بررسی نیاز های آموزشی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیرازدر راستای ارائه الگوی مناسب آموزشی و بهسازی منابع انسانی

دکتر بهمن زندی[1]، روح الله موسوی نژاد[2]، علی محمد احمدی قراچه[*3]، محمد جمالزاده[4]

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی نیازهای آموزشی کارکنان (کادر غیر درمانی)دانشگاه علوم پزشکی شیراز جهت ارائه الگوی آموزشی مناسب جهت بهسازی منابع انسانی دانشگاه در سال ۱۳۹۱ انجام گرفته است .

روش بررسی: این تحقیق ،مطالعه ای توصیفی – کاربردی است که در میان دانشکده های مختلف دانشگاه و با نمونه ی آماری ۱۸۴ نفر انجام شده است. نمونه از طریق نمونه گیری طبقه ای نسبی و جمع آوری داده ها بوسیله یک پرسشنامه ۳۰ گویه ای که به بررسی سطوح دانش، مهارت و نگرش به دوره های آموزشی و نیازکارکنان پرداخته است صورت پذیرفته است. که اعتبار وروائی آن بوسیله کارشناسان و صاحبنظران تایید و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۹۴٪ می باشد.

یافته ها: در تعیین وضعیت مطلوب در سطوح دانش، مهارت و نگرش، بترتیب آشنایی با روش جمع آوری و تجزیه و تحلیل آمار و اطلاعات با میانگین ۷/۷۹،مهارت در نحوه بکارگیری تکنولوژی اطلاعات در پیشبرداهداف سازمانی با میانگین ۱۲/۹۹و تاثیر پذیری تغییرو بکار گیری روش های جدید برای بهبود فعالیتهای سازمانی با میانگین ۷/۷۲ بیشترین فراوانی را به خود اختصاص دادند. در وضعیت موجود، آشنایی با روش انجام کارخود با میانگین ۴/۰۴،انجام وظیفه در کوتاه ترین زمان با میانگین ۳/۹۳و تاثیر پذیری تغییرو بکار گیری روشهای جدید برای بهبود فعالیتهای با میانگین ۴/۲۵ بیشترین فراوانی رابه خود اختصاص دادند. همچنین در قسمت شکاف وضعیت موجود و مطلوب، آشنایی با مهارت های هفتگانه با میانگین۴/۲۷،مهارت در نحوه به کار گیری تجزیه و تحلیل آماری با میانگین ۳/۹۸ و تاثیر تغییر و بکارگیری روش های جدید برای بهبود فعالیت های سازمان با میانگین۳/۴۷ بیشترین شکاف را در میان نیاز ها به خود اختصاص دادند.

نتیجه گیری: تفاوت معنادار آماری بین سطح موجود ومطلوب دانش، مهارت و نگرش کارکنان وجود داشت و شکاف بین وضعیت موجود ومطلوب ملموس و قابل تامل بود و نیاز به بر گزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت و ایجاد تغییرات کیفی و فراهم ساخت قدرت جابجایی نیروی انسانی از طریق دوره های آموزشی وجود داشت.

کلید واژه ها: نیاز آموزشی؛ شکاف آموزشی ؛ مهارت ؛ نگرش؛ بهسازی منابع

۱- دانشیار، عضو هئیت علمی دانشگاه پیام نور
۲- کارشناس ارشد مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن
۳- نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری، عضو هئیت علمی دانشگاه پیام نور
پست الکترونیک: amag@gmail.com
تلفن: کارشناس ارشد، ۰۹۱۷۳۲۴۱۷۷۵
۴- استادیار، عضو هئیت علمی دانشگاه پیام نور

[Downloaded from jms.thums.ac.ir on 2024-03-29]

مقدمه

بررسی و شناخت نیازهـای آموزشـی، نیـاز یـک سیسـتم آموزشی موفق است. معمولا این اقدام اولـین گـام در برنامـه ریزی آموزشی کارکنـان و در واقـع نخسـتین عامـل ایجـاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی است که اگـر بـه درستی انجام شود مبنای عینی تر برای برنامـه ریـزی فـراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهای سـازمان بـه حـوزه هـای شـغلی و کارکنـان و در نهایـت کـارائی آن افـزایش خواهد یافت (۱).

