

دانشگاه علامہ طباطبائی

عنوان:

نیازسنجی آموزشی کارکنان ستاد وزارت کشور

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر یحیی مهاجر

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر عباس عباس پور

دانشجو:

فاطمہ سادات میر احمدی

سال ۱۳۹۰

رسالة محمد

ص

ص

ص

## چکیده:

هدف از پژوهش حاضر نیازسنجی آموزشی کارکنان ستاد وزارت کشور بود. پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و از حیث هدف پژوهش کاربردی بود. جامعه آماری کارکنان شاغل در ستاد وزارت کشور است که در سال ۱۳۹۰ بودند. به علت وسعت جامعه آماری، از میان آنان نمونه ای غیر تصادفی ۱۱۶ نفری که در ۶ رشته ی شغلی مشغول به کار بودند انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه ای و پرسش نامه ی محقق ساخته و مصاحبه با گروههای شغلی استفاده شد. این پرسشنامه ها در ۱۲ پرسشنامه که در مجموع شامل ۱۳۷ سؤال بود و پایایی آن از طریق آلفای کرباخ در وضعیت موجود ۰.۸۸٪ و در وضعیت مطلوب ۰.۹۲٪ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش کیفی بررسی اسناد و آمار توصیفی، میانگین، خ طای میانگین، حد با لا و پائین خطای میانگین و نمودار نیم رخ استفاده شد. در این تحقیق ۷ سؤال وجود داشت که عبارت بودند از:

- ۱- نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی امور اجتماعی کدام است؟
- ۲- نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی فرهنگی - آموزشی کدام است؟
- ۳- نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی فنی - مهندسی کدام است؟
- ۴- نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی اداری - مالی کدام است؟

۵- نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی کشاورزی و محیط زیست کدام است؟

۶- نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی فرآوری داده ها کدام است؟

۷- اولویت بندی نیازهای آموزشی کارکنان ستاد وزارت کشور چگونه است؟

برای شناسایی نیازهای آموزشی از مدل مماس استفاده شد و روش نیازسنجی آموزشی که برگرفته از مدل مماس بود پیاده گردید و در نهایت با تحلیل پرسنامه ها نیازهای آموزشی کارکنان ستاد وزارت کشور و اولویت این نیازها با توجه به مهارت های عمومی و اختصاصی در وضعیت موجود و مطلوب در ۶ رشته ی شغلی مشخص گردید.

**واژگان کلیدی: نیازسنجی آموزشی - مدل مماس - رشته شغلی**

## تشکر و قدردانی:

با حمد و ثنای خداوند متعال بر خود واجب و لازم می دانم که از همه ی عزیزانی که در انجام این تحقیق مرا یاری داده اند تشکر و قدرانی نمایم.

از جناب آقای دکتر مهاجر، استاد ارجمند به عنوان استاد راهنما که با صبر و متانت مثال نازدنی و راهنمایی های ارزمندهشان مرا یاری کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی نموده و برای ایشان آرزوی موفقیت و شادکامی دارم.

از جناب آقای دکتر عباس پور که به عنوان استاد مشاور با درایت تمام و خلوص نیت و عمل مرا یاری کردند و از هیچ گونه کمکی دریغ ننمودند، نهایت تشکر و سپاس را دارم و برای این استاد دلسوز از خداوند متعال توفیق روز افزون را خواستارم.

از جناب آقای دکتر رحیمیان که به عنوان استاد داور قبول زحمت فرمودند و با دقت و حوصله ی تمام، کار اینجانب را مطالعه فرموده و راهنمایی های ارزنده ای را نسبت به کار ارائه فرمودند نیز خالصانه تشکر می کنم و برای ایشان آرزوی کامیابی و موفقیت در تمامی مراحل زندگی را دارم.

و بالاخره از همه ی کسانی که به نحوی اینجانب را یاری نمودند تا در انجام این مهم موفق باشم، صمیمانه تشکر و سپاسگزاری می نمایم.

