



بررسی اثربخشی یادگیری الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی

ایمان ملک السادات^۱

دکترای مدیریت دانش

ملیحه منزل‌ساز کرمانی^۲

فوق لیسانس مدیریت دانش

چکیده

امروزه بهره‌وری و افزایش مستمر آن در سازمان‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است، بنابراین سازمان‌ها از روش‌های مختلفی برای عملکرد بهتر، بهره‌می‌برند. یکی از عوامل تاثیرگذار در رسیدن به این هدف، آموزش و ارتقا سطح یادگیری کارمندان سازمان است. یادگیری سازمانی به طور فزاینده در میان سازمان‌هایی که به افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی اهمیت می‌دهند، مورد توجه قرار گرفته است. در این پژوهش با توجه به نقش چشمگیر یادگیری سازمانی در افزایش بهره‌وری کارمندان سازمان، به بررسی اثربخشی دوره‌های آموزش الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه آستان قدس رضوی می‌پردازیم. روش پژوهش توصیفی تحلیلی و از نوع پیمایشی بود. جامعه مورد مطالعه، کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی بودند که به صورت هدفمند و غیرتصادفی انتخاب شدند. داده‌های پژوهش از طریق پرسشنامه با پایایی 0.921 بین 80 نفر از کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی جمع‌آوری شد. در این پژوهش از آزمون تی تک متغیره استفاده شد که بر اساس یافته‌های پژوهش آماره آزمون در تمامی شاخص‌ها به جز شاخص سطح دانش کارمندان در سطح معناداری قرار دارد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که شاخص‌های دسترسی کارمندان به سامانه یادگیری الکترونیکی، محتوای الکترونیکی سامانه یادگیری الکترونیکی، محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی، کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی و پشتیبانی از کارمندان در سامانه آموزش الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه مطلوب ارزیابی شده است در حالی که کارمندان از دانش کافی جهت استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی برخوردار نبوده‌اند.

واژگان کلیدی: اثربخشی، کارمندان کتابخانه، کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی، یادگیری، یادگیری الکترونیکی

¹) i.maleksadat.gamil.com

²) m.kermani1360@gmail.com



1- مقدمه

در دنیای امروز مدیران ارشد سازمان‌ها دریافته‌اند که سرمایه‌های دانشی دارای اهمیت فوق‌العاده‌ای در سازمان‌ها بوده و باید توان زیادی را برای مدیریت سرمایه‌های دانشی و دانش نهفته در فرایندهای سازمان صرف کنند. با این وجود از گذشته تا به حال نیروی انسانی یکی از مهمترین عوامل هر سازمان محسوب می‌شود و برای سازمان‌ها حیاتی است که روی کارمندی که دارای مهارت خاص می‌باشند سرمایه‌گذاری کنند. شرکت‌ها بدون نیروی انسانی نمی‌توانند به اهداف خود دست یابند. از این رو یکی از روش‌های سرمایه‌گذاری روی کارمندان برای دستیابی به عملکرد بهتر آموزش آن‌ها می‌باشد. آموزش و توسعه یکی از اجزای سیستم منابع انسانی است که نقش مهمی در فرآیند مدیریت ایفا می‌کند. سازمان‌ها مجبور به برگزاری کلاس‌های آموزش صرف‌نظر از سبک و چگونگی به انجام رسیدن آن هستند. روش‌های سنتی و قدیمی آموزش و یادگیری، با ظهور فن‌آوری‌ها و روش‌های نوین، کارایی خود را از دست داده‌اند. فراگیران برای همگام شدن با محیط مداوم در حال تغییر اطراف خود باید به دنبال شیوه‌ها و رویه‌های جدیدی برای انتقال دانش و افزایش یادگیری باشند. تمدن موج سوم، جهت افزایش دانش افراد جامعه، به ابزاری قدرتمند نیاز دارد که به موقع، کم‌هزینه، سریع و مطمئن باشد. (فیضی و همکاران، 1386) تحول این ابزارها و روش‌ها در جهت‌هایی است که هر فرد در هر زمان و هر مکان بتواند با امکانات خودش و در بازه زمانی که خودش مشخص می‌کند مشغول یادگیری شود. در حال حاضر، شاید یکی از رو به رشدترین دستاوردهای پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات، آموزش‌های الکترونیکی باشد که مواردی نظیر کمبود فضای آموزشی، حجم انبوه اطلاعات در دسترس و درگیریهای زمانی و مکانی، ضرورت آن را بیش از پیش آشکار می‌سازند. آموزش الکترونیکی از ایده‌های جدیدی است که با ظهور فناوری‌های تازه‌ای همچون اینترنت اهمیت دوچندانی یافته است. به طور کلی منظور از یادگیری الکترونیکی بهره‌گیری از سیستم‌های آموزش الکترونیکی مثل کامپیوتر، اینترنت، سی‌دی‌های چند رسانه‌ای¹، نشریه‌های الکترونیکی و خبرنامه‌های مجازی و نظیر این‌هاست که هدف آن کاستن از میزان تردها، صرفه‌جویی در زمان، هزینه و همچنین یادگیری بهتر، سریع‌تر و آسان‌تر است. یادگیری به‌طور کلی، فعالیتی دگرگون‌کننده است و افراد را برای مقابله با رویدادهای محیطی آماده می‌سازد. یادگیری در واقع هم یک رشته فرایند است و هم

¹. multimedia



فرآورده تجربه هاست. یادگیری، تغییری است که در اثر تدریس مطالب و مهارت های گوناگون در رفتار یادگیرندگان ایجاد می شود که ممکن است این رفتار در کوتاه مدت قابل مشاهده و یا حتی غیرقابل مشاهده باشد. (گان و هالی^۱، 2002). آموزش الکترونیکی صرفا به گذراندن یک دوره خاص از طریق رایانه اطلاق نمی شود. این نوع آموزش به شیوه های جدید ادغام منابع، تأثیرات متقابل، افزایش عملکرد و فعالیت های ساخت یافته آموزش گفته می شود و وسیله ای برای یادگیری از راه دور است. در واقع، آموزش الکترونیکی یک روش آموزشی است که برای آموزش دهنده و آموزش گیرنده این فرصت را فراهم می کند که در عین حال که از نظر زمان و مکان از هم دور هستند، فاصله آموزشی موجود را با وسایل مناسب فن آورانه پر کنند. (کازم پور و غفاری^۲، 2011). آموزش مجازی در اصل، هنر بهره گیری از فن آوری شبکه به منظور طراحی، انتخاب، توسعه و اداره فرآیند آموزش است. (ذاکری^۳، 2002). آموزش الکترونیکی به عنوان کاربرد های مهم فناوری های جدید اطلاعات و ارتباطات در جهان مطرح و فعالیت های گسترده ای در این راستا آغاز گردیده است. با توجه به تغییرات سریعی که در محیط پیرامون در حال شکل گیری است اجرای نظام های مجازی و الکترونیکی به منظور ارائه خدمات و فناوری های جدید در زمینه تدریس و یادگیری به صورت یک نیاز اساسی مطرح شده است (اونگ و لی^۴، 2004). آموزش الکترونیکی به نظام آموزشی اطلاق می شود که آموزش دهنده و آموزش گیرنده، به کمک وسایل و ابزارها که فناوری در اختیار آن ها قرار داده، با یکدیگر در ارتباط هستند. (چوی^۵، 2003) از نظر محققان، یادگیری الکترونیکی به عنوان یک نظام مبتنی بر فناوری، سازماندهی و مدیریت محور تعریف می شود که به یادگیرندگان توانایی لازم برای یادگیری از طریق اینترنت را می دهد و یادگیری آن ها در این فرآیند تسهیل می نماید. در واقع آموزش الکترونیکی با تمام امکانات سخت افزاری و نرم افزاری مربوط به آن، علم بشر را به سمت یک انقلاب بزرگ به شبکه آموزشی مبتنی بر اینترنت و روش های یادگیری نوین سوق داده است. (کشاورز و همکاران، 1392).