کارکنان و اعضای یک سازمان بایدپیوسته چیزهای تازه-ای فرا گیرند، مهارت های جدید بیاموزند تـا خـود را بـا ایـن تغییرات و نوآوری ها سازگار سـازند. بنـابراین بـه روز کـردن دانش و مهارت اطلاعات و توانـایی هـای کارکنـان یـک امـر حیاتی و ضروری به نظر می رسد و عمق ایـن مهـم در سـایه شناسایی نیازهای کارکنان و به دنبال آن تدوین یـک برنامـه صحیح واصولی امکان پذیر می باشد(۲).

در دوران کنونی نیروی انسانی بـه عنـوان کلیـدی تـرین عنصر در موفقیت یا شکست سازمان ها مدنظر قرار می گیرد. حتی در یک نگاه وسیع تر سـرمایه هـای انسـانی بیشـتر بـر مبنای توانمندی های منابع انسـانی مـورد ارزیـابی قـرار مـی گیرد. از این رو امروزه آمـوزش و بهسـازی منـابع انسـانی بـه عنوان یکـی از اسـتراتژی هـای اصـلی دسـتیابی بـه سـرمایه انسانی با سازگاری مثبت با شرایط تغییر به عنـوان دو مزیـت رقابتی سازمان ها قلمداد می شود. از این رو اهمیت راهبردی آن در بقا و توسعه سـازمان نمایـان شـده اسـت (۳). بـا ایـن وصف تعیین نیازهای آموزشی و بهسـازی اسـت کـه اگـر بـه درستی انجام شود مبنای عینی تری بـرای برنامـه ریـزی بـه عنوان نقشه اثربخشی فراهم خواهد شد.

با توجه به نقش بهسازی در افزایش توانایی های کارکنان و بهبود سطح عملکرد و شایستگی آنان به اهمیت و ضـرورت یـک سیسـتم طراحـی و برنامـه ریـزی آموزشـی و انجـام نیازسنجی با استفاده از شیوه ها و رهیافت های گونـاگون بـه عنوان نقطه آغاز برنامه ریزی آموزشی نمایان می شود.

هدف عمده و نهایی از اجرای این روش تعیـین وضـعیت مطلـوب و موجـود دانـش، مهـارت و نگـرش هـای کارکنـان دانشگاه علوم پزشکی شـیراز و تعیـین فاصـله بـین وضـعیت موجودو مطلوب و مشخص کردن شـکاف هـا و بـه اصـطلاح نیازهای آموزشی کارکنان و فـراهم کـردن اطلاعـات لازم در جهت رفع مشکلات و نارسایی های شـغلی و بهسـازی منـابع انسانی سازمان می باشد.

طراحی و اجرای پروژه های نیازسـنجی آموزشـی در هـر سطحی مستلزم پیروی از یک طرح و الگوی عملی و مشخص است. انتخاب یا طراحی و تدوین الگوها می تواند باعث تسهیل و افزایش دقت و اعتبار فرایند نیازسنجی شـود. یـک الگـوی مناسب باید هدف قلمرو روش های اجرایی و سایر ابعـاد لازم جهت انجام یک پروژه نیازسنجی را مشخص سازد (۴).

امروزه تعداد زیادی از الگوها مورد استفاده برنامـه ریـزان قرار می گیرد. که هیچ کدام بر دیگری ازجحیت نـدارد. و بـر اساس مفهوم بیان می توان آنها را در چهار طبق کلی تقسـیم بندی نمود:

۱. **الگوهای هدف – محور:** کـه اسـاس کـار آنهـا فراینـدتعیین اهداف، شناسایی وضع موجود، مقایسه و سرانجام تعیین اولویـت ها برای عمل می باشد. الگوی استقرائی کافمن، قیاسـی کـافمن و پیشنهادی کلاین نمونه ای از این الگو ها هستند.