تقدیم به تنها بهانه های بودنم

وجود سبز مادرم

مهربانیهای بی دریغ پدرم

به نیمه ی بهترم، همسرم، به پاس مهر بی کرانش

و به همه دوستانم که در کنارشان همیاری را تجربه کرده ام.

## فهرست مطالب:

### فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه	۱۵
بیان مسئله	۱۷
اهمیت و ضرورت پژوهش	۱۸
اهداف پژوهش	۱۹
سئوالات پژوهش	۱۹
تعریف مفاهیم پژوهش	۲۰
قلمرو پژوهش	۲۱

### فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مقدمه	۲۴
تبیین جایگاه آموزش در زندگی انسان	۲۶
آموزش افراد بزرگسال و اصول آن	۲۹
اهمیت و نقش آموزش در سازمان ها	۳۰
نقش آموزش در بهره وری سازمانی	۳۱
نیازسنجی	۳۲
نیاز آموزشی	۳۸

نیازسنجی و اهمیت آن.....	۴۲
اهداف نیازسنجی.....	۴۵
اصول نیازسنجی.....	۴۷
انواع نیازسنجی.....	۴۹
روش ها و فنون تعیین نیازهای آموزشی.....	۵۰
تحلیل های سه گانه نیازسنجی آموزشی.....	۵۵
معرفی الگوی مماس.....	۶۲
مراحل اجرای مدل مماس در وزارت کشور.....	۷۴
پیشینه پژوهش.....	۸۴
معرفی اجمالی وزارت کشور.....	۹۲
چارچوب مفهومی پژوهش.....	۹۶
فصل سوم: روش شناسی پژوهش	
مقدمه.....	۹۹
روش پژوهش.....	۹۹
ابزار گردآوری اطلاعات.....	۱۰۰
ابزار اندازه گیری اطلاعات.....	۱۰۱
روایی و پایایی پرسشنامه.....	۱۰۲



- نمونه گیری و روش نمونه گیری..... ۱۰۳
- روش تجزیه و تحلیل داده ها..... ۱۰۳
- فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها..... ۱۰۸
- فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات..... ۱۴۸

## فهرست جداول

- جدول شماره ۲-۱. طبقه بندی انواع نیازها..... ۳۷
- جدول شماره ۲-۲. نتایج مقایسه مدل مماس با سایر مدل ها..... ۶۶
- جدول شماره ۲-۳. اهداف کلان، خرد و برنامه های مرکز مطالعات وزارت کشور..... ۸۱
- جدول شماره ۳-۱. رسته های شغلی به تفکیک..... ۱۰۲
- جدول شماره ۳-۲. امتیازبندی گزینه های مقیاس پنج بخشی..... ۱۰۴
- جدول شماره ۴-۱. توزیع فراوانی مربوط به رشته ی تحصیلی پاسخگویان..... ۱۱۱
- جدول شماره ۴-۲. توزیع فراوانی مربوط به رشته ی تحصیلات پاسخگویان..... ۱۱۴
- جدول شماره ۴-۳. توزیع فراوانی مربوط به جنسیت پاسخگویان..... ۱۱۱
- جدول شماره ۴-۴. نیازسنجی مهارت های تخصصی رسته ی شغلی امور اجتماعی..... ۱۱۴
- جدول شماره ۴-۵. نیازسنجی مهارت های عمومی رسته ی شغلی امور اجتماعی..... ۱۱۸
- جدول شماره ۴-۶. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رسته ی شغلی امور اجتماعی..... ۱۱۹
- جدول شماره ۴-۷. نیازسنجی مهارت های تخصصی رسته ی شغلی فرهنگی - آموزشی..... ۱۲۰