کتابخانه ها در طول تاریخ، وسیله ای برای تسهیل جریان اطلاعات بوده اند و هدف آن ها ارائه بهترین خدمات برای تأمین نیازهای اطلاعاتی مراجعه کنندگان است. کتابخانه ها با آموزش و پژوهش پیوندی ناگسستنی دارند، آن ها مکانی

¹. Gunn and Holly

². Kazem Pour & Ghafari

³. Zakeri

⁴. Ong and Laia

⁵. Choy



برای انتقال دانش و اطلاعات هستند. مراجعه کنندگان به کمک کتابداران و از طریق منابع موجود در کتابخانه، می توانند نیازهای اطلاعاتی خود را برآورده سازند. کتابخانه که مجرای گسترده اطلاعات است، انتقال دهنده اطلاعات به متقاضیان و محیطی مناسب برای کسانی که قصد یادگیری دارند. در یک کتابخانه از کارمندان انتظار می رود که نقش های گوناگونی را همچون تسهیل کننده، بازیابی اطلاعات، پردازشگر اطلاعات و دانش و نظیر آن ها را عهده دار باشند. آن ها با آگاهی از نیازهای اطلاعاتی فراگیران و رفتارهای اطلاع یابی آن ها و نیز سازماندهی دانش، می توانند در امر آموزش کمک کنند. کتابداران باید از خط مشی ها و فعالیت های آموزشی آگاهی داشته باشند و جایگاه خود را در این فرآیند مشخص کنند. کتابداران با سازماندهی منابع و فراهم کردن امکان دسترسی کاربران به آن ها موجب صرفه جویی در وقت آن ها و کاهش هزینه تهیه منابع توسط کاربران می شوند. از این رو بیش از پیش نقش آموزش به کارمندان کتابخانه به عنوان یک ضرورت احساس می شود، بنابراین می توان اذعان داشت باتوجه به ویژگی ها و قابلیت های یادگیری الکترونیکی، این دوره های الکترونیکی به عنوان به منبع کلیدی نقش غیرقابل انکاری در افزایش سطح یادگیری و دانش کارمندان کتابخانه ها ایفا می کنند. یادگیری الکترونیکی به عنوان یک ابزار می تواند در جهت افزایش سطح یادگیری سازمانی و ارتقا دانش درون سازمانی تاثیرگذار باشد. لذا با توجه به برگزاری دوره های متعدد یادگیری الکترونیکی همچون دوره های آموشی ضمن خدمت در کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی، ما در این پژوهش به بررسی اثربخشی دوره های یادگیری الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی پرداختیم.



پیشینه پژوهش

بطور کلی پژوهش های متعددی با موضوع یادگیری الکترونیکی صورت پذیرفته است که هر یک از آن ها رویکرد خاصی را دنبال نموده اند. در همین راستا به برخی از تحقیقاتی که در این زمینه انجام گردیده اشاره می شود. وانگ^۱ (2003)، بر این باور است که تعیین میزان رضایت یادگیرنده ها در هر نظام آموزشی نه تنها میزان موفقیت نظام در جلب نظر کاربران را نشان می دهد، بلکه اثربخشی آموزشی نظام را نیز آشکار می سازد. نتایج مطالعات نیز نشان می دهند که سنجش رضایت یادگیرنده های آموزش های مجازی می تواند، عامل پیشبینی کننده اثربخشی چنین دوره هایی باشد.

چاو و دایسون^۲ (2004) در مقاله ای با عنوان " کاربرد مدل ISO: 9126 در ارزشیابی نظام های یادگیری الکترونیکی، مدل ISO: 9126 را برای ارزشیابی از نظام های یادگیری الکترونیکی، پیشنهاد می دهند. آنها به هفت مؤلفه نظام های یادگیری الکترونیکی شامل عملیاتی بودن، قابل اعتماد بودن، قابلیت کسب، کارآمدی، قابلیت دسترسی، قابلیت حمل و نقل و یک سری ویژگی های کلی اشاره کرده و اعتقاد دارند با استفاده از ابزارهای این مدل می توان به ارزشیابی دقیق نظام های آموزش مجازی پرداخت.

لانزیلوتی، آردیتو، کاستابیل و آنجلی^۳ (2006)، برای ارزشیابی نظام های یادگیری الکترونیکی، رویکردی نظام دار را مطرح و برخلاف روش چاو و دایسون، مؤلفه های فن آوری، تعامل، محتوا و خدمات را به عنوان مؤلفه های اصلی در ارزشیابی از نظام های یادگیری الکترونیکی مطرح می سازند.

سلیم^۴ (2007) در پژوهشی با عنوان عوامل حیاتی موفقیت پذیرش یادگیری الکترونیکی جهت ارائه مدل، به بررسی چهار عامل ویژگی های دانشجویان، ویژگی های آموزشیاران، پشتیبانی و فناوری، در دانشگاه امارات متحده عربی پرداخت. نتایج پژوهش او عوامل چهارگانه را در حد مطلوب ارزیابی کرد.

آزکان و کاسلر^۵ (2009) در پژوهشی با عنوان " ارزشیابی چندبعدی دانشجویان از نظام های یادگیری الکترونیکی در بافت آموزش عالی " مدلی مفهومی را برای سنجش اثربخشی نظام های یادگیری الکترونیکی از دید کاربران ارائه می

1. Wang

2. Chau and Dyson

3. Lanzilotti, Ardito & Costabile

4. Selim

5. Ozkan and Koseler



کنند. آن ها مدل خود را مدل سنجش یادگیری شش ضلعی نام گذاری کردند و در این مدل رویکرد چند بعدی را برای ارزشیابی نظام های یادگیری الکترونیکی (LMS) مطرح و شش بعد کیفیت سیستم، کیفیت خدمات، کیفیت محتوا، چشم انداز یادگیرنده، نگرش آموزش دهنده و موضوع پشتیبانی را برای ارزشیابی از این طریق معرفی می کنند. نتیجه بررسی نشان داد که مدل پیشنهادی برای ارزشیابی از نظام های یادگیری الکترونیکی مبتنی بر رضایت مندی یادگیرنده ها، مدلی مناسب و معتبر است.

دوراکو و کاستولانیووا^۱ (2012) در مقاله ای با عنوان "مدل پیچیده ارزشیابی یادگیری الکترونیکی با تمرکز بر آموزش سازگار شده" مدل پیچیده ای برای ارزشیابی این گونه نظام ها پیشنهاد کردند که تمرکز ویژه ای بر دوره های یادگیری الکترونیکی سازگار شده دارد. آن ها در مدل ارزشیابی خود، تمامی عنصرهای تعامل کننده شامل ارزشیابی روش های سازگار کردن برنامه، ارزشیابی مواد پشتیبانی مطالعه، ارزشیابی سیستم آموزشی، ارزشیابی نتایج سنجش و ارزشیابی از دانشجو را شناسایی و تعریف کرده و سپس جنبه ها و روش های تحلیل و ارزشیابی چنین عنصرهایی را تبیین کردند.

