



A study on librarian educational needs of Shiraz public libraries, with respect do job requirements

Zahra Ajori Dasteje¹, Abbas Gholtash^{2*}

1. Master of Educational Research, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran
2. Associate Professor, Department of Education, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran

Article Info.

Received: 2017/05/28

Accepted: 2018/10/09

Abstract

Background and Objectives: The present study aimed at investigation the educational needs of librarians with the focus on general and technical job needs

Methodology: Research method was practical in terms of purpose, and the data collection procedure was descriptive. The research setting was all the public libraries of Shiraz. Data was collected through the use of questionnaire filled by 100 librarians.

Data was analyzed descriptively and analytically by the employment of SPSS 22 to investigate the research questions analytically. One sample T-Test, Friedman Test and One-Way Annona were employed

Findings: Results of the study indicated that while the highest educational needs of librarians were related to the career empowerment and advancement skills, the lowest educational needs were related to ICT skills and human resource management skill. Moreover, results demonstrated that gender and educational level can make difference in educational needs.

Discussion: Librarians of public libraries require the permanent educational courses in both general and technical skills. For improving the knowledge and skill of those practitioners not only technical needs but also general needs should be taken into consideration.

Keywords: Need, Training Needs Assessment, Educational Need, Librarians.

***Corresponding author:**

Email: gholtash578@yahoo.com

How to Cite:

Ajori Dasteje, Z., Gholtash, A. (2020). A study on librarian educational needs of Shiraz public libraries, with respect do job requirements. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 12(2): 17-30.



بررسی نیازهای آموزشی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز با تکیه بر نیازهای شغلی

زهرا آجری دستجه^۱، عباس قلتاش^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران
۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۷/۱۷

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۳/۰۷

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی نیازهای آموزشی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز در زمینه مهارت‌های تخصصی و عمومی شغل انجام شده است.

روش‌شناسی: از نظر هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه‌ی آماری کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز به تعداد ۱۰۰ نفر بوده که اطلاعات با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته از تمامی آن‌ها جمع‌آوری گردید. داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل گردید. در سطح آمار استنباطی به منظور تعیین نیازهای آموزشی از آزمون تی تک نمونه‌ای، آزمون فریدمن، تی گروه‌های مستقل و تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بیشترین نیاز کتابداران مربوط به آموزش در زمینه مهارت توانمندسازی و پیشرفت و ارتقا شغلی و کمترین نیاز مربوط به آموزش در زمینه مهارت فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و مهارت مدیریت منابع انسانی است. همچنین نتایج نشان داد که جنسیت و سطح تحصیلات تفاوت معنی‌داری را در بحث نیاز آموزشی ایجاد می‌کند.

نتیجه‌گیری: کتابداران کتابخانه‌های عمومی در هر دو مهارت تخصصی و عمومی، نیاز به دوره‌های آموزش مداوم دارند. به منظور ارتقای دانش و مهارت افراد شاغل در سازمان علاوه بر نیازهای تخصصی می‌بایست به نیازهای عمومی نیز توجه و دوره‌های آموزش لازم ارائه گردد.

کلیدواژه‌ها: نیاز، نیازسنجی آموزشی، نیازهای آموزشی، کتابداران.

* نویسنده مسئول: gholtash578@yahoo.com

استناد به این مقاله:

آجری دستجه، زهرا، قلتاش، عباس (۱۳۹۹). بررسی نیازهای آموزشی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز با تکیه بر نیازهای شغلی. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۲ (۲): ۱۷-۳۰

مقدمه و بیان مسئله

آموزش به عنوان تلاشی برای افزایش دانش، مهارت و توانایی‌ها به منظور یادگیری و بهبود عملکرد به کار می‌رود. آموزش کارکنان به عنوان کلید طلایی توسعه هر سازمان، یکی از عوامل اصلی و ارکان مهمی است که سازمان را به پویایی و نهایت کارایی و اثربخشی می‌رساند. در سازمان‌های برتر آموزش‌های سازمانی بایستی بتواند برتری را حفظ و سطح آن را دائماً ارتقا دهد. یکی از عوامل مهم و زیربنایی برای کسب مزیت رقابتی، پایداری مداوم و سرآمدی سازمان‌ها، توجه علمی و عملیاتی به توسعه منابع انسانی است، قسمتی از توسعه منابع انسانی از طریق آموزش برنامه‌ریزی شده تحقق می‌یابد.

در این زمینه آموزش بر مبنای نیازسنجی درست راه بالندگی را میان‌برمی‌نماید. برای این که توسعه منابع انسانی به معنای واقعی منجر به سودآوری شود بایستی آموزش‌های سازمانی را اثربخش نمود. اثربخشی چیزی نیست که بتوان یک‌دفعه و یا در پایان کار آموزش به دست آورد بلکه اثربخشی یک فرایند مداوم است که قبل از آموزش شروع و در حین آموزش تکامل و در پایان آموزش قسمتی از آن قابل‌رؤیت خواهد بود. (سلطانی، ۱۳۸۵، ص. ۱). تعیین نیازهای آموزشی در واقع زیربنای برنامه‌ریزی آموزشی مناسب با هر اشغال برای کارکنان آن شغل و خواسته هر برنامه آموزشی، فراگیری سریع و درک و فهم هر چه بیشتر فراگیران و در نهایت بهبود کیفیت و اثربخشی می‌باشد.

گسترش روزافزون دانش بشری که منجر به رشد کمی و کیفی حیرت‌آور تکنولوژی و ابزارهای تولید در کشورهای پیشرفته شده است، ضرورت تقویت آموزش را، مهم‌ترین عامل در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص برای تأمین آینده‌ای روشن و مستقل از هرگونه وابستگی است، اجتناب‌ناپذیر کرده است. (یونسکو، ۱۹۷۳، ص. ۳). بررسی و شناخت نیازهای آموزشی، نیاز یک نظام آموزشی موفق است. معمولاً این اقدام اولین گام در برنامه‌ریزی آموزشی کارکنان و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی است که اگر به‌درستی انجام شود مبنای عینی‌تر برای برنامه‌ریزی فراهم خواهد شد.

