



سنجش نیازهای آموزشی کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان

ناظر علمی:

جناب آقای علی اکبر عابد لاتی

مجری:

روح الله جیردهی

سال اجرا: 1386



## چکیده:

هر سازمان با توجه به اهداف و خط مشی معینی تأسیس می‌شود و آغاز به کار می‌کند. برنامه‌ریزی برای افزایش بهره‌وری و رفع نواقص احتمالی در سازمان‌ها امری پذیرفته شده است. نیازسنجی روشی برای مطالعه و بررسی نیازها و دسته‌بندی آنهاست تا برنامه‌ی آموزشی مناسب، برای رفع نواقص و دست‌رسی به وضع ایده‌آل تنظیم شود.

تحقیق حاضر، در پی یافتن و تشخیص نیازهای آموزشی کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان می‌باشد. بدین منظور، محقق ابتدا از طریق مطالعه‌ی شرح وظایف معاونت‌ها و مصاحبه با معاونین مختلف سازمان، اطلاعاتی را در خصوص نیازهای آموزشی کارکنان به تفکیک عناوین شغلی (فرهنگی، بهداشت و درمان، اداری مالی، تعاون و امور اجتماعی، عمران و مسکن و پژوهش و ارتباطات فرهنگی) و با مشورت کارشناسان و اساتید مجرب اقدام به تهیه‌ی پرسشنامه در خصوص تعیین نیازهای آموزشی به تفکیک نیازهای آموزشی عمومی و تخصصی با هدف دست‌یابی به موارد زیر نمود:

- شناسایی نیازهای آموزشی عمومی و تخصصی کارکنان سازمان

- اولویت‌بندی نیازهای آموزشی عمومی و تخصصی کارکنان سازمان

پرسشنامه‌ی حاضر، با استفاده از مقیاس لیکرت در پنج درجه در دو سطح وضعیت موجود و مطلوب تنظیم گردید که پایایی

آن با استفاده از آلفای کرونباخ 0/84 می‌باشد. اعضای نمونه‌ی آماری نیز شامل 156 نفر از کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان می‌باشند.



یافته‌های پژوهش نشان داد که در زمینه‌ی نیازهای آموزشی عمومی و تخصصی، در بیش‌تر موارد، بین وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تفاوت معنا داری وجود دارد. از سوی دیگر، اولویت نیازهای آموزشی عمومی کارکنان سازمان به‌ترتیب عبارت بودند از: آشنایی با شبکه‌های اطلاع‌رسانی **internet** و **e-mail**، آگاهی از اصول مدیریت و سازمان از دیدگاه قرآن و نهج‌البلاغه، آشنایی با مجموعه‌ی نرم افزاری **office** (شامل: **Word, Excel, Power point, Access** و...)، آموزش مهارت مدیریت استرس، آشنایی با رایانه و نحوه‌ی استفاده از آن، آشنایی با روش‌های نوین مدیریت (مدیریت مشارکتی)، آشنایی با اصول کمک‌های اولیه‌ی جسمانی و روانی، آگاهی از اندیشه‌ی سیاسی مدیریت از دیدگاه امام خمینی (ره) و... برای هر معاونت (شغل سازمانی کارکنان سازمان) نیز اولویت‌ها تعیین و مشخص شدند. هم‌چنین تفاوت معنا داری بین نیازهای آموزشی کارکنان زن و مرد وجود داشت که زنان میزان آگاهی بیش‌تری در زمینه‌ی مهارت‌های ذکرشده داشتند؛ اما بین نیازهای آموزشی کارکنان با سابقه‌ی کاری مختلف، تفاوت معنا داری یافت نشد. از طرف دیگر بین میزان تحصیلات کارکنان با نیازهای آموزشی آنها تفاوت معنا داری مشاهده شد.

**کلیدواژه‌ها:** نیازهای آموزشی، سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران



## Abstract:

Each organization is established and starts its work with a view to determined aims and policy. Planning for increase of exploitation and elimination of the probable defects is an accepted issue in organizations. Measurement of needs is a method for study and consideration of needs and their classification so that a proper educational program is planned for elimination of defects and achievement of ideal status.

The current research tries to find and determine educational needs of the personnel of Guilan Province Organization of Martyr Foundation and Self-Sacrificed Persons Affairs. In order to do that, the researcher first through study of the deputy sections' duties description and interview with different deputies of organizations, gathered information in relation to the educational needs of the personnel related to separate job titles (cultural, health and treatment, administrative and financial, cooperation and social affairs, civil affairs and housing, research and cultural relations) and with consultation with experienced experts and professors, provided questionnaire in relation to determination of the educational needs (general educational needs and specialized educational needs separately) with the aim of achievement of the following affairs:



- Recognition of the general and specialized educational needs of the organization's personnel
- Determination of the priority of the general and specialized educational needs of the organization's personnel

This questionnaire was provided with use of Likert Criterion in five grades and two levels of the existing status and the desirable status and its reliability with use of Cronbakh Alpha is 84%. The sample statistical members include 156 individuals from the personnel of Guilan Province Organization of Martyr Foundation and Self-Sacrificed Persons Affairs.

The research findings showed that on the ground of general and specialized educational needs in the most cases there is a significant difference between the existing status and the desirable status of the personnel. On the other hand, the general educational needs of the organization's personnel according to their priority included: introduction to Internet information networks and e-mail, information of the principles of management and organization from the viewpoint of Quran and Nahj-ol-balagheh, introduction to Office family (Word, Excel, PowerPoint, Access and etc.), education of stress management skill, application of computer (introduction to computer) and its using method, introduction to the modern management methods (joint management), introduction to the principles of physical and psychical first aids,



information of management political thought in Imam Khomeini's viewpoint, etc. Also for each deputy section (organization personnel's organizational position) the priorities were determined.

Also, a significant difference existed between male and female personnel's educational needs and women enjoyed more information in relation to the mentioned skills. But no significant difference was found between educational needs of the personnel with different work records. On the other hand there was a significant difference between education levels of the personnel and their educational needs.