بابیچ و همکاران^۲ (2016) در پژوهشی عوامل موثر بر تمایل استادان به استفاده از یادگیری الکترونیکی را مورد بررسی قرار دادند. جمع آوری داده ها از طریق پرسشنامه الکترونیکی در دو گروه اساتید استفاده کننده از یادگیری الکترونیکی و اساتیدی که از یادگیری الکترونیکی استفاده نمی کردند، انجام گرفت. نتایج نشان داد نگرش ها و ارزش های آموزشی، اضطراب استفاده از رایانه، خود کارآمدی، خصوصیات درس و نفوذ اجتماعی بر تمایل اساتید به استفاده از یادگیری الکترونیکی موثر است.

یافته های حاصل از پژوهش قانیدی (1384) با عنوان "ارزشیابی برنامه درسی آموزش مجازی رشته کامپیوتر در دانشگاه علم و صنعت ایران" بدین صورت بدست آمده که دانشجویان و آموزشیاران، نرم افزارهای آموزشی را در حد متوسط و بالاتر، شیوه تعامل در آموزش مجازی را ضعیف و هر دو گروه شیوه ارزیابی از دانشجویان در محیط مجازی را در حد متوسط و بالاتر و پشتیبانی از دانشجویان را در حد ضعیف ارزیابی کردند. دانشجویان و آموزشیاران،

¹. Dvořáčková and Kostolanyova

². Babić S et al



نرم افزارهای آموزشی را در حد متوسط و بالاتر، شیوه تعامل در آموزش مجازی را ضعیف و هر دو گروه شیوه ارزیابی از دانشجویان در محیط مجازی را در حد متوسط و بالاتر و پشتیبانی از دانشجویان را در حد ضعیف ارزیابی کردند. نتایج پژوهش ربیعی (1388) با عنوان " بررسی اثربخشی دوره آموزش مجازی از دیدگاه استادان و دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد " حاکی از آن بود که از نظر استادان در دوره آموزش مجازی برگزار شده، محتوا در حد مطلوب، فعالیت های یاددهی- یادگیری در حد متوسط، روش های ارزشیابی در حد مطلوب، و از نظر دانشجویان در دوره آموزش مجازی برگزار شده، اثربخشی محتوای دوره آموزشی در حد مطلوب و روش های ارزش یابی در حد نامطلوب بوده است.

جهانیان و اعتبار(1391) در پژوهشی با موضوع " ارزیابی وضعیت آموزش مجازی در مراکز آموزش الکترونیکی دانشگاه های تهران از دیدگاه دانشجویان "، نشان دادند که شرکت کنندگان در دوره های آموزش مجازی این مراکز از دسترسی به امکانات مراکز آموزش های مجازی، یادگیری از طریق این روش و کاربرد روش آموزش مجازی، رضایت داشتند. هرچند که نگرش مثبتی به دوره های آموزشی مجازی نداشتند.

اناری نژاد و محمدی (1393) در پژوهشی تحت عنوان " شاخص های عملی ارزشیابی آموزش الکترونیکی در مؤسسات آموزش عالی ایران به ارزشیابی سازمانی و برنامه های آموزش الکترونیکی در سطح دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی پرداختند، که نتایج این پژوهش نشان داد که دانشگاه ها در ابعاد :طراحی محیط ارائه، مدیریت، جنبه های آموزشی و امور سازمانی به ترتیب، وضعیت مناسب تری دارند و در ابعاد : خدمات پشتیبانی، ملاحظات اخلاقی، فناوری و ارزشیابی، نسبت به سایر ابعاد از وضعیت چندان مناسبی برخوردار نیستند. "

محمدی و همکاران (1395) در پژوهشی به بررسی وضعیت دانش، نگرش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران درباره یادگیری الکترونیکی پرداختند که نتایج آن نشان داد که دانشگاه علوم پزشکی تهران در زمینه یادگیری الکترونیکی طی سال های گذشته بسترسازی مناسبی نموده و ضمن راه اندازی سامانه های آموزشی و رشته های مجازی، کارگاه های توانمندسازی متعددی برای اعضای هیأت علمی برگزار کرده است و نتایج این مطالعه می تواند ضمن ارزیابی وضعیت موجود دانش، نگرش و عملکرد اعضای هیأت علمی، برای بازبینی نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی و برنامه های توانمندسازی آن ها به کار گرفته شود که بر این اساس نگرش اعضای هیأت علمی درباره



یادگیری الکترونیکی بیش از نیمی از نمره کل بوده ولی میزان آگاهی و عملکرد ایشان کمتر از نیمی از کل نمره قابل کسب بود. بین نمره دانش، نگرش و عملکرد شرکت کنندگان بر اساس جنس، رتبه و سابقه کار تفاوت معناداری مشاهده نشد ولی بین دانشکده ها تفاوت معنی دار بود.

شهنوازی و همکاران (1396) به بررسی میزان آمادگی دانشجویان جهت استفاده از فناوری یادگیری الکترونیکی از ابعاد دسترسی به فناوری، مهارت ها و ارتباطات پیوسته، انگیزش، توانایی یادگیری از طریق رسانه ها، گفتگوهای گروهی اینترنتی، مسائل مهم جهت موفقیت در یادگیری الکترونیکی پرداختند. بر اساس یافته های پژوهش حاضر، نبود زیرساخت های مناسب فناوری جهت استفاده از یادگیری الکترونیکی موجب شد تا تنها 3/32 درصد از دانشجویان آمادگی در سطح خوب جهت استفاده از نظام یادگیری الکترونیکی داشته باشند.