- جدول شماره ۴-۸. نیازسنجی مهارت های عمومی رشته ی شغلی فرهنگی- آموزشی..... ۱۲۲
- جدول شماره ۴-۹. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی فرهنگی- آموزشی..... ۱۲۳
- جدول شماره ۴-۱۰. نیازسنجی مهارت های تخصصی رشته ی شغلی فنی- مهندسی..... ۱۲۴
- جدول شماره ۴-۱۱. نیازسنجی مهارت های عمومی رشته ی شغلی فنی- مهندسی..... ۱۲۵
- جدول شماره ۴-۱۲. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی فنی- مهندسی..... ۱۲۶
- جدول شماره ۴-۱۳. نیازسنجی مهارت های تخصصی رشته ی شغلی اداری- مالی..... ۱۲۷
- جدول شماره ۴-۱۴. نیازسنجی مهارت های عمومی رشته ی شغلی اداری- مالی..... ۱۲۹
- جدول شماره ۴-۱۵. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی اداری- مالی..... ۱۳۰
- جدول شماره ۴-۱۶. نیازسنجی مهارت های تخصصی رشته ی شغلی کشاورزی و محیط زیست..... ۱۳۲
- جدول شماره ۴-۱۷. نیازسنجی مهارت های عمومی رشته ی شغلی کشاورزی و محیط زیست..... ۱۳۳
- جدول شماره ۴-۱۸. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی کشاورزی و محیط زیست..... ۱۳۴
- جدول شماره ۴-۱۹. نیازسنجی مهارت های تخصصی رشته ی شغلی فرابری داده ها..... ۱۳۵
- جدول شماره ۴-۲۰. نیازسنجی مهارت های عمومی رشته ی شغلی فرابری داده ها..... ۱۳۶
- جدول شماره ۴-۲۱. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی فرابری داده ها..... ۱۳۷
- جدول شماره ۴-۲۲. مقایسه توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب مهارت های تخصصی ۶ رشته ..... ۱۳۸
- جدول شماره ۴-۲۳. مقایسه توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب مهارت های عمومی ۶ رشته..... ۱۳۹
- جدول شماره ۴-۲۴. توزیع اولویت نیازهای مهارت های تخصصی رشته امور اجتماعی..... ۱۴۰

- جدول شماره ۴-۲۵. توزیع اولویت نیازهای مهارت های عمومی رشته امور اجتماعی..... ۱۴۲
- جدول شماره ۴-۲۶. توزیع اولویت نیازهای مهارت های تخصصی رشته فرهنگی- آموزشی..... ۱۴۲
- جدول شماره ۴-۲۷. توزیع اولویت نیازهای مهارت های عمومی رشته فرهنگی- آموزشی..... ۱۴۳
- جدول شماره ۴-۲۸. توزیع اولویت نیازهای مهارت های تخصصی رشته فنی- مهندسی..... ۱۴۳
- جدول شماره ۴-۲۹. توزیع اولویت نیازهای مهارت های عمومی رشته فنی- مهندسی..... ۱۴۴
- جدول شماره ۴-۳۰. توزیع اولویت نیازهای مهارت های تخصصی رشته اداری- مالی..... ۱۴۴
- جدول شماره ۴-۳۱. توزیع اولویت نیازهای مهارت های عمومی رشته اداری- مالی..... ۱۴۵
- جدول شماره ۴-۳۲. توزیع اولویت نیازهای مهارت های تخصصی رشته کشاورزی و محیط زیست..... ۱۴۶
- جدول شماره ۴-۳۳. توزیع اولویت نیازهای مهارت های عمومی رشته کشاورزی و محیط زیست..... ۱۴۶
- جدول شماره ۴-۳۴. توزیع اولویت نیازهای مهارت های تخصصی رشته فرابری داده ها..... ۱۴۷
- جدول شماره ۴-۳۵. توزیع اولویت نیازهای مهارت های عمومی رشته فرابری داده ها..... ۱۴۸

## فهرست نمودارها

- نمودار شماره ۲-۱. پیش نیازهای تحلیل سازمان..... ۵۶
- نمودار شماره ۲-۲. تحلیل عمل کرد..... ۵۷
- نمودار شماره ۲-۳. ساختار و مراحل اجرای مدل ممانس..... ۶۸
- نمودار شماره ۴-۱. توزیع فراوانی مربوط به رشته ی تحصیلی پاسخگویان..... ۱۱۲
- نمودار شماره ۴-۲. توزیع فراوانی مربوط به رشته ی تحصیلات پاسخگویان..... ۱۱۳

