

اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*

محمد رضا سلیمانی^۱، لیلا شهرزادی^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: نفوذ فن آوری در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی، نقش‌ها و نیازهای کتابداران را با چالش‌های زیادی مواجه نموده و امروزه بیش از هر زمان دیگری، آن‌ها را نیازمند آموزش‌های ضمن خدمت و سازگاری با تحولات جاری ساخته است. هدف از انجام پژوهش حاضر، تعیین میزان اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزار شده برای کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان طی سال‌های ۹۲-۱۳۹۱ بر اساس مدل Kirkpatrick بود.

روش بررسی: این پژوهش از نوع کاربردی بود و به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه پژوهش شامل ۷۰ نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۳ بود که به دلیل محدود بودن تعداد آن‌ها، نمونه‌گیری صورت نگرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق ساخته مبتنی بر مدل اثربخشی دوره‌های آموزشی Kirkpatrick بود. روایی ابزار توسط متخصصان حوزه مدیریت آموزشی، کتابداری و اطلاع‌رسانی تأیید و پایایی آن با استفاده از ضریب Cronbach's alpha برابر با ۰/۸۸ مورد تأیید قرار گرفت. داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی (آزمون‌های One-sample t و Independent t و ANOVA) در نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده از دیدگاه کتابداران، در هر چهار سطح و نیز در مجموع، بالاتر از سطح متوسط (۳/۷) به دست آمد، هرچند که میزان اثربخشی در دو سطح واکنش و یادگیری، بالاتر از دو سطح دیگر بود. تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه کتابداران زن و مرد و نیز کتابداران دارای مدرک تحصیلی کتابداری و غیر کتابداری، در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزشی مشاهده نشد. به غیر از سطح یادگیری، در سایر سطوح و نیز در مجموع، رابطه معنی‌داری بین سابقه خدمت کتابداران و دیدگاه آن‌ها در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزشی وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: کتابداران، دوره‌های آموزشی برگزار شده را در هر چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج، اثربخش دانستند. این امر ناشی از نیازسنجی دقیق، به کارگیری استادان مجرب، استفاده از تجهیزات آموزشی کافی و شرایط مناسب محیط کار برای به کارگیری آموخته‌ها توسط کتابداران می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: اثربخشی، کارآموزی ضمن خدمت؛ مدل Kirkpatrick؛ کتابداران؛ دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۳/۲۶

اصلاح نهایی: ۱۳۹۴/۰۳/۲۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱۰/۰۳

ارجاع: سلیمانی محمد رضا، شهرزادی لیلا. اثربخشی دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳: ۷۴۷-۷۴۱ (۶): ۱۳۹۴-۱۳۹۴

بدون تردید، اداره مطلوب سازمان، بیش از هر چیز در گرو نحوه عملکرد نیروی انسانی آن‌ها است. نیرویی که قادر است با اتکا به مهارت‌های حرفه‌ای خود، وظایف محول شده را با شایستگی به انجام برساند و به این ترتیب، رشد و پویایی را نصیب سازمان خود سازد. شواهد زیادی وجود دارد که سازمان‌ها می‌توانند با سرمایه‌گذاری در بخش آموزش کارکنان، اثربخشی خود را به نحو قابل ملاحظه‌ای افزایش دهند (۲).

آموزش و بهسازی آموزش کارکنان در بسیاری از سازمان‌های کشور دارای مسایل و مشکلات عدیده‌ای است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به عدم ارتباط دوره‌های برگزار شده با نیازهای حرفه‌ای و تخصصی شاغلان و نیز در هم تنیده

مقدمه

امروزه مدیران سازمان‌ها، آموزش و توسعه منابع انسانی را از حیاتی‌ترین وظایف خود در راه بهسازی سازمان می‌دانند و با توجه به منافع مهم آن در محیط کار، سرمایه‌گذاری‌های بسیاری را در این زمینه انجام می‌دهند. در حال حاضر، بسیاری از سازمان‌ها صرف نظر از نوع و میزان تحصیلات رسمی کارکنان خود و با توجه به پویایی‌های موجود در علوم و نیازمندی‌های شغلی، دوره‌های آموزشی متنوع و مداومی را برای آنان تدارک می‌بینند. سازمان‌ها با آموزش، دانش و مهارت‌های حرفه‌ای، کارکنان خود را ارتقا می‌بخشند و عملکرد شغلی آنان را با اهداف مورد نظر هماهنگ می‌کنند.

در یک سازمان اگر آموزش باعث تحول و بهبود کیفیت کاری نگردد، رشد سازمانی اتفاق نخواهد افتاد. ارایه آموزش مؤثر، زمانی امکان‌پذیر خواهد بود که ابتدا مدیران ارشد اعتقاد و اطمینان حاصل کنند که کارکنان توانمندتر و آگاه‌تر می‌توانند مسؤلیت‌های خود را بهتر انجام دهند و در ارتقای کیفیت کاری مؤثرتر خواهند بود. سپس این احساس ایجاد گردد که تغییر و تحول در فن آوری، دانش روز، نیازهای شغلی و مهارت‌های حرفه‌ای، ایجاب می‌کند که کارکنان متناسب با تحولات جهانی آموزش ببینند و در نهایت، شاخص‌های مناسب برای ارزیابی اثربخشی و کیفیت آموزش‌های ارایه شده وجود داشته باشد (۱).

* این مقاله حاصل تحقیقی مستقل بدون حمایت مالی سازمانی است.