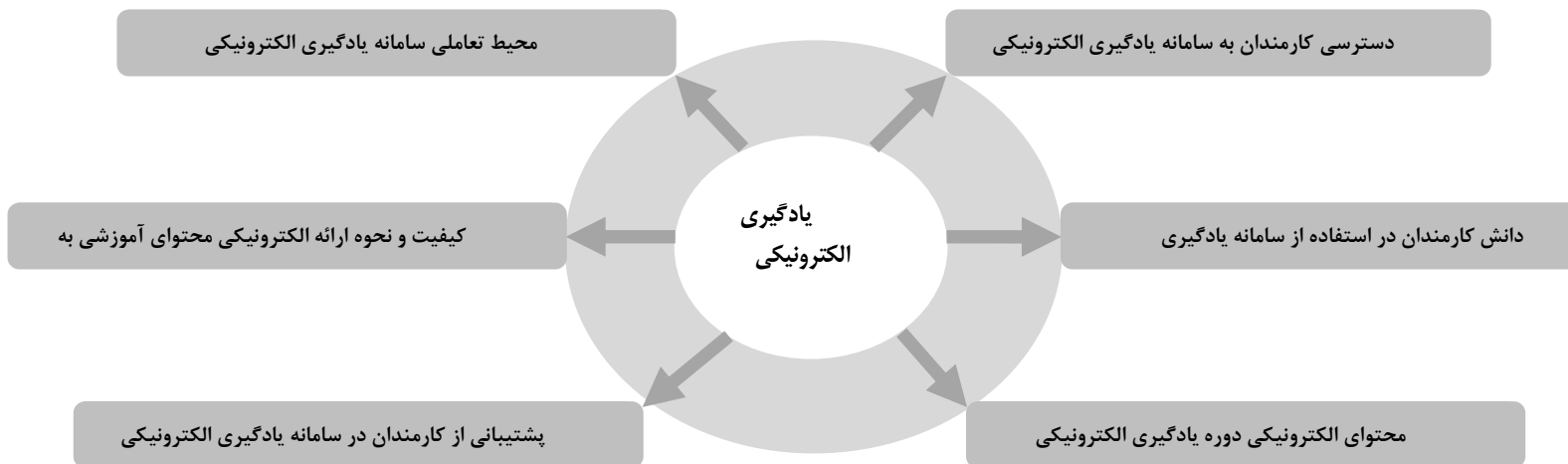
می توان نتیجه گرفت که برای پیاده سازی و بکارگیری موثر یادگیری الکترونیکی ابتدا باید ابعاد مختلف مورد بررسی در این پژوهش، بهبود و ارتقاء یابد. هدف اصلی این پژوهش تعیین میزان اثربخشی دوره های یادگیری الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه آستان قدس رضوی است که با توجه به معیارهای سطح دسترسی، سطح دانش، محتوای الکترونیکی، محیط تعاملی، کیفیت و پشتیبانی از کارمندان مورد سنجش قرار گرفته است. با توجه به هدف اصلی پژوهش و مدل ارائه شده، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ گویی به اهداف جزئی زیر است:

1. دسترسی کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی به سامانه یادگیری الکترونیکی در چه وضعیتی است؟
2. دانش کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی جهت استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی در چه وضعیتی است؟
3. محتوای الکترونیکی دوره های یادگیری الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی تا چه حد مناسب است؟
4. محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی در چه وضعیتی است؟
5. کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی به کارمندان کتابخانه آستان قدس رضوی در چه وضعیتی است؟
6. پشتیبانی از کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی در سامانه آموزش الکترونیکی در چه وضعیتی است؟



مدل پژوهش

با مطالعه و بررسی پژوهش‌های انجام شده در حوزه یادگیری الکترونیکی، می‌توان دریافت که اکثر پژوهش‌ها به بررسی نقش یادگیری الکترونیکی در سیستم‌های آموزشی و دانشگاهی پرداخته‌اند و فقدان مطالعات در حوزه سازمان‌ها و به ویژه کتابخانه‌ها به عنوان یکی از منابع مهم اطلاعاتی به چشم می‌خورد. از این رو نظر به اهمیت یادگیری الکترونیکی در رشد و شکوفایی دانش کارمندان کتابخانه‌ها و با توجه به اینکه پژوهشی در این خصوص انجام نگردیده است، پژوهش حاضر ارائه شد. این مطالعه با بررسی اثربخشی دوره‌های یادگیری الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی انجام شد. بر این اساس، مدل شکل 1، شش شاخص دسترسی کارمندان به سامانه یادگیری الکترونیکی، سطح دانش و آشنایی کارمندان در استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی، محتوای الکترونیکی دوره یادگیری الکترونیکی، محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی، کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی به کارمندان و پشتیبانی از کارمندان در سامانه یادگیری الکترونیکی در نظر گرفته شد که در زیر هر شاخص تشریح گردید.



شکل 1- الگوی مفهومی پژوهش



- **دسترسی کارمندان به سامانه یادگیری الکترونیکی**

این شاخص اشاره به نحوه دسترسی کارمندان به سامانه یادگیری الکترونیکی دارد. امکان دسترسی هر زمان و هر مکان کارمندان به سامانه یادگیری الکترونیکی، سرعت اینترنت جهت شرکت در سامانه، قابلیت استفاده از رایانه جهت بهره مندی از سامانه در شرکت کارمندان در دوره های یادگیری الکترونیکی موثر است.

- **سطح دانش کارمندان در استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی**

میزان آشنایی و سطح دانش تخصصی و فنی کارمندان جهت استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی را مشخص می کند. بهره مندی کارمندان از دانش فناوری اطلاعات و کامپیوتر در این دوره های آموزش الکترونیکی نقش بسزایی دارد.

- **محتوای الکترونیکی سامانه یادگیری الکترونیکی**

محتوای الکترونیکی مورد نیاز کارمندان، هدف و خلاصه دوره آموزشی برای مطالعه کارمندان، فهرست مطالب متناسب با دوره آموزشی، تعیین منابع اطلاعاتی مرتبط، امکان اشتراک گذاری محتوا و منابع اطلاعاتی توسط کارمندان می تواند در کیفیت دوره های یادگیری الکترونیکی موثر واقع شود.

- **محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی**

واسط کاربری مناسب، سادگی و راحتی استفاده کارمندان از سامانه یادگیری الکترونیکی، محیط کاربری سامانه یادگیری الکترونیکی با گرافیک کاربرپسند، استفاده از انیمیشن و گرافیک مناسب در طراحی دروس، استفاده از امکانات چندرسانه ای شامل صدا، تصویر و متن برای بهبود انتقال محتوای آموزشی، محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی با قابلیت شرکت کارمندان در بحث های کلاس می تواند در ایجاد انگیزه در کارمندان جهت پذیرش دوره های یادگیری الکترونیکی موثر باشد.

- **کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی به کارمندان**

وجود راهبرد جهت طرح ریزی و برنامه ریزی دوره های آموزشی، بررسی مستمر دوره های آموزشی متناسب با سطح یادگیری کارمندان، سنجش کیفیت دوره های آموزشی، زمان بندی مناسب با توجه به محتوای الکترونیکی، زمان



بندی آزمون های الکترونیکی، اطلاع رسانی برنامه ها و زمانبندی دوره های آموزشی به عنوان معیارهای ارزیابی کیفیت دوره های یادگیری الکترونیکی مطرح می باشند.

• پشتیبانی از کارمندان در سامانه آموزش الکترونیکی

این شاخص به پشتیبانی از کارمندان در سامانه یادگیری الکترونیکی اشاره می کند که به آموزش کارمندان برای نحوه استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی، پشتیبانی فنی از کارمندان در حل مشکلات فنی، پاسخ به پرسش ها و مشکلات احتمالی و ارائه مستندات برای راهنمایی کاربران به صورت آفلاین و آنلاین می پردازد.

روش شناسی پژوهش

هدف این پژوهش بررسی اثربخشی دوره های یادگیری الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی بود. این پژوهش توصیفی و به شیوه پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، متشکل از کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی است که سابقه شرکت در دوره های یادگیری الکترونیکی این سازمان را داشته اند. تعداد کل این افراد 102 نفر و حجم نمونه آماری مطابق فرمول کوکران، معادل 80 نفر می باشد که به روش نمونه گیری غیرتصادفی، انتخاب شدند. تاکنون دوره های آموزش ضمن خدمت و مهارت های هفتگانه کامپیوتر به صورت الکترونیکی در کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی برگزار شده است. برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز از یک پرسشنامه محقق ساخته حاوی 25 پرسش با طیف لیکرت و با پاسخ های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم استفاده شده است. برای سنجش روایی پرسشنامه، علاوه بر انطباق آن با منابع علمی معتبر، از تایید خبرگان نیز استفاده شده است. همچنین برای اطمینان از پایایی پرسشنامه، آلفای کرونباخ آن محاسبه گردید که مقدار بسیار مناسب 0/921 به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از شاخص های آمار توصیفی میانگین و انحراف معیار و نیز جهت مقایسه میانگین نمونه آماری با میانگین جامعه از آزمون T تک نمونه ای استفاده شد. ضمناً همه آزمون های آماری در حد معنی داری ($\alpha = 0/5$) به آزمایش گذاشته شدند.



