

صلاة الاضلاع



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روانشناسی

پایان نامه برای اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی

## موضوع :

شناسایی و پیاده سازی مناسب ترین روش نیاز سنجی آموزشی در سازمان منطقه ویژه

## اقتصادی انرژی پارس

استاد راهنما : دکتر عباس عباس پور

استاد مشاور : دکتر یحیی مهاجر

استاد داور : دکتر مصطفی نیکنامی

دانشجو : فاطمه طلاوری

تقدیم به آنانکه دستم بگرفتند :

پدر و مادر عزیزم

تقدیم به آنانکه به من آموختند :

اساتید بزرگوارم

تقدیم به آنکه دلگرمی من بود و هست :

خواهر زاده عزیزم بیتا

## تقدیر و تشکر

پس از حمد خداوند یکتا که همیشه و در تمامی مراحل زندگی مرا یاری نموده است تا در جهت اهداف خویش گام بردارم، جا دارد از کلیه بزرگوارانی که در تدوین پژوهش حاضر با همفکری و همدلی خود مرا همراهی نمودند سپاسگزاری کنم.

از استاد محترم راهنما "جناب آقای دکتر عباس پور" که همیشه با روی گشاده پاسخگوی سؤالاتم بودند و همواره سیر فکری مرا جهت می دادند، استاد محترم مشاور "جناب آقای دکتر مهاجر" که با بردباری تمام به بحث در مورد مراحل پژوهش می پرداختند، استاد محترم داور "جناب آقای دکتر نیکنامی" که با تذکرات به جای خویش مرا در جهت بهبود هرچه بیشتر کارم هدایت نمودند بسیار سپاسگزارم و توفیق و سلامتی روز افزون ایشان را از خداوند بزرگ خواستارم. همچنین از مشاور صنعتی "جناب دکتر کاظمی" و همکاری های "سرکار خانم نصوری" و "جناب آقای شیورانی" قدردانی می نمایم.

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر شناسایی مناسب ترین روش نیاز سنجی آموزشی برای سازمان منطقه ویژه انرژی پارس و پیاده سازی آن بود. پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و از حیث هدف پژوهش کاربردی بود. جامعه آماری کارمندان شاغل در بخش منابع انسانی و امور مالی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس است که در سال ۱۳۹۰ بودند. به علت کم بودن جامعه آماری کل آن در نظر گرفته شده است که شامل ۳۸ نفر در منابع انسانی و ۲۵ نفر در امور مالی بود به عبارتی از روش سرشماری استفاده گردید. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه از ۳۳ سوال تشکیل شده بود و پایایی آن با استفاده از روش الفای کرونباخ ۰/۷۴۵ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش کیفی بررسی اسناد و آمار توصیفی : میانگین، میانه، مد، کمترین عدد، بیشترین عدد و انحراف استاندارد استفاده شد. در این تحقیق چهار سوال به شرح وجود داشت :

۱. انواع روش های مختلف در نیاز سنجی آموزشی چیست؟

۲. اولویت های سازمان منطقه ویژه اقتصادی پارس از نقطه نظر اهداف و استراتژی های چیست؟

۳. مناسب ترین روش نیاز سنجی آموزشی برای بخش منابع انسانی و امور مالی سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس را چیست ؟

۳. نیازهای آموزشی کارکنان بخش منابع انسانی و امور مالی سازمان منطقه ویژه اقتصادی پارس را چیست؟  
نتایجی که به دست آمد از این قرارند :

برای انواع روش های نیازسنجی آموزشی بر اساس رویکرد ها مختلف دو طبقه تشکیل شد. ۵. اولویت اول سازمان منطقه ویژه شناسایی شدند. روش نیازسنجی آموزشی که برگرفته از الگوی پیشنهادی ریزت بود پیاده گردید. در نهایت با تحلیل پرسشنامه ها در بخش منابع انسانی در سه بعد : موانع اطلاعاتی بعد انتظار وظیفه، موانع اطلاعاتی بعد ماموریت ، موانع اطلاعاتی بعد اطلاعات جاری و در بخش امور مالی در سه بعد : موانع محیطی بعد روش یا رویه عمل، موانع اطلاعاتی بعد ماموریت ، موانع اطلاعاتی بعد اطلاعات جاری ، مانع وجود داشت. از آنجایی که این موانع مربوط به بخش مدیریتی بودند نیازهای آموزشی برای این بخش تدوین گردید.

