نیازهای آموزشی کارشناسان آموزش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

مهین امین‌الرعایا، محمدحسین یارمحمدیان، علی‌رضا یوسفی

چکیده

مقدمه: نیازسنجی با شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای تعیین اهداف و بستر مناسبی برای سازماندهی سایر عناصر مهم، حول نیازهای اولویت یافته فراهم می‌سازد. پژوهش حاضر به منظور تعیین نیازهای آموزشی کارشناسان آموزش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سه زمینه مهارت (فنی تخصصی، اداراکی و انسانی) انجام شده است.

روش‌ها: روش تحقیق از نوع توصیفی- پیمایش بوده، جامعه آماری شامل کارشناسان آموزش کل و دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (47 نفر) می‌باشد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه که با روایی محتوا و پایایی ضریب آلفای کرونباخ تأیید شده، داده‌های حاصل از پرسشنامه با استفاده از نرم افزار SPSS، به صورت فراوانی، میانگین و آزمون‌های t،ANOVA و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج: میزان نیاز آموزشی کارشناسان آموزش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در زمینه مهارت‌های فنی- تخصصی، اداراکی و انسانی بیش از سطح متوسط بود. همچنین رابطه معنی‌داری بین رشته تحصیلی و سابقه خدمت و پست سازمانی کارشناسان با نیازهای آموزشی آنان وجود نداشت ولی بین سن و نیاز به مهارت رابطه معکوس وجود داشت.

بحث:کارشناسان آموزش در هر سه حیطه فنی- تخصصی، اداراکی و انسانی، نیاز به دوره‌های آموزش مداوم دارند که این میان، بیش ازهمه در زمینه مهارت‌های فنی- تخصصی احساس نیاز آموزشی می- نمایند. پیشنهاد می‌شود به منظور ارتقای دانش و مهارت افراد شاغل در سازمان به این نیازها توجه و دوره‌های آموزش لازم ارائه گردد.

واژه‌های کلیدی: نیاز آموزشی، کارشناسان آموزش، نیاز سنجی، نیاز اداراکی، نیاز انسانی، نیاز فنی.

مقدمه

منبع انسانی، بزرگترین دارایی‌های یک کشور محسوب می‌شوند. آموزش، مکانیسم کلیدی برای توسعه مهارت‌های افراد و پیشرفت منابع انسانی است. بنابراین، اگر مهارتهای مردم افزایش یابد، آنها در جهت تأمین رفاه و آسایش خانواده، جامعه و کشور بیشتر تلاش خواهند کرد، برنامه‌ریز درسی اگر به طور نظامند انجام شود، سبب بهبود
فرایند آموش و در نتیجه افزایش مهارت‌های نیروی انسانی می‌شود (1).

نخستین گام در راه تدوین برنامه درسی، تعیین نیازهای آموزشی است، مؤثرترین روش جهت تعیین محتوی آموزش مناسب، انجام یک تجزیه و تحلیل از نیازهاست.

از نظر مک کلند (Mc Celland) نیازسنجی آموزشی به سازمان‌ها کمک می‌کند که سطوح دانش و مهارت اعضای خود را آزمایش کنند. اطلاع از نیازسنجی می‌تواند به عنوان اساسی برای توسعه یک برنامه آموزش برای افزایش مهارت و دانش کارورزان مورد استفاده قرار گیرد(2)

مهین امین‌الرعایا (کارشناس ارشد مدیریت آموزشی)، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی – درمانی استان اصفهان، اصفهان. e-mail: aminoroaia@nm.mui.ac.ir

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-13]