۱- استادیار، کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، مرکز تحقیقات فن آوری اطلاعات در امور سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۲- مربی، کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، مرکز تحقیقات فن آوری اطلاعات در امور سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسؤل)

Email: shahrzadi@mng.mui.ac.ir

رفتار در حین کار تأثیر داشته باشد. در نهایت در سطح چهارم، نتایج با میزان تحقق اهدافی که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد، مورد سنجش قرار می‌گیرد. اندازه‌گیری سطح چهارم بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج مانند کاهش هزینه، دوباره‌کاری، سوانح و افزایش کیفیت تولیدات، سود و فروش بررسی می‌شود (۵).

یکی از مهم‌ترین مسائلی در اجرای برنامه‌های آموزشی کارکنان، نوع نگرش آن‌ها نسبت به دوره‌های آموزشی است. همان طور که اشاره شد، برخورداری از دید مثبت نسبت به آموزش ضمن خدمت، تأثیر بسیاری در یادگیری شرکت کنندگان دارد. از جمله عوامل تأثیرگذار در این زمینه، میزان تأثیر شرکت در دوره آموزشی در ارتقای شغلی و یا پاداش‌های مادی است. به جز نتیجه پژوهش طریقی طاهر (۶)، نتایج بسیاری از پژوهش‌ها همچون ابراهیمی دهشیری (۷)، متانی و حسن‌زاده (۸) و Gallegos (۹) حاکی از تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای شغلی شرکت کنندگان می‌باشد.

از دیگر پیامدهای شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت، ایجاد رضایت شغلی و اعتماد به نفس در شرکت کنندگان این دوره‌ها است. نتایج اغلب پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور در این زمینه، چنین تأثیری را تأیید می‌کند (۱۵-۱۰، ۸). افزایش آگاهی و دانش شرکت کنندگان، از مهم‌ترین اهداف برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت می‌باشد. میزان یادگیری شرکت کنندگان، علاوه بر نوع نگرش به دوره‌های آموزشی، تحت تأثیر عواملی مانند محتوای دوره آموزشی، امکانات و تجهیزات، توانایی و صلاحیت اساتدان و... قرار دارد. به جز نتایج پژوهش‌های ابراهیمی دهشیری (۷) و علیقلی‌زاده (۱۶)، نتایج سایر پژوهش‌ها نشان می‌دهد که دوره‌های آموزشی برگزار شده، منجر به افزایش دانش و آگاهی شرکت کنندگان می‌شود (۲۲-۱۷، ۱۰).

مهم‌ترین انتظار از برگزاری آموزش‌های ضمن خدمت، بهبود عملکرد کارکنان در محیط کار می‌باشد. هرچند اندازه‌گیری این هدف و نتیجه به دلیل تأثیرگذاری عواملی نظیر فرهنگ سازمانی، نگرش مدیران، امکانات و شرایط محیط کار بر نحوه عملکرد کارکنان تا حدود زیادی مشکل می‌باشد، اما با این حال نتایج بسیاری از پژوهش‌های انجام شده حاکی از تأثیر مثبت دوره‌های برگزار شده بر بهبود عملکرد شرکت کنندگان است (۳۱-۲۰، ۱۸، ۱۳، ۸، ۷). یافته‌های برخی دیگر از پژوهش‌ها عکس این مطلب را نشان می‌دهد (۳۲، ۱۲).

یکی از مهم‌ترین اهداف هر سازمان، رسیدن به حداکثر کارایی، اثربخشی و بهره‌وری است. این امر جز با بهره‌مندی از سیستم‌ها و ابزار آموزش که جزء جدایی‌ناپذیر مدیریت امروزی است، محقق نخواهد شد. امروزه مدیریت یک سازمان بدون آموزش کارکنان مانند هدایت کشتی بدون همراه داشتن وسایل ایمنی و ابزار ناوبری است. بنابراین، آموزش و بهسازی منابع انسانی در عصر کنونی به لحاظ شرایط خاص زمانی، یکی از وظایف اجتناب‌ناپذیر سازمان‌ها و مؤسسات محسوب می‌شود. این مهم اغلب در قالب برنامه‌های آموزشی مدون، کوتاه مدت یا دراز مدت به اجرا درمی‌آید. امروزه، کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی همچون سایر سازمان‌ها برای همگامی با رشد حیرت‌انگیز فن‌آوری اطلاعات، ارتباطات و نیز تحولات اقتصادی و اجتماعی، با چالش‌ها و نیازهای آموزشی جدیدی روبه‌رو هستند. به عبارت دیگر، حجم عظیم اطلاعات و به تبع آن آلودگی اطلاعات، متنوع شدن محمل‌های اطلاعاتی، افزایش روزافزون تقاضای اطلاعاتی کاربران به همراه تحول در شیوه‌های فراهم‌آوری، سازماندهی و اشاعه اطلاعات و نیاز به ارائه خدمات نوین اطلاع‌رسانی در کتابخانه‌ها و مراکز

نبودن آموزش‌های ضمن خدمت با مسائلی و مشکلات عملی اشاره کرد؛ در حالی که هر ساله مبالغ هنگفتی از بودجه سازمان‌ها صرف آرایه آموزش‌های کوتاه مدت و بلند مدت کارکنان می‌شود، به این امید که نیازها و مسائلی اساسی سازمانی برطرف شود و بهره‌وری و کارایی بهبود یابد (۳).