واژه های کلیدی: نیازسنجی آموزشی، روش های نیازسنجی آموزشی، تحلیل عملکرد، تحلیل شغل،  
تحلیل سازمان

## فهرست مطالب

۱۱	فصل اول : معرفی پژوهش
۱۵	مقدمه
۱۶	بیان مسئله
۱۷	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۸	اهداف پژوهش
۱۸	سوال های پژوهش
۱۸	تعریف مفاهیم پژوهش
۱۸	الف : تعاریف نظری
۱۹	ب : تعاریف عملیاتی
۲۰	قلمرو های تحقیق
۱۶	قلمرو زمانی
۱۶	قلمرو مکانی
۲۱	فصل دوم : ادبیات نظری و تجربی پژوهش
۲۳	مقدمه
۲۴	بخش اول : مبانی نظری
۲۴	توسعه منابع انسانی
۲۴	مفهوم توسعه منابع انسانی
۲۵	هدف از توسعه منابع انسانی
۲۸	انواع تحلیل ها
۲۹	تحلیل سازمان
۳۰	چگونگی و مراحل تحلیل سازمان
۳۲	تحلیل عملکرد
۳۴	هدف از تحلیل عملکرد

۳۴	..... تحلیل عملکرد چگونه انجام می شود
۳۵	..... انواع روش های تحلیل عملکرد
۳۵	..... روش تحلیل عملکرد " oh,so "
۳۵	..... روش تحلیل عملکرد : توانستن، نتوانستن/خواستن، نخواستن
۳۵	..... ابزارهای رسمی تحلیل عملکرد
۳۶	..... تحلیل شغل
۳۶	..... نیازسنجی آموزشی
	تعریف نیاز ۳۶
۳۸	..... نیاز آموزشی
۳۸	..... ادراک نیاز
۳۹	..... تعریف نیازسنجی
۴۰	..... اهداف نیازسنجی
۴۱	..... اصول نیازسنجی
۴۲	..... مراحل نیازسنجی
۴۵	..... الگوهای نیازسنجی آموزشی
۴۵	..... الگوی کافمن و هرمن
۴۶	..... الگوی نیازسنجی آموزشی ناتو (۲۰۰۲)
۴۶	..... الگوی دیکو کری (۱۹۹۰)
۴۷	..... رابرت ماجر : تحلیل مسائل عملکرد
۴۷	..... آلیسون روزت
۴۸	..... الگوی تحلیل SWOT
۴۹	..... الگوی تحلیل وظیفه
۴۹	..... الگوی تحلیل جی . تی . اف . اس
۴۹	..... الگوی وودال وینستنتلی
۴۹	..... الگوی تحلیل عملکرد و وظیفه پیشنهادی



۵۰	توماس گیلبرت : مدل شایستگی انسانی
۵۰	الگوی کلاین
۵۱	جو هارلس : تحلیل پیشتازی
۵۱	راجر کافمن : مدل عناصر سازمانی (OEM)
۵۲	فنون نیاز سنجی آموزشی
۵۲	سناریو نوشتن
۵۲	تجزیه و تحلیل شغل
۵۳	تحلیل وظیفه
۵۳	ارزیابی عملکرد
۵۴	فن طوفان مغزی
۵۴	استفاده از فنون پیمایشی
۵۴	خود سنجی
۵۵	فن دلفای
۵۵	فن فیش باول
۵۶	پرسش نامه
۵۶	تست یا آزمون
۵۶	مصاحبه
۵۶	بخش دوم : پیشینه پژوهش
۵۶	پژوهش های خارجی
۵۸	پژوهش های داخلی
۶۳	چهارچوب مفهومی پژوهش
۶۵	<b>فصل سوم : روش شناسی پژوهش</b>
۶۷	مقدمه
۶۷	روش پژوهش
۶۸	تعریف و تعیین جامعه آماری