**Key words:** educational needs, Organization of Martyr Foundation and Self-Sacrificed Persons Affairs



## مقدمه:

در دنیای امروز، به علت گستردگی دامنه‌ی علم و تنوع فن‌آوری، دیگر امکان ندارد که یک نفر بتواند تسلط قابل قبولی را در همه‌ی رشته‌ها به دست آورد و ناگزیر باید از میان مواد آموختنی نامحدود و با استفاده از فرایند نیازسنجی، انتخابی صورت گیرد و نیازها اولویت‌بندی شود و با فلسفه‌ی مسلط اجتماعی و روان‌شناسی تربیتی منطبق شود. در این خصوص، متخصصان تعلیم و تربیت، توجه به نیازهای فراگیران را به عنوان یکی از مهم‌ترین اصول فرایند برنامه‌ریزی در نظر گرفته‌اند؛ به طوری که یکی از مقدماتی‌ترین فعالیت‌های اغلب الگوهای آموزشی، تعیین یا سنجش نیازهاست (فردانش، 1372، به نقل از منصوری، 1378: 11).

تعیین نیازهای آموزشی، نخستین گام برنامه‌ریزی آموزشی کارکنان و در واقع عامل اصلی ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزشی و بهسازی است که اگر به درستی انجام شود، مبنای عینی‌تری برای برنامه‌ریزی سازمان، حوزه‌های شغلی و کارکنان خواهد شد و در نهایت، اثربخشی آن افزایش خواهد یافت (سعادت، 14: 1380). به جرأت می‌توان گفت که گام اول برنامه‌ریزی آموزشی، نیازسنجی آموزشی می‌باشد و با توجه به تعاریف مختلف به نظر می‌رسد که باید میان برنامه‌ریزی آموزشی و برآورد نیازهای آموزشی، رابطه‌ای تنگاتنگ قایل شد؛ زیرا ارزیابی نیازها مقدم بر برنامه‌ریزی آموزشی است و برنامه‌ریزی، فقط زمانی می‌تواند اقدام به طراحی نماید که نیازها را شناسایی کرده باشد (بالامنش، 14: 1378). شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای تعیین اهداف و طبعاً بستر مناسبی برای سازمان‌دهی سایر عناصر مهم حول محور نیازهای اولویت‌یافته می‌باشد. بنابراین، کلیه‌ی تصمیمات در خصوص تدارک اهداف خاص محتوای آموزشی مناسب و استفاده‌ی مؤثر از سایر منابع و امکانات محدود (انسانی، مالی و طبیعی) تابعی از امکانات نیازسنجی است (عباس‌زادگان، ترک‌زاده، 1379: 55). با تشخیص نیازها، قبل از انتخاب هر نوع راه‌حل، می‌توان بر میزان کارایی و اثربخشی افزود.



به‌طور کلی، نیازهای آموزشی به دو دسته تقسیم می‌شوند:

الف: نیازهای تخصصی: که هر یک از کارکنان در هر بخشی از سازمان که هستند، بتوانند کارهای تخصصی و مربوط به وظیفه‌ی خودشان را به‌نحو احسن انجام دهند تا در نتیجه، از تلف شدن وقت و انرژی مراجعان جلوگیری شود.

ب: نیازهای عمومی: که شامل فراگیری و دانستن مهارت‌های روان‌شناختی، نظیر: فراگیری روابط بین‌فردی یا برخورد به‌هنگام بروز بحران، افزایش کارآیی و اثربخشی در ارائه‌ی خدمات دولتی و بهبود میزان پاسخ‌گویی به مردم، ارتقای سطح کیفی سرمایه‌ی انسانی بخش دولتی، از طریق افزایش سطح دانش و مهارت کارکنان دولت، توسعه‌ی آگاهی‌های عمومی کارکنان دولت به‌منظور افزایش کیفیت ارائه‌ی خدمات، رشد فضایل اخلاقی، فرهنگ‌سازی و بهبود روابط انسانی کارکنان دولت و... می‌شود.

تحقیقات مختلفی درمورد سنجش نیازهای آموزشی کارکنان سازمان‌های مختلف صورت گرفته است. برای مثال: تحقیق پورجعفری (1378) درمورد نیازهای آموزشی کارکنان شرکت ایران خودرو، به‌منظور ارائه‌ی راه‌حل‌های مناسب جهت افزایش کمی تولید از نظر مدیران و کارکنان یا تحقیق قاسم‌زاده کاکرودی (1378) درباره‌ی بررسی و ارزیابی فرایند آموزش کارشناسی سازمان تأمین اجتماعی و چگونگی بهبود آن یا تحقیق فراهانی (1374) درمورد بررسی و شناخت نیازهای آموزشی کارشناسان سازمان برنامه و بودجه، طی آموزش‌های عمومی ضمن خدمت و... که هر کدام جنبه‌هایی از نیازهای آموزشی را در سازمان‌های مختلف مورد سنجش قرار دادند و نیازهای آموزشی هر سازمان را به‌ترتیب اولویت مشخص کردند.

اما سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران، بنا بر رسالت و اهداف سازمانی و ارتباط با بازماندگان نسلی که برقراری و ثبات نظام جمهوری اسلامی ایران مدیون فداکاری آنهاست؛ رعایت احترام و رفتار مناسب و شایسته با آنان باید از اهداف این سازمان باشد.





بالتبع برگزاری کلاس‌هایی برای بهبود روابط کارکنان با ارباب رجوع، منجر به افزایش کارایی و ثمربخشی هر چه بیش‌تر آن‌ها خواهد شد. در این تحقیق، سعی شده است تا نیازهای آموزشی کارکنان به‌ترتیب اولویت مشخص شود تا برنامه‌ریزی‌هایی برای افزایش کارایی آن‌ها انجام گیرد.

به‌طور کلی، نیازسنجی عبارت است از: شناسایی نیازها(فاصله‌ی میان «آن چه هست» و «آن چه باید باشد») و درجه‌بندی آن‌ها به‌ترتیب اولویت و تعیین اقداماتی که باید تعدیل یا تعطیل شوند.

به‌عبارتی دیگر: نیازسنجی به یک فرایند یا جریان اشاره دارد که نتیجه‌ی آن عبارت است از گردآوری مجموعه‌ای از نیازها که براساس اولویت تنظیم شده‌اند و باید برای آن‌ها تصمیم‌گیری درستی صورت پذیرد.

در تعیین نیازهای آموزشی سه حوزه‌ی اصلی، سازمان، شغل(وظیفه) و فرد مورد تحلیل قرار می‌گیرند.

تحلیل سازمان و شغل از آن جهت که زمینه و عامل ایجاد نیازهای آموزشی هستند، مهم است و تحلیل فرد نیز از آن جهت اهمیت دارد که نیاز به آموزش در او متجلی می‌شود و رفع آن نیز تنها از طریق آموزش و بهسازی او ممکن است.

تحلیل سازمان، مستلزم بررسی اهداف، فن‌آوری، اقتصاد، قوانین، منابع و محیط اجتماعی است که سازمان در آن فعالیت می‌کند.