یافته های تحقیق

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده از پرسشنامه را مورد آزمون قرار داده ایم. با توجه به مدل مفهومی، هریک از سوالات پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج حاصل به شرح زیر ارائه گردید. قبل از بررسی سوالات پژوهشی، اطلاعات توصیفی شش معیار بررسی اثربخشی دوره های یادگیری الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی در جدول 1 ارائه شده است.

جدول 1. شش معیار بررسی اثربخشی دوره های یادگیری الکترونیکی به همراه پاسخ کارمندان به هر سؤال

میانگین	گویه ها					معیار	
	بسیار ضعیف	ضعیف	متوسط	خوب	بسیار خوب		
3/31	1	9	35	26	9	امکان دسترسی هر زمان و هر مکان کارمندان به سامانه یادگیری الکترونیکی	دسترسى کارمندان به سامانه یادگیری الکترونیکی
	1	11	34	28	4	سرعت اینترنت جهت شرکت در سامانه یادگیری الکترونیکی	
	3	13	33	20	11	قابلیت استفاده از رایانه جهت بهره مندی از سامانه	
	7	13	23	27	10	سطح دسترسی کارمندان به سامانه یادگیری الکترونیکی	
2/86	6	22	28	15	9	سطح دانش فنی کارمندان جهت استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی	سطح دانش کارمندان در استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی
	13	27	22	8	10	میزان آشنایی کارمندان با کامپیوتر	
	5	25	28	12	8	میزان آشنایی کارمندان جهت استفاده از اینترنت	
3/32	1	9	37	25	9	وجود هدف و خلاصه درس برای مطالعه کارمندان	محتوای الکترونیکی
	1	11	36	28	4	وجود فهرست مطالب متناسب با دوره آموزشی	



	1	13	31	20	13	تعیین منابع اطلاعاتی مرتبط با حوزه های مختلف سازمان	دوره یادگیری الکترونیکی
	6	12	25	23	11	امکان معرفی (اشتراک گذاری) محتوا و منابع اطلاعاتی توسط کارمندان	
3/32	5	14	29	17	12	سادگی و راحتی استفاده کارمندان از سامانه یادگیری الکترونیکی	محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی
	3	6	34	31	6	محیط کاربری سامانه یادگیری الکترونیکی با گرافیک کاربر پسند	
	1	10	30	31	8	استفاده از انیمیشن و گرافیک مناسب در طراحی دروس	
	5	9	26	26	13	استفاده از امکانات چندرسانه ای شامل صدا، تصویر و متن برای بهبود انتقال محتوای آموزشی	
	7	17	24	18	13	محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی با قابلیت شرکت کارمندان در بحث های کلاس	
3/41	1	10	29	20	20	وجود راهبرد جهت طرح ریزی و برنامه ریزی دوره های آموزشی	کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی به کارمندان
	4	10	29	30	7	بررسی مستمر دوره های آموزشی متناسب با سطح یادگیری کارمندان	
	-	9	23	40	8	سنجش کیفیت دوره های آموزشی	
	3	12	28	28	9	زمان بندی مناسب با توجه به محتوای الکترونیکی	
	10	11	25	20	13	اطلاع رسانی برنامه ها و زمانبندی دوره های آموزشی	
3/28	2	12	29	24	13	آموزش کارمندان برای نحوه استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی	پشتیبانی از کارمندان در سامانه یادگیری الکترونیکی
	4	12	30	27	6	پشتیبانی فنی از کارمندان در حل مشکلات فنی	
	6	14	23	21	15	پاسخ به پرسش ها و مشکلات احتمالی	
	9	16	19	25	11	ارایه مستندات برای راهنمایی کاربران به صورت آفلاین و آنلاین	



سوال اول پژوهش: دسترسی کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی به سامانه یادگیری الکترونیکی در چه وضعیتی است؟

جدول 2. آزمون تی تک نمونه ای وضعیت دسترسی کارمندان کتابخانه به سامانه یادگیری الکترونیکی

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	Test Value =3		
				t	درجه آزادی	سطح اطمینان
				تفاوت میانگین ها		
دسترس کارمندان کتابخانه به سامانه یادگیری الکترونیکی	80	3/311	0/697	4/038	79	0/001

نتایج آماری به دست آمده از جدول 2 نشان می دهد که میانگین دسترسی کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس به سامانه یادگیری الکترونیکی 3/311 با انحراف استاندارد 0/697 است. بر اساس مقادیر این دو پارامتر آماره t مقدار 4/038 استخراج شده است که با توجه به سطح معناداری $p < 0/001$ می توان گفت میانگین این شاخص از میانگین مورد انتظار (عدد 3) بالاتر است و این نشان دهنده معنادار بودن میانگین به دست آمده است. بنابراین، از نظر کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی دسترسی به سامانه یادگیری الکترونیکی مطلوب بوده است.

سوال دوم پژوهش: دانش کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی جهت استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی در چه وضعیتی است؟

جدول 3. آزمون تی تک نمونه ای وضعیت سطح دانش کارمندان کتابخانه در استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	Test Value =3		
				t	درجه آزادی	سطح اطمینان
				تفاوت میانگین ها		
سطح دانش کارمندان در استفاده از سامانه	80	2/866	0/642	1/887	79	0/1



یادگیری الکترونیکی

همان گونه که در جدول 3 مشاهده می شود میانگین سطح دانش کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس جهت استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی 2/866 با انحراف استاندارد 0/642 است. بر اساس این دو پارامتر آماره t برابر مقدار 1/887 برآورد شده است. این آماره با توجه به سطح اطمینان $p < 0/1$ به لحاظ آماری در سطح 0/05 معنادار نیست. بنابراین باید گفت که میانگین سطح دانش کارمندان کتابخانه در استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی از میانگین مورد انتظار (عدد 3) پایین تر است، لذا کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی از سطح دانش کافی جهت استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی برخوردار نمی باشند.

سوال سوم پژوهش: محتوای الکترونیکی دوره های یادگیری الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی تا چه حد مناسب است؟

جدول 4. آزمون تی تک نمونه ای وضعیت محتوای الکترونیکی دوره های یادگیری الکترونیکی

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	Test Value =3		
				t	درجه آزادی	سطح اطمینان
محتوای الکترونیکی دوره های یادگیری الکترونیکی	80	3/329	0/679	4/386	79	0/001

نتایج مندرج در جدول 4 نشان می دهد که میانگین شاخص محتوای الکترونیکی دوره های یادگیری الکترونیکی 3/329 با انحراف استاندارد 0/679 است. بر اساس مقادیر این دو پارامتر آماره t مقدار 4/386 استخراج شده است که با توجه به سطح معناداری $p < 0/001$ می توان گفت میانگین این شاخص از میانگین مورد انتظار (عدد 3) بالاتر است و این



نشان دهنده معنادار بودن میانگین به دست آمده است. بنابراین، از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی محتوای الکترونیکی دوره های یادگیری الکترونیکی مناسب است.