۶۸.....	نمونه و روش نمونه گیری
۶۸.....	ابزار گرد آوری اطلاعات
۶۸.....	الف ( معرفی ابزارها
۶۸.....	پرسشنامه تحلیل عملکرد
۶۹.....	ب ( اعتبار و روایی ابزار
۶۹.....	روایی پرسشنامه
۷۰.....	پایایی پرسشنامه
۷۰.....	شیوه اجرا پژوهش
۷۰.....	الف ( تحلیل موانع عملکردی
۷۰.....	ب ( نیازسنجی آموزشی
۷۱.....	روش های تجزیه و تحلیل داده های آماری
<b>۷۲.....</b>	<b>فصل چهارم: یافته های پژوهش</b>
۷۴.....	مقدمه
۷۴.....	یافته های حاصل از سوال های پژوهش
۷۴.....	سوال اول: انواع روش های مختلف در نیاز سنجی آموزشی چیست؟
۷۴.....	سوال دوم: اولویت های سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس از نقطه نظر چشم انداز، استراتژی ها و اهداف چیست؟
۸۶.....	سوال سوم: مناسب ترین روش نیاز سنجی آموزشی برای بخش منابع انسانی و امور مالی سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس چیست؟
۸۸.....	سوال چهارم: نیازهای آموزشی کارکنان بخش منابع انسانی و امور مالی سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس را چیست؟
۹۱.....	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۹۹.....	مقدمه
۱۰۰.....	خلاصه یافته های سوالهای پژوهش
۱۰۱.....	سوال اول: انواع روش های مختلف در نیاز سنجی آموزشی چیست؟
۱۰۱.....	سوال دوم: اولویت های سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس از نقطه نظر چشم انداز، استراتژی ها و اهداف چیست؟

- سوال سوم: مناسب ترین روش نیاز سنجی آموزشی برای بخش منابع انسانی و امور مالی سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس را چیست؟ ..... ۱۰۴
- سوال چهارم: نیازهای آموزشی کارکنان بخش منابع انسانی و امور مالی سازمان منطقه ویژه اقتصادی پارس را چیست؟ ..... ۱۰۵
- نتیجه گیری کلی ..... ۱۰۶
- محدودیتها ..... ۱۰۶
- پیشنهادات ..... ۱۰۳
- الف ( پیشنهادات کاربردی ..... ۱۰۳
- ب ( پیشنهادات پژوهشی ..... ۱۰۴
- منابع ..... ۱۰۵
- پیوست ..... ۱۱۳

### فهرست جداول

- جدول ۱-۲: تحقیقات انجام شده در خارج از کشور ..... ۶۳
- جدول ۲-۲: پژوهش های انجام شده در داخل کشور ..... ۶۴
- جدول ۱-۳: توزیع سوالات تحلیل عملکرد ..... ۷۲
- جدول ۱-۴: مقایسه رویکرد کل نگر و جزء نگر ..... ۷۷
- جدول ۲-۴: جمع بندی انواع طبقه بندی ها از روش های نیازسنجی آموزشی ..... ۸۲

### فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۱: چارچوب ارائه مطالب فصل اول ..... ۱۱
- نمودار ۱-۲: چارچوب ارائه مطالب فصل دوم ..... ۱۹
- نمودار ۲-۲: پیش نیازهای تحلیل سازمان ..... ۲۷
- نمودار ۳-۲: مراحل تحلیل سازمان ..... ۲۹
- نمودار ۴-۲: تحلیل عملکرد ..... ۳۰