۲. **الگوهای توافق محور:** کـه بـا هـدف ایجـاد توافـق بـین نظرات و ایده های گوناگون به کار می روند . تکنیـک دلفـی، تل استار و مدل سه بعدی نمونه ای از این الگو ها هستند.

۳. **الگوهای مسئله – محور**: به منظـور شـناخت مسـائل و مشکلات موجود مورد استفاده قرار می گیرند. تکنیک درخت خطا، رویداد حساس، آزمون وظایف کلیدی و تجزیه و تحلیل شغل نمونه ای از این الگو ها هستند.

۴. **الگوهای ترکیبی:** ماننـد الگـوی نیازسـنجی موسسـه - محور، الگوی ناتو[1] و طرح جامع نیازسـنجی نمونـه ای از ایـن الگو ها هستند. (۴-۱).

1.Nato

[Downloaded from jms.thums.ac.ir on 2024-03-29]

جهت شناسایی نیازهای آموزشی، پژوهشهای در خارج کشور صورت گرفته ازجمله مطالعه اشمیت (۱۹۸۶) درباره تاثیر نگرش آموزشگیران بر روی اثربخشی آموزشی در یکی از مراکز ارزیابی مدیران دبیرستانهای آمریکا انجام شده است.

گارتون و چانک (۱۹۹۷) در بررسی نیازهای آموزشی آموزشیاران تازه کار کشاورزی از دو مدل چهاربعدی و بوریج استفاده کرده اند، هدف اصلی آنها شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی آنان بود (۵). ریکس و همکاران (۲۰۰۵) با استفاده از مدل بوریخ، نیازهای آموزشی معلمان کشاورزی ایالت جورجیا را بررسی کرده اند (۶). ویلسون (۲۰۰۲) در پژوهش با بررسی کارکنان بخش های صنعتی دریافت که هر سه بخش دانش، مهارت بین وضعیت موجودومطلوب تفاوت معناداروجود دارد و نیاز به اجرای دوره های آموزشی است (۷). هایق (۲۰۰۱) در رابطه با سنجش برنامه های آموزشی مورد نیاز در ارتباط با فن آوری رایانه ای در کلاسها انجام داد (۸). هوا (۱۹۹۱) در بررسی نیازهای آموزشی مربیان ابتدایی تایوان تصمیم می گیرد که هر دو گروه معلمان در قابلیت هایاصلی مربوط به شغل خود دارای نیاز آموزشی هستند (۸). مارگو و اوسولیوان (۲۰۰۰) در تحقیقی ضمن بررسی نقش نیاز سنجی آموزشی در آموزش ضمن خدمت معلمان تازه کار در نامبیا ارائه مدلی موثر در این زمینه پرداخته اند (۱۱-۱۰).

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع تحقیق توصیفی- کاربردی است که در طبقه تحقیقات زمینه یابی قرار می گیرد و با هدف توصیف، ثبت و تجزیه و تحلیل شرایط موجود آموزش و بهسازی کارکنان در شرایط عینی و واقعی است تا از این طریق از روابط میان متغیرها و وضعیت موجود شناخت بیشتری به دست آورد و بتواند همکاری لازم را برای اخذ تصمیم بهینه در امر آموزش و بهسازی کارکنان فراهم سازد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان (کادر غیردرمانی) دانشگاه علوم پزشکی شیراز می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای نسبی تعداد ۲۲۷ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند.که از این تعداد ۱۸۴ نفر به پرسشنامه پاسخ داده اند بدین ترتیب حجم نمونه از ۲۲۷ نفر به ۱۸۴ نفر تغییر کرده است. برای گردآوری اطلاعات از الگوی نیاز سنجی کلاین همراه با تکنیک های دلفی ، مشاهده مستقیم ،مطالعه اسنادو مدارک موجودو پرسشگری استفاده شده است و ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه ای ۳۰ گویه ای محقق ساخته ای است که گویه های ۱ تا ۱۹ در رابطه با دانش، گویه های ۲۰ – ۲۱ – ۲۲ – ۲۳ – ۲۷ – ۲۸ در رابطه با مهارت و گویه های ۲۵ – ۲۶ – ۲۹- ۳۰ در رابطه با نگرش کارکنان به دوره های آموزشی می باشد.