امروزه کتابداران باید بتوانند پاسخگوی موقعیت‌های گوناگون از جمله موارد زیر باشند:

- تغییراتی که در سازمانشان رخ می‌دهد.
- توانایی معرفی و به‌کارگیری فناوری‌های جدید در کتابخانه را داشته باشند.
- رضایت سطوح مختلف نیازهای کاربران را جلب کنند.
- قادر باشند راه‌های جدید برای بهبود ارائه خدمات ایجاد کنند.

اهمیت بالای آموزش کتابداران کتابخانه‌های عمومی که مدرسان دانشگاه مردمی هستند و فقدان انجام پژوهشی که نیازهای آموزشی - شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شیراز را مورد بررسی قرار دهد و به تعیین وضعیت مطلوب و موجود دانش، مهارت و نگرش‌های ایشان پردازد؛ موضوع اصلی این پژوهش را نمایان می‌سازد.

بنابراین مساله مورد بررسی در این پژوهش، به تعیین فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب و مشخص کردن شکاف‌ها و به اصطلاح نیازهای آموزشی کتابداران با تأکید بر نیازهای شغلی می‌پردازد.

از آن جا که مراجعین به کتابخانه‌های عمومی شامل همه‌ی اقشار جامعه اعم از پژوهش‌گر، تحصیل‌کرده، کارمند، دانشجو، دانش‌آموز، کودک، کم‌سواد، خانه‌دار و ... می‌باشد، جهت جذب و ارائه خدمت مطلوب به ایشان، لازمه‌ی برخورداری از دانش به روز، آشنایی با فنون برقراری ارتباط همراه با تکنیک‌های مدرن، رفتار مناسب و درخور با مراجعه‌کننده و همکاران، اطلاع از قوانین مقررات شغل، داشتن مدیریت زمان، مدیریت منابع انسانی، مدیریت بحران و مدیریت تعارض است دارد که با توجه به شکافی که بین وضعیت موجود و مطلوب دیده می‌شد. تصمیم به انجام پژوهش حاضر گرفته شد.

مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش

کوشا (۱۳۸۵) در پژوهش خود نیازسنجی آموزشی استادان کتابداری و اطلاع‌رسانی در ارتباط با فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی (ICT) را مورد بررسی قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد که به‌طور کلی اکثر اعضای هیئت علمی مورد مطالعه (۹۰٪) شرکت در دوره‌های پیشنهادی فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی را در فرایند آموزش و پژوهش خود بسیار مؤثر و مفید می‌دانند. نتایج پژوهش رجب بیگی و همکاران (۱۳۸۷) با عنوان بررسی نیازهای آموزشی کارکنان کتابخانه‌های کشور نشان می‌دهد با توجه به غیرمرتبط بودن مدرک دانشگاهی اکثر کارکنان، علاوه بر آموزش در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات، به آموزش در خصوص مهارت‌های تخصصی کتابداری به شیوه‌های حضوری و پاره وقت نیاز دارند. شهرزادی و همکاران (۱۳۸۹) با بررسی نیازسنجی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان دریافتند که بیشترین میزان نیاز در حوزه آموزش ضمن خدمت عبارت از آشنایی با شیوه‌های جستجوی اطلاعات در اینترنت، اصول مهارت‌های ارتباطی کتابداران و آشنایی با بانک‌های اطلاعاتی و جستجو در آن‌ها و روش تحقیق در کتابداری و اطلاع‌رسانی می‌باشد. معرف زاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی که به بررسی نیازهای آموزشی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان پرداخته بود دریافتند که اولویت آموزشی کتابداران آشنایی با تحولات فناوری اطلاعات می‌باشد.

ترک‌زاده، ناصری جهرمی و رحمانی (۱۳۹۳) که به بررسی نیازهای آموزشی کارکنان در دانشگاه یزد پرداخته بودند، بیشترین نیاز به آموزش را در بعد دانشی کارشناسان دارای مدرک دیپلم و فوق دیپلم، در بعد مهارتی کارشناسان دارای مدارک تحصیلی کارشناسی ارشد و کارمندان دارای سابقه کار کمتر از ۱۰ سال، و در بعد نگرشی نیز کارشناسان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کارمندان بین ده تا بیست سال سابقه کار را اعلام کردند.

پان^۱ و هاوده^۲ (۲۰۱۰) در پژوهش خود به نام پیشرفت شغلی برای کتابداران دانشگاهی: نیازها، منابع و حمایت اجرایی، فرآیند یادگیری پیشرفت شغلی را از یک سو جهانی و فردی و از سوی دیگر تجربی دانستند.

خان و رفیق (۲۰۱۳) پژوهشی را با عنوان طراحی آموزش ضمن خدمت مؤثر برای کتابداران در پاکستان انجام دادند که نتایج نشان داد که افراد مورد مطالعه به آموزش بیشتر در زمینه‌های آوری اطلاعات و به‌خصوص در زمینه‌های مختلف فن آوری اطلاعات و ارتباطات نیاز دارند؛ اما تحلیل داده‌ها نشان‌دهنده این است که مدیریت فنون در اولویت بالاتری نسبت به فن آوری اطلاعات قرار دارد.

گیل گمز^۳، چیوا بارتل^۴ و مارتی پوئیگ^۵ (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر آموزش ضمن خدمت بر تربیت معلمان جدیدالاستخدام: تحلیل از منظر آموزش واقعی به نتایج زیر دست یافتند یادگیری ضمن خدمت به‌خصوص در حوزه‌های مهم شغلی تأثیر به‌سزایی برای معلمان جدیدالاستخدام دارد. همچنین تحلیل داده‌ها چهار گروه مشخص و زیرشاخه‌های آن را که عبارت‌اند از ابعاد فنی، فرهنگی، سیاسی و ساختاری که تأثیرات استفاده از آموزش ضمن خدمت را که توسط مدل بوتین پیشنهاد شده است را نشان می‌دهد.