نمودار ۳-۱ : چارچوب ارائه مطالب فصل سوم ..... ۶۶

نمودار ۴-۱ : چارچوب ارائه مطالب فصل چهارم ..... ۷۴

نمودار ۴-۲ : تحلیل عملکرد نقل از روزت (۲۰۰۹) ..... ۸۳

نمودار ۴-۳ : ارتباط استراتژی ها و چشم انداز سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس ..... ۸۴

نمودار ۴-۴ : طرح مفهومی استراتژی های سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس ..... ۸۵

نمودار ۴-۵ : مقایسه وضعیت مطلوب با وضعیت موجود بخش منابع انسانی ..... ۹۱

نمودار ۴-۶ : مقایسه وضعیت مطلوب با وضعیت موجود بخش امور مالی ..... ۹۳

نمودار ۵-۱ : چارچوب ارائه مطالب فصل پنجم ..... ۹۹

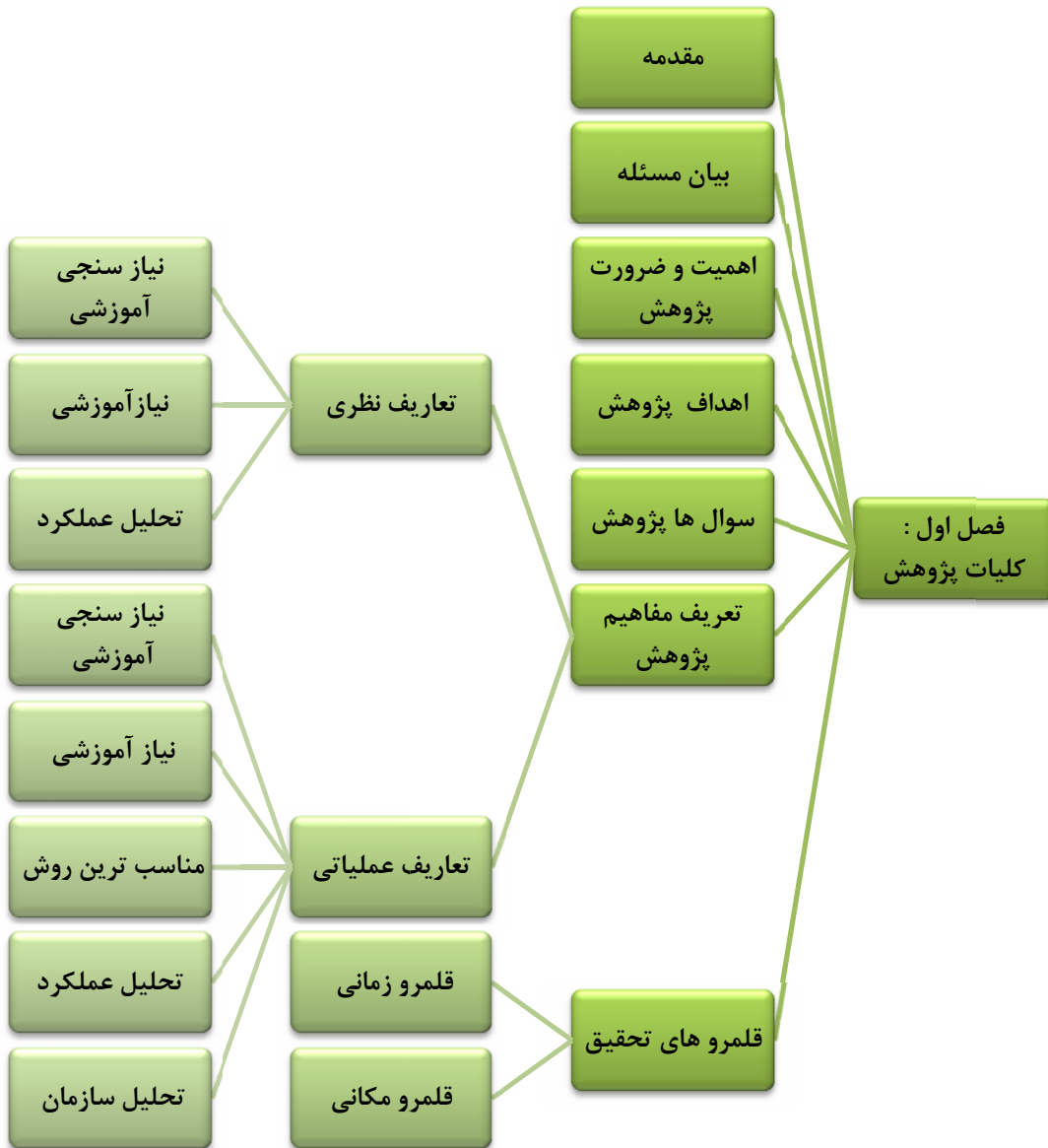
#### فهرست شکل ها

شکل ۲-۱ : چارچوب مفهومی پژوهش ..... ۶۶

شکل ۴-۱ : فرآیند روش نیازسنجی آموزشی پیشنهاد شده ..... ۸۷

فصل اول :

کلیات پژوهش



## مقدمه

توسعه منابع انسانی به عنوان یک برنامه توسعه مداوم که بر حوزه وسیعی از مهارتها، توانایی ها و نیازهای گروهی انسانی تاکید می کند، یکی از عوامل مهم توسعه اقتصادی در هر جامعه ای است. شاید بتوان آدم اسمیت را یکی از اولین افرادی دانست که به اهمیت فوق العاده منابع انسانی در توابع تولید بطور علمی توجه کرده است. بعد از اسمیت بود که اقتصاددانان دیگر نیز به نوبه خود به این موضوع توجه بیشتری نشان دادند.