اثربخشی برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت، این امیدواری را فراهم آورده است که در مقابل نیازهای آموزشی کارکنان و با طراحی و اجرای گسترده چنین دوره‌هایی، می‌توان گام‌های مؤثرتری را در جهت بهبود دانش و مهارت مورد نیاز آنان برداشت (۲). در آموزش‌های ضمن خدمت، با کارکنانی سر و کار داریم که نیازهای حرفه‌ای و شخصی آنان اقتضا می‌کند که از برخی دانش‌ها و مهارت‌های جدید اطلاع یابند. بنابراین، آموزش‌های ضمن خدمت باید رویکرد «مشکل‌گشایی» داشته باشد. به عبارت دیگر، باید محتوا و شیوه‌های آموزش به نحوی باشد که نیازهای حرفه‌ای و شخصی افراد و مسائلی را که در محیط کاری و زندگی خویش با آن درگیرند، مرتفع سازد.

در هر مرحله از شکل‌گیری یک برنامه آموزشی، امکان بروز خطاهایی مانند هدر رفتن منابع کمیاب سازمانی، اتلاف وقت کاری کارکنان و ایجاد بدبینی نسبت به تأثیر برنامه‌های آموزشی وجود دارد (۴). بر این اساس، اثربخشی دوره‌های آموزشی از لحاظ میزان تحقق هدف‌های آموزشی، میزان تأثیر بر عملکرد سازمانی کارکنان و... امری ضروری می‌باشد.

در دیدگاه‌های صاحب‌نظران نسبت به ارزشیابی آموزشی اختلاف نظر وجود دارد. در بسیاری از متون علمی مرتبط، رویکردهای متفاوتی برای ارزشیابی آموزشی (عمومی) نظیر ارزشیابی هدف‌مدار، ارزشیابی هدف آزاد، ارزشیابی پاسخگو، ارزشیابی سیستمی، ارزشیابی بر اساس نظر متخصصان، ارزشیابی شبه قانونی و... ارائه شده است، اما بیشتر مدل‌های ارزشیابی مشهور در سال‌های گذشته بر اساس الگوی ارزشیابی آموزشی چهار سطحی بنا شده‌اند که اولین بار توسط Kirkpatrick ارائه گردید.

این الگو به عنوان الگوی جامع، ساده و عملی برای بسیاری از موقعیت‌های آموزشی توصیف شده است و به وسیله بسیاری از متخصصان، به عنوان معیاری در این حوزه شناخته می‌شود. Kirkpatrick فرایند ارزشیابی را به چهار سطح «واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج» تقسیم‌بندی می‌کند.

در سطح واکنش، چگونگی واکنش شرکت کنندگان به برنامه آموزشی مورد سنجش قرار می‌گیرد. اگر شرکت کنندگان نسبت به دوره آموزشی واکنش مطلوبی نشان ندهند، شاید برای یادگیری نیز برانگیخته نخواهند شد. اگرچه واکنش مثبت، تضمینی برای تحقق یادگیری نمی‌باشد، اما واکنش منفی تا حدودی قطع به یقین امکان تحقق آن را کاهش می‌دهد. در سطح دوم این الگو، میزان یادگیری شرکت کنندگان مورد سنجش قرار می‌گیرد. یادگیری عبارت از «میزان تغییر نگرش، بهبود دانش و افزایش مهارت حاصل از شرکت در برنامه آموزشی» است و این سه مورد، معیارهایی هستند که یک برنامه آموزشی می‌تواند منجر به تحقق آن‌ها شود. در سطح سوم یا رفتار، میزان تغییر در رفتار ناشی از شرکت در دوره آموزشی مد نظر قرار می‌گیرد. تغییر در رفتار را می‌توان در ادامه ارزیابی در محیط واقعی کار روشن ساخت. این سطح نسبت به سطوح قبلی بسیار چالش برانگیز و حساس است؛ بدین منظور Kirkpatrick سه دلیل را در این مورد ذکر می‌کند. ابتدا شرکت کنندگان باید فرصتی را برای تغییر رفتارشان به دست آورند؛ چرا که زمان تغییر در رفتار را به صورت واقعی نمی‌توان پیش‌بینی کرد. سپس جو سازمانی می‌تواند بر تغییر کردن یا نکردن

دانش‌آموختگان سایر رشته‌ها یعنی غیر کتابداری تشکیل دادند. در نهایت، حدود ۳۷/۲ درصد از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مورد بررسی دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال، ۲۴/۳ درصد دارای سابقه کار بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۳۸/۵ درصد آن‌ها بیش از ۱۵ سال سابقه کار داشتند.

جدول ۱ نتیجه آزمون One-sample t را برای تعیین میزان تأثیر دوره‌های اثربخشی در چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده از دیدگاه کتابداران در هر چهار سطح و نیز در مجموع، بالاتر از سطح متوسط بود؛ به طوری که میزان اثربخشی در دو سطح واکنش و یادگیری، بهتر از دو سطح دیگر مشاهده شد.