تحلیل شغل(وظیفه)، مستلزم سنجش و ارزیابی کارکردها و وظایف هر شغل در پرتو دانش، مهارت‌ها و رفتار مورد نیاز برای انجام آن است.



در تحلیل افراد، دانش، نگرش‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های خاص آنان در ارتباط با زمینه‌های بالا از طرق مختلفی مورد سنجش

و ارزیابی قرار می‌گیرد و نوع، میزان و شکاف آن با وضع مطلوب تعیین و تحلیل می‌شود. (سعادت، 1380: 17).

انواع مختلفی از نیازسنجی آموزشی وجود دارد، کافمن (به نقل از عباس‌زادگان، ترک‌زاده، 1381: 67 و 68) با توجه به موارد

کاربرد از شش نوع نیازسنجی به شرح زیر نام برده است:

• **نیازسنجی آلفا:** این نوع نیازسنجی با بررسی، تهیه و تنظیم و اجرای انواع سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها ارتباط دارد. در

نیازسنجی آلفا، اقدامات و فعالیت‌ها با آنچه که باید باشد، مربوط است و بررسی معایب و مسایل وضع موجود در درجه‌ی

اول اهمیت قرار ندارد. هدف اصلی ممکن است تغییر اهداف و مقاصد فعلی باشد.

• **نیازسنجی بتا:** در این نوع نیازسنجی، اهداف و مقاصد و سیاست‌های آموزشی یا غیرآموزشی درست فرض می‌شود و هدف

نیازسنجی، شناسایی فاصله یا شکاف بین عملکرد فعلی (وضع موجود) با عملکرد موردانتظار (وضع مطلوب) است.

• **نیازسنجی گاما:** این نوع نیازسنجی، عمدتاً ناظر بر اولویت‌بندی اهداف و مقاصد است و کیفیت و کمیت آن‌ها مدنظر قرار

نمی‌گیرد.

• **نیازسنجی دلتا:** نیازسنجی دلتا در پی بررسی شقوق مختلف عمل با هدف مشخص کردن شیوه‌ی انجام بهینه‌ی یک کار یا

وظیفه است.

• **نیازسنجی اپسیلون:** در این نوع نیازسنجی، شکاف بین نتایج حاصل و اهداف تعیین شده تعیین و به‌نوعی تحلیل می‌شود.

• **نیازسنجی زتا:** در این نوع نیازسنجی، همواره به گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات درباره‌ی طراحی، اجرا و ارزشیابی



برنامه پرداخته می‌شود و بر آن اساس (تحلیل شکاف) در خصوص حفظ یا تغییر اجزای مختلف برنامه تصمیم‌گیری می‌شود (عباس‌زادگان، ترک‌زاده، 1381: 67-68).

به‌طور کلی، برای سنجش نیازهای آموزشی، روش‌ها و فنون مختلفی وجود دارد؛ اما بنا بر نظر گلداشتاین (1980)، به‌نقل از یحیایی، (1383)، قبل از انتخاب هرگونه روش یا وسیله‌ای برای تعیین نیازهای آموزشی، بایستی ماهیت سازمان، وظایف افراد، اهداف و نوع عملکرد مطلوب آن سازمان مورد بررسی قرار گیرد. سپس متناسب با آن، طرح یا تکنیک‌های مربوط به کار رود. این طرح، باید شامل تعیین وظایفی که باید به انجام برسد، رفتارهای ضروری برای انجام آن وظایف، نوع یادگیری لازم برای کسب آن رفتارها و نوع محتوای آموزشی که بهترین تناسب را با نوع یادگیری داشته باشد، متمرکز شود. اما مهم‌ترین تکنیک‌ها برای به‌دست‌آوردن نیازهای آموزشی به‌قرار زیر است:

- **تکنیک دلفی:** به‌طور خلاصه، تکنیک دلفی، تکنیکی است که در آن نظرات، قضاوت‌ها و نگرش‌های افراد در مورد نیازها، اهداف و مقاصد یک سازمان یا مشاغل موجود در آن مورد بررسی قرار می‌گیرد و سپس سعی می‌شود به نقطه‌ی توافق معینی دست یافته شود. آنچه که به‌طور عمده مورد توافق همه قرار می‌گیرد، نیازها را تشکیل می‌دهد (بالا منش، 1378: 45 و 46).

- **تکنیک فیش بول:** در این تکنیک، نیازسنجی یا گروه نیازسنج، تعدادی از افراد را که قرار است از آن‌ها در مورد نیازهای آموزشی گروهی خاصی سؤال شود و نظرخواهی صورت‌گیرد، مورد توجه قرار داده و آن‌ها را در یک مکان گرد هم آورده و ملاقات می‌کند. در تکنیک فیش بول، نیازسنج کل گروه (گروه اصلی) مخاطبان را به گروه‌های فرعی 6 تا 8 نفره تقسیم



می کند تا نظرات و عقاید آن ها را در خصوص نیازهای گروه به خصوصی جویا شود. سپس از آن ها (گروه های فرعی) درخواست می گردد که عقاید و نظرات خود را با توافق هم (تمام افراد یک گروه فرعی) مشخص نمایند و پس از انجام این کار، از میان خود، یک نفر نماینده انتخاب می کنند تا نظرات آن ها را به گروه اصلی انتقال دهد.

- **تکنیک رویداد مهم یا بحرانی:** براساس این تکنیک، می توان اطلاعات عینی و مشخصی را درباره ی رفتارهای واقعی موجود در محیط سازمان به وجود آورد. به عبارت دیگر: این تکنیک مشخص می کند که در سازمان مورد نظر فعالیت یا مجموعه ای از فعالیت ها، به طور مؤثر انجام می شود یا خیر؟

- **طراحی الگوی شاغل شایسته:** در این روش، بر اساس تحلیل شغل و دانش، مهارت و نگرش های لازمی که برای آن تعیین شده است، تصویری عینی از یک شاغل شایسته و نمونه ارایه می شود. چنان چه کارکنان موجود با این تصویر مقایسه شوند، فاصله یا شکافی که در اثر آن معلوم می شود چنان چه مربوط به حوزه های دانشی، مهارتی و نگرشی شغل باشد نشان دهنده ی نیاز آموزشی آنان است.

- **تکنیک درخت خطا(عیب):** این تکنیک، روشی است برای شناسایی رویدادهای نامطلوبی که می تواند بر عملکرد یک سیستم، تأثیر منفی بگذارد. تکنیک درخت خطا، به وسیله ی نشان دادن نحوه ی ارتباط بین رویدادهای مختلف که زمینه ساز شکست در رسالت و مأموریت های یک سیستم هستند، تشکیل می شود.