سوالات پژوهش

۱. نیازهای آموزشی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز با تکیه بر نیازهای شغلی چه می‌باشند؟
۲. میزان مهارت‌های تخصصی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز تا چه اندازه است؟

۳. Pan, J

۴. Hovde, k

3. Go´mez, G

4. Baroll, Ch

5. Puig, M

۳. میزان مهارت‌های فن آوری اطلاعات و ارتباطات کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز تا چه اندازه است؟
۴. میزان مهارت‌های توانمندسازی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز تا چه اندازه است؟
۵. میزان مهارت‌های امنیت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز تا چه اندازه است؟
۶. میزان مهارت‌های پیشرفت و ارتقاء شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز تا چه اندازه است؟
۷. میزان مهارت‌های مدیریت تعارض کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز تا چه اندازه است؟
۸. میزان مهارت‌های مدیریت زمان کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز تا چه اندازه است؟
۹. میزان مهارت‌های مدیریت ارتباطات کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز تا چه اندازه است؟
۱۰. میزان مهارت‌های مدیریت منابع انسانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز تا چه اندازه است؟
۱۱. اولویت آموزش مهارت‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز کدام است؟
۱۲. آیا بین کتابداران زن و مرد کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز در نیازهای آموزشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟
۱۳. آیا بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز با سطوح تحصیلی مختلف در نیازهای آموزشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف ازجمله تحقیقات کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز به تعداد ۱۰۰ نفر (۳۵ نفر مرد و ۶۵ نفر زن)، جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. مقطع تحصیلات کتابداران به ترتیب ۸٫۲٪ مدرک کاردانی، ۷۳٫۲٪ مدرک کارشناسی، ۱۶٫۵٪ مدرک کارشناسی و ۲٫۱٪ مدرک دکترا است که از این تعداد ۶۷٪ در رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی (علم اطلاعات و دانش‌شناسی) و ۳۳٪ در رشته‌های غیر کتابداری و اطلاع‌رسانی تحصیل نموده‌اند. در این پژوهش به دلیل کم بودن تعداد نفرات جامعه آماری، از نمونه‌گیری صرف‌نظر شده و تمامی جامعه آماری موردبررسی قرار گرفته است. برای جمع‌آوری اطلاعات از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۱۷۰ سؤال می‌باشد که آزمودنی به یک مقیاس ۵ درجه‌ای بر روی طیف لیکرت از ۱ «خیلی زیاد» تا ۵ «خیلی کم» پاسخ داده‌اند. جهت سنجش روایی محتوایی، این ابزار توسط سه تن از استادان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، یک نفر از استادان رشته علوم تربیتی و یک نفر از استادان رشته روان‌شناسی تایید شد. پایایی پرسشنامه با روش ضریب آلفای کرونباخ (۰٫۹۳) برآورد و تایید شد. در این پژوهش از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار و نیز آزمون‌های آمار استنباطی نظیر t تک نمونه‌ای، آزمون t گروه‌های مستقل، تحلیل واریانس یک‌راهه و آزمون فریدمن استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

ابتدا به یافته‌های توصیفی و سپس به یافته‌های استنباطی در مورد سؤالات پرداخته می‌شود.

یافته‌های توصیفی:

در این قسمت ابتدا به توصیف ویژگی‌های جامعه آماری با استفاده از آمار توصیفی پرداخته می‌شود. جدول شماره ۱ میانگین و انحراف معیار میزان نیاز در مهارت‌های مورد سنجش را نشان می‌دهد.

آجری دستجه و قلتاش: بررسی نیازهای آموزشی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز...

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار میزان نیاز در مهارت‌های موردسنجش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
مهارت تخصصی کتابداری	۲/۲۳	۰/۲۵
مهارت فناوری اطلاعات و ارتباطات	۲/۷۷	۰/۵۷
مهارت توانمندسازی	۱/۹۲	۰/۵۲
مهارت امنیت شغلی	۲/۳۴	۰/۳۷
مهارت پیشرفت و ارتقا شغلی	۱/۹۲	۰/۳۲
مهارت مدیریت تعارض	۲/۲۹	۰/۴۷
مهارت مدیریت زمان	۲/۳۱	۰/۴۰
مهارت مدیریت ارتباطات	۲/۳	۰/۴۴
مهارت مدیریت منابع انسانی	۲/۶۶	۰/۳۷

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود بیشترین نیاز مربوط به آموزش در زمینه مهارت توانمندسازی و پیشرفت و ارتقا شغلی و کمترین نیاز مربوط به آموزش در زمینه مهارت فناوری اطلاعات و ارتباطات و مهارت مدیریت منابع انسانی می‌باشد. هرچند که ذکر این نکته ضروری است که میانگین احساس نیاز آموزشی در زمینه‌های مدیریت زمان، مدیریت مهارت ارتباطات، مهارت مدیریت تعارض، مهارت امنیت شغلی و مهارت تخصصی کتابداری تفاوت چندانی با دو اولویت ذکر شده نداشت. این بدان معنا است که کتابداران در این زمینه‌ها نیز باید مورد توجه برنامه ریزان آموزشی سازمان قرار بگیرند. به عبارت دیگر تمامی این مهارت‌ها باید مورد توجه برنامه ریزان آموزشی نهاد کتابخانه‌های عمومی قرار بگیرد.