با توجه به فاصله ای بودن مقیاس، پرسشنامه بر اساس مقیاس درجه بندی لیکرت طراحی شده است. در این پژوهش از اعتبار یا روایی صوری استفاده شده است بدین صورت که جهت تعیین روایی پرسشنامه از نظر اساتید و صاحب نظران استفاده گردیده و پایایی آن با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۹۴٪ بوده است.جهت تعیین نیازهای آموزشی کارکنان و توصیف و تحلیل داده های بدست آمده از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد ، برای بیان معناداری تفاوت بین وضعیت موجود و مطلوب در هر نیاز آموزشی از آزمونt ، برای اولویت بندی نیازها و رتبه بندی از آزمون فریدمن و با توجه ترتیبی و فاصله ای بودن مقیاس های پژوهش و برای دقت بیشتر از آزمون های ناپارامتریک u- مان ویتنی استفاده گردید. در نهایت تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش، تعیین شکاف اولویت بندی نیازهای تعیین شده همگی از طریق نرم افزار spss صورت پذیرفته است.

یافته ها

در این پژوهش تعداد ۲۲۷ نفر از کارکنان (غیر درمانی) دانشگاه علوم پزشکی شیراز مورد مطالعه قرار گرفتند که تعداد ۱۸۴ نفر آنها به پرسشنامه پاسخ دادند. بدین ترتیب ۱۸۴ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که از این تعداد ۱۳۰ نفر مرد و ۵۴ نفر زن بودند. این پژوهش به منظور پاسخ گویی به پنج سوال زیر انجام شده است.

سوال ۱: وضعیت مطلوب دانش، مهارت و نگرش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز کدامند؟

[Downloaded from jms.thums.ac.ir on 2024-03-29]

برای تعیین صلاحیت و شایستگی های مورد نیاز کارکنان دانشگاه با بررسی دوره های آموزشی و تبدیل آنها به فعالیت ها به تصریح هر چه بیشتر اهداف پرداختیم. دانشها، مهارتها و نگرش های مطلوب و موجود کارکنان در جداول شماره ۱ و ۲ و ۳ به تفضیل مورد بررسی قرار گرفته است.

با نگاهی دقیق به این داده ها استنباط می شود که در وضعیت مطلوب در سطح دانش کارکنان، دوره آشنایی با روش های جمع آوری و تجزیه و تحلیل آمار و اطلاعات با میانگین ۷/۷۹ با بیشترین فراوانی و دوره آشنایی با ماموریت و راهبرد دانشگاه با میانگین ۶/۲۳ باکمترین فراوانی بدست آمده است. در سطح مهارت دوره نحوه به کارگیری تکنولوژی اطلاعات برای پیشبرد اهداف سازمانی و انجام وظایف با میانگین ۱۲/۹۹ با بیشترین فراوانی و دوره مهارت در تهیه گزارش با استفاده از کامپیوتر با میانگین ۷/۰۴ با کمترین فراوانی بدست آمده است. در سطح نگرش دوره تاثیر تغییرو بکارگیری روش های جدید برای بهبود فعالیت های سازمانی با میانگین ۷/۷۲ بیشترین فراوانی و تاثیر شیوه برقراری ارتباط موثر با مدیران با میانگین ۶/۷۰ کمترین فراوانی را انتخاب کرده اند.