سوال چهارم پژوهش : محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی در چه وضعیتی است؟

جدول 5. آزمون تی تک نمونه ای وضعیت محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی

Test Value =3			t	انحراف استاندارد	تعداد میانگین	شاخص
تفاوت	سطح	درجه آزادی				
میانگین ها	اطمینان	79	6/539	0/570	3/412	80
0/412	0/001					

محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی

همان گونه که در جدول 5 مشاهده می شود میانگین شاخص محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی 3/412 با انحراف استاندارد 0/570 است. بر اساس مقادیر این دو پارامتر آماره t مقدار 6/539 استخراج شده است که با توجه به سطح معناداری $p < 0/001$ می توان گفت میانگین این شاخص از میانگین مورد انتظار (عدد 3) بالاتر است و این نشان دهنده معنادار بودن میانگین به دست آمده است. بنابراین، از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی سامانه یادگیری الکترونیکی از محیط تعاملی مناسب برخوردار می باشد.

سوال پنجم پژوهش : کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی به کارمندان کتابخانه آستان قدس رضوی در چه وضعیتی است؟

جدول 6. آزمون تی تک نمونه ای وضعیت محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی

Test Value =3			t	انحراف استاندارد	تعداد میانگین	شاخص
تفاوت	سطح	درجه آزادی				
میانگین ها	اطمینان	79	5/457	0/530	3/322	80
0/322	0/001					

کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی



نتایج آماری به دست آمده از جدول 6 نشان می دهد که میانگین کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی دوره های یادگیری الکترونیکی در گروه نمونه 3/322 با انحراف استاندارد 0/530 است. بر اساس مقادیر این دو پارامتر آماره t مقدار 5/457 استخراج شده است که با توجه به سطح معناداری $p < 0/001$ می توان گفت میانگین این شاخص از میانگین مورد انتظار (عدد 3) بالاتر است و این نشان دهنده معنادار بودن میانگین به دست آمده است. بنابراین، از نظر کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی در وضعیت مطلوب بوده است.

سوال ششم پژوهش: پشتیبانی از کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی در سامانه آموزش الکترونیکی در چه وضعیتی است؟

جدول 7. آزمون تی تک نمونه ای وضعیت پشتیبانی از کارمندان در سامانه یادگیری

الکترونیکی

شاخص	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	Test Value =3		
				t	درجه آزادی	سطح تفاوت میانگین ها
پشتیبانی از کارمندان در سامانه یادگیری الکترونیکی	80	3/282	0/809	3/133	79	0/001

نتایج مندرج در جدول 7 نشان می دهد که میانگین شاخص پشتیبانی از کارمندان در دوره های یادگیری الکترونیکی 3/255 با انحراف استاندارد 0/714 است. بر اساس مقادیر این دو پارامتر آماره t مقدار 4/247 استخراج شده است که با توجه به سطح معناداری $p < 0/001$ می توان گفت میانگین این شاخص از میانگین مورد انتظار (عدد 3) بالاتر است و این نشان دهنده معنادار بودن میانگین به دست آمده است. بنابراین می توان نتیجه گرفت کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی در سامانه یادگیری الکترونیکی از پشتیبانی مناسب بهره مند می باشند.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به اهمیت افزایش سطح یادگیری کارمندان سازمان، آموزش الکترونیکی به طور فزاینده در میان سازمان هایی که به افزایش مزیت رقابتی، نوآوری و اثربخشی اهمیت می دهند، مورد توجه قرار گرفته است. ما در این پژوهش ضمن



تشریح نقش مهم یادگیری الکترونیکی، با توجه به اهمیت کتابخانه به عنوان یک منبع مهم اطلاعاتی و نقش غیرقابل انکار کارمندان کتابخانه در رشد و تقویت روز افزون این پایگاه اطلاعاتی به بررسی اثربخشی دوره های یادگیری الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی پرداختیم. سپس الگوی مفهومی تحقیق در قالب شش شاخص دسترسی کارمندان به سامانه یادگیری الکترونیکی، سطح دانش و آشنایی کارمندان در استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی، محتوای الکترونیکی سامانه یادگیری الکترونیکی، محیط تعاملی سامانه یادگیری الکترونیکی، کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی و پشتیبانی از کارمندان در سامانه آموزش الکترونیکی مورد سنجش قرار گرفته است. با توجه به داده های به دست آمده و تحلیل های صورت گرفته، نتایج این پژوهش نشان داد که تمامی شاخص های دوره یادگیری الکترونیکی در کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی به جز شاخص سطح دانش و آشنایی کارمندان در استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی مطلوب بوده است. با توجه به این که دسترسی کارمندان به سامانه یادگیری الکترونیکی مطلوب ارزیابی شده است، طبق نظرات کارمندان می توان دریافت که کارمندان محدودیت زمانی و مکانی در استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی نداشته اند. همچنین کارمندان دسترسی به رایانه و اینترنت مناسب جهت حضور در دوره های یادگیری الکترونیکی را داشته اند. نتایج به دست آمده نشان داد محتوای دوره های یادگیری الکترونیکی از دیدگاه کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی مناسب تلقی شده است که بر این اساس محتوای آموزش از هدف، منابع اطلاعاتی مرتبط، فهرست متناسب با دوره و کیفیت لازم برخوردار بوده است. یافته ها نشان داد سامانه یادگیری الکترونیکی از محیط تعاملی مناسب برخوردار است که به واسطه کاربری مناسب، سادگی و راحتی استفاده کارمندان از سامانه یادگیری الکترونیکی، محیط تعاملی چندرسانه ای با گرافیک کاربرپسند و انیمیشن های مناسب اشاره دارد. کیفیت و نحوه ارائه الکترونیکی محتوای آموزشی به کارمندان با توجه به وجود راهبرد جهت طرح ریزی و برنامه ریزی دوره های آموزشی، بررسی مستمر دوره های آموزشی متناسب با سطح یادگیری کارمندان، سنجش کیفیت دوره های آموزشی، زمان بندی مناسب با توجه به محتوای الکترونیکی، زمان بندی آزمون های الکترونیکی، اطلاع رسانی برنامه ها و زمانبندی دوره های آموزشی در وضعیت مطلوب قرار دارد.

نتایج پژوهش نشان داد که کارمندان در سامانه یادگیری الکترونیکی از پشتیبانی مناسب بهره مند می باشند. بر این اساس آموزش به کارمندان برای استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی، پشتیبانی در حل مشکلات فنی و رفع مشکلات



احتمالی از نظر کارمندان مطلوب ارزیابی شده است. براساس یافته های پژوهش، کارمندان کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی از سطح دانش کافی جهت استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی برخوردار نمی باشند که این نشأت گرفته از کم بودن میزان آشنایی کارمندان با رایانه و اینترنت و سطح پایین دانش فنی کارمندان جهت استفاده از سامانه یادگیری الکترونیکی است. لذا بهره مندی کارمندان از دانش فناوری اطلاعات و کامپیوتر در دوره های آموزش الکترونیکی نقش بسزایی دارد. براین اساس برگزاری دوره ها و آموزش های لازم جهت کار با کامپیوتر و اینترنت برای کارمندان و همچنین برگزاری دوره ها، آموزش ها و سمینارها درباره مزایا، کاربردها و آشنایی با یادگیری الکترونیکی می تواند موثر واقع شود.

