰    | ۰              | ۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰   |
| کاهش اتلاف منابع سازمانی       |  | ۱۴             | ۹٫۳   | ۷۹    | ۵۲٫۷  | ۲۷       | ۱۸    | ۲۹    | ۱۹٫۳  | ۱              | ۰٫۷   | ۱۵۰  | ۱۰۰   |
| کاهش میزان خطاهای کاری         |  | ۱۶             | ۱۰٫۷  | ۷۵    | ۵۰    | ۲۷       | ۱۸    | ۳۲    | ۲۱٫۳  | ۰              | ۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰   |
| کاهش اعتراضات ارباب‌رجوع       |  | ۱۰             | ۶٫۷   | ۷۴    | ۴۹٫۳  | ۳۳       | ۲۲    | ۳۳    | ۲۲    | ۰              | ۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰   |
| تسریع دستیابی به اهداف سازمانی |  | ۱۸             | ۱۲    | ۸۰    | ۵۳٫۷  | ۲۴       | ۱۶    | ۲۷    | ۱۸٫۱  | ۰              | ۰     | ۱۵۰  | ۱۰۰   |

همچنین داده‌های حاصل از آزمون  $t$  مستقل تک‌نمونه‌ای در جدول ۸ نشان می‌دهد که میانگین بُعد نتایج، مقدار ۱۲٫۰۱ با انحراف معیار ۴٫۹۰۶ است و این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد به‌طور معنی‌داری از سطح معیار (عدد ۳) بالاتر است ( $P_{\text{value}}=0/000 < 0/05$ ) بنابراین می‌توان ادعا کرد که از نظر کتابداران، دوره‌های آموزشی در بُعد نتایج نیز اثربخش بوده‌اند اما میانگین این بُعد، از میانگین سایر ابعاد کمتر است.

جدول ۸. آزمون  $t$  تک‌نمونه‌ای درباره اثربخشی آموزش بُعد نتایج

| آماره‌ها / متغیر | میانگین | انحراف معیار | آزمون تی  |            |                    |                    |
|------------------|---------|--------------|-----------|------------|--------------------|--------------------|
|                  |         |              | آماره $t$ | درجه آزادی | $P_{\text{value}}$ | فاصله اطمینان      |
|                  |         |              |           |            |                    |                    |
| نتایج            | ۱۲٫۰۱   | ۴٫۹۰۶۰۲      | ۱۵٫۹۸۷    | ۱۴۹        | ۰٫۰۰۰              | کمترین<br>بیشترین  |
|                  |         |              |           |            |                    | ۱۱٫۹۱۶۴<br>۱۳٫۷۹۰۲ |

## آزمون فرضیه‌ها

۱. دیدگاه کتابداران با رشته‌های تحصیلی کتابداری و غیر کتابداری در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزشی متفاوت است.

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، و با عنایت به اینکه رشته تحصیلی در مقیاس اسمی و به صورت چندحالتی در نظر گرفته است و اثربخشی دوره‌های آموزشی در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده است، لذا برای مقایسه دیدگاه‌های کتابداران کتابخانه‌های عمومی از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه<sup>۱</sup> استفاده شد. با توجه به داده‌های جدول ۱۰، نتایج حاصل از تحلیل واریانس نشان می‌دهد که فرض برابری میانگین دیدگاه کتابداران دارای رشته تحصیلی مختلف (کتابداری و غیر کتابداری) در دوره‌های آموزشی، یعنی فرض صفر، تأیید نمی‌شود ( $P_{\text{value}} = 0.025 < 0.05$ ). به عبارت دیگر، بین میانگین اثربخشی دوره‌های آموزشی در میان رشته‌های تحصیلی مختلف اختلاف معناداری وجود دارد. لذا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بین دیدگاه افراد با رشته‌های تحصیلی کتابداری و غیر کتابداری نیز تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۹. نتایج تحلیل واریانس برای آزمون فرضیه اول

| متغیر      | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره فشر | P value |
|------------|--------------|------------|----------------|-----------|---------|
| بین گروهی  | ۱۲۳,۴۵۶      | ۱          | ۱۲۳,۴۵۶        | ۳,۹۴۸     | ۰,۰۲۵   |
| درون گروهی | ۴۶۵۸,۵۴۴     | ۱۴۹        | ۳۱,۲۵۶         |           |         |
| کل         | ۴۷۸۲,۰۰۰     | ۱۵۰        |                |           |         |

۲. دیدگاه کتابداران زن و مرد در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزشی متفاوت است.