جدول ۱: نتیجه آزمون One-sample t برای تعیین میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی

ابعاد اثربخشی	میانگین \pm انحراف معیار	t	P
واکنش	۳/۹ \pm ۰/۸۷۰	۸/۸۱۸	< ۰/۰۵۰
یادگیری	۳/۹ \pm ۱/۰۰۴	۷/۴۹۹	< ۰/۰۵۰
رفتار	۳/۷ \pm ۰/۹۴۰	۶/۴۶۰	< ۰/۰۵۰
نتایج	۳/۳ \pm ۱/۰۲۰	۲/۱۷۳	< ۰/۰۵۰
جمع (اثربخشی)	۳/۷ \pm ۰/۸۳۰	۷/۰۶۲	< ۰/۰۵۰

نمره ملاک = ۳

جدول ۲ نتیجه آزمون Independent t را برای مقایسه دیدگاه کتابداران زن و مرد در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده را نشان می‌دهد. با وجود این که همه کتابداران (زن و مرد)، میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی را در هر چهار سطح (واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج) و نیز مجموع آن‌ها را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کردند، اما با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده، تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه دو گروه مشاهده نشد.

در جدول ۳ نتیجه آزمون Independent t برای مقایسه دیدگاه کتابداران دارای مدرک تحصیلی کتابداری و غیر کتابداری ارائه شده است. بر اساس این جدول، هم کتابداران دارای مدرک تحصیلی کتابداری و هم غیر کتابداری میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده را در هر چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار، نتایج و نیز مجموع را بالاتر از حد متوسط اعلام نمودند. با این وجود، با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده، تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه این دو گروه وجود نداشت.

اطلاع‌رسانی به عنوان یکی از سازمان‌های خدمت محور، لزوم همگامی و همراهی کتابداران با موج عظیم تحولات را صد چندان کرده است (۳۳). این امر جز با برگزاری آموزش‌های مستمر ضمن خدمت میسر نخواهد شد. از آنجایی که کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در راستای پاسخگویی به این نیاز کتابداران، هر سال اقدام به برگزاری دوره‌های آموزش مختلفی برای کتابداران شاغل در کتابخانه‌های این دانشگاه می‌کند، هدف اصلی از انجام پژوهش حاضر، تعیین میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده در سال‌های ۹۲-۱۳۹۱ بر اساس مدل ارزشیابی Kirkpatrick بود.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی بود که به روش پیمایشی انجام گرفت. جامعه پژوهش را کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌ای دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۳ تشکیل دادند که بر اساس آمار اخذ شده از کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه، تعداد آن‌ها ۷۳ نفر بود. ۷۰ نفر از جامعه آماری به روش سرشماری، پرسش‌نامه‌های توزیع شده را پاسخ دادند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسش‌نامه محقق ساخته مبتنی بر مدل اثربخشی آموزشی Kirkpatrick و شامل دو بخش ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی و سابقه کار) و سؤالات اصلی بود. بخش اصلی پرسش‌نامه شامل ۲۹ سؤال می‌باشد که در چهار سطح واکنش (سؤالات ۱-۹)، یادگیری (سؤالات ۱۵-۹)، رفتار (سؤالات ۲۲-۱۶) و نتایج (سؤالات ۲۹-۲۲) تنظیم شده است. تمامی سؤالات به صورت طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از «کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم» و به صورت امتیازات ۵ تا ۱ ارزش‌گذاری شده است. روایی محتوایی و صوری پرسش‌نامه توسط متخصصان حوزه مدیریت، کتابداری و اطلاع‌رسانی تأیید و پایایی آن با استفاده از ضریب Cronbach's alpha ($\alpha = ۰/۸۸$) مورد تأیید قرار گرفت. پرسش‌نامه‌ها از طریق مراجعه حضوری به کتابخانه‌ها تکمیل گردید. داده‌ها در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص‌های میانگین، درصد، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی با استفاده از آزمون‌های One-sample t Independent t و ضریب همبستگی Pearson، در نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ (version 19, SPSS Inc., Chicago, IL) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد که ۶۷/۱ درصد از پاسخگویان زن و ۳۲/۹ درصد مرد بودند. همچنین، ۶۸/۶ درصد از کتابداران را دانش‌آموختگان رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی و ۳۱/۴ درصد از آن‌ها را

جدول ۲: نتیجه آزمون Independent t برای مقایسه اثربخشی دوره‌های آموزشی بر حسب جنسیت شرکت‌کنندگان

ابعاد اثربخشی	زن		مرد	
	میانگین \pm انحراف معیار	t	میانگین \pm انحراف معیار	P
واکنش	۳/۷۸ \pm ۰/۸۹	-۱/۸۱۸	۴/۱۸ \pm ۰/۷۸	> ۰/۰۵۰
یادگیری	۳/۷۶ \pm ۱/۰۴	-۰/۴۳۵	۳/۹۸ \pm ۰/۹۴	> ۰/۰۵۰
رفتار	۳/۶۳ \pm ۰/۹۸	-۱/۲۰۳	۳/۹۲ \pm ۰/۸۴	> ۰/۰۵۰
نتایج	۳/۱۲ \pm ۱/۰۴	-۱/۷۹۳	۳/۵۸ \pm ۰/۹۶	> ۰/۰۵۰
جمع (اثربخشی)	۳/۶۰ \pm ۰/۸۶	-۱/۴۹۷	۳/۹۰ \pm ۰/۷۵	> ۰/۰۵۰

جدول ۳: نتیجه آزمون Independent t برای مقایسه اثربخشی دوره‌های آموزشی بر حسب رشته تحصیلی پاسخ دهندگان