نیازسنجی، فرایند جمع‌آوری و ایجاد توافق بین نظرات افراد و گروه‌ها در خصوص نیازهای آنان می‌باشد (3).
داروخ (Darraugh) یک مدل شش مرحله‌ای برای نیازسنجی توصیف می‌کند و بیان می‌نماید در نیاز سنجی مقدماتی باید اهداف، کمبود، علت وجود کمبودها و این که نیازسنجی چگونه در جهت سودمند کردن این امور قدم بر خواهد داشت، مشخص شود (4).
حیات سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان دارد، هر چه این زمینه‌ها بهنگام و بهینه باشد، قابلیت سازگاری کارکنان با محیط درونی و بیرونی سازمان بیشتر می‌شود. برای رسیدن به سطح استاندارد مهارت‌ها باید به آموزش و توسعه منابع انسانی توجه خاص داشت. در این راستا و اساسی‌ترین گام در تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی، اجرای صحیح فرایند نیازسنجی است. نیازسنجی در حقیقت سنگ زیربنای ساختمان آموزش است که هر چه قدر این سنگ مستحکمتر باشد بنای روی آن محکمتر و آسیب ناپذیرتر خواهد شد.
مؤسسه فرهنگی ابن سینای بزرگ، حدود 42 پروژه تحقیقی در زمینه بهبود کیفیت آموزش پزشکی طراحی نموده است که در آن، برنامه‌های ملی در مورد تعریف نقش، تحلیل وظیفه و نیازسنجی آموزش بالینی به اجرا گذاشته است (5).
آموزش کارکنان می‌تواند در کسب تجربه و بهبود عملکرد افراد جدید الورود به سازمان مؤثر باشد. از سوی دیگر، آموزش کارکنان می‌تواند پیشرفت استراتژیک را در برداشته و تضمین کننده بقا و کمال در سازمان باشد، بنابراین، سنجش سالانه نیازها برای حفظ کارآیی سیستم ضروری است (6و7).
تعیین نیاز آموزشی نقطه آغازین هر نوع آموزشی است و تدوین برنامه‌های آموزشی منوط به سنجش و شناسایی نیازها می‌باشد. در برخی از سازمان نظیر آموزش و پرورش، تحقیقاتی در زمینه بررسی نیازهای فرهنگیان و معلمان ابتدایی در گیلان و اصفهان انجام شده است (8و9).

همچنین تعدادی از تحقیقات که در دانشگاه‌های علوم پزشکی شهرهای مختلف در رابطه با نیازسنجی انجام شده است، عبارتند از:
«بررسی نیازهای آموزشی ماماهای شاغل در مراکز بهداشتی- درمانی دولتی و خصوصی کشور». نتایج این تحقیق نشان داد ضرروی‌ترین مهارت برای آموزش مداوم، مهارت‌های بالینی و در زمینه مهارت‌های بالینی، بیشترین اولویت را بهداشت مادر و کودک به خود اختصاص داده است (10).
بررسی الگوهای نیازسنجی موجود در سیستم بهداشت و درمان استان اصفهان». این مطالعه بیان می‌کند که برای نیازسنجی نیازهای سازمانی کارکنان کاربردی‌ترین الگو، الگوهای ترکیبی و هدف محور هستند و نیازسنجی آموزشی اولین و اساسی‌ترین گام در برنامه‌ریزی آموزشی سیستم بهداشت و درمان و آموزش پزشکی است و تعیین نیازها بر اساس الگوها و تکنیک‌های دقیق می‌تواند اثربخشی و کارآیی برنامه‌ریزی این سیستم را افزایش دهد (11).
با توجه به اینکه در سال‌های اخیر کلاس‌های بازآموزی برای پرسنل آموزش بطور اختصاصی برگزار نگردیده و متأسفانه نیاز کارشناسان برای برگزاری این دوره‌ها در نظر گرفته نشده است، و از طرفی، با پیشرفت تکنولوژی و وجود رایانه و استفاده از آن در خدمات آموزشی دانشگاه‌ها، لازمست مسؤولین با شناسایی دقیق نیازها، محورهای اساسی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را تعیین نمایند تا اثربخشی و کارآیی سیستم افزایش یابد. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف نیازسنجی آموزشی کارشناسان آموزش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام گرفته است.

روش‌ها

این تحقیق از نوع توصیفی پیمایشی می‌باشد که در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در تابستان سال 1382 انجام گردیده است. جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارشناسان آموزش کل و کارشناسان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بودند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، کل جامعه به عنوان نمونه در نظر

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-13]

گرفته و نمونه‌گیری به صورت سرشماری انجام شد. بنابراین، کلیه کارشناسان آموزش که 47 نفر بودند، مورد مطالعه قرار گرفتند.