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، و با عنایت به اینکه جنسیت در مقیاس اسمی در دو حالت قابل بخش‌بندی است و اثربخشی دوره‌های آموزشی نیز در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شده است، لذا برای مقایسه دیدگاه‌های کتابداران از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. با توجه به جدول ۱۰، نتایج حاصل از تحلیل واریانس نشان می‌دهد که فرض برابری میانگین

1. One-Way ANOVA

پاسخ‌های کتابداران زن و مرد در دوره‌های آموزشی تأیید نمی‌شود. به عبارت دیگر، بین میانگین نتایج اثربخشی کتابداران زن و مرد در دوره‌های آموزشی اختلاف معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰. نتایج تحلیل واریانس برای آزمون فرضیه دوم

| متغیر      | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره فشر | P <sub>value</sub> |
|------------|--------------|------------|----------------|-----------|--------------------|
| جنسیت      |              |            |                |           |                    |
| بین گروهی  | ۳۱۹,۴۴       | ۱          | ۳۱۹,۴۴         |           |                    |
| درون گروهی | ۴۴۶۲,۵۶      | ۱۴۹        | ۳۰,۱۵۲         | ۱۰,۵۹۴    | ۰,۰۰۱              |
| کل         | ۴۷۸۲,۰۰۰     | ۱۵۰        |                |           |                    |

### نتیجه‌گیری

در باره مشخصات فردی شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی، با توجه به اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌ها، به طور خلاصه می‌توان گفت که بیشتر افراد شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی، از نظر سن ۳۰ تا ۴۰ ساله، از نظر جنسیت زن، از نظر تحصیلات کارشناسی و از نظر رشته تحصیلی فارغ‌التحصیل کتابداری بودند. طبق یافته‌های پژوهش، در بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی در بُعد واکنش، مؤلفه «مطابقت دوره با نیاز شغلی» بیشترین و «استفاده مطلوب از وسایل کمک آموزشی در کلاس» کمترین اثربخشی را در برگزاری دوره‌های آموزشی داشته‌اند. دلیل اینکه کتابداران استفاده مطلوب از وسایل کمک آموزشی را در پایین‌ترین حد ارزیابی کرده‌اند را می‌توان کمبود وسایل کمک آموزشی و یا نداشتن مهارت استفاده، و یا عدم استفاده از وسایل کمک آموزشی توسط مدرسان دوره‌های آموزشی دانست. نتایج این پژوهش تا حدودی با نتایج پژوهش عابدینی (۱۳۹۱) مطابقت دارد. البته وی به بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی کارکنان فرمانداری‌ها پرداخت. ولی از آنجا که هر دو به بررسی میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی پرداخته‌اند، می‌توان این نتایج را با هم مقایسه کرد. او دریافت که در بُعد واکنش، تسلط مدرسان به موضوع درس بیشترین، و استفاده مطلوب از وسایل کمک آموزشی کمترین اثربخشی را در برگزاری دوره‌های آموزشی مربوطه داشته است. به طور کلی پاسخ‌دهندگان در هر دو پژوهش، دوره‌های آموزشی را به لحاظ بُعد واکنش اثربخش دانسته‌اند و از برگزاری

دوره‌های آموزشی ابراز رضایت کردند. توکلی (۱۳۸۹) نیز به ارزیابی واکنش فراگیران نسبت به دوره‌های کوتاه‌مدت آموزش کتابداران کتابخانه‌های عمومی آستان قدس رضوی بر اساس سطح اول الگوی کرک پاتریک پرداخت. یافته‌های وی نشان داد که فراگیران از برگزاری دوره‌های آموزش کوتاه‌مدت، به جز دو دوره «مبانی نظری مرمت در حفاظت و نگهداری آثار تاریخی و فرهنگی» و «فهرست‌نگاری کتب خطی» رضایت کامل دارند. یافته‌های وی نیز با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