جدول ۱: نتایج تحلیل t کارکنان در سطح دانش و شکاف موجود و رتبه بندی اولویت ها

ردیف	دانش	میانگین مطلوب	میانگین موجود	Mean Rank	Mean	رتبه بر اساس میانگین کمتر	شکاف	t	عدم نیاز/نیاز
۱	آشنایی با اهمیت و نقش فناوری در دانشگاه	۷/۵۲	3/86	12/82	7/52	16	3/62	3/62	نیاز
۲	آشنایی با نرم افزارهای مورد استفاده در شغلتان	7/62	3/94	12/38	7/62	17	3/5	3/5	نیاز
۳	آشنایی با سلسله مراتب و ارتباطات سازمانی دانشگاه	6/69	3/49	8/74	6/69	12	3/19	3/19	نیاز
۴	آشنایی با تشکیلات و ساختار سازمانی دانشگاه	6/30	3/49	6/88	6/30	1	2/80	2/80	نیاز
۵	آشنایی با ماموریت و راهبردهای دانشگاه	6/23	3/19	6/60	6/23	5	3/04	3/04	نیاز
۶	آشنایی با قوانین جاری دانشگاه آئین بخش نامه ها، دستورالعمل، بخش نامه	6/31	3/16	6/74	6/31	4	3/15	3/15	نیاز
۷	آشنایی با آئین نگارش و واژه ها و اصطلاحات متداول در گزارش نویسی	6/85	3/47	9/56	6/85	10	3/36	3/36	نیاز
۸	آشنایی با فرم های مورد استفاده در شغل خود و کاربرد آنها	7/59	4/00	12/17	7/59	18	3/59	3/59	نیاز
۹	آشنایی با اصول نامه نگاری اداری و انواع نامه های اداری	7/26	3/59	11/12	7/26	15	3/92	3/92	نیاز
۱۰	آشنایی با اصول مدیریت زمان و نقش آن در افزایش بهره وری	7/28	3/58	11/010	7/28	13	3/61	3/61	نیاز
۱۱	آشنایی با اصول ارتباطات موثر در سازمان	7/26	3/59	11/33	7/26	14	3/66	3/66	نیاز
۱۲	آشنایی با استانداردهای کیفیت در دانشگاه	6/37	2/98	6/96	6/37	1	3/39	3/39	نیاز
۱۳	آشنایی با زبان انگلیسی	7/21	3/14	10/80	7/21	3	4/06	4/06	نیاز
۱۴	آشنایی با مهرت های هفتگانه ICDL	7/62	3/35	12/42	7/62	9	4/27	4/11	نیاز
۱۵	آشنایی با روش های حل مسئله	7/06	3/20	10/42	7/06	6	3/86	3/86	نیاز
۱۶	آشنایی با روش های انجام کار خود	7/59	4/04	13/14	7/59	19	3/54	3/54	نیاز
۱۷	آشنایی با سیاست ها، اهداف و برنامه های دانشگاه	7/63	3/22	8/36	7/63	7	3/40	3/40	نیاز
۱۸	آشنایی با روش های جمع آوری و تجزیه و تحلیل آمار و اطلاعات	7/79	3/10	8/81	7/79	2	3/68	3/68	نیاز
۱۹	آشنایی با روش های تهیه آمار و گزارش دهی از فعالیت های انجام شده	6/85	3/23	9/12	6/85	8	3/52	3/5	نیاز

[Downloaded from jms.thums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۲: نتایج t همه کارکنان در سطح مهارت – شکاف موجود – رتبه بندی اولویت ها