ابزار تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته بود که نیازهای آموزش کارشناسان آموزش را در سه حیطه نیازهای فنی- تخصصی (15 سؤال)، نیازهای ادراکی (20 سؤال) و نیازهای انسانی (15 سؤال) همراه با مشخصات دموگرافیک مورد پرسش قرار می‌داد. روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوی و با نظرخواهی متخصصین انجام شد. اعتبار پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (r=0/89) در مطالعه مقدماتی تأیید گردید.

مقیاس سنجش نیازها بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (به ندرت، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طرح ریزی گردیده بود و به ترتیب از 1 تا 5 امتیاز به آن تعلق گرفت.

در نیتجه، برای هر سؤال کمترین نمره 1 و بالاترین نمره عدد 5 است. برای هر کدام از سؤالات بطور جداگانه میانگین محاسبه گردید و متوسط احساس نیاز برای هر مورد عدد 3 در نظر گرفته شد. بنابراین، میانگین بالاتر از 3 به عنوان احساس نیاز زیاد و خیلی زیاد محسوب گردید.

در تجزیه و تحلیل رشته‌های تحصیلی کارشناسان آموزش به 4 دسته تقسیم شد که هر دسته شامل:

- مدیریت و برنامه‌ریی آموزشی شامل: رشته‌های مدیریت خدمات بهداشتی، مدیریت آموزش و برنامه‌ریزی.
- سایر رشته‌های علوم انسانی شامل: رشته‌های روانشناسی عمومی و بالینی، زبان فرانسه، انگلیسی، عربی و فارسی، علوم اجتماعی، پژوهش اجتماعی، مدیریت دولتی، بازرگانی، اقتصاد بازرگانی، حسابداری.
- پیراپزشکی شامل رشته‌های زیست‌شناسی، علوم جانوری، بهداشت عمومی، آموزش بهداشت، پرستاری، شیمی.
- فنی مهندسی شامل: مهندسی کشاورزی، مهندسی نرم افزار و سخت افزار.

داده‌های حاصل از پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت و برای بررسی ارتباط بین نیازها و مشخصات دموگرافیک کارشناسان از آزمون‌های t و ANOVA و ضریب همبستگی استفاده شد.

نتایج

از میان 47 نفر کارشناس که مورد پرسش قرار گرفتند، 55/3 درصد مرد و 44/7 درصد زن و دامنه سنی کارشناسان 62-29 سال بود (با میانگین 4/6 ± 37/5) بیش از نیمی از افراد (67/1) درصد) در گروه سنی 30 تا 40 مدرک تحصیلی لیسانس و 21/3 درصد) آنان مدرک کارشناسی ارشد بودند. رشته تحصیلی اکثریت کارشناسان آموزش مربوط به سایر رشته‌های علوم انسانی (48/9 درصد) و کمترین فراوانی رشته تحصیلی مربوط به فنی و مهندسی (8/5درصد) بود. اکثر کارشناسان (53/2 درصد) در آموزش کل و 46/8 درصد کارشناسان در دانشکده‌ها مشغول به کار بودند. اکثر کارشناسان (55/6 درصد) سابقه خدمت بین 7 تا 15 سال داشتند. میانگین امتیاز 15 سؤال در حد زیاد و خیلی زیاد مربوط به مهارت‌های فنی- تخصصی 55/56 از 75 بود. مهمترین نیاز آموزشی در زمینه مهارت‌های فنی- تخصصی مربوط به استفاده از نرم‌افزارهای کامپیوتری 89/3 درصد. روش‌های استفاده از نرم‌افزارهای کامپیوتری 89/3 درصد. روش‌های استفاده از فنون و تکنولوژی جدید 83 درصد و آشنا شدن با نرم‌افزارهای کامپیوتری مرتبط با آموزش 78/7 درصد (جمع گزینه زیاد و خیلی زیاد) بود (جدول 1).

میانگین امتیاز 20 سؤال مربوط به راه‌های نیل به استانداردهای اثربخشی سازمان 68/1 درصد، روش-های همکاری و هماهنگی درون بخشی 61/7 درصد و دستیابی به راه‌های پذیرش تغییر و تحول 59/6 درصد بود (جدول 2).

میانگین امتیاز 15 سؤال مربوط به مهارت‌های انسانی 52/25 از 75 بود. مهمترین نیاز آموزش درزمینه

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-13]

جدول 1. فراوانی پاسخ سؤال‌های مربوط به نیازهای آموزشی مربوط به مهارت‌های فنی- تخصصی در کارشناسان آموزشی.