در گذشته، تفکر غالب این بود که تنها با گسترش سرمایه های فیزیکی، می توان به رشد و توسعه اقتصادی دست یافت؛ اما به مرور زمان اهمیت منابع انسانی بیشتر از پیش گردید و توجه سرمایه گذاران را به خود معطوف داشت. آنچه بیش از پیش مشهود گردید، این بود که تفاوت در منابع انسانی قادر است تفاوت های قابل ملاحظه ای را در میزان رشد و توسعه اقتصادی در طی زمان و در مکان های مختلف توضیح بدهد؛ از جمله این تفاوت های می توان به آموزش و مهارت در نیروی کار، قدرت حقوق مالکیت، کیفیت زیرساخت ها، گرایش های فرهنگی در جهت کارفرمایی و کار و امثال اینها اشاره داشت ( رومر<sup>۱</sup> (بی تا)، ترجمه تقوی ۱۳۸۳، ص: ۲۸-۳۱). نکته برجسته این است که دانش، مهارت و تخصص عامل اصلی در بهبودی و کارایی نیروی کار است و چه بسا یک نفر نیروی کار ماهر و با دانش، از پنج نفر نیروی کار ساده و بی دانش در یک فرایند تولید مثمر ثمرتر باشد. از این رو بود که گرایش به افزایش کیفی نیروی کار جزء اهداف جوامع اقتصادی قرار گرفت و همگان برای رسیدن به رشد و توسعه اقتصادی شروع به سرمایه گذاری بر منابع انسانی نمودند. بیشتر این سرمایه گذاری ها از طریق آموزش های ضمن خدمت است. اجرای صحیح فرایند های آموزش که شامل نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا، ارزیابی و اثربخشی و در نهایت ، پایش این فرآیند ها می باشد، ضامن توانمند سازی نیروی انسانی یک سازمان است. در بین فرآیندهای آموزش، نیازسنجی به

---

1. Romer

عنوان فرایند اولیه و پایه مطرح است و به نوعی می توان آن را سنگ بنای سایر فرایندهای آموزش دانست. از این رو، انجام نیازسنجی صحیح و دقیق به ما کمک خواهد کرد سایر فرایندها را دقیق تر و مطمئن تر به انجام رسانیم.