P	t	مدرک تحصیلی غیر کتابداری		مدرک تحصیلی کتابداری	
		میانگین \pm انحراف معیار		میانگین \pm انحراف معیار	
> ۰/۰۵۰	-۰/۴۴۶	۳/۹۸ \pm ۰/۷۳	۰/۳/۸۸ \pm ۰/۹۳	واکنش	
> ۰/۰۵۰	-۰/۵۹۸	۴۹۰/۰۰ \pm ۰/۹۰	۳/۸۵۰ \pm ۱/۰۵	یادگیری	
۰/۵۳۳	-۰/۶۲۷	۳/۸۳ \pm ۰/۸۶	۳/۶۸ \pm ۰/۹۸	رفتار	
۰/۵۵۱	-۰/۵۹۹	۳/۳۸ \pm ۱/۰۵	۳/۲۲ \pm ۱/۰۳	نتایج	
۰/۵۱۲	-۰/۶۶۰	۳/۸۰ \pm ۰/۷۵	۳/۶۶ \pm ۰/۸۷	جمع (اثربخشی)	

واکنش، مثبت است که با نتایج تحقیقات ابراهیمی دهشیری (۷)، رضایی (۱۱)، صالح‌زاده (۱۲)، بوکانیان (۱۳)، Blader (۲۵)، مظلومی و همکاران (۳۵)، بخشنده و همکاران (۳۶)، نظامیان پور چهرمی و همکاران (۳۷) و امینی و همکاران (۳۸) همخوانی داشت. این در حالی است که نتایج پژوهش‌های علیقلی‌زاده (۱۶) و شاهانی (۳۹) با این یافته غیر همسو می‌باشد. از آنجایی که در بعد واکنش عواملی مانند امکانات و تجهیزات، محتوای آموزشی، مهارت‌های استادان و... مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، از این‌رو غیر همسو بودن نتایج با توجه به شرایط متفاوت هر سازمان و دوره آموزشی، تا حدود زیادی طبیعی می‌باشد.

در سطح دوم مدل Kirkpatrick، میزان یادگیری یعنی تغییر در سطح آگاهی، نگرش و مهارت شرکت کنندگان مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. نتایج حاصل از پژوهش حاضر حاکی از آن بود که کتابداران شرکت کننده در دوره‌های آموزشی میزان اثربخشی دوره‌ها در بعد یادگیری را مثبت دانستند. این یافته با نتایج پژوهش‌های Gallegos (۹)، بوکانیان (۱۳)، Flatter و Koopman (۱۵)، سقایی (۱۷)، رضایی (۱۸)، Dunkin (۲۱)، محمودی (۲۳)، فالاحی (۲۴)، Blader (۲۵)، وحیدی (۲۶)، رئوفی و تاریخی قوچانی (۲۷)، Brimm و Tollett (۲۹) و Education Review Office (۳۱) همسو بود و با نتایج بررسی‌های طریقی طاهر (۶)، ابراهیمی دهشیری (۷)، لرستانی (۱۰)، صالح‌زاده (۱۲)، علیقلی‌زاده (۱۶)، سروری (۳۲) و Mincemoyer و Kelsey (۴۰) مطابقت نداشت. بدون شک، سطح یادگیری و میزان تغییر در دانش، نگرش و مهارت شرکت کنندگان تا حدود زیادی بستگی به انگیزه شرکت کنندگان، محتوای دوره‌های آموزشی، مدرسان و شیوه برگزاری آن‌ها دارد. بنابراین، در تبیین این نتیجه می‌توان گفت، از آنجایی که دوره‌های آموزشی بر اساس نیازهای واقعی کتابداران طراحی می‌شود و مدرسان مجرب این دوره‌ها را تدریس می‌کنند، در نتیجه برگزاری دوره‌ها منجر به افزایش سطح معلومات، مهارت و تغییر مثبت در نگرش آن‌ها شده است.

در سطح سوم مدل ارزشیابی Kirkpatrick، میزان تغییر در رفتار ناشی از شرکت در دوره آموزشی مورد ارزیابی قرار گرفت. بر اساس یافته‌های پژوهش، کتابداران میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی را در این زمینه مثبت ارزیابی نمودند. نتایج مطالعات وحیدی (۲۶)، رئوفی و تاریخی قوچانی (۲۷)، Cason و Poling (۲۸)، Brimm و Tollett (۲۹) و Education Review Office (۳۱) با این نتیجه همخوانی داشت؛ در حالی که نتایج پژوهش‌های طریقی طاهر (۶)، صالح‌زاده (۱۲)، سروری (۳۲) و Mincemoyer و Kelsey (۴۰) نشان دهنده عدم همخوانی با این نتیجه است. از آنجایی که تغییر در رفتار را باید در محیط واقعی کار مورد ارزیابی قرار داد، در نتیجه این سطح نسبت به سطوح قبلی بسیار چالش برانگیز و حساس است.

جدول ۴ به نتایج آزمون همبستگی Pearson برای تعیین رابطه بین سابقه خدمت کتابداران و دیدگاه آن‌ها درباره اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده توسط کتابخانه مرکزی اشاره دارد. همان طور که مشاهده می‌شود، به غیر از سطح یادگیری، در سایر سطوح و نیز در مجموع، رابطه معنی‌داری بین سابقه خدمت کتابداران و دیدگاه آن‌ها در خصوص اثربخشی دوره‌های آموزشی وجود نداشت. به عبارت دیگر، با توجه به سطح معنی‌داری به دست آمده، تنها در سطح یادگیری رابطه غیر مستقیم بین سابقه خدمت کتابداران و دیدگاه آن‌ها در خصوص دوره‌های آموزشی برگزار شده مشاهده شد.