بر اساس مطالعات و تجربیات حاصل از آموزش الکترونیکی باید پذیرفت که آموزش الکترونیکی یک ضرورت محسوب می گردد چرا که با ظهور فناوری اطلاعات، محیط فیزیکی یادگیری را دستخوش تغییرات قرار داده است و امکان ارتباط بهتر، اشتراک دانش، بهبود کیفیت آموزش، فراهم نمودن امکان دسترسی یکسان، ایجاد فضای آموزشی یکنواخت در هر نقطه و بهینه سازی شیوه های ارائه محتوا به منظور یادگیری عمیق تر را فراهم کرده است. باتوجه به تحقیقات نتیجه می گیریم که یادگیری الکترونیکی، پایه و اساس گسترش دانش و اطلاعات در جامعه است و دیگر روش های سنتی آموزش، پاسخگوی این حجم عظیم تقاضا برای آموزش نیست، لذا یادگیری الکترونیکی، به عنوان یک راهکار برای گذر به جامعه اطلاعاتی و ایجاد یک جامعه الکترونیکی پیشنهاد می گردد. در پایان می توان اذعان داشت، پیاده سازی موفق سیستم یادگیری الکترونیکی در سازمان ها نیازمند فراهم نمودن بسترها و زیرساخت های فرهنگی، تکنولوژیکی و استانداردهای آموزشی می باشد، لذا عدم وجود فرهنگ سازمانی مناسب و عدم آگاهی کارمندان از قابلیت های سیستم مذکور، منجر به عدم پذیرش از سوی کارمندان و مدیران سازمان ها خواهد شد. بنابراین می توان با حمایت مدیران، ایجاد مشوق های لازم و همچنین برگزاری دوره ها و کارگاه های آموزشی مرتبط، موفقیت سازمان را با بهره گیری از این سیستم فراهم نمود.

با توجه به تجارب و نتایج به دست آمده از این پژوهش، پیشنهادهای کاربردی زیر جهت افزایش کیفیت و بهره وری دوره های یادگیری الکترونیکی ارائه می شود.

- مدیران و مسئولان سازمان به برنامه ریزی دقیق دوره های یادگیری الکترونیکی توجه لازم را داشته باشند.



- مدیران سازمان برنامه جدی برای دریافت بازخورد از کیفیت خدمات ارائه شده از جانب فراگیران، کارکنان و استادان داشته باشند و برنامه های عملی برای رسیدگی به نقاط ضعف اشاره شده در بازخوردها را تدارک ببینند. بازخوردها در تحقق اهداف آموزشی و بهبود کیفیت یادگیری، ارتقای سطح کیفی آموزشی و عملکرد فراگیران، نقش بی بدیلی دارد. همچنین استفاده از آزمون های الکترونیکی به منظور اخذ بازخوردهای سریع و به موقع موجب می گردد تا در صورت عدم موفقیت در ارائه یک موضوع و یا محتویات خاص، اقدام به اعمال تغییرات لازم نمود، تا در روند آموزش فراگیران خللی ایجاد نگردد.
- کیفیت تعامل در جهت افزایش میزان یادگیری بهبود یابد. اگر در یادگیری الکترونیکی انتظار می رود فراگیران به سطحی فراتر از دریافت دانش دست یابند، باید تجربیات یادگیرنده را درگیر نموده و برای او فرصت های تعامل با اطلاعات و با دیگران از جمله دیگر یادگیرندگان و اساتید، فراهم گردد. بنابراین، استادان و ارائه کنندگان آموزش های الکترونیکی برای ایجاد تجربه های یادگیری موثر در فراگیران، باید انواع، چگونگی و ابزار مناسب برقراری تعامل میان عناصر آموزش در موقعیت های متفاوت آموزش الکترونیکی شناخت کافی پیدا کنند.
- سازمان با بهره مندی از عوامل انگیزشی، کارمندان را برای حضور در دوره های یادگیری الکترونیکی ترغیب نماید. وجود انگیزه نه تنها با آغاز یادگیری ضروری است بلکه برای ادامه و تقویت آن و حل مسایل و مشکلاتی که پیدا می شود ضرورت دارد. به این ترتیب توجه به انگیزه و به ویژه انگیزه های متفاوت فراگیران، شرط ضروری برای یادگیری موثر تر است.
- اساتید متخصص و کارآمدی که به ویژه توانایی کار با سیستم یادگیری الکترونیکی را داشته باشند، برای تدریس دعوت شوند و در هر دوره عملکرد اساتید دوره های یادگیری الکترونیکی با توجه به نقش کلیدی آن ها در آموزش کارمندان مورد ارزیابی قرار گیرد.
- محتوای آموزشی تهیه شده باید همواره از سوی کارمندان ارزشیابی شود و به طور مستمر بازنگری و به روزرسانی شود.
- از افراد متخصص که دارای تجربه و مهارت های لازم در فرآیند طراحی، تولید، اجرا و ارزشیابی دوره های یادگیری الکترونیکی هستند و همچنین متخصصان در حوزه فناوری اطلاعات استفاده شود.



- برگزاری دوره ها و آموزش های لازم جهت کار با کامپیوتر و اینترنت برای کارمندان و همچنین برگزاری دوره ها، آموزش ها و سمینارها درباره مزایا، کاربردها و آشنایی با یادگیری الکترونیکی در راستای برنامه های سازمان طرح ریزی شود.
- باتوجه به این که مدل طراحی شده فقط در کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی به سنجش کیفیت پرداخته است، برای اطمینان از اعتبار مدل، پیشنهاد می گردد که این مدل به سنجش کیفیت خدمات دوره های یادگیری الکترونیکی در سایر واحدهای کتابخانه آستان قدس رضوی بپردازد تا الگو مورد اعتبار سنجی مجدد قرار گیرد.
- اعتبارات کافی و ایجاد تسهیلات مناسب، برای خرید رایانه و تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری برای دوره های یادگیری الکترونیکی اختصاص داده شود.