ردیف	مهارت	میانگین مطلوب	میانگین موجود	Mean Rank	Mean	رتبه بر اساس میانگین کمتر	شکاف	t	عدم نیاز/نیاز
۱	مهارت در به کارگیری کاربرد علوم کامپیوتر	7/23	3/54	3/71	3/33	4	3/78	3/69	نیاز
۲	مهارت در نحوه جستجوی منابع اطلاعاتی مورد نیاز شغلی، در محیط وب و اینترنت	7/32	3/75	3/91	3/40	5	3/57	3/57	نیاز
۳	مهارت در نحوه بکارگیری تکنولوژی اطلاعات برای پیشبرد اهداف سازمانی و انجام وظایف و مسئولیت های سازمانی	12/99	3/33	3/43	3/29	2	9/66	3/78	نیاز
۴	مهارت در نحوه به کارگیری تجزیه و تحلیل آماری	7/04	3/06	3/23	3/29	1	3/98	3/98	نیاز
۵	مهارت در نحوه تهیه گزارش با استفاده از کامپیوتر	7/04	4/48	3/10	4/01	3	3/59	3/58	نیاز
۶	مهارت نحوه انجام وظیفه محوله در کوتاه ترین زمان	7/25	3/93	3/62	3/20	6	3/32	3/31	نیاز

جدول ۳: نتایج t همه کارکنان در سطح نگرش – شکاف موجود – رتبه بندی اولویت ها

ردیف	نگرش	میانگین مطلوب	میانگین موجود	Mean Rank	Mean	رتبه بر اساس میانگین کمتر	شکاف	t	عدم نیاز
۱	تاثیر شیوه های برقراری ارتباط موثر با مدیران خود	6/70	3/83	2/48	6/70	1	2/87	2/87	نیاز
۲	تاثیر شیوه های برقراری ارتباط موثر با همکاران خود	6/72	4/03	2/51	6/72	2	2/69	2/69	نیاز
۳	تاثیر شیوه های برقراری ارتباط موثر با ارباب رجوع	6/90	4/03	2/67	6/90	3	2/87	2/79	نیاز
۴	تاثیر نحوه انجام کار به صورت تیمی – گروهی	7/52	4/24	3/55	7/53	4	3/29	3/28	نیاز
۵	تاثیر تغییر و بکارگیری روش های جدید برای بهبود فعالیت های سازمان	7/72	4/25	3/79	7/72	5	3/47	3/46	نیاز

در پاسخ به سوال دوم به دنبال بررسی وضعیت موجود (عملکرد) دانش، مهارت و نگرش کارکنان است با توجه به داده های جداول شماره ۲ و ۳ این نتایج به دست آمده است و در سطح دانش دوره آشنایی با روش های انجام کار خود با میانگین ۴/۰۴ بیشترین و دوره آشنایی با استانداردهای کیفیت دانشگاه با میانگین ۲/۹۸ کمترین فراوانی، در سطح مهارت دوره انجام وظیفه محوله در کوتاهترین زمان با میانگین ۳/۹۳ بیشترین و دوره مهارت در نحوه بکارگیری و تجزیه و تحلیل آماری با میانگین ۳/۰۶ کمترین فراوانی و در سطح نگرش دوره تاثیر بیشتر و به کارگیری روش های جدید برای بهبود فعالیت های سازمان با میانگین ۴/۲۵ و

[Downloaded from jms.thums.ac.ir on 2024-03-29]

دوره تاثیر شیوه های برقراری ارتباط موثر با مدیران با میانگین ۳/۸۳ کمترین فراوانی را نشان می دهد.

اولویت وضعیت مطلوب دانش، مهارت و نگرش کارکنان سومین سوالی است که در این پژوهش مطرح شده است و طبق جداول شماره ۱ و ۲ و ۳ نتایج زیر بدست آمده است. در اولویت بندی سه سطح از دو معیار میزان اهمیت و میزان کاربرد دوره آموزشی در انجام وظایف مورد توجه قرار گرفته است. همچنین علاوه بر میانگین ازآزمون فریدمن نیز برای اولویت بندی بهینه نیاز استفاده شده است.