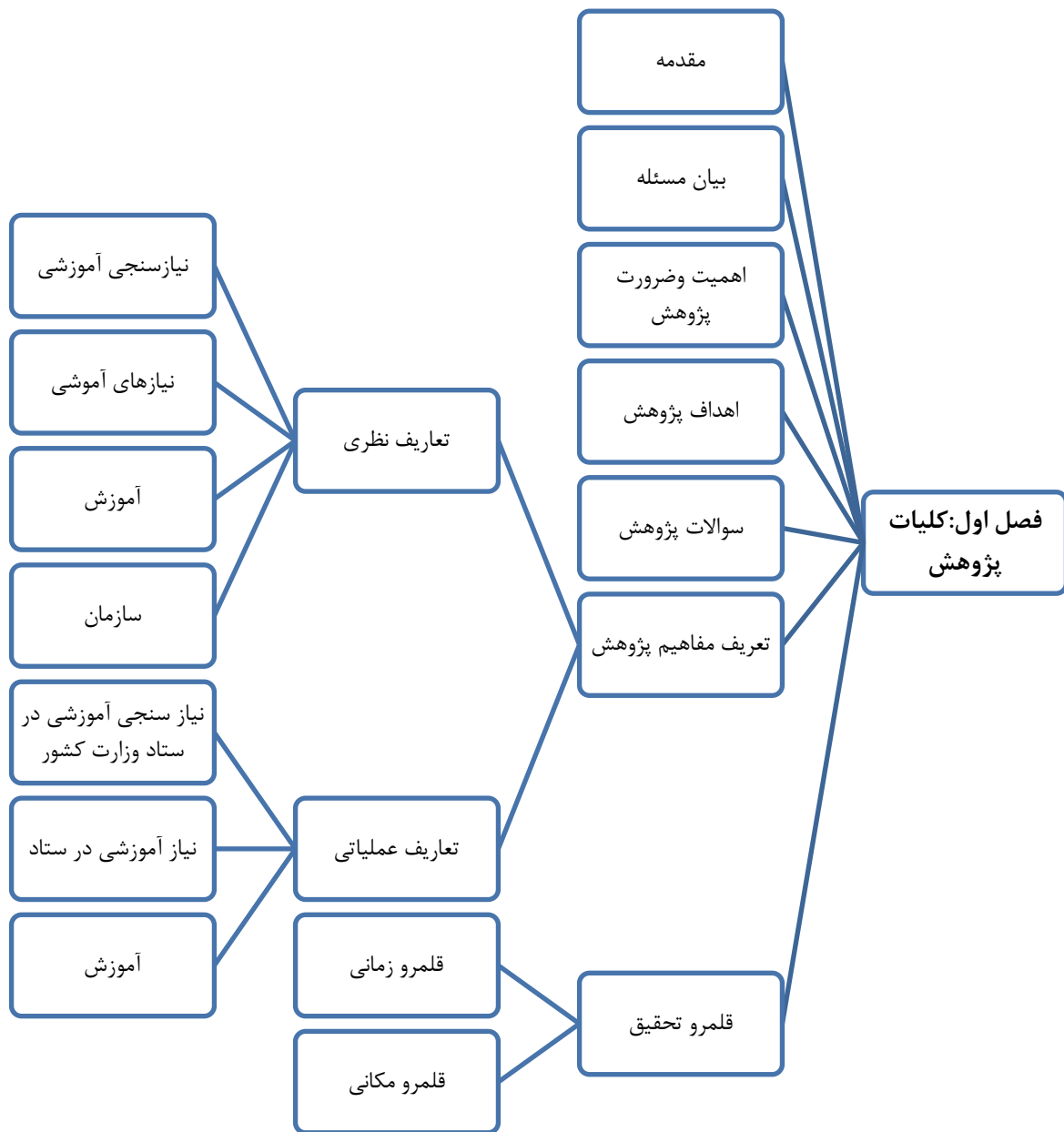
- نمودار شماره ۳-۴. توزیع فراوانی مربوط به رشته ی جنسیت پاسخگویان..... ۱۱۴
- نمودار شماره ۴-۴. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی امور اجتماعی..... ۱۱۹
- نمودار شماره ۵-۴. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی فرهنگی - آموزشی..... ۱۲۳
- نمودار شماره ۶-۴. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی فنی - مهندسی..... ۱۲۶
- نمودار شماره ۷-۴. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی اداری - مالی..... ۱۳۰
- نمودار شماره ۸-۴. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی کشاورزی و محیط زیست..... ۱۳۳
- نمودار شماره ۹-۴. توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب رشته ی شغلی فرابری داده ها..... ۱۳۷
- نمودار شماره ۱۰-۴. مقایسه توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب مهارت های تخصصی ۶ رشته شغلی.. ۱۳۸
- نمودار شماره ۱۱-۴. مقایسه توزیع میانگین وضعیت موجود و مطلوب مهارت های عمومی ۶ رشته شغلی... ۱۳۹