یافته‌های استنباطی

سؤال اول تا نهم

میزان مهارت‌های تخصصی و عمومی کتابداران تا چه اندازه است؟

جدول ۲: میزان مهارت‌های تخصصی و عمومی کتابداران

سوال	متغیر	اعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین فرضی	نتیجه (میزان نیاز به آموزش)
۱	میزان مهارت‌های تخصصی کتابداران	۹۷	۲/۲۳	۰/۲۵	-۲۹/۴۷	۹۶	۰/۰۰۱	۳	زیاد
۲	میزان مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات کتابداران	۹۷	۲/۷۷	۰/۵۷	-۳/۷۸	۹۶	۰/۰۰۱	۳	زیاد
۳	میزان مهارت‌های توانمندسازی کتابداران	۹۷	۱/۹۲	۰/۵۲	-۲۰/۱۷	۹۶	۰/۰۰۱	۳	بسیار زیاد
۴	میزان مهارت‌های امنیت شغلی کتابداران	۹۷	۲/۳۴	۰/۳۷	-۱۷/۰۱	۹۶	۰/۰۰۱	۳	زیاد
۵	میزان مهارت‌های پیشرفت و ارتقا شغلی کتابداران	۹۷	۱/۹۲	۰/۳۲	-۳۲/۵۲	۹۶	۰/۰۰۱	۳	بسیار زیاد
۶	میزان مهارت‌های مدیریت تعارض کتابداران	۹۷	۲/۲۹	۰/۴۷	-۱۴/۶۷	۹۶	۰/۰۰۱	۳	زیاد

سوال	متغیر	اعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین فرضی	نتیجه (میزان نیاز به آموزش)
۷	میزان مهارت‌های مدیریت زمان کتابداران	۹۷	۲/۳۱	۰/۴۰	-۱۶/۸۴	۹۶	۰/۰۰۱	۳	زیاد
۸	میزان مهارت‌های مدیریت ارتباطات کتابداران	۹۷	۲/۳۰	۰/۴۴	-۱۵/۲۹	۹۶	۰/۰۰۱	۳	زیاد
۹	میزان مهارت‌های مدیریت منابع انسانی کتابداران	۹۷	۲/۶۶	۰/۳۷	-۸/۸	۹۶	۰/۰۰۱	۳	زیاد

برای مقایسه میانگین میزان مهارت‌های تخصصی و عمومی کتابداران با میانگین فرضی ۳، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شده است.

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار تی در تمام مهارت‌ها در سطح ۰/۰۰۱ معنادار شده است و از آنجا که سطح قابل قبول معناداری کمتر یا مساوی ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که بین میانگین محاسبه شده و میانگین فرضی (۳) تفاوت معنادار وجود دارد، بدین معنا که میزان مهارت‌های تخصصی و عمومی کمتر از حد متوسط می‌باشد به عبارتی نیاز به آموزش در تمام زمینه‌ها زیاد می‌باشد.

اولین سؤال پژوهش مرتبط بود با میزان مهارت‌های تخصصی کتابداران که در قالب ۵۸ گویه موردسنجش قرار گرفت و نتایج حاصل از تی تست تک نمونه‌ای نشان داد که میزان مهارت پاسخگویان پایین‌تر از حد میانگین می‌باشد. بی‌شک یکی از بخش‌های جدایی‌ناپذیر رشته کتابداری، برخورداری از مهارت‌های تخصصی و دانش مرتبط بامواردی هم چون مجموعه سازی، مرتبط با سازمان دهی مواد، اشاعه اطلاعات، ساختمان و تجهیزات کتابخانه، مواد و خدمات کتابخانه برای کودکان و نوجوانان و اخلاق حرفه‌ای کتابداری می‌باشد.

در دومین سؤال پژوهش میزان مهارت‌های فن آوری اطلاعات و ارتباطات کتابداران مورد سنجش قرار گرفت. این مهارت در قالب ۱۵ گویه اندازه‌گیری و نتایج آماری نشان داد که میزان مهارت‌های کتابداران در زمینه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در سطح پایینی قرار دارد.

سومین سؤال میزان مهارت‌های توانمندسازی کتابداران در قالب ۹ گویه مورد سنجش قرار داده است که یافته‌های حاصل از تی تست تک نمونه‌ای نشان داد که مهارت کتابداران در زمینه مذکور نیز پایین‌تر از حد میانگین می‌باشد.

سؤال چهارم پژوهش، میزان مهارت کتابداران در زمینه امنیت شغلی را مورد آزمون قرارداد. این مهارت با استفاده از ۱۲ گویه سنجیده شد و نتایج به‌دست آمده آزمون تی تست تک نمونه‌ای نشان داد که میزان مهارت کتابداران در زمینه فوق‌الذکر پایین‌تر از حد میانگین می‌باشد. به بیان دقیق‌تر احساس امنیت شغلی در کتابداران مورد مطالعه در سطح مناسبی قرار ندارد و در آن‌ها این نگرانی وجود دارد که شغل خود را از دست بدهند.

سؤال پنجم پژوهش، در رابطه با میزان مهارت کتابداران در زمینه مهارت‌های پیشرفت و ارتقاء شغلی موردسنجش واقع گردید. در این پژوهش میزان مهارت‌های کتابداران در زمینه پیشرفت و ارتقاء شغلی از هفت بعد موردسنجش واقع شد. این ابعاد عبارت‌اند از شایستگی فنی، صلاح‌دید مدیریتی، خلاقیت، امنیت، استقلال، هویت و تنوع فعالیت؛ اما همچنان که یافته‌های استنباطی آشکار ساخت، ابعاد مذکور در بین کتابداران ضعیف و یا به عبارت دقیق‌تر پایین‌تر از حد میانگین می‌باشد. در واقع این یافته‌ها نشان می‌دهد که توان مدیریتی، خلاقیت، احساس امنیت شغلی و آشنایی با قوانین مربوطه و احساس استقلال در میان کتابداران در حد مطلوبی قرار ندارد.

آجری دستجه و قلناش: بررسی نیازهای آموزشی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز...