- **توفان مغزی:** فن توفان مغزی در مطالعات نیازسنجی، زمانی می تواند بسیار مفید و راه گشا واقع شود که موضوع مورد نظر پیچیده و بغرنج و زمان اجرا نیز بسیار کوتاه باشد و افراد نیز تنها یا عمده ترین منبع اطلاعات را در اختیار داشته باشند. استفاده از این فن، می تواند منجر به شناسایی مقاصد، اهداف، راهبردها، راه حل ها و شقوق بدیل عمل و طرق اجرای یک



برنامه گردد.

- **تکنیک آزمون یا آزمون وظایف کلیدی:** براساس این روش، مجموعه‌ای از شرح وظایف و تکالیف یک شغل، به صورت آزمون تهیه می‌گردد و از فرد متصدی شغل خواسته می‌شود تا به سؤالات آزمون پاسخ دهد. مجموع وظایفی که فرد قادر به پاسخ مناسب در جهت حل مشکلات مربوط نباشد، به صورت نیازهای آموزشی مطرح می‌گردند.
- **تکنیک تل استار:** این فن موقعی استفاده می‌شود که داده‌های ذهنی و نگرشی، جهت تعیین نیازهای آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار باشد؛ ولی درعین حال، امکان تجمع همه‌ی افراد در یک محل به هر دلیلی (مانند تعداد زیاد، پراکندگی جغرافیایی و...) ممکن نباشد و زمانی که در اختیار است محدود باشد (فتحی واجارگاه، 1375؛ فتحی واجارگاه، 1375؛ عباس‌زادگان و ترک‌زاده، 1381: 122-142).

در تحقیق حاضر که به سنجش نیازهای آموزشی کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان می‌پردازد، در

پی یافتن پاسخ برای سؤال‌های زیر هستیم:

1. آیا بین نیازهای آموزشی عمومی کارکنان (وضعیت موجود و مطلوب) تفاوت معنا داری وجود دارد؟
2. آیا بین نیازهای آموزشی تخصصی کارکنان (وضعیت موجود و مطلوب) مربوط به هر معاونت، تفاوت معنا داری وجود دارد؟
3. آیا بین نیازهای آموزشی عمومی کارکنان (وضعیت موجود و مطلوب) و جنسیت آنان تفاوت معنا داری وجود دارد؟
4. آیا بین نیازهای آموزشی عمومی کارکنان (وضعیت موجود و مطلوب) و سابقه‌ی کار آنان تفاوت معنا داری وجود دارد؟
5. آیا بین نیازهای آموزشی عمومی کارکنان (وضعیت موجود و مطلوب) و میزان تحصیلات آنان، تفاوت معنا داری وجود دارد؟



## روش تحقیق:

با توجه به موضوع و ماهیت تحقیق حاضر، نوع تحقیق توصیفی بوده و با استفاده از روش پیمایشی<sup>1</sup> اجرا شده است؛ به طوری که در مورد سنجش نیازها و اهداف مورد سنجش در مورد کارکنان سازمان، اولاً با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه با افراد ذی ربط، نیازها و اهداف سازمان سنجیده و بعد با تهیه پرسشنامه‌ی نهایی، سنجش نیازهای کارکنان مورد اجرا قرار گرفت.

## جامعه‌ی مورد پژوهش:

جامعه‌ی آماری مورد نظر در این پژوهش، عبارتند از کلیه‌ی کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایشارگران استان گیلان در سال 86 - 1385 که تعدادشان بالغ بر 346 نفر بوده است.

## نمونه و روش نمونه‌گیری:

در این مطالعه، نمونه‌گیری به شیوه‌ی خوشه‌ای چندمرحله‌ای انجام گرفته است؛ بدین صورت که در ابتدا برحسب سازمان‌های موجود در مناطق استان گیلان، به 3 منطقه‌ی شرق، غرب و مرکزی تقسیم شد و در مراحل بعد، از هر منطقه به نسبت کارکنان، شهرهایی به صورت تصادفی انتخاب گردید و در بین کارکنان آن شهرها از حدود 156 کارمند سازمان بنیاد شهید عمل

<sup>1</sup> . survey



نمونه‌گیری صورت‌گرفت که از این تعداد، 120 نفر مرد ( $\bar{P} = 76/9$ ) و 36 نفر زن ( $\bar{P} = 23/1$ ) بودند. میزان تحصیلات افراد نمونه از زیردیپلم ( $\bar{P} = 5/8$ ) تا دکتری ( $\bar{P} = 2/6$ ) در نوسان بود و بیش‌ترین میانگین سطح تحصیلات کارمندان، در حد دیپلم با میانگین 50 درصد بود.

### ابزار اندازه‌گیری:

در این پژوهش، برای سنجش نیازهای آموزشی کارکنان بنیاد شهید و امور ایثارگران، از پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته استفاده شد که در آن مهارت‌هایی بیان شده که نیازهای آموزشی آنان را مشخص می‌ساخت. این مهارت‌ها بالغ بر 15 سؤال عمومی و سؤالات اختصاصی پنج‌گزینه‌ای است که بر اساس طیف لیکرت ساخته شده است و به ترتیب نمره‌ای از یک تا پنج تعلق می‌گیرد. نمره‌گذاری پرسشنامه بدین صورت است که به گزینه‌های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد، به ترتیب نمرات 1 تا 5 تعلق می‌گیرد. لازم به توضیح است که پرسشنامه در دو وضعیت موجود و مطلوب تنظیم شده است که وضعیت مطلوب، بیانگر وضع آتی یا ایده‌آل آموزشی است و وضعیت موجود، بیانگر وضع فعلی آموزشی فرد است. در این پژوهش از تکنیک دلفی سود برده شده است؛ به طوری که در ابتدا شرح شغل افراد یا مشاغل مبنا قرار گرفت و شرح شغل‌ها به صورت اهداف یا نیازها نوشته شد و سپس جهت اظهارنظر به افراد خبره در موضوع مورد بررسی ارایه گردید و در پایان بر اساس نتایج حاصله، تغییرات لازم در آن‌ها اعمال گردید.