## فهرست مدل ها

- مدل ۱-۲. مدل سه بعدی کاپمن، کورگیان و جانسون..... ۵۴
- پیوست ها..... ۱۶۸

# فصل اوّل

## کلیات پژوهش



## مقدمه

ظهور سازمانهای اجتماعی و گسترش روز افزون آنها یکی از خصیصه های بارز تمدن بشری است. (رضائیان، ۱۳۷۶، ۳) امروزه برای هر امر اجتماعی و در هر زمینه ای، سازمانی به وجود آمده است، به طوری که سازمانها، در معنای وسیع کلمه، رکن اصلی اجتماع کنونی می باشند. (دیوید، ۱۳۷۹، ۵) از طرفی دیگر هدفهای یک سازمان نشان دهنده علت وجودی آن می باشد، به هر میزان که هر سازمانی بتواند اهداف خود را تحقق بخشد، اثربخشی آن سازمان نامیده می شود. کلید اثربخشی سازمان هم، ماشین و یا تکنولوژی آن نمی باشد، بلکه انسانها عامل مهم اثربخشی آن هستند، (مالکم و جانانان، ۱۳۷۵، ۶۴) با این رویکرد مدیریت سازمانها به توسعه منابع انسانی خود توجه می کنند. چراکه رسیدن به اهداف سازمانی بستگی به توانایی کارکنان و انطباق آنان با محیط متغیر دارد. مهمترین فعالیت بهسازی و توسعه نیروی انسانی هم از طریق آموزش کارکنان میسر میشود (دعایی و مردانه، ۱۳۸۸، ۸). در صورتی که برنامه های آموزشی منجر به توسعه منابع انسانی گردد لازم است که آموزش به صورت یک سیستم فعال، دائمی و یک فرآیند مداوم و همیشگی باشد. بنابراین ضرورت دارد پرونده آموزشی کارکنان همواره مفتوح و فعال باشد و رشد، ارتقا، پاداش، جا به جایی، بهبود عملکرد کارکنان و دست یافتن به این مهم که کارکنان، کاری که از آن ها انتظار می رود به درستی انجام دهند نیازمند طراح ی نظام آموزشی متناسب، پویا و تحول برانگیز و چنین نظامی در گروهی سنجش دقیق نیازهای آموزشی کارکنان می باشد. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۸، ۵)

انجام مطالعات و طراحی و تدوین روشهای نیازسنجی آموزشی، با آنکه فرآیندی نوپا و جوان است در سالهای اخیر رشد و گسترش قابل ملاحظه ای داشته است و دستاورد مطالعات پژوهشگران و نظریه پردازان

این موضوع، ارائه ی نظریه ها و الگوهای متعدد و متنوع نیازسنجی است که تنوع آنها، برنامه ریزان آموزش را با مشکل انتخاب الگو و سازوکار مناسب در موقعیت های گوناگون آموزشی روبه رو کرده است.

با توجه به اهمیت موضوع، این تحقیق به دنبال بررسی نیازهای آموزشی کارکنان ستاد وزارت کشور

می باشد.