در سؤال ششم این پژوهش میزان مهارت کتابداران در زمینه مدیریت تعارض در قالب ۱۰ گویه مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌های آماری نشان داد که مهارت کتابداران در زمینه مدیریت تعارض از حد میانگین پایین‌تر بوده و یا به بیان دیگر کتابداران در زمینه مدیریت تعارض ضعیف می‌باشند. رقابت، همکاری، اجتناب، مصالحه و حل اختلاف پنج بعد مهارت مدیریت تعارض در سازمان می‌باشد.

سؤال هفتم پژوهش مرتبط با سنجش میزان مهارت کتابداران در زمینه مدیریت زمان بود که با استفاده از ۱۵ گویه مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌های حاصل از تی تست تک نمونه‌ای آشکار ساخت که میزان مهارت کتابداران در این زمینه ضعیف و پایین‌تر از حد میانگین می‌باشد. بدیهی است که مدیریت زمان به عنوان یکی از مهارت‌های اساسی است که می‌تواند ابعاد مختلف زندگی فرد را تحت تأثیر قرار دهد و در واقع یکی از نکات کلیدی موفقیت شخصی و شغلی بحث مدیریت زمان است.

در سؤال هشتم، میزان مهارت کتابداران در زمینه مهارت ارتباطی شامل سه بعد مهارت کلامی، مهارت شنود و مهارت بازخورد بوده که با استفاده از ۹ گویه مورد آزمون قرار گرفت. یافته‌های آماری نشان داد که میزان مهارت‌های ارتباطی کتابداران ضعیف می‌باشد. به بیان دیگر آن‌ها در مهارت‌های کلامی، هنر گوش دادن یا شنود و مهارت بازخورد در سطح پایینی قرار دارند.

سؤال نهم این پژوهش، میزان مهارت مدیریت منابع انسانی کتابداران را به وسیله ۱۷ گویه در ارتباط با ابعاد استخدام، حقوق و مزایا، آموزش، مدیریت عملکرد، تغییرات سازمانی و روابط کار مورد پرسش قرارداد است. نتایج حاصل از تی تست تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که میزان مهارت کتابداران در زمینه مدیریت منابع انسانی در سطح پایینی قرار دارد.

سؤال دهم: اولویت آموزش مهارت‌های شغلی کتابداران کدام‌اند؟

جهت پاسخ به این سؤال از آزمون فریدمن استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر مشاهده می‌شود.

جدول ۳: نتیجه آزمون فریدمن در باب اولویت‌بندی نیازها

مقدار آماره	تعداد	درجه آزادی	سطح معناداری
۳۰۹/۳۸	۹۷	۸	۰/۰۰۱

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود مقدار آماره برابر با ۳۸/۳۰۹ گردیده که با درجه آزادی ۸ در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد. ($P < 0/01$) بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که بین میانگین رتبه‌های مهارت‌ها تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۴: اولویت‌بندی آموزشی مهارت‌های شغلی کتابداران

اولویت‌ها	میانگین رتبه‌ها	مهارت‌ها
۱	۲/۴۸	مهارت‌های پیشرفت شغلی
۲	۲/۶۶	مهارت‌های توانمندسازی
۳	۴/۲۴	مهارت‌های تخصصی
۴	۵/۰۰	مهارت‌های مدیریت ارتباطات
۵	۵/۱۳	مهارت‌های تعارض
۶	۵/۳۶	مهارت‌های امنیت
۷	۵/۴۱	مهارت‌های مدیریت زمان
۸	۷/۳۰	مهارت‌های مدیریت منابع انسانی
۹	۷/۴۲	مهارت‌های فن آوری اطلاعات و ارتباطات

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود بیشترین نیاز آموزشی مربوط به مهارت‌های پیشرفت شغلی و توانمندسازی و کمترین نیاز آموزشی مربوط به مهارت‌های مدیریت منابع انسانی و فن آوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشد. نتایج نشان داد که مهم‌ترین اولویت‌های آموزشی از نگاه کتابداران عبارت‌اند از مهارت‌های پیشرفت شغلی، مهارت‌های توانمندسازی، مهارت‌های تخصصی کتابداری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت مدیریت تعارض، مهارت امنیت، مهارت مدیریت زمان، مهارت مدیریت منابع انسانی و مهارت فن آوری اطلاعات.

سؤال یازدهم: آیا بین کتابداران زن و مرد در نیازهای آموزشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟

جدول ۵: تفاوت کتابداران زن و مرد در نیازهای آموزشی

Sig	T مقدار	میانگین	مهارت
۰/۵۴۷	۰/۶۰۴	۲/۲۶	مرد
		۲/۲۳	زن
۰/۲۰۲	۱/۲۸	۲/۶۸	مرد
		۲/۸۳	زن
۰/۰۴۶	۲/۰۲	۲/۰۶	مرد
		۱/۸۴	زن
۰/۱۶۰	۱/۴۱	۲/۴۲	مرد
		۲/۳۲	زن
۰/۵۲۸	۰/۶۴۴	۱/۹۵	مرد
		۱/۹۱	زن
۰/۸۶۵	-۰/۱۷۰	۲/۲۸	مرد
		۲/۳۰	زن
۰/۲۲۱	۱/۲۳	۲/۳۸	مرد
		۲/۲۷	زن
۰/۰۳۲	۲/۱۷	۲/۴۳	مرد
		۲/۲۳	زن
۰/۸۸۷	-۰/۱۴۲	۲/۶۶	مرد
		۲/۶۷	زن

جهت پاسخ به این سؤال آزمون تی گروه‌های مستقل استفاده شده است. توجه به سطح معنی‌داری نشان می‌دهد که کتابداران در احساس نیاز به مهارت مدیریت توانمندسازی شغلی ($Sig < 0/05, t = 2/02$) و مهارت مدیریت ارتباطات ($Sig < 0/05, t = 2/17$) باهم تفاوت معنی‌داری دارند. توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که احساس نیاز مردان در دو مهارت مذکور بیش از زنان می‌باشد؛ اما توجه به سطح معنی‌داری سایر مهارت‌ها نشان می‌دهد که تفاوتی در زنان و مردان وجود ندارد.