نیازهای آموزشی	خیلی زیاد (٪)	زیاد (٪)	متوسط (٪)	کم (٪)	به ندرت (٪)	میانگین از 5
استفاده از نرم افزارهای رایانه‌ای	48/9	40/4	8/5	21	0	4/36
استفاده از سخت‌افزارهای رایانه‌ای	23/4	25/5	25/5	14/9	10/6	3/36
استفاده از تجهیزات و ابزارهای آموزشی مورد نیاز	25/5	42/6	17	12/8	2/1	3/76
شیوه‌های ارزیابی عملکرد خود و دیگران	32/6	28/3	21/7	15/2	2/2	3/73
آشنایی با روش‌های برنامه‌ریزی کوتاه مدت و بلند مدت در سازمان	29/8	34	25/5	8/5	2/1	3/80
راه‌های شناخت مشکلات شغلی	34	31/9	25/5	6/4	2/11	3/89
آشنایی با شیوه‌های طراحی برنامه آموزشی	21/3	63/2	29/8	10/6	2/1	3/63
آشنایی با روش‌های طراحی برنامه آموزشی	31/9	40/4	14/9	8/5	4/3	3/63
روش‌های اصلاح فرایندهای موجود	19/1	53/2	17	8/5	2/1	3/87
روش‌های استفاده از فنون و تکنولوژی جدید	38/3	44/7	12/8	4/3	0	3/78
مهارت در فنون و تکنیک‌های ارزشیابی آموزشی	27/8	31/9	23/4	8/5	8/5	4/17
اطلاعات امور مالی وابسته به شغل	10/6	23/4	29/8	19/1	8/5	3/61
مهارت در شیوه نگارش و مکاتبات اداری	12/8	21/3	36/2	12/8	14/9	3/17
اشنایی با قوانین و مقررات و شرح وظایف کارشناسان آموزش	25/5	38/3	25/5	14/9	12/8	3/06
آشنا شدن با نرم‌افزارهای رایانه‌ای مرتبط با آموزش	40/4	4/06	12/68	4/3	4/3	3/31

مهارت‌های انسانی در حد زیادی و خیلی زیاد مربوط به راه‌های ارتقای رضایت شغلی 68/1 درصد، شیوه‌های بهینه جو سازمانی 61/7 درصد و روش‌های ایجاد علاقه و انگیزه در حیطه مسؤولیت‌های فردی 63/9 درصد بود (جدول 3).

برای همسان سازی ارزش میانگین‌ها، میانگین کل هر حیطه بر تعداد سؤالات همان حیطه تقیسم گردید.

در حیطه فنی- تخصصی، میانگین امتیاز $3/71 \pm 0/60$ در حیطه مهارت‌های اداراکی $3/35 \pm 0/88$ در حیطه مهارت‌های انسانی، $3/48 \pm 1/12$ بود. که نشان داد نیاز در هر سه حیطه از حد متوسط سه بالاتر می‌باشد. ضمناً با توجه به میانگین‌ها، بیشترین نیاز آموزشی در حیطه مهارت‌های فنی- تخصصی و پس از آن در حیطه مهارت‌های انسانی و سپس اداراکی بوده است.

احساس نیاز به حیطه‌های فنی- تخصصی، اداراکی و انسانی و در کل مهارت‌ها در زنان و مردان کارشناس، تفاوتی وجود نداشت. آزمون همبستگی پیرسون ارتباط سن با نیاز به مهارت سه گانه را به صورت نتایج رابطه معکوس بین این دو نشان داد. ($r=0/92$) اما ارتباط معنی‌دار نبود.