با توجه به این جداول در وضعیت مطلوب در سطح دانش، دوره آشنایی با روش های انجام کار خود با میانگین رتبه ای ۱۳/۱۴ دارای بیشترین و دوره آشنایی با ماموریت و راهبرد دانشگاه با میانگین ۶/۶۰ کمترین الویت، در سطح مهارت، دوره مهارت در نحوه جستجوی منابع اطلاعاتی مورد نیاز شغلی در محیط وب با میانگین رتبه ای ۳/۹۱ بیشترین الویت و دوره مهارت در نحوه گزارش با استفاده از کامپیوتر با میانگین رتبه ۳/۱۰ کمترین الویت و در سطح نگرش دوره تاثیر تغییر و به کارگیری روش های جدید با میانگین ۳/۷۹ بیشترین و دوره شیوه های برقراری ارتباط با مدیران با میانگین رتبه ای ۲/۴۹ کمترین اولویت را به خود اختصاص دادند. در سوال چهارم به بررسی کمبودها و نقایص دانش، مهارت و نگرش کارکنان و مدیران پرداخته که با توجه به جداول فوق در سطح دانش، کارکنان در زمینه دوره های آشنایی با استاندارد کیفیت، آشنایی با زبان انگلیسی و آشنایی با قوانین جاری دانشگاه و همچنین آشنایی با ماموریت و راهبردهای دانشگاه در سطح متوسط به پایین می باشند و کارکنان نیاز به آموزش دارند در سطح مهارت دوره مهارت بکارگیری تجزیه و تحلیل آماری در سطح متوسط و در سطح نگرش کارکنان کمبود قابل تاملی مشاهده نشد.

لازم به ذکر است که با توجه به مقیاس پرسشنامه فاصله ضعیف از نقطه ۱ تا ۲/۳۳ ، فاصله متوسط از۲/۳۳ تا ۳/۶۶ و فاصله قوی از ۳/۶۶ تا ۵ محاسبه می شود.

درسوال پنجم بررسی شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب دانش ها، نگرش ها و مهارت های کارکنان نتایج بدین ترتیب است: در سطح دانش، آشنایی با مهارت های هفت گانه (ICDL)با شکاف ۴/۲۷ و t=۴/۱۱، در سطح مهارت، مهارت در نحوه بکارگیری تکنولوژی اطلاعات برای پیشبرد اهداف سازمانی و انجام وظایف و مسئولیت های سازمانی با شکاف ۹/۶۶ و t=۳/۷۸ و در سطح نگرش، تاثیر شیوه های برقراری ارتباط موثر با مدیران خود با شکاف ۲/۸۷ و t =۲/۸۷ ضروری ترین نیاز کارکنان شناخته شده اند. ارزش t مشاهده شده در هر دوره بزرگتر از ارزش بحرانی t جدول ۱/۹۶ است. پس نتیجه می گیریم که فرض صفر رد و اختلاف بین دو موقعیت به اثبات می رسد. بنابراین طبق آزمونu مان -ویتنی در کل بین وضعیت مطلوب و موجود کارکنان تفاوت معنی دار وجود دارد و نیاز به دوره های آموزشی وجود دارد.

بحث

نتایج کلی (با توجه به جدول شماره ۴) در این تحقیق بیانگر آن است که با توجه به شکاف و ضریب معناداری موجود بین سطح مطلوب و موجود بین هر سه مولفه دانش، مهارت و نگرش تفاوت معناداری وجود دارد و در هر سه مولفه نیاز به بر گزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت و ایجاد تغییرات کیفی و فراهم ساختن قدرت جابجایی نیروی انسانی از طریق دوره های آموزشی وجود دارد.