جدول ۴: نتیجه آزمون همبستگی Pearson برای رابطه سابقه خدمت مشارکت کنندگان و اثربخشی دوره‌های آموزشی

ابعاد اثربخشی	سابقه خدمت
واکنش	ضریب همبستگی P -۰/۱۱۰
یادگیری	ضریب همبستگی P -۰/۲۴۰
رفتار	ضریب همبستگی P -۰/۲۳۰
نتایج	ضریب همبستگی P -۰/۰۵۳
اثربخشی	ضریب همبستگی P -۰/۰۲۱
	ضریب همبستگی P ۰/۸۶۲
	ضریب همبستگی P -۰/۱۷۰
	ضریب همبستگی P ۰/۱۵۰

بحث

هدف اصلی ارزشیابی برنامه‌های آموزشی، قضاوت و تصمیم‌گیری بر اساس شواهد و مستندات در خصوص تداوم، تغییر و یا کنار گذاشتن برنامه آموزشی است (۳۴). پژوهش حاضر با هدف تعیین میزان اثربخشی کارگاه‌های آموزشی برگزار شده توسط کتابخانه مرکزی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۲ بر اساس مدل ارزشیابی Kirkpatrick انجام شد. بر اساس این مدل، دوره‌های آموزشی در چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج مورد ارزشیابی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده در بعد

نتیجه‌گیری

به طور کلی، نتایج حاصل از پژوهش حاضر، حاکی از اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده در هر چهار سطح واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج از دیدگاه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان است. بدون تردید، یافته‌های حاصل از این تحقیق، ضعف و قوت چگونگی برگزاری دوره‌های آموزشی برگزار شده برای کتابداران را نشان نمی‌دهد، بلکه اهمیت توجه به نتایج عملی حاصل از این دوره‌ها را در محیط کتابخانه‌ها برای دست‌اندرکاران امر مشخص می‌سازد.

پیشنهادها

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که ارزیابی کتابداران از اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده در بعد نتایج نسبت به سایر ابعاد پایین‌تر می‌باشد. از آنجایی که ارزیابی این بعد از اثربخشی بسیار دشوار می‌باشد، از این رو لازم است تا با استفاده از ابزارهای مطمئن و مطالعات کیفی، میزان اثرگذاری دوره‌های آموزشی در ارتقای خدمات کتابداری و اطلاع‌رسانی و نیز کاهش هزینه‌های سازمانی مورد اندازه‌گیری و ارزشیابی دقیق قرار گیرد.

با وجود مثبت ارزیابی شدن دوره‌های آموزشی برگزار شده در بعد رفتار، اما میزان اثربخشی آن نسبت به ابعاد واکنش و یادگیری پایین می‌باشد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مدیران کتابخانه‌ها فرصت کافی برای به کارگیری آموخته‌ها در محیط کتابخانه‌ها را برای کتابداران فراهم نمایند. همچنین، لازم است تا در طراحی دوره‌های آموزشی، خلأهای مهارتی کتابداران و نیازهای واقعی آن‌ها مورد توجه قرار گیرد. برای این کار، انجام نیازسنجی آموزشی از کتابداران در سطح دانشگاه می‌تواند بسیار مفید و تأثیرگذار باشد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از مدیریت کتابخانه مرکزی و کلبه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که در انجام این پژوهش نویسندگان را یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

تغییر در رفتار تحت تأثیر عواملی همچون زمان، وجود فرصت تغییر رفتار و جو سازمان قرار دارد. نتیجه حاصل شده در پژوهش حاضر، بدین معنی است که شرایط در کتابخانه‌های مورد بررسی برای به کارگیری آموخته‌ها و مهارت‌های کسب شده در دوره‌های آموزشی فراهم می‌باشد. از طرف دیگر، یکی از مهم‌ترین دلایل عدم همسویی این نتیجه با یافته‌های برخی پژوهش‌ها (۴۰، ۳۲، ۱۲، ۶) را می‌توان تا حدود زیادی ناشی از تفاوت در شرایط محیط واقعی سازمان‌ها دانست.

چهارمین سطح از مدل ارزشیابی Kirkpatrick، به نتایج اختصاص دارد. در این سطح، میزان تحقق اهدافی که به طور مستقیم به سازمان ارتباط دارد، مورد سنجش قرار می‌گیرد. یافته‌های حاصل از تحقیق در این زمینه نشان داد که میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده، بالاتر از حد متوسط بوده است. این نتیجه با یافته‌های مطالعات Mallilo (۱۴)، Flatter و Koopman (۱۵)، Dunkin (۲۱)، Cherubini و همکاران (۲۲)، Uzunboylu (۳۰)، Education Review Office (۳۱)، بخشنده و همکاران (۳۶) و نظامیان و همکاران (۳۷) همسو بود و با یافته‌های صالح‌زاده (۱۲)، سروری (۳۲) و Mincemoyer و Kelsey (۴۰) همخوانی نداشت. اندازه‌گیری سطح چهارم بسیار مشکل است و در آن شواهدی از نتایج مانند کاهش هزینه، دوباره‌کاری‌ها، سوانح و افزایش کیفیت محصولات و خدمات بررسی می‌شود.

یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی کتابداران شرکت کننده در دوره‌های آموزشی و ارزیابی آن‌ها از اثربخشی دوره‌ها، نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین جنسیت، رشته تحصیلی (کتابداری و غیر کتابداری)، سابقه خدمت کتابداران با ارزیابی آن‌ها از اثربخشی دوره‌های آموزشی وجود ندارد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش‌های منانی و حسن‌زاده (۸)، ساعدپناه (۱۹)، محمدی (۲۰) و شاهانی (۳۹) همخوانی دارد. با توجه به این مطلب که شرایط برگزاری دوره‌های آموزشی برای همه کتابداران اعم از زن و مرد، دانش‌آموخته کتابداری و غیر کتابداری و قدیمی و تازه‌کار یکسان می‌باشد، عدم تفاوت در ارزیابی آن‌ها از دوره‌های آموزشی تا حدود زیادی طبیعی به نظر می‌رسد.

References

1. Ebrahimzadeh A. Evaluation of Management in open Education in Proceedings of Open and Distance Learning. Tehran, Iran: Tehran University publication; 2010. [In Persian].
2. Saki R. Effectiveness of short-term training programs on job knowledge and elementary school principals. Journal of Education 1998; 14(2): 77-94. [In Persian].
3. Fathi Vajargah K. Planning in-service education staff. Tehran, Iran: Samt Publications; 2005. [In Persian].
4. Aahancheeyaan MR, Zohoorparvand V. Strategies for improving the effectiveness of organizational training courses. Quarterly Journal of New Thoughts on Education 2010; 6(1): 95-126. [In Persian].
5. Kirkpatrick DL, Kirkpatrick JD. Evaluating training programs: the four levels. 3rd ed. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers; 2006.
6. Tarighitaher A. Studied the problems of short-term in-service training in education courses in Hamadan [Thesis]. Tehran, Iran: Shahid Beheshti University; 1999. [In Persian].
7. Ebrahimi-Dehshiri A. Evaluate the effectiveness of staff in-service training of the Islamic Revolution martyr in Yazd [Thesis]. Isfahan, Iran: University of Isfahan; 1998. [In Persian].
8. Matani M, Hasanzadeh R. Study of the effectiveness of in-service training on personal performance. Quarterly Pazhouhesh-Nameye Tarbiati 2008; 4(16): 159-79. [In Persian].
9. Gallegos A. Some critical issues for in-service education. Journal of Teacher Education 1979; 30(1): 23.
10. Lorestani I. Examining the effect of in-service training on employee performance of Razi University [Thesis]. Tehran, Iran: Kharazmi University; 2001. [In Persian].
11. Rezaei A. Effect of in-service training on increasing the efficiency of the staff in the finance office of Isfahan [Thesis].