منابع

- اناری نژاد، عباس و محمدی، مهدی. (1393). شاخص های عملی ارزشیابی آموزش الکترونیکی در آموزش عالی ایران. مجله دانشگاهی یادگیری الکترونیکی(مدیا)، دوره 5، شماره 1، ص 11-25.
- جهانیان، رمضان و اعتبار، شکوفه. (1391). ارزیابی وضعیت آموزش مجازی در مراکز آموزش الکترونیکی دانشگاه های تهران از دیدگاه دانشجویان. فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی. سال دوم، شماره چهار، ص 53-6831.
- ذاکری، اعظم(1381)، دانشگاه اینترنتی. فصلنامه آموزش (معاونت آموزشی جهاد دانشگاهی). ش 5.
- ربعی، مهدی. (1388). بررسی اثربخشی دوره آموزش مجازی از دیدگاه استادان و دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی.
- رستگاریپور، حسن و گرجی زاده، سحر. (1391). ارزیابی کارآمدی دوره های یادگیری الکترونیکی دانشگاه تربیت مدرس از دیدگاه کاربران. فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی. سال دوم شماره سوم. ص 5-30.
- شهنوازی عاطفه، مهرآیین اسماعیل، باقری سمیه، میری زهرا و محمدقاسمی مصطفی. (1396) " بررسی میزان آمادگی دانشجویان جهت استفاده از فناوری یادگیری الکترونیکی " . مجله علوم پیراپزشکی و توانبخشی مشهد- دوره 6 - شماره 3.
- فیضی، کامران و همکاران.(1383). یادگیری الکترونیک در ایران، مسائل و راهکارها، با تأکید بر آموزش عالی. مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، دانشگاه صنعتی شریف.
- قائدی، بتول، مجید علی عسگری و محمد عطاران. (۱۳۸۶). "ارزشیابی برنامه درسی آموزش مجازی رشته مهندسی کامپیوتر گرایش فناوری اطلاعات از دیدگاه اساتید و دانشجویان در دانشگاه". دومین کنفرانس ملی آموزش الکترونیک، زاهدان، دانشگاه سیستان و بلوچستان.



کاظم پور، اسماعیل و غفاری، خلیل. (1390). امکان سنجی استقرار نظام آموزش ضمن خدمت مجازی در دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، 2(5)، 173-196.

کشاورز، محسن؛ رحیمی، محسن و اسماعیلی، زهره (۱۳۹۲). "در تحقیق خود با عنوان بررسی میزان تاثیر یادگیری الکترونیکی بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان". فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، دوره اول، شماره ۲، صص ۲۲-۱۳.

محمدی، آیین، قریب، میترا، ذوالفقاری، میترا، مجتهدزاده، ریتا و احمدیان، سانا (1395). "دانش، نگرش و عملکرد اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران درباره یادگیری الکترونیکی". مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، دوره یازدهم، شماره 2، صص 116-104.

نورالهی، سعید، حکیم زاده، رضوان، سراجی، فرهاد و نظرزاده زارع، محسن (1392). ارزیابی دوره های آموزش الکترونیکی دانشکده مجازی علوم حدیث با توجه به معیارهای کیفیت در آموزش الکترونیکی، فصلنامه یادگیری الکترونیکی، شماره 2، صص 12-1.

یزدانی، فریدون (1390). "ارزشیابی اثربخشی نظام یادگیری الکترونیکی: مطالعه موردی دانشکده مجازی علوم حدیث شهر ری"، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

Babić S, Čičin-Šain M, Bubaš G. (2016). *A Study of Factors Influencing Higher Education Teachers' Intention to Use E-learning in Hybrid Environments*. Proceedings of the 39th international Convention on Information and Communication Technology, Electronics and Microelectronics. Creation Society for Information and Communication Technology, Electronic and Microelectronics.

Bhardwaj A et al. (2015). *Academic Staff Perspective towards Adoption of E-Learning at Melaka Manipal Medical College: Has E-learning Redefined our Teaching Model?* Kathmandu Univ Med J (KUMJ), 13(49): 12-8.

Chau, B. B., & Dyson, L. E. (2004). *Applying the ISO 9126 model to the evaluation of an e-learning system*. <http://www.ascilite.org.au/conferences/perth04/procs/chua.html>.

Choy, H. (2003). "A Problem-based Learning Trail on the Internet Involving Undergraduate Nursing Students". *Nurs Education*, 42(8), pp 359- 630.

Dvořáčková, M., & Kostolanyova, K. (2012). Complex model of e-learning evaluation focusing on adaptive instruction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 1068-1076.

Gascó, J. L., Llopis, J., & González, M. R. (2004). The use of information technology in training human resources: An e-learning case study. *Journal of European Industrial Training*, 28(5), 370-382.

Gorelick, C. (2005). Organizational learning vs the learning organization: a conversation with a practitioner. *Learning Organization*, 12(4), 383-388.

Gunn, Holly. Virtual Libraries, supporting student learning. (2002). available: <http://www.accessware.ca/hgunn/special/pappers/virlib>.

Hovland, I. (2013). Knowledge Management and Organisational Learning: An International Development Perspective An Annotated Bibliography Ingie Hovland. *Development*(August).

Lanzilotti, R., Ardito, C., & Costabile, M. F. (2006). *eLSE methodology: A systematic approach to the e-learning systems evaluation*. Retrieved from http://www.ifets.info/journals/9_4/5.pdf

Levy, Y. (2006). *Assessing the value of e-learning systems*. Hershey: Infosci.



Systems Thinking In Practice

2nd
National Conference on

دومین کنفرانس ملی (مجازی)

تفکر سیستمی در عمل



- McGowan, M. K., & Madey, G. R. (1998). The influence of organization structure and organizational learning factors on the extent of EDI implementation in US firms. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 11(3), 17-27.
- Mishra, s., & Sharma, R.C. (2004). *Interactive multimedia in education and training*. Heydarabad, India: Idea Group.
- Ong, C.S, Laia. J.Y. (2004). "Factors affecting engineers acceptance of asynchronous e-learning systems in high-tech companies information and management". Available at: [http:// www.wrhambercht.com/research/coverage/e-learning](http://www.wrhambercht.com/research/coverage/e-learning). Accessed Jan 10, 2004.
- Ozkan, S., & Koseler, R. (2009). Multi-dimensional students' evaluation of e-learning systems in the higher education context: An empirical investigation. *Computers & Education* 53, 1285-1296.
- Selim H. (2007) Critical Success Factors for e-Learning Acceptance: Confirmatory Factor Models. *Journal Computers & Education*. 49(2):396-413.
- Shee, D. Y., & Wang, Y. (2008). Multi-criteria evaluation of the web-based e-learning system: A methodology based on learner satisfaction and its applications. *Computers & Education* 50, 894-905.
- Wang.Y. S, Wang.H.Y & Shee.D.Y (2007). Measuring e-learning systems success in an organizational context: Scale development and validation, *Computers in Human Behavior*, 23(1): 1792–1808.



Evaluating the effectiveness of e-learning from the perspective of Astan Quds Razavi Central Library staff

Iman maleksadat

Malihe manzelsz kermani

Abstract

Today, productivity and its continuous increase has a special place in organizations, so organizations use different methods for better performance. One of the effective factors in achieving this goal is training and improving the learning level of the organization's employees. Organizational learning is increasingly considered among organizations that care about increasing competitive advantage, innovation and effectiveness. In this study, considering the significant role of organizational learning in increasing the productivity of the organization's employees, we examine the effectiveness of e-learning courses from the perspective of Astan Quds Razavi Library employees. The research method was descriptive-analytical and survey type. The study population was the staff of Astan Quds Razavi Central Library who were selected purposefully and non-randomly. Research data were collected through a questionnaire with a reliability of 0.921 among 80 employees of Astan Quds Razavi Central Library. In this study, univariate t-test was used, which according to the findings of the test statistics in all indicators except the level of knowledge of employees is at a significant level. The research results indicate that the indicators of employees' access to e-learning system, e-content of e-learning system, interactive environment of e-learning system, quality and manner of electronic presentation of educational content and support of employees in e-learning system are evaluated from the perspective of library staff. While employees did not have sufficient knowledge to use the e-learning system.

Keywords: Effectiveness, library staff, Astan Quds Razavi Central Library, learning, e-learning.