جدول٤: نتایج تحلیل t همه کارکنان بین وضعیت مطلوب و موجود

بین وضعیت مطلوب	شکاف بین وضعیت مطلوب و موجود	t	sig	Df
دانش	۶۸	۴۷/۳۰	/۰۰۱	۱۸۳
مهارت	۲۲/۷	۴۵/۳۳	/۰۰۱	۱۸۳
نگرش	۱۶/۲	۴۹/۸۸	/۰۰۱	۱۸۳

[Downloaded from jms.thums.ac.ir on 2024-03-29]

این نتیجه با پژوهش حسینی مهر تحت عنوان نیازسنجی آموزشی در دفتر مهندسی و نظارت شرکت رجا در سال ۸۴ انجام شد، هماهنگی دارد.کارکنان در سطح دانش آشنایی با روش های انجام کار خود در سطح مهارت، دوره نحوه جستجوی منابع اطلاعاتی مورد نیازشغلی و در سطح نگرش دوره تاثیرتغییر و بکارگیری روش های جدید برای بهبود فعلیت های سازمان را به عنوان اولویت آموزشی خود انتخاب کردند و در دوره های آشنایی با استاندارد کیفیت دانشگاه آشنایی با زبان انگلیسی، آشنایی با قوانین جاری دانشگاه آشنایی با ماموریت های راهبردی دانشگاه، احساس کمبود و نقصان و نیاز به آموزش داشتند که با نتایج پژوهشی که توسط لقمان اسلامی در سال ۷۹ تحت عنوان تعیین نیازهای آموزش کارکنان اداری گمرک ایران به منظور بهسازی منابع انسانی انجام شده همخوانی دارد.

نتیجه گیری

بررسی و شناخت نیازهای آموزشی، نیاز یک سیستم آموزشی موفق است. معمولا این اقدام اولین گام در برنامه ریزی آموزشی کارکنان و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی است که اگر به درستی انجام شود مبنای عینی تر برای برنامه ریزی فراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهای سازمان به حوزه های شغلی و کارکنان و در نهایت کارائی آن افزایش خواهد یافت

تشکر و قدردانی

از کلیه پرسنل و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز که در این تحقیق ما را یاری نمودند تشکر فراوان داریم.

References:

1. Ridgell SD, Lounsbury JW. Predicting academic success: In –Service Need of Beginning teachers of Agriculture Using TWO Assessment Models. College Student Journal 2004; 38(4): 607-618.
2. Smith ES. The relationship between learning style and cognitive style. Journal of Personality and Individual Differences 2010; 77: 434-445.
3. Ates S, Cataluglo E. Teacher preparation and in-service needs associated with management of the total program of agricultural education in Georgia. Research in Science & Technological Education 2007; (2): 167-178.
4. Witkin HA, Donald R, Philip K, Oltman DK. Exletnsion Education Educators assessment of Technology programs: Current status. Journal of Personality and Social Psychology 2003; 37(7):1127-1145.
5. Witkin HA, Goodenough DR. Need assessment for in-service Education and Training for Unqualified Primary teachers in Namibia. Psychological Bulletin 2009; 84: 161-189.
6. Altun A, CakanM. Undergraduate students academic achievement, field dependent/ Independent cognitive styles and attitude toward computer. Educational Technology &Society 2006; 9(1):59-74.
7. Riding RJ, Cheema I. Management styles: an overview and integration. Educational Psychology 1991; 11: 93-215.
8. Atkinson S. A comparison of pupil learning and achievement in computer aided learning and traditionally taught situations with special reference to cognitive style and gender issues. Educational Psychology 2004; 24(5):695-67
9. Tinajero C, Paramo MF. Field dependence–independence and strategic management. International Journal of Educational Research 2011; 29: 251–262.
10. Bratko D, Chamoro T, Saks Z. Personality and school performance: Incremental validity of self- and peer-ratings over intelligence. Personality and Individual Differences 2006; 41: 131-142.
11. Duff A, Boyle E, Dunleavy K, Ferguson J. The relationship between personality, approach to learning andacademic performance. Personality and Individual Differences 2004; 36:1907-1920.

[Downloaded from jms.thums.ac.ir on 2024-03-29]