سؤال یازدهم پژوهش در ارتباط با بررسی تفاوت کتابداران زن و مرد در ارتباط با نیازهای آموزشی مختلف بود. در واقع جنسیت یک متغیر جمعیت شناختی است که می‌تواند در نیازهای آموزشی تفاوت ایجاد کند. یافته‌های حاصل از پژوهش با

آجری دستجه و قلناش: بررسی نیازهای آموزشی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز...

استفاده آزمون تی تست مستقل آشکار ساخت که کتابداران در احساس نیاز به مهارت مدیریت توانمندسازی شغلی و مهارت مدیریت ارتباطات باهم تفاوت معنی‌داری دارند. توجه به میانگین‌ها نشان می‌دهد که احساس نیاز مردان در دو مهارت مذکور بیش از زنان می‌باشد؛ اما کتابداران زن و مرد تفاوت معنی‌داری در احساس نیاز به سایر مهارت‌ها نداشتند. بر این اساس باید این نکته را در نظر داشت که در برنامه‌ریزی‌های آموزشی، ویژگی‌های فردی و جمعیت شناختی مورد توجه واقع شود. سؤال دوازدهم: آیا بین کتابداران با سطوح تحصیلی مختلف در نیازهای آموزشی تفاوت معنی‌دار وجود دارد؟

جدول ۶: تفاوت کتابداران در نیازهای آموزشی بر اساس میزان تحصیلات

مهارت	مقدار F	Sig
مهارت‌های تخصصی کتابداری	۵/۲۴	۰/۰۰۲
مهارت‌های فناوری اطلاعات	۶/۱۱	۰/۰۰۱
مهارت توانمندسازی شغلی	۱/۲۳	۰/۰۰۳
مهارت امنیت شغلی	۲/۱۸	۰/۰۹۶
مهارت پیشرفت شغلی	۵/۳۱	۰/۰۰۲
مدیریت تعارض	۷/۱۲	۰/۰۰۰
مدیریت زمان	۱/۲۶	۰/۲۹۱
مدیریت ارتباطات	۷/۵۶	۰/۰۰۰
مدیریت منابع انسانی	۳/۵	۰/۰۱۸

جهت بررسی این سؤال آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. توجه به سطوح معنی‌داری نشان داد که افراد با سطوح تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری در مهارت‌های مختلف ذکر شده در جدول به‌جز مدیریت زمان، مدیریت امنیت شغلی و مدیریت توانمندسازی شغلی دارند که این امر نشان‌دهنده تأثیر معنی‌دار سطح تحصیلات بر مهارت‌های مختلف شغلی می‌باشد. سؤال دوازدهم این پژوهش به دنبال بررسی تفاوت کتابداران در ارتباط با نیازهای آموزشی مختلف بر اساس سطح تحصیلاتشان بود. جهت بررسی این سؤال آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد. توجه به سطوح معنی‌داری نشان داد که افراد با سطوح تحصیلی مختلف تفاوت معنی‌داری در مهارت‌های مختلف ذکر شده در جدول به‌جز مدیریت زمان، مدیریت امنیت شغلی و مدیریت توانمندسازی شغلی دارند که این امر نشان‌دهنده تأثیر معنی‌دار سطح تحصیلات بر مهارت‌های مختلف شغلی می‌باشد. بی‌شک نیاز آموزشی کارکنان با مدارک تحصیلی مختلف یکسان نیست. بر این اساس برنامه‌ریزان آموزشی باید به این نکته توجه داشته باشد که دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را بر این اساس طراحی نمایند. نکته مهم دیگری که باید به آن توجه داشت این است که درصد قابل توجهی از کتابداران در رشته‌ای غیر از کتابداری تحصیل نموده‌اند که این امر

می تواند آن را در بعد نیروهای آموزشی مورد نیاز متفاوت سازد و این یکی دیگر از نکاتی است که نباید از دید برنامه ریزان مسئول دور بماند.

بحث و نتیجه گیری

در پژوهش انجام شده، نیازهای آموزشی کتابداران در نه دسته آموزشی مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج حاصل از یافته های توصیفی نشان داد که کمترین نیاز مربوط به آموزش در زمینه مهارت توانمندسازی و پیشرفت و ارتقاء شغلی و مهم ترین نیاز آموزشی کتابداران کتابخانه های شیرازه ترتیب در زمینه مهارت فن آوری اطلاعات و ارتباطات و مهارت مدیریت منابع انسانی می باشد. هر چند که ذکر این نکته ضروری است که میانگین احساس نیاز آموزشی در زمینه های مدیریت زمان، مدیریت مهارت ارتباطات، مهارت مدیریت تعارض، مهارت امنیت شغلی و مهارت تخصصی کتابداری تفاوت چندانی با دو اولویت ذکر شده نداشت. این بدان معناست که میزان مهارت های کتابداران در این زمینه ها نیز باید مورد توجه برنامه ریزان آموزشی سازمان قرار بگیرند. به عبارت دیگر تمامی این مهارت ها باید مورد توجه برنامه ریزان آموزشی نهاد کتابخانه های عمومی قرار بگیرد. نتایج این تحقیق و پژوهش های دیگر مانند مطالعه شهرزادی و همکارش (۱۳۸۹) بر روی کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر اصفهان نشان می دهد که مهارت کتابداران مشارکت کننده در این زمینه کافی نمی باشد. همچنین در پژوهش دیگری که توسط معرف زاده و همکارانش (۱۳۹۱) صورت گرفت کتابداران نیاز به برگزاری دوره های آموزشی در زمینه خدمات مرجع، سازمان دهی مواد، خدمات بزرگ سالان، خدمات کودکان و کتاب های کمک درسی را ضروری می دانستند.