برای تعیین روایی<sup>۲</sup> پرسشنامه، از روش روایی محتوایی استفاده شده است؛ بدین ترتیب که از کارشناسان ذی ربط خواسته شد تا نسبت به تعیین مؤلفه‌های مورد نیاز پرسشنامه و سؤالات آزمون براساس شرح وظایف اقدام نموده و با دادن پرسشنامه به کارشناسان و معاونین بخش‌های مختلف سازمان، ابهام سؤالات مورد بازبینی قرار گرفت و در نهایت 15 سؤال با توجه به اهداف مورد نظر، به‌عنوان نیازهای عمومی و تعدادی سؤال مطابق با شرح وظایف معاونت‌های مختلف انتخاب شدند و در نهایت دوباره در اختیار استاد ناظر و سایر اساتید و کارشناسان قرار داده شد که محتوای پرسشنامه نیز به تأیید ایشان رسید. بنابراین، می‌توان پذیرفت که پرسشنامه دارای روایی محتوایی است.

برای بررسی پایایی<sup>۳</sup> پرسشنامه‌ی نیازسنجی، از ضریب آلفای کرونباخ - که هم‌سانی درونی را بررسی می‌کند - برای آزمودنی‌ها استفاده شد. ضریب آلفای به‌دست آمده ( $\alpha = 0/90$ )، ضریبی بالا و درخور توجه است.

### تجزیه و تحلیل اطلاعات:

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از بررسی نیازسنجی آموزشی عمومی و تخصصی کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان، از آزمون  $t$  برای یافتن تفاوت میانگین نمره‌های بین وضعیت موجود و مطلوب هر یک از سؤالات استفاده شده و برای سؤالات سوم و چهارم نیز، برای اولویت‌بندی هر یک از نیازهای عمومی و تخصصی و برآورد ارزش هر سؤال و تعیین اولویت نیازها مورد استفاده قرار گرفت و با استفاده از آزمون  $t$  دو گروهی مستقل، به محاسبه‌ی نیازسنجی آموزشی با توجه

<sup>2</sup> . validity

<sup>3</sup> . Reliability





به جنسیت و با استفاده از تجزیه و تحلیل واریانس یک طرفه به بررسی نیازهای آموزشی با توجه به سابقه کار و میزان تحصیلات می پردازیم.

### یافته‌ها:

1. به منظور بررسی تفاوت بین وضعیت موجود و مطلوب نیازهای عمومی از آزمون  $t$  استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره 1 نشان داده شده است.

جدول شماره 1. آزمون  $t$  برای تفاوت بین وضعیت موجود و مطلوب نیازهای عمومی کارکنان سازمان

مهارت	وضعیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	d.f	سطح معناداری
نیازهای عمومی	موجود	143	47/26	9/08	-9/53	142	0/001
	مطلوب	143	57/90	11/03			

داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد که میانگین نمره‌ی وضعیت موجود کارکنان معادل 47/26 و میانگین نمره‌ی وضعیت

مطلوب کارکنان معادل 57/90 می‌باشد که حاکی از تفاوت قابل ملاحظه‌ای بین دو گروه می‌باشد. به منظور بررسی سطح

معناداری تفاوت بین میانگین‌های محاسبه‌شده، از آزمون  $t$  برای دو گروه مستقل استفاده شده است.  $t$  می‌محاسبه‌شده معادل

-9/53 است و درجه‌ی آزادی  $d.f = 142$  و سطح اطمینان معادل 0/001 می‌باشد ( $p < 0/05$ ).



2. به منظور بررسی تفاوت بین وضعیت موجود و مطلوب نیازهای اختصاصی کارکنان معاونت‌های مختلف شغلی از آزمون t

استفاده شده که نتایج آن به طور جداگانه در جدول شماره 2 نشان داده شده است.

جدول شماره 2. آزمون t برای تفاوت بین وضعیت موجود و مطلوب نیازهای بخش فرهنگی کارکنان سازمان

سطح معناداری	d.f	t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	وضعیت	
0/002	28	-3/41	8/73	47/55	29	موجود	کل مهارت‌های بخش فرهنگی
			9/78	56/34	29	مطلوب	
0/235	16	-1/235	6/59	17	33/17	موجود	کل مهارت‌های بخش بهداشت و درمان
			6/83	17	35/35	مطلوب	
0/001	23	-4/24	15/13	57/41	24	موجود	کل مهارت‌های بخش اداری مالی
			14/47	74/08	24	مطلوب	



سطح معناداری	d.f	t	انحراف معیار	میانگین	تعداد	وضعیت	
0/001	37	-5/04	6/30	38/60	38	موجود	کل مهارت‌های بخش
			7/30	44/13	38	مطلوب	تعاون
0/224	5	-1/38	4/97	41	6	موجود	کل مهارت‌های بخش
			8/03	44/83	6	مطلوب	عمران و مسکن
0/918	6	-0/107	7/76	42/71	7	موجود	کل مهارت‌های بخش
			12/83	43/14	7	مطلوب	پژوهش و ارتباطات فرهنگی

همان‌طور که در جدول بالا مشاهده می‌شود، در سه بخش فرهنگی، اداری-مالی و تعاون، بین وضعیت موجود و مطلوب

کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد و میزان بیش‌تری نیاز در زمینه‌ی مهارت‌های ذکرشده را احساس می‌کنند، ولی در سه

بخش دیگر چنین تفاوتی بین کارکنان وجود ندارد.

**3.** به‌منظور بررسی تفاوت بین وضعیت موجود و مطلوب نیازهای کارکنان زن و مرد از آزمون  $t$ ی نمونه‌های مستقل استفاده

شده که نتایج آن در جدول شماره‌ی 3 نشان داده شده است.



جدول شماره 3. آزمون t دو نمونه‌ای مستقل برای تفاوت بین وضعیت موجود و مطلوب نیازهای عمومی

### کارکنان زن و مرد

وضعیت مطلوب			وضعیت موجود			مهارت
سطح معناداری	d.f	t	سطح معناداری	d.f	t	
0/212	150	-1/254	0/046	153	-2/011	کل مهارت‌های عمومی

همان‌طور که از جدول بالا استنباط می‌شود، بین مهارت‌های مذکور در وضعیت موجود کارکنان، تفاوت معنا داری وجود دارد؛

به‌طوری که میانگین نمرات کل مردان 46/392 و میانگین کل مهارت‌های زنان 50/555 بوده است که نشان‌دهنده‌ی تفاوت

معنی‌دار بین نیازهای آموزشی عمومی کارکنان زن و مرد در زمینه‌ی وضعیت موجود است که نشان‌دهنده‌ی این واقعیت است که

در زمینه‌ی مهارت‌ها و نیازهای یادشده، زنان دارای آگاهی و اطلاعات بیش‌تری نسبت به مردان بوده‌اند؛ اما در زمینه‌ی وضعیت

مطلوب، بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنا داری مشاهده نمی‌شود؛ به‌طوری که برای بررسی این موضوع، از آزمون t برای دو گروه

هم‌بسته استفاده شده است.