همانطور که در سطور پیشین بیان شد انجام نیازسنجی سنگ بنای سایر فرایندهای آموزش است. در همین محقق با هدف شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس دست به انجام این تحقیق زد.

### بیان مسئله

نیازسنجی جزء جدایی ناپذیر برنامه ریزی آموزشی و نظام بهسازی منابع انسانی محسوب می شود و اولین گام موثر در اثر بخشی هر آموزشی از جمله آموزش کارکنان است، که اگر بدرستی طرح ریزی و انجام شود تمهیدی مهم و اساسی برای اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی و بقاء اثربخشی سازمان خواهد بود. تا زمانی که نیاز آموزشی به درستی تشخیص داده نشود و به تفصیل بررسی نگردد، هرگونه اقدام و یا پیشنهادی در زمینه آموزش می تواند بی فایده و هزینه بر باشد. در آمریکا حدوداً ۵۰ میلیارد دلار سالیانه صرف هزینه آموزش های رسمی و ۹۰ تا ۱۲۰ میلیارد دلار هزینه آموزش های غیر رسمی می شود (سکدا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). ضامن این هزینه هنگفت برنامه ریزی صحیح بر اساس نیازها است. براساس گزارش هیأت حمایت از سامانه های شایسته سالاری ایالات متحده آمریکا<sup>۲</sup>، به رئیس جمهور و مجلس نمایندگان به رغم صرف هزینه های سنگین توسعه منابع انسانی در دولت فدرال، ۴/۱ میلیارد دلار و ۲/۲ میلیون رویداد آموزشی در فوریه سال (۱۹۹۱) به علت شیوه ناصحیح تعیین نیازهای آموزشی، فقدان رویه رسمی و نامناسب و غیر قابل اعتماد بودن روش جمع آوری اطلاعات جهت تعیین نیازهای آموزشی، بسیاری از نیازهای ضروری آموزشی تأمین نشده و کارایی مورد انتظار حاصل نگردیده است (هیأت حمایت از سامانه های شایسته سالاری ایالات متحده آمریکا، ۱۹۹۵). ما معمولاً در مورد ارزیابی نیازها و توسعه منابع انسانی بسیار شتابزده هستیم. اما قبل از انجام اغلب سرمایه گذاری ها، در روند تغییرات و در مورد سرمایه و سایر مخارج عملیاتی بسیار محتاطانه و با دقت برنامه ریزی می کنیم. در مورد توسعه منابع انسانی به ویژه تعیین نیازهای آموزشی نیز لازم است که این گونه محتاط و دقیق باشیم.

اگر سازمان ها در تشخیص نیازها به خطا بروند به اهداف بعد از آموزش دست نخواهند یافت بنابراین یکی از مهمترین عوامل که اثر بخشی آموزش های کارکنان را می افزاید، انتخاب روشی دقیق و جامع برای نیازسنجی آموزشی است. این روش با توجه به وسعت سازمان ها، استراتژی سازمانی و چشم انداز مدیران متفاوت است. پس نمی توان یک روش مشابه را در سازمان های متفاوت اجرا کرد یا توصیه نمود. در حال حاضر روش نیازسنجی آموزشی در سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس روش دلفی است که با استفاده

1. Cekada

2. U.S Merit Systems Protection Board



از نظر خواهی های سالیانه از کارشناسان و مدیران هر بخش خواسته می شود که نیازهای آموزشی خود را بیان کنند . اما مشکلی که در این روش وجود دارد این است که بعضی از سرپرستان به این امر اهمیت نداده یا در مواردی نیازهای آموزشی اعلام شده از نظر خود کارمندان مورد سوال است یا پذیرفته شده نمی باشد. از این رو سوالی که در این پژوهش ما با آن روبرو بودیم این بود که مناسب ترین روش نیازسنجی آموزشی برای سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس کدام است؟