یافته‌های حاصل از بررسی دیدگاه فراگیران درباره اثربخشی دوره‌های آموزشی در بُعد یادگیری نشان داد که مؤلفه «افزایش خلاقیت شغلی» بیشترین، و «اظهارنظر در جلسات اداری» کمترین اثربخشی را در برگزاری دوره‌های آموزشی داشته‌اند. دلیل اینکه کتابداران در جلسات اداری کمتر اظهارنظر می‌کنند، می‌تواند با مؤلفه‌هایی «جو سازمانی»، «رضایت شغلی»، «اعتماد سازمانی» و «شخصیت روانی» کتابداران مرتبط باشد. نتایج پژوهش در زمینه اثربخشی دوره‌های آموزشی در بُعد یادگیری با نتایج پژوهش آذرآباد (۱۳۹۱) همسو است. وی با مقایسه دانش کارکنان آموزش‌دیده دانشگاه علوم پزشکی تبریز در قبل و بعد از آموزش دریافت که دانش کارکنان افزایش معناداری داشته است و لذا دوره‌های آموزشی به لحاظ بُعد یادگیری اثربخش بوده‌اند. بدین ترتیب نتایج پژوهش وی با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، اکثریت کتابداران با اثربخشی دوره‌های آموزشی به لحاظ بُعد رفتار موافق بوده‌اند. مؤلفه «افزایش مسئولیت‌پذیری» بیشترین و «تشخیص نیاز ارباب رجوع» کمترین اثربخشی را از برگزاری دوره‌های آموزشی به لحاظ بُعد رفتار داشت. نتایج پژوهش عابدینی (۱۳۹۱) نشان داد که مؤلفه «افزایش اعتماد به نفس» بیشترین و «توانایی برای اتخاذ تصمیمات اثربخش» کمترین اثربخشی را در برگزاری دوره‌های آموزشی مربوطه داشته‌اند. در پژوهش حاضر به‌طور کلی دوره‌های آموزشی به لحاظ بُعد رفتار در سطح مطلوب ارزیابی شد ولی در پژوهش عابدینی بُعد رفتار تقریباً متوسط ارزیابی شده بود.

همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد که مؤلفه «افزایش سرعت عمل انجام کارها» بیشترین و «کاهش هزینه‌ها» کمترین اثربخشی را در برگزاری دوره‌های آموزشی به لحاظ بُعد نتایج داشت. این یافته با پژوهش جهان‌تیغ (۱۳۹۱) در زمینه اثربخشی دوره‌های آموزشی به لحاظ بُعد

نتایج متفاوت است. این پژوهشگر از الگوی سیپ<sup>۱</sup> جهت ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی استفاده کرده بود و این الگو تنها به لحاظ بُعد نتایج با الگوی کرک پاتریک مطابق است. او در پژوهش خود مطلوبیت بُعد نتایج را برای آموزش کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان گلستان تأیید نکرد در حالی که در پژوهش حاضر بُعد نتایج از اثربخشی معنی‌داری برخوردار بود؛ هر چند میانگین اثربخشی آن از بقیه ابعاد کمتر بود. می‌توان نتیجه گرفت که با گذر زمان، نهاد کتابخانه‌های عمومی تا حدودی به اهداف از پیش تعیین‌شده از جمله افزایش سرعت عمل انجام کارها دست یافته است.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر، فراگیران، دوره‌های آموزشی برگزار شده را به لحاظ ابعاد ارزیابی (واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج) به‌طور معنی‌داری اثربخش ارزیابی کردند. اثربخشی دوره‌های آموزشی کتابداران، در پژوهش‌های بارو، ایبرچوکو ازه و انکانیو<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) و ورباکل، پوترز و نوردگرنف<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) نیز رضایت‌بخش گزارش شده است.

به‌علاوه، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین دیدگاه زنان و مردان در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزشی تفاوت معناداری وجود دارد؛ به‌طوری‌که مردان نسبت به زنان، دوره‌های آموزشی برگزار شده را اثربخش‌تر دانستند. نتایج این پژوهش با یافته‌های بختیاری و احمدی (۱۳۸۶) و ویلسون و کلی<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در زمینه میانگین دیدگاه فراگیران نسبت به اثربخشی دوره‌های آموزشی با در نظر گرفتن متغیر جنسیت همخوانی دارد. این امر را می‌توان ناشی از احساس نیاز مردان به ارتقاء شغلی و انعطاف‌پذیری شغلی بیشتر نسبت به زنان دانست. با این حال، این نتایج با یافته‌های درانی، اسلامی بیگدلی و گوهری نادر (۱۳۹۲) همسو نیست.