معرف زاده و همکارانش (۱۳۹۱) نیز معتقدند یکی از مهم ترین دلایل احساس نیاز و اهمیت کسب مهارت های مرتبط با فن آوری اطلاعات و ارتباطات، تحولات و تغییرات سریع در این زمینه است. به عبارت دیگر حتی اگر دانشگاه ها و مراکز عالی در طول دوره تحصیل سرمایه گذاری کافی در این زمینه انجام داده باشند، تحولات و تغییرات سریع در این زمینه ایجاب می کند که به صورت مداوم کتابداران مورد آموزش قرار بگیرند چرا که نقش مهمی در کارایی و ایفای نقش مؤثر شغلی توسط آنها دارد.

پژوهش آران و فدایی (۱۳۸۷) که به بعد روان شناختی توجه دارد با نیازسنجی این پژوهش در خصوص مهارت های توانمندسازی متشابه است. نتایج این پژوهش نشان داد که این مهارت در جامعه آماری مذکور یعنی کتابداران در سطح پایینی قرار دارد و این امر مستلزم توجه ویژه برنامه ریزان آموزشی می باشد.

احساس امنیت شغلی در کتابداران مورد مطالعه در سطح مناسبی قرار ندارد و در آنها این نگرانی وجود دارد که شغل خود را از دست بدهند. بر این اساس اگر قوانین مرتبط با موارد مذکور به خوبی اجرا گردند می تواند نقش مؤثری را در کاهش احساس عدم امنیت شغلی در بین کارکنان ایجاد کند.

عباس زاده و همکارانش (۱۳۸۹) معتقدند که هر فرد تجربیات منحصر به فردی را در زمینه شغلی خود می آموزد که بر روند شغلی آنها تأثیرگذار است. در این پژوهش میزان مهارت های کتابداران در زمینه پیشرفت و ارتقاء شغلی از هفت بعد مورد سنجش واقع شد. یافته ها نشان می دهد که توان مدیریتی، خلاقیت، احساس امنیت شغلی و آشنایی با قوانین مربوطه و احساس استقلال در میان کتابداران در حد مطلوبی قرار ندارد.

مهارت بعدی که مورد سنجش قرار گرفت مدیریت تعارض بود که کتابداران در این زمینه نیز ضعیف بودند. رقابت، همکاری، اجتناب، مصالحه و حل اختلاف پنج بعد مهارت مدیریت تعارض می باشد.

مدیریت زمان به‌عنوان یکی از مهارت‌های اساسی است که می‌تواند ابعاد مختلف زندگی فرد را تحت تأثیر قرار دهد و در واقع یکی از نکات کلیدی موفقیت شخصی و شغلی بحث مدیریت زمان است. به‌عبارت‌دیگر فرد باید بتواند اهداف خود را در بازه زمانی مشخص شده به نحو مطلوبی انجام دهد. در ارتباط با مدیریت زمان که با استفاده از ابعاد هدف‌گذاری، اولویت‌بندی فعالیت‌ها، برنامه‌ریزی عملیاتی، تفویض اختیار و مدیریت ارتباطات اندازه‌گیری شد، نتایج نشان می‌دهد که کتابداران در این زمینه مهارت پایینی دارند.

با توجه به اهمیت و جایگاه مهارت ارتباطی در زمینه موفقیت فردی و شغلی و همچنین موفقیت سازمانی، سایر پژوهشگران مانند شهرزادی و همکارش (۱۳۸۹) نیز به آن توجه نموده و بر اهمیت آن به‌ویژه در بین کتابداران که با اقشار مختلف سروکار دارند تأکید فراوان دارند.

میزان مهارت کتابداران در زمینه مدیریت منابع انسانی در سطح پایینی قرار دارد. در پژوهشی که نیز توسط خان و رفیق (۲۰۱۳) انجام شد بیش از نیمی از پاسخ‌دهندگان بر این عقیده بودند که فنون مدیریت و رهبری در حرفه علوم اطلاعات و کتابداری نادیده گرفته شده است.

با توجه به آن که اولویت‌بندی در مدیریت آموزشی یک نکته کلیدی محسوب می‌گردد، کتابداران در این پژوهش مهم‌ترین اولویت‌های آموزشی را عبارت از مهارت‌های پیشرفت شغلی، مهارت‌های توانمندسازی، مهارت‌های تخصصی کتابداری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت مدیریت تعارض، مهارت امنیت، مهارت مدیریت زمان، مهارت مدیریت منابع انسانی و مهارت فن‌آوری اطلاعات دانستند که این اولویت‌ها می‌تواند از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت باشد.

همچنین نتایج نشان داد که جنسیت و سطح تحصیلات تفاوت معنی‌داری را در بحث نیاز آموزشی ایجاد می‌کند.

شناخت و تحلیل اثربخش نیازهای آموزشی، پیش‌نیاز یک سیستم آموزشی موفق است. تعیین نیازهای آموزشی اولین گام برنامه‌ریزی آموزش کارکنان و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی است که اگر به‌درستی انجام شود مبنای عینی‌تری برای برنامه‌ریزی اثربخش فراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهای سازمان، حوزه‌های شغلی و کارکنان و در نهایت اثربخشی آن افزایش خواهد یافت.

بنابراین یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های مشابه به برنامه‌ریزی آموزشی بهتر در جهت برگزاری دوره‌های مفید و مطلوب برای کارکنان خواهد بود. با استفاده از نتایج این پژوهش‌ها، می‌توان نقاط قوت و ضعف در توانایی‌ها و مهارت‌ها و در نتیجه آموزش‌های انجام شده را شناسایی و در جهت تقویت یا رفع آن اقدام نمود.