### اهمیت و ضرورت پژوهش

یک سازمان از طریق طراحی برنامه های آموزشی خواهد توانست از موضع فعلی به موضع موردنظر و مطلوب برسد، لذا تعیین نیاز آموزشی و طراحی برنامه های آموزشی را که از عناصر اصلی رسیدن به وضعیت مطلوب است می توان، به عنوان حفظ و بهبود نیروی انسانی سازمان برای رسیدن به هدفهایش تعریف کرد. این هدف با استراتژی استفاده بیشتر از نیروی انسانی سازمان در آینده قابل پیش بینی است. نیازسنجی و طراحی شامل بهبود در نحوه انجام وظیفه از نظر کمی و کیفی، امکان جایگزین کردن متخصصان در شرایط اضطراری و امکان استفاده از منابع داخلی و کاهش هزینه ها از این راه است. همچنین کاهش حوادث و ضایعات، ایجاد ثبات بیشتر در سازمان ها و کاهش میزان تفاوت ها و افزایش قدرت خود ابتکاری از دیگر مواردی است که ضرورت نیازسنجی آموزشی را در سازمان به وجود آورده لذا جهت حفظ سطح عملکرد مطلوب، ضرورت تعیین نیازهای آموزشی کارکنان اجتناب ناپذیر است.

برای پروژه های نیازسنجی آموزشی رویکردهای بسیاری توسط اندیشمندان بیان شده است. در این تحقیق با بررسی به روز ترین روش های نیازسنجی و با توجه به اهدافی که سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس مدنظر دارد و وضعیت مطلوبی که استراتژی های سازمان مربوطه طراحی نموده روشی نو به کار گرفته شود. با صورت گرفتن این پژوهش سازمان اولویت های سازمان از استراتژی ها و چشم انداز آن تدوین می شود و بر اساس این اولویت ها روش نیازسنجی مناسب سازمان پیاده می شود . این روش نیازهای آموزشی را بر اساس استراتژی های سازمانی به دست آورد یعنی گام های بلندی را برای رسیدن به استراتژی ها و چشم انداز سازمان بر می دارد. با کشف موانع و رفع آنها از طرفی کارمندان بهتر می تواند پیشرفت نمایند و هم در اختیار سازمان و اهداف سازمان و بخش خود باشند و به رضایت شغلی دست پیدا کنند. اهمیت انجام تحلیل قبل از نیازسنجی به ما نشان خواهد داد که آیا شکاف بین وضعیت مطلوب و موجود با آموزش از بین می رود . با در نظر گرفتن این امر می توانیم در هزینه های سازمان صرفه جویی کرده و به آنها جهت دهی صحیحی بدهیم که بیشترین بازدهی را عاید ما سازند.

## اهداف پژوهش

هدف اصلی از این پژوهش شناسایی مناسب ترین روش نیاز سنجی آموزشی برای سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس و پیاده سازی آن است.

اهداف جزئی :

۱. شناسایی انواع روش های مختلف در نیاز سنجی آموزشی
۲. شناسایی اولویت های سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس
۳. شناسایی مناسب ترین روش نیاز سنجی آموزشی برای بخش منابع انسانی و امور مالی سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس
۴. تشریح نیاز های آموزشی کارکنان بخش منابع انسانی و امور مالی سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس

## سوال های پژوهش

۱. انواع روش های مختلف در نیاز سنجی آموزشی چیست؟
۲. اولویت های سازمان منطقه ویژه اقتصادی پارس از نقطه نظر چشم انداز، استراتژی ها و اهداف چیست ؟
۳. مناسب ترین روش نیاز سنجی آموزشی برای بخش منابع انسانی و امور مالی سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس را چیست ؟
۴. نیازهای آموزشی کارکنان بخش منابع انسانی و امور مالی سازمان منطقه ویژه اقتصادی پارس را چیست ؟

## تعریف مفاهیم پژوهش

### الف : تعاریف نظری

نیاز<sup>۱</sup>: عبارت است از شکاف بین آنچه که هست و آنچه باید باشد.(فتحی واجارگاه،۱۳۷۴ص:۵)