براساس یافته‌های پژوهش، کارکنانی که در رشته کتابداری تحصیل کرده بودند در مقایسه با کارکنانی که در رشته‌هایی غیر از کتابداری فارغ‌التحصیل شده بودند، دوره‌های آموزشی برگزار شده را اثربخش‌تر ارزیابی کردند. این امر را منطقاً می‌توان ناشی از علاقه و مرتبط بودن محتوای دوره‌های آموزشی با دانش افراد دارای رشته کتابداری و بالا بودن انگیزه ارتقاء شغلی در آنان دانست.

1. Context, Input, Process, Product (CIPP)  
3. Verbakel, Potters & Noordegraaf

2. Baro, Eberechukwu Eze & Nkanu  
4. Wilson & Kelly

## پیشنهادهای

با توجه به یافته‌های پژوهش، پیشنهادهایی به شرح ذیل برای افزایش اثربخشی ارائه می‌شود:

۱. مدیران قبل از هر دوره آموزشی درباره نیازهای آموزشی کتابداران اطلاعات روزآمدی گردآوری کنند.
۲. پس از نیازسنجی، مدیران در مورد آموزش‌های لازم، به بررسی امکانات فیزیکی، مالی و محدودیت‌های زمانی- مکانی بپردازند.
۳. انجام مستمر آموزش‌های کتابداران و دوره‌های بازآموزی در طول سال به‌طور ممتد و مستمر لازم است.
۴. مدرسان دوره‌ها با اصول آموزش بزرگسالان آشنا باشند و از تکنیک‌ها و روش‌های مناسب آموزش بزرگسالان استفاده کنند.
۵. به نتیجه‌بخش بودن دوره‌های آموزشی بیشتر تمرکز شود و این کار از طریق ایجاد زمینه لازم برای به‌کارگیری دانش آموخته‌شده، انجام گیرد.

## منابع

- آذرآبادار، اکرم (۱۳۹۱). *ارزیابی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز بر اساس الگوی کرک پاتریک*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرنده.
- بختیاری، مریم و احمدی، غلامرضا (۱۳۸۶). *میزان اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت فن آوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) معلمان دوره متوسطه شهر اصفهان*. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۲۱ (۱۳)، ۱۲۳-۱۳۴.
- توکلی، ثامن (۱۳۸۹). *ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت ویژه کتابداران کتابخانه‌های استان قدس رضوی بر اساس مدل کرک پاتریک از دیدگاه مدیران و فراگیران*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، تهران.
- جهان‌تیغ، ابراهیم (۱۳۹۱). *بررسی وضعیت و میزان اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت نهاد کتابخانه‌های عمومی استان گلستان بر اساس مدل CIPP*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شاهد، تهران.

درانی، کمال؛ اسلامی بیدگلی، غلامرضا و گوهری نادر، طاهره (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش عمومی بورس اوراق بهادار تهران در ارتقاء دانش مالی و فرهنگ‌سازی شرکت‌کنندگان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵ (۱۴)، ۱۱۹-۱۳۳.

عابدینی، اکبر (۱۳۹۱). بررسی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان فرمانداری‌های استان آذربایجان شرقی از دیدگاه کارکنان به منظور ارائه الگوی بهینه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرند.

مزیانی، علی (۱۳۸۴). *کتابخانه و کتابداری*. تهران: سمت.

#### References

- Baro, E. E.; Eze M. E. & Nkanu, W. O. (2013). E-Library Services: Challenges and Training Needs of Librarians in Nigeria. *OCLC System & Services*, 29 (2), 101-116.
- Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2009). *Evaluating Training Programs the Four Levels*. Third Edition. California: Berrett-Koehler.
- Smaele, M.; Verbakel, E.; Potters, N. & Noordegraaf, M. (2013). Data Intelligence Training for Library Staff. *The International Journal of Digital Curation*. 8 (1), 218-228.
- Wilson, G. & Berni, K. (2010). Evaluating the Effectiveness of Social Work Education: Preparing Students for Practice Learning. *British Journal of Social Work*, 40 (8), 2431-2449.

---

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

ضیایی، ثریا؛ بلندی، عزیزه (۱۳۹۵). میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برای کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان شرقی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۲ (۱)، ۱۷۳-۱۸۷.