4. به منظور بررسی سنجش نیاز آموزشی کارکنان با سابقه‌ی کار مختلف از تحلیل واریانس استفاده شد که نتایج آن در

جدول شماره‌ی 4 نشان داده شده است.

جدول شماره‌ی 4. تحلیل واریانس یک طرفه‌ی مربوط به نیازهای آموزشی کارکنان با سابقه‌ی کار مختلف

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	d.f	مجموع مجذورات		نیاز آموزشی
0/213	1/441	122/724	5	613/618	بین گروه‌ها	وضعیت موجود
		85/148	138	11750/382	درون گروه‌ها	
			143	12364	کل	
0/270	1/294	155.309	5	776.543	بین گروه‌ها	وضعیت مطلوب
		119.995	135	16199.329	درون گروه‌ها	
			140	16975.872	کل	



برای بررسی این موضوع که آیا بین نیازهای آموزشی کارکنان با سابقه‌ی کار مختلف تفاوت معنا داری وجود دارد یا خیر؟ از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. همان‌طور که در جدول شماره‌ی 4 مشاهده می‌شود، میزان  $F$  به دست آمده وضعیت موجود ( $F = 1/441$ ) کوچک‌تر از  $F$  جدول ( $F = 2/27$ ) است. بنابراین، فرض صفر رد نمی‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین نیازهای آموزشی و میزان سابقه‌ی کار کارکنان تفاوت معنا داری وجود ندارد و با ملاحظه‌ی جدول مربوط به وضعیت مطلوب نیز همین امر استنباط می‌شود؛ به طوری که میزان  $F$  به دست آمده ( $F = 1/294$ ) کوچک‌تر از  $F$  جدول ( $F = 2/27$ ) است. بنابراین، در این مورد نیز فرض صفر رد نمی‌شود و نتیجه می‌گیریم که کارکنان، خواستار نیازهای آموزشی یکسانی می‌باشند.

5. به منظور بررسی سنجش نیاز آموزشی کارکنان با تحصیلات مختلف، از تحلیل واریانس استفاده شده که نتایج آن در

جدول شماره‌ی 5 نشان داده شده است.

جدول شماره‌ی 5 - تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به نیازهای آموزشی کارکنان با تحصیلات مختلف

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	d.f	مجموع مجذورات	نیاز آموزشی
0,002	3,912	301/532	5	1507/663	بین گروه‌ها
		77/086	141	10869/167	درون گروه‌ها
			146	12376/830	کل



0/003	3/847	419/160  108/951	5	2095/802	بین گروه‌ها	وضعیت مطلوب
			138	15035/198	درون گروه‌ها	
			143	17131/000	کل	

برای بررسی این موضوع که آیا بین نیازهای آموزشی کارکنان با تحصیلات مختلف تفاوت معناداری وجود دارد یا خیر؟ از

تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، میزان  $F$  به دست آمده‌ی وضعیت موجود ( $3/911 =$

$F$ ) بزرگ‌تر از  $F$  جدول ( $F = 2/27$ ) است. بنابراین، فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین نیازهای آموزشی و میزان

تحصیلات کارکنان، تفاوت معناداری وجود دارد و با ملاحظه‌ی جدول مربوط به وضعیت مطلوب نیز، همین امر استنباط می‌شود؛

به طوری که میزان  $F$  به دست آمده ( $F = 3/847$ ) بزرگ‌تر از  $F$  جدول ( $F = 2/27$ ) است. بنابراین، در این مورد، فرض صفر رد می‌شود

و نتیجه می‌گیریم که کارکنان با تحصیلات مختلف، خواستار نیازهای آموزشی متفاوتی می‌باشند.

### بحث و نتیجه‌گیری:

با پایان یافتن پژوهش و تحلیل داده‌ها، زمینه، جهت بررسی نتایج پژوهش و نقد آن فراهم شده است. در مورد سؤال اول

مبتنی بر تفاوت معنادار بین نیازهای آموزشی عمومی (وضعیت موجود و مطلوب)، آزمون  $t$ ی دو گروهی هم‌بسته مورد استفاده

قرار گرفت و در همه‌ی مهارت‌ها و نیازهای مطرح شده تفاوت معناداری بین وضعیت موجود و مطلوب آزمودنی‌ها وجود داشت. این



امر نشان می‌دهد که توانایی و مهارت کارکنان در زمینه‌های یادشده اندک است (وضعیت موجود). از سوی دیگر، کارکنان، مهارت‌ها و نیازهای یادشده را برای شغل خود لازم و واجب می‌دانستند؛ به طوری که نمرات وضعیت مطلوب کارکنان در هیچ مهارتی در حد پایین نیست و کارکنان نیاز زیادی به فراگیری چنین مهارتی را احساس می‌کنند و با توجه به این که فراگیری چنین نیازهایی باعث تسریع و حسن اجرای وظایف می‌شود؛ لذا برگزاری چنین کلاس‌هایی باعث افزایش میزان مهارت‌ها و آگاهی‌های کارکنان و بالطبع بهبود خدمات به جامعه‌ی هدف خواهد شد.

در مورد سؤال دوم مبتنی بر تفاوت معنادار بین نیازهای آموزشی تخصصی (وضعیت موجود و مطلوب) کارکنان، آزمون تی دوگروهی هم‌بسته برای هر معاونت به صورت جداگانه مورد استفاده قرار گرفت. در مورد بررسی تفاوت معنادار بین نمرات وضعیت موجود و مطلوب مربوط به کارکنان بخش فرهنگی، داده‌ها حاکی از آن بود که در کل، مهارت‌های بخش فرهنگی، تفاوت معنا داری بین نیازهای موجود و مطلوب کارکنان وجود دارد.

در مورد کارکنان بخش بهداشت و درمان، بررسی‌ها نشان می‌دهد که بین نمرات وضعیت موجود و مطلوب کارکنان این بخش، تفاوت معنا داری وجود ندارد؛ به طوری که داده‌ها حاکی از آن است که کارکنان این بخش، در بیش‌تر مهارت‌های یادشده، دارای آگاهی و مهارت زیادی هستند. به نظر می‌رسد، یکی از عواملی که باعث چنین نتیجه‌ای می‌شود، تحصیلات کارکنان بخش بهداشت و درمان می‌باشد که نسبت به معاونت‌های دیگر، دارای تحصیلات بالاتری هستند و محاسبه‌ی کل مهارت‌های بخش بهداشت و درمان، تفاوت معناداری را بین وضعیت موجود و مطلوب کارکنان نشان نمی‌دهد.