## بیان مسئله

سئوال اساسی در تحقیق حاضر این است که نیازهای آموزشی کارکنان ستاد وزارت کشور در رسته های مختلف سازمانی کدام اند؟

برآورد مشخص ساختن نیازهای آموزشی گام مهمی است که در جهت برنامه ریزی های آموزشی و اجرای فعالیتهای مربوط به آن باید مورد توجه همه ی سازمانها قرار بگیرد چرا که آموزش و بهسازی یکی از استراتژی های اصلی دستیابی به سرمایه ی انسانی قلمداد می شود و اهمیت اساسی در بقا و توسعه سازمان دارد. بدیهی است این فعالیت نیز همانند هر فعالیت سازمانی دیگر مستلزم برنامه ریزی صحیح و اصولی است. گام اول در برنامه ریزی آموزشی، تعیین و اولویت بندی نیازهای آموزشی که اگر به درستی انجام شود تمهیدی مهم و اساسی برای اثر بخشی دوره های آموزشی و در نتیجه سازمان خواهد بود که به منظور پاسخ به نیازهای شناخته شده و تحقق هدفی معین برنامه ریزی، سازماندهی و اجرا شود.

طراحی و اجرای پروژه های نیازسنجی آموزشی در هر سطحی مستلزم پیروی از یک طرح و الگوی عمل مشخصی است. انتخاب یا طراحی و تدوین الگوهای نیازسنجی می تواند باعث تسهیل و افزایش دقت و اعتبار فرآیند نیازسنجی شود. یک الگوی مناسب باید هدف، قلمرو "حوزه"، روش های اجرایی و سایر ابعاد لازم در جهت انجام یک پروژه ی نیازسنجی آموزشی را مشخص و معین نماید.

در سالهای اخیر به دلایل گوناگون و از جمله گرایش نظامهای استخدامی و آموزشی کارکنان در توجه بیش از حد به اعطای پاداش به فارغ التحصیلان و دارندگان مدارک آموزش های رسمی و بلندمدت و کم توجهی به مهارت و توانایی کارکنان در انجام بهینه ی وظایف شغلی پس از پایان آموزش های کوتاه مدت و به دنبال آن گرایش نظام های آموزشی و کارکنان به آموزش های رسمی و بلندمدت، سبب آن شده است تا فرآیند نیازسنجی آموزشی نظام آموزش کارکنان نیز با اثرپذیری از نظام آموزش رسمی، نسبت به نیازهای شغلی و مهارتی کارکنان کم توجه شده و در برنامه ریزی آموزشی کارکنان به طور معمول بر مبنای نیازهای تعیین شده به شیوه ی آموزش های بلند مدت تهیه شوند. به هر حال چنین به نظر می رسد که نظام آموزش

کارکنان از یک الگوی جامع نیازسنجی و از انگیزه‌ی کافی کاربردی برای کارکنان برخوردار نمی‌باشد. با توجه به این که نیازسنجی آموزشی گام اول در فرآیند آموزش به ویژه برنامه ریزی آموزشی کارکنان به شمار می‌رود و هر گونه انحراف و خطای در آن منجر به خطا و انحراف در سایر اجزای فرآیند آموزش کارکنان خواهد شد، طراحی و تعیین الگوی مناسب نیازسنجی از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد.

### اهمیت و ضرورت پژوهش

تعیین نیازهای آموزشی اولین گام 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 تری برای برنامه ریزی به عنوان نقشه اثربخشی و طبعا سایر فعالیت‌ها فراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهای سازمان، حوزه‌ی شغلی کارکنان و در نهایت اثربخشی آنان افزایش خواهد یافت. نیازهای آموزشی به نیازهایی اطلاق می‌شود که از طریق آموزش قابل رفع است، اینگونه نیازها تنها در حوزه‌های دانش، مهارت و نگرش مطرح می‌شوند. نیازهای آموزشی کارکنان به عنوان فاصله یا شکاف بین وضع مطلوب و وضع موجود در زمینه‌ی عملکرد و سایر الزامات شغلی کارکنان می‌باشد. هم‌چنین شناسایی نیازهای آموزشی معادل شناخت فقدان کاستی یا زمینه‌های گسترش دانش، مهارت و نگرش‌های مرتبط با عملکرد رضایت بخش شغلی است.