مبحث دوره‌های آموزشی ضمن خدمت و تأثیرات آن مورد توجه بسیاری از پژوهش‌گران ایرانی و خارجی قرار گرفته است. به‌طور کلی آن‌ها دریافته‌اند:

۱. تغییرات در حوزه علم به‌سرعت اتفاق می‌افتد، بنابراین دوره‌های آموزشی باید به‌صورت منظم صورت پذیرد تا کارکنان سازمان‌ها بتوانند با این تغییرات همگام باشند.
۲. ویژگی‌های اجتماعی - اقتصادی و عوامل جمعیت‌شناختی همچون نژاد، طبقه اجتماعی و جنسیت تأثیرات متفاوتی بر آموزش ضمن خدمت می‌گذارد، بر این اساس باید به این عوامل در دوره‌های آموزشی توجه کرد.
۳. کارکنان برخی سازمان‌ها تأثیر دوره‌های آموزشی را مؤثرتر از تحصیلات دانشگاهی خود می‌دانستند. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت دوره‌های آموزشی ضمن خدمت بخش جدایی‌ناپذیری در مبحث افزایش کارایی شغلی کتابداران، رضایت شغلی آن‌ها و جذب بیشتر کاربران دارد.

پیشنهادها

- در پایان پیشنهادهای زیر به منظور کارآمد نمودن بیشتر دوره های آموزشی و به کارگیری نتایج حاصل از این پژوهش ارائه می گردد.
۱. استفاده از نتایج نیازسنجی به منظور برگزاری دوره های آموزش گوناگون توسط متولیان برگزاری این دورها که دانشگاه ها، نهاد کتابخانه های عمومی کشور و انجمن کتابداری و اطلاع رسانی ایران می باشند.
 ۲. تدوین و طراحی طرح دروس مورد مطالعه با محتوای متناسب با نیازهای شغلی (تخصصی و عمومی) در مراکز آموزش عالی و سازمانی.
 ۳. رسمیت بخشیدن به دوره های آموزشی ضمن خدمت در سازمان
 ۴. استفاده از اساتید مجرب در زمینه های روانشناسی، روانشناختی، اخلاق مدیریتی و دوره های آموزشی به منظور ایجاد اعتماد به نفس، اجتماعی شدن، تحمل فشار، سخنوری، مهارت های ارتباطی و مدیریت بحران به منظور ارتقا سلامت فرد و سازمان.
 ۵. برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت با توجه به جنسیت و سطح تحصیلات

تعارض منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

منابع

- آران، نیکول؛ فدایی، غلامرضا (۱۳۸۷). بررسی دیدگاه کتابداران کتابخانه های مرکزی دانشگاه های دولتی شهر تهران درباره ضرورت آموزش مستمر. تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، (۴۶) ۴۰.
- بهار، محبوبه. (۱۳۹۰). مطالعه تطبیقی تأثیر آموزش های ضمن خدمت در رفع نیازهای آموزشی و رضایت شغلی معلمان آموزش و پرورش کشورهای جمهوری اسلامی ایران و جمهوری فدرال آلمان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان تهران.
- ترک زاده، جعفر، ناصری جهرمی، رضا و رحمانی، هادی (۱۳۹۳). نیازسنجی آموزشی کارشناسان پژوهشی دانشگاه یزد با استفاده از الگوی شغل و شاغل. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۲۳۴-۲۱۷. (۲۰) ۵.
- رجب بیگی، مجتبی، پرتوی، بامداد و قنبرزاده علمداری، ناهید. (۱۳۸۷). بررسی نیازهای آموزشی کارکنان کتابخانه های عمومی کشور. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی. ۲۱۰-۱۸۹. (۴) ۱۱.
- سلطانی، ایرج (۱۳۸۵). تعامل نیازسنجی و اثربخشی آموزش در سازمان های یادگیرنده. اصفهان: انتشارات ارکان دانش.
- شهرزادی، لیلا و مجیری، شهین (۱۳۸۹). نیازسنجی دوره های آموزش ضمن خدمت کتابداران کتابخانه های مدیریت اطلاعات سلامت. ۷.

آجری دستجه و قلتاش: بررسی نیازهای آموزشی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان شیراز...

عباس زاده، ناصر و سلیمانی، نادر و یوردخانی، زهرا (۱۳۸۹). بررسی وضعیت موجود و ارائه مدل مطلوب کار راه‌شغلی برای معلمان در مدارس متوسطه استان سمنان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۱۰۴-۸۷ (۳) ۴.

کوشا، کیوان (۱۳۸۵). نیازسنجی آموزشی استادان کتابداری و اطلاع‌رسانی در ارتباط با فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی (ICT). فصلنامه کتاب، ۱۸۵-۲۱۴ (۱) ۱۷.

معرف زاده، عبدالحمید؛ کمایی، مهوش و چراغی، زهره (۱۳۹۱). بررسی نیازهای آموزشی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان. فصلنامه تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. ۴۰۶-۳۹۱ (۴) ۱۸.

یونسکو، (۱۹۷۳). آموزش و کارآموزی معلمان فنی و حرفه‌ای. ترجمه اقبال قاسمی پویا. تهران: انتشارات فاطمی.

Chang, S. P. Anagnostopoulos, D. & Omae, H. (2011). The multidimensionality of multicultural service learning: The variable effects of social identity, context and pedagogy on pre-service teachers' learning. *Teaching and Teacher Education*, 27(7), 1078-1089.

Gil-Gómez, J. Chiva-Bartoll, Ó. & Martí-Puig, M. (2015). The impact of service learning on the training of pre-service teachers Analysis from a physical education subject. *European Physical Education Review*.

Pan, J. & Hovde, K. (2010). Professional development for academic librarians: needs, resources, and administrative support. *Chinese Librarianship: An International Electronic Journal*, 29.

Khan, A. & Rafiq, M. (2013). Designing effective in-service training for librarians in Pakistan.

COPYRIGHTS



©2020 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)