در مورد بررسی تفاوت معنادار بین نمرات وضعیت موجود و مطلوب مربوط به کارکنان بخش اداری مالی، داده‌ها حاکی از آن





است که تفاوت معنا داری بین وضعیت موجود و مطلوب کارکنان این بخش وجود دارد. به نظر می‌رسد یکی از عوامل تاثیرگذار در این مورد، برعکس کارکنان بخش بهداشت و درمان، تحصیلات پایین کارکنان این بخش می‌باشد؛ به طوری که از 30 کارمند بخش اداری مالی، 6 نفر زیر دیپلم و 5 نفر در حد کارشناسی بوده‌اند. بدیهی است که با توجه به تخصصی شدن وظایف، توصیه می‌شود، از کارشناسان و فارغ‌التحصیلان رشته‌های مربوط در حوزه‌ی اداری مالی استفاده‌ی بیش‌تری شود تا شاهد رشد و پیشرفت و توسعه‌ی این بخش از سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران باشیم.

در مورد کارکنان بخش تعاون و امور اجتماعی نیز نتایج نشان‌دهنده‌ی این واقعیت است که بین نمرات وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تفاوت معنا داری وجود دارد.

در مورد سنجش وضعیت موجود و مطلوب کارکنان بخش عمران و مسکن، آزمون  $t$  به عمل آمد و نتایج نشان داد که بین نمرات وضعیت موجود و مطلوب کارکنان تفاوت معنا داری وجود ندارد. بنابراین، در این زمینه می‌توان گفت که کارکنان بخش عمران و مسکن دارای مهارت و آگاهی تقریباً زیادی در مهارت‌ها و نیازها مربوط به حیطه‌ی کاری خود هستند. و بالأخره نمرات وضعیت موجود و مطلوب کارکنان در بخش پژوهش و ارتباطات فرهنگی نیز تفاوت معنا داری نشان نمی‌دهد.

در نهایت، آزمون  $t$ ی محاسبه‌شده بین نمرات وضعیت موجود و مطلوب کارکنان در معاونت‌های مختلف سازمان، نشان داد که برخی تفاوت‌های معنادار بین وضعیت موجود و مطلوب در بعضی از مهارت‌ها وجود دارد که کارکنان بخش‌های مذکور، نیاز بیش‌تری به فراگیری مهارت‌های شغلی خود دارند. از این میان، معاونت اداری مالی دارای بیش‌ترین تفاوت و احساس نیاز به فراگیری مهارت‌های تخصصی می‌باشد و بعد از آن نیز بخش‌های فرهنگی و تعاون و امور اجتماعی قرار دارند و بخش‌های بهداشت



و درمان، عمران و مسکن و پژوهش و ارتباطات فرهنگی دارای کمترین میزان احساس نیاز برای فراگیری مهارت‌های شغلی خود بودند؛ اما باید اذعان داشت که به علت محدود بودن نمونه‌ها در بخش‌های عمران و مسکن و پژوهش و ارتباطات، نتایج باید با احتیاط تفسیر شود.

در ارتباط با سؤال سوم مبنی بر سنجش نیازهای عمومی، با توجه به جنسیت کارمندان، نتایج تحقیق نشان داد که بین نیازهای عمومی در وضعیت موجود بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنا داری وجود دارد؛ به طوری که میانگین نمرات مردان برابر با 46/392 و میانگین کل مهارت‌های زنان 50/555 است که نشان‌دهنده تفاوت معنا داری بین نیازهای آموزشی عمومی کارکنان زن و مرد در زمینه‌ی وضعیت موجود است و بیان‌کننده‌ی این واقعیت است که کارکنان زن، دارای مهارت و آگاهی بیشتری در مورد نیازهای مطرح شده هستند؛ اما در زمینه‌ی وضعیت مطلوب بین کارکنان زن و مرد تفاوت معنا داری وجود نداشت که نتایج تحقیق حاضر با تحقیق صالح پور (1374) هم‌ساز است. وی در تحقیق خود به این نتیجه رسیده بود که بین نیاز معلمان زن و مرد در مقاطع تحصیلی مختلف، تفاوت وجود دارد؛ ولی با تحقیق سیده شجاع (1385)، محمدی چمردانی (1385) و باشی (1382) مغایر است و این محققان چنین تفاوتی را بین کارکنان زن و مرد پیدا نکرده بودند. به نظر، علت تفاوت در نتایج، نوع ابزار، نمونه‌ی مورد بررسی، شرایط نمونه‌گیری و عوامل دیگر باشد.

در پاسخ به سؤال چهارم مبنی بر این که آیا بین نیازهای آموزشی عمومی کارکنان (وضعیت موجود و مطلوب) و سابقه‌ی کار آنان تفاوت معنا داری وجود دارد؟ از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد که در آن در مورد وضعیت موجود میانگین گروه



اول (تا 5 سال) 47/40، گروه دوم (6-10 سال) 45/83، گروه سوم (11-15 سال) 50/10، گروه چهارم (16-20 سال) 48/93، گروه پنجم (21-25 سال) 44/43 و گروه ششم (26-30 سال) 47/08 به دست آمد و مقدار ( $F = 1/441$ ) به دست آمد و نشان داد که میزان نیاز آموزشی در هر شش گروه، تفاوت معنا داری یافت نشد. با این وجود، با ملاحظه میانگین‌ها مشخص می‌شود که گروه سوم (11-15 سال) در مورد وضعیت موجود، نیاز آموزشی، بیش‌ترین نمره را نسبت به گروه‌های دیگر نشان داده‌اند و گروه پنجم (21-25 سال) دارای کم‌ترین میزان نمره نسبت به دیگر گروه‌ها بود. از طرف دیگر، همین امر در مورد وضعیت مطلوب نیز صدق می‌کند که گروه‌های مورد مطالعه، تفاوت معنا داری در مورد وضعیت مطلوب نیازهای آموزشی نداشتند. نتایج تحقیق حاضر، هم‌سو با تحقیق سیده شجاع (1385) و محمدی چمردانی (1385) است که در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین نیازهای آموزشی و سابقه‌ی خدمت، تفاوت معنا داری وجود ندارد؛ اما اسدی (1383) و باشی (1382)، نتایجی مغایر با نتیجه‌ی فوق به دست آورده‌اند و در تحقیق‌شان نتیجه گرفته‌اند که بین نیازهای آموزشی و سابقه‌ی خدمت، تفاوت معنا داری وجود دارد.