سازمان‌های دولتی ایران در قالب الزاماتی که دولت در چارچوب برنامه‌های میان مدت و بلند مدت مانند برنامه دولت الکترونیکی و برنامه‌های پنج ساله توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و از جمله ماده ۱۰۲ لایحه برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و بند الف و ج ماده ۳ قانون برنامه سوم توسعه دارد، بر توسعه منابع انسانی، آموزش و نیازسنجی آموزشی کارکنان دولت تأکید دارند. از این رو، ضروری است سازمان‌ها به منظور انجام صحیح تکالیف و وظایف قانونی توسط کارکنان و حصول اهداف مورد انتظار، برنامه‌های آموزشی را تدوین و اجرا نمایند که قدم اول آن، تعیین نیازهای آموزشی در هر یک از سازمان‌های دولتی می‌باشد.

نتیجه این که تعیین نیازهای آموزشی نقطه ی آغاز هر نوع فعالیت آموزشی می باشد . با توجه به نقش و تاثیری که در اثربخشی و نیز فراهم آوردن مبنایی برای ارزیابی و تصمیم گیری در زمینه های مختلف آموزشی وجود دارد می توان گفت هیچ وظیفه ای مهم تر از تعیین نیازهای آموزشی در فرآیند آموزش و بهسازی وجد ندارد. از این رو انجام چنین تحقیقی کاملاً محسوس است.

## اهداف پژوهش

### هدف کلی

سنجش نیازهای آموزشی تخصصی پست های سازمانی ستاد وزارت کشور

### اهداف جزئی

۱ - دریافت واقعی نیازهای آموزشی کارکنان ستاد وزارت کشور

۲ - اولویت بندی نیازها ی آموزشی کارکنان

## سئوالات پژوهش

۸ - نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رسته ی شغلی امور اجتماعی کدام است؟

۹ - نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رسته ی شغلی فرهنگی - آموزشی کدام است؟

۱۰ - نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رسته ی شغلی فنی - مهندسی کدام است؟

۱۱ - نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رسته ی شغلی اداری - مالی کدام است؟

۱۲ - نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رسته ی شغلی کشاورزی و محیط زیست کدام است؟

۱۳- نیازهای مهارت های تخصصی و عمومی در وضعیت موجود و مطلوب رسته ی شغلی فرابری داده ها کدام است؟

۱۴- اولویت بندی نیازهای آموزشی کارکنان ستاد وزارت کشور چگونه است؟

### تعریف مفاهیم پژوهش:

#### الف: تعریف نظری

**نیازسنجی آموزشی** عبارت است از تعیین مجموعه تغییرات مطلوبی که از فرد یا افراد یک سازمان از نظر دانش، مهارت یا رفتار باید به وجود آید تا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیتهای مربوط به شغل خود را در حد مطلوب قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری انجام دهند (ابطحی، ۱۳۷۳، ۶۵).

کافمن و هرمن در تعریف از نیازسنجی آورده اند که فاصله ی میان وضع منابع، روشها و فرآیندها در دو وضعیت مطلوب و موجود را می توان شبه نیاز یا نیازسنجی نامید. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۸، ۳۹).

**نیازهای آموزشی** به نیازهایی اطلاق می شود که از طریق آموزش قابل رفع است، اینگونه نیازها تنها در حوزه ی دانش و مهارت و نگرش مطرح می شوند (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۸۶، ۱۱).

**آموزش** عبارت است از به حد استاندارد درآوردن عملکرد یا رفتار کارکنان از طریق یاد دادن و تمرین (میر سپاسی، ۱۳۸۳، ۲۱۶).

**سازمان** عبارت است از روابط منظم افرادی که تحت سلسله مراتب مختلف، دارای وظائف مختلف، ولی دارای هدف مشترک اند که برای نیل به آن همکاری دارند. (فومنی، ۱۳۷۹، ۳۵).

#### ب: تعریف عملیاتی

**نیازسنجی آموزشی در ستاد وزارت کشور** عبارت است از تعیین مجموعه تغییرات مطلوبی که از فرد یا افراد یک سازمان از نظر دانش، مهارت یا رفتار باید به وجود آید تا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیتهای مربوط به شغل خود را در حد مطلوب قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری انجام دهند.