نیاز سنجی آموزشی<sup>۲</sup>: شناسایی نیازها ( فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب ) و درجه بندی آنها به ترتیب اولویت انتخاب و نیازهایی که باید کاهش یابد و یا حذف شود.(عباس زادگان و ترک زاده،۱۳۸۱ص:

(۶۵)

---

1 .need

2.training needs assessment

**نیاز آموزشی<sup>۱</sup>**: به نیازی اطلاق می شود که از طریق آموزش قابل رفع است. این گونه نیازها نه تنها در حوزه دانشی بلکه در حوزه های مهارتی و نگرشی مطرح می شوند. ( همان ص: ۵۸)

**تحلیل عملکرد<sup>۲</sup>**: تحلیل عملکرد به عنوان یک شکاف یا وقفه شناخته شده است. تحلیل عملکرد خط مقدم خط مقدم هاست. این عمل نگاهی ظریف و سریع به موقعیت است که در آن موانع عملکردی شناسایی می شود (روزت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹، ص: ۹). روزت تحلیل عملکرد را چنین بیان می کند: مشارکت با مراجعان و سهامداران برای کمک به آنها تا اهدافی که می خواهند بدست آورند را تعریف کنند (روزت، ۲۰۰۹، ص: ۲۰).

### ب : تعاریف عملیاتی

**نیاز سنجی آموزشی** : شناسایی و اولویت بندی دانش و مهارتهای لازم برای انجام بهتر وظایف شغلی در سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس است.

**نیاز آموزشی** : تغییرات مطلوبی که بر دانش ، نگرش و مهارت های کارکنان سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس باید به وجود آید.

**مناسب ترین روش** : منظور از مناسب ترین روش در این تحقیق بر اساس پیشنهاد سازمان مربوطه می باشد که بر اساس بررسی های آخرین وضعیت مطالعات نیاز سنجی و تجربه های برتر جهانی در شرکت های مشابه است. که با استفاده از مطالعات گسترده شرکت مذکور و راهنمایی صاحب نظران به آن دست خواهیم یافت.

**تحلیل عملکرد**: این تحلیل با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته صورت می گیرد. این پرسشنامه با توجه به موانع موجود در عملکرد می باشد که باربازیت<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) عنوان نموده است. موانع از سه سطح جسمانی، هیجانی و عقلی تشکیل شده اند که امکان دارد هر کدام از این سطوح در ابعاد : فردی، محیطی و اطلاعاتی رخ دهد. بنابراین یک ماتریکس ۹ خانه ای ایجاد می شود .

- سوالات ۱-۳ مربوط به موانع شخصی بعد توانایی است.
- سوالات ۴-۶ مربوط به موانع شخصی بعد انگیزیش است.
- سوالات ۷-۹ مربوط به موانع شخصی بعد انگیزیش است.
- سوالات ۱۰-۱۳ مربوط به موانع محیطی بعد منابع است.
- سوالات ۱۴-۱۶ مربوط به موانع محیطی بعد پاداش است.
- سوالات ۱۷-۲۱ مربوط به موانع محیطی بعد رویه عمل یا روش ها است.

1. training needs

2. performance analysis

3 . Rosset

4.Barbarazit

- سوالات ۲۲-۲۵ مربوط به موانع محیطی بعد انتظار وظیفه است.
- سوالات ۲۶-۲۹ مربوط به موانع اطلاعات بعد ماموریت است.
- سوالات ۳۰-۳۳ مربوط به موانع اطلاعاتی بعد اطلاعات جاری است.

### قلمرو های تحقیق

- قلمرو زمانی: از نظر زمانی این تحقیق در سال ۱۳۸۹-۱۳۹۰ انجام شده است.
- قلمرو مکانی: از نظر مکانی این تحقیق در سازمان منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس واقع در عسلویه صورت گرفته است.