در پاسخ به سؤال پنجم مبنی بر این‌که آیا بین نیازهای آموزشی عمومی کارکنان (وضعیت موجود و مطلوب) و میزان تحصیلات آنان تفاوت معنا داری وجود دارد؟ از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شد که در آن در مورد وضعیت موجود میانگین گروه اول (زیر دیپلم) 37/66، گروه دوم (دیپلم) 46/48، گروه سوم (فوق دیپلم) 69/30، گروه چهارم (کارشناسی) 49/37، گروه پنجم (کارشناسی ارشد) 58/33 و گروه ششم (دکتری) 45/33 به دست آمد و مقدار ( $F = 3/912$ ) به دست آمد و نشان داد که میزان نیاز آموزشی در شش گروه در سطح ( $p < 0/005$ ) معنا دار است. با این وجود، با ملاحظه میانگین‌ها مشخص می‌شود که گروه سوم (فوق دیپلم) در مورد وضعیت موجود نیاز آموزشی بیش‌ترین نمره را نسبت به گروه‌های دیگر نشان داده‌اند و گروه



اول (زیر دیپلم) دارای کمترین میزان نمره نسبت به دیگر گروه‌ها بود. از طرفی، همین امر در مورد وضعیت مطلوب نیز صدق می‌کند که گروه‌های مورد مطالعه، تفاوت معنا داری در مورد وضعیت مطلوب نیازهای آموزشی داشتند. نتایج تحقیق حاضر، با تحقیق اسدی (1383) و باشی (1382) هم‌سو است؛ چرا که این محققین نیز از تحقیق‌شان نتیجه گرفته‌اند که بین نیازهای آموزشی و میزان تحصیلات تفاوت معنا داری وجود دارد؛ اما سیده شجاع (1385) و محمدی چمردانی (1385) به نتایج مغایر با نتیجه‌ی فوق دست یافته‌اند و از تحقیق‌شان نتیجه گرفته‌اند که بین نیازهای آموزشی و میزان تحصیلات، تفاوت معنا داری وجود ندارد.

### پیشنهادات:

1. از یافته‌ها و نتایج تحقیق، در برنامه‌ریزی‌های آموزشی کارکنان سازمان بنیاد شهید و امور ایثارگران استان گیلان استفاده شود و گزارش تحقیق بایگانی نشده و به بوته‌ی فراموشی سپرده نشود.
2. نظر به این که بسیاری از کارکنان، با شرح وظایف حیطة‌ی شغلی خود آشنایی کافی ندارند، لازم است اقداماتی برای رفع این مشکل انجام گیرد.
3. با توجه به عدم آشنایی کافی کارکنان مشغول در شهرستان نسبت به کارکنان شاغل در مرکز استان در زمینه‌ی مهارت‌ها و نیازهای مربوط به حیطة‌ی شغلی خود و فاصله‌ی زیاد میان این کارکنان، لازم است که آموزش کارکنان شاغل در شهرستان‌ها در اولویت قرار گیرد.



4. با توجه به این که امروزه سرعت انجام کار و صرفه‌جویی در وقت و هزینه، یک نیاز اساسی به حساب می‌آید؛ آشنایی کارکنان

با اینترنت و ایمیل، می‌تواند تا حدود زیادی این نیاز را برطرف سازد.

5. با توجه به عناوین و موضوعات دوره‌هایی که تاکنون برگزار شده است و براساس نیازهای آموزشی که اولویت‌های آن در این

پژوهش کشف شده است؛ پیشنهاد می‌گردد در طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی تجدیدنظر شده و با محوریت یافته‌های

نیازسنجی عمل‌گردد.

یافته‌های حاصل از این تحقیق، برای برنامه‌ریزان، دست‌اندرکاران امور آموزشی، محققان و... می‌تواند مفید باشد.



1. اسدی، نجمه (1383)؛ نیازسنجی آموزشی کارکنان مشاغل فنی، مالی و اداری کارکنان بیمه ایران، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
2. باشی، سعید (1382)؛ نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی شهر تهران، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی.
3. بالامنش، محمدحسین (1378)؛ نیازسنجی آموزشی مدیران متوسطه‌ی استان گیلان، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان گیلان.
4. پورجعفری، محمدکاظم (1378)؛ بررسی نیازهای آموزشی کارکنان شرکت ایران خودرو به منظور ارایه‌ی راه‌حل‌های مناسب جهت افزایش کمی تولید از نظر مدیران و کارمندان، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم تربیتی دانشگاه معلم تهران.
5. خوارزمی رحیم‌آبادی (1384)؛ نیازسنجی آموزشی ضمن خدمت کوتاه‌مدت معلمان استان گیلان، سازمان آموزش و پرورش استان گیلان.
6. سعادت‌ی، مجتبی (1380)؛ نیازسنجی آموزشی راهنمایان تعلیماتی نهضت سوادآموزی، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی استان گیلان.
7. سید شجاع، نیره‌السادات (1385)؛ نیازسنجی مدیران میانی بانک تجارت در زمینه‌ی مهارت‌های سه‌گانه‌ی مدیریتی جهت تدوین برنامه‌ی آموزشی آنان، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی.



8. عباس‌زادگان، سید محمود و جعفر ترک‌زاده (1379)؛ نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها، بی‌جا: سوره.
9. عباس‌زادگان، سید محمود و جعفر ترک‌زاده (1381)؛ نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها، تهران: شرکت سهامی انتشار.
10. فتحی واجارگاه، کوروش (1379)؛ نیازسنجی در برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، اداره‌ی کل تربیت معلم تهران.
11. قاسم‌زاده کاکرودی، حسین (1378)؛ بررسی و ارزیابی فرایند آموزش کارشناسی سازمان تأمین اجتماعی و چگونگی بهبود آن، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم اداری دانشگاه شهید بهشتی تهران.
12. محمدی چمردانی، هاشم (1385)؛ نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه‌ی شهر بندرعباس از دیدگاه دبیران و مدیران، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشکده‌ی علوم تربیتی دانشگاه شهید بهشتی.
13. منصوری، حمید (1378)؛ بررسی و مطالعه‌ی نیازهای آموزشی فرهنگیان آموزش عالی ضمن خدمت استان گیلان، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
14. یحیایی، قربانعلی (1383)؛ بررسی و شناسایی نیازهای آموزشی و شغلی مشاوران استان گیلان، سازمان آموزش و پرورش استان گیلان.