- Isfahan, Iran: University of Isfahan; 1996. [In Persian].
12. Salehzadeh P. Examine the relationship between training success and job satisfaction of employees IRIB Khuzestan [Thesis]; Tehran, Iran: Shahid Beheshti University; 1997. [In Persian].
 13. Bookaniyan M. Effect of inservice training on the successful regional director of Abyek Qazvin. Qazvin, Iran: Promotion and Education, Office of Human Resources; 1997. [In Persian].
 14. Mallilo A. Extension staff satisfaction. *Journal of Extension* 1990; 28(2): 37.
 15. Flatter CH, Koopman EJ. An in-service self-study program: the forgotten key to educational success. *Journal of Teacher Education* 1976; 27: 116-8.
 16. Aligholizadeh T. The analysis of teachers' training and education in Tehran in 1360-50 to provide effective programming model [Thesis]. Isfahan, Iran: University of Isfahan; 1992. [In Persian].
 17. Saghaei MA. Examine differences in the level of technical and professional staff trained and untrained in agriculture organization of Kermanshah [Thesis]. Tehran, Iran: Kharazmi University; 1999. [In Persian].
 18. Rezaei A. Evaluation of in-service training programs on job performance. *Sanaat-e-Bimeh* 2004; 19(4): 81-100. [In Persian].
 19. Saedpanah M. The evaluation of the effectiveness' of in-service training courses from the viewpoint of the employees of Maskan Bank [Thesis]. Tehran, Iran: Shahid Beheshti University; 2007. [In Persian].
 20. Mohammadi Z. Effectiveness investigation of pre-service educational courses managers of medical science university of Mashhad from participants viewpoint [Thesis]. Tehran, Iran: Shahid Beheshti University; 2009. [In Persian].
 21. Dunkin MJ. The international encyclopedia of teaching and teacher education. Oxford, UK: Pergamon Press; 1987.
 22. Cherubini G, Zambelli F, Boscolo P. Student motivation: An experience of in-service education as a context for professional development of teachers. *Teaching and Teacher Education* 2002; 18(3): 273-88.
 23. Mahmodi S. Examining the effects of short-term in-service training courses for secondary school teachers' professional performance in Mahabad [Thesis]. Mahabad, Iran: Mahabad Teachers Training School; 2005. [In Persian].
 24. Falahi MR. Examining the effects of short-term in-service training on teachers' perspectives in Saqez [Thesis]. Tehran, Iran: Shahid Beheshti University; 2005. [In Persian].
 25. Blader F. Effect of in-service training on teacher's efficiency in teacher's agricultural training centers [Thesis]. Tehran, Iran: Kharazmi University; 1999. [In Persian].
 26. Vahidi MH. Evaluating the effectiveness of short-term in-service training courses [Thesis]. Tehran, Iran: Shahid Beheshti University; 2004. [In Persian].
 27. Raofi M, Tarikhi Quchani D. The impact of in-service training on efficiency and productivity of managers and employees of school. *Educational and Psychological Studies* 2004; 5(1): 67-79. [In Persian].
 28. Cason KL, Poling RL. The extension paraprofessional model: Relationship of program effectiveness with paraprofessional teaching style and personality profile. *Journal of International Agricultural and Extension Education* 1999; 6(3): 47-52.
 29. Brimm JL, Tollett DJ. How do teachers feel about in-service education? *Educational Leadership* 1974; 31: 521-5.
 30. Uzunboylu H. Teacher attitudes toward online education following an online in-service program. *International Journal on E-Learning* 2007; 6(2): 267-77.
 31. Education Review Office. In-service training for teachers in New Zealand schools. Wellington, New Zealand: Education Review Office; 2000.
 32. Soruri MH. The efficiency and effectiveness of in-service training [Thesis]. Tehran, Iran: Islamic Azad University Central Tehran Branch; 1995. [In Persian].
 33. Shahrzadi L, Mojiri S. A survey on needs assessment for in-service training among academic librarians in Isfahan. *Health Inf Manage* 2011; 7(Suppl): 566-76. [In Persian].
 34. Changiz T, Fakhari M, Omid A. Kirkpatrick's model: A design for evaluating the effectiveness of short-term and in-service training programs. *Iran J Med Educ* 2014; 13(12): 1058-72. [In Persian].
 35. Mazloomi S, Karimi M, Kamalikhah T, Zare Harofte F, Mirzaee M. Effectiveness of "health promotion evaluation" workshop using Kirkpatrick model. *The Journal of Medical Education and Development* 2014; 8(4): 11-20. [In Persian].
 36. Bakhshandeh H, Ahmadi HR, Behnam M, Hamidi M. Evaluating the effectiveness of coaching and refereeing courses from university students' viewpoints based on Kirk Partric's model. *Sport Management*, 2013; (19): 161-78. [In Persian].
 37. Nezamian Pourjahromi ZN, Ghafarian Shirazi H, Ghaedi H, Momeninejad M, Mohamadi Baghmolaee M, Abasi A, et al. The effectiveness of training courses on "how to work with dc shock device" for nurses, based on Kirkpatrick model. *Iran J Med Educ* 2012; 11(8): 896-902. [In Persian].
 38. Amini M, Doostkam A, Kojuri J, Abdollahifard GR, Irvani K, Nabeie P, et al. An evaluation study of virtual master of public health in family medicine in Shiraz University of Medical Sciences, Iran. *Strides Dev Med Educ* 2013; 10(3): 322-7. [In Persian].
 39. Shahani A. An evaluation of in-service training programs from the perception of the extension personnel of Mazandaran province agricultural organization during 1995-1997 [Thesis]. Tehran, Iran: Tarbiat Modares University; 1998. [In Persian].
 40. Mincemoyer CC, Kelsey TW. Assessing in-service education: identifying barriers to success. *Journal of Extension* 1999; 37(2): 1-7.

The Effectiveness of In-service Training Courses for Librarians in Isfahan University of Medical Sciences, Iran*

Mohammad Reza Soleymani¹, Leila Shahrzadi²

Original Article

Abstract

Introduction: Due to the use of information technology in libraries and information centers, librarians are faced with many challenges in terms of their roles and needs; hence, they require continuous training to cope with these challenges. The aim of the present study was to determine the effectiveness of in-service training courses for librarians working in libraries at the Isfahan University of Medical Sciences, Iran, between the years 2012 and 2013 based on Kirkpatrick's model.

Methods: This applied research was conducted through a survey. The study population consisted of 70 librarians working in libraries at the Isfahan University of Medical Sciences in 2015. Due to the limited number of librarians, sampling was not performed. The data collection tool was a researcher-made questionnaire based on Kirkpatrick's model. The validity of the questionnaire was confirmed by experts in the field of Education, Library, and Information Management and its reliability was approved using Cronbach's alpha ($\alpha = 0.88$). Data were analyzed using both descriptive and analytical statistics (independent one-sample t-test and ANOVA) in SPSS software.

Results: From the librarians' point of views, the effectiveness of the training courses was above average (3.7) in all four levels and in total; however, effectiveness in two levels of reactions and learning was higher than the other two levels. There were no significant differences between the views men and women and library and information sciences (LIS) educated librarians and non-LIS educated librarians in terms of effectiveness of training courses. There was no significant relation between librarians' occupational background and their perspectives on the effectiveness of training courses expect in the learning level.

Conclusion: Librarians believed in-service training courses to be effective in all four levels of reaction, learning, behavior, and results. This is due to accurate needs assessment, using experienced teachers and adequate training equipment, and appropriate working environment for applying the course material.

Keywords: Effectiveness of In-service Training; Kirkpatrick's Model; Librarians; Isfahan University of Medical Sciences (Iran)

Received: 24 Dec, 2014

Accepted: 16 Jun, 2015

Citation: Soleymani MR, Shahrzadi L. **The Effectiveness of In-service Training Courses for Librarians in Isfahan University of Medical Sciences, Iran.** Health Inf Manage 2016; 12(6): 741-7

* This article resulted from an independent research without financial support.

1- Assistant Professor, Library and Information Sciences, Health Information Technology Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

2- Lecturer, Medical Library and Information Sciences, Health Information Technology Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: shahrzadi@mng.mui.ac.ir