کارشناسان با سطح تحصیلی کارشناسی نسبت به کارشناسی ارشد به مهارت فنی بیشتر نیاز داشته ($p \leq 0/05$ و $t=2/35$) و در مجموع ، بین نوع رشته تحصیلی با میزان نیاز به مهارت‌های سه گانه رابطه معنی‌داری به دست نیامد.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-13]

جدول 2. فراوانی پاسخ سؤال‌های نیازهای آموزشی مربوط به مهارت‌های اداراکی در کارشناسان آموزشی

نیازهای آموزشی	خیلی زیاد (٪)	زیاد (٪)	متوسط (٪)	کم (٪)	به ندرت (٪)	میانگین از 5
توانایی ارائه ایده‌های جدید، خلاقیت و نوآوری به مدیر	19/1	36/2	34	34	4/3	3/59
راه‌های کاهش تعارض در سازمان	19/1	36/2	27/7	27/7	4/3	3/53
مهارت‌های حل مسأله در محیط کار	19/1	31/9	23/4	23/4	12/8	3/31
راه‌های نیل به استانداردهای اثر بخشی سازمان	17	51/1	19/1	19/1	4/3	3/68
دست یابی به راه‌های پذیرش تغییر و تحول	21/3	38/3	25/5	25/5	4/3	3/61
آشنایی با اهداف و خط مشی سازمان	12/8	34/8	29/8	29/8	6/4	3/38
اعتقاد و باور به امر مدیریت به عنوان رکن اساسی در سازمان	15/2	29/8	26/1	26/1	13	3/28
پیش‌بینی نتایج کار قبل از انجام آنها	19/1	44/7	29/8	29/8	10/6	3/36
روش‌های همکاری و هماهنگی درون بخشی (درون دانشکده و درون آموزش کل)	17	36/2	27/7	27/7	6/4	3/61
روش‌های همکاری و هماهنگی برون بخشی (بیرون دانشکده و بیرون آموزش کل)	14/9	31/9	31/9	31/9	8/5	3/40
روش‌های اتخاذ تصمیمات منطقی	27/7	31/9	19/1	19/1	8/5	3/57
تبادل اطلاعات شغلی و کاری	19/1	23/4	29/8	29/8	8/5	3/42
درک شرایط و مقتضیات زمانی	14/9	25/5	40/4	40/4	8/5	3/23
توانایی ایجاد همکاری در مراجعین	14/9	29/8	29/8	29/8	17	3/08
توانایی ایجاد حساسیت و مسؤولیت پذیری در انجام وظایف	21/3	27/7	25/5	25/5	12/8	3/36
تجزیه و تحلیل مسائل شغلی	17	29/8	38/3	28/3	12/8	3/31
شیوه‌های اولویت بندی کارها	12/8	25/5	29/8	29/8	17	3/10
درک موقعیت و متناسب ساختن عکس‌العمل‌های خود با آن	19/1	12/8	31/9	31/9	12/8	3/27
اهمیت اجرای قوانین و مقررات و انضباط ادارای	21/3	12/8	23/4	23/4	23/4	2/89
راه‌های درک اهداف سایر بخش‌های سازمان	12/8	21/3	44/7	44/7	8/5	3/17

سایر یافته‌ها نشان داد سنوات خدمت کارشناسان با هیچ کدام از نیاز به مهارت‌های فنی ادراکی وانسانی رابطه معنی‌داری نداشت. همچنین یافته‌ها نشان داد کارشناسان آموزش کل و دانشکده‌ها در مورد نیازهای آموزشی در سه حیطه و کل نیازها اختلافی نداشتند.

بحث

نتایج نشان داد که میزان نیاز آموزشی کارشناسان در زمینه مهارت‌های فنی- تخصصی بیش از سطح متوسط می‌باشد و مهمترین نیاز آموزشی در زمینه مهارت‌های فنی- تخصصی مربوط به نیاز استفاده از نرم‌افزارهای رایانه‌ای و روش‌های استفاده از فنون و

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-13]

جدول3. فراوانی و درصد پاسخ سؤالات نیازهای آموزشی مربوط به مهارت‌های انسانی در کارشناسان آموزشی.

نیازهای آموزشی	خیلی زیاد (٪)	زیاد (٪)	متوسط (٪)	کم (٪)	به ندرت (٪)	میانگین از 5
راه‌های ارتقا رضایت شغلی	36/2	31/9	14/9	8/5	8/5	3/78
شیوه‌های بهینه سازی جو سازمانی	36/2	25/5	21/3	10/6	6/4	3/74
روش‌های ایجاد علاقه و انگیزه در حیطه مسؤولیت‌های فردی	42/6	21/3	14/9	8/5	12/8	3/72
دست‌یابی به راه‌های ایجاد محیط کار مساعد و مطلوب	36/2	21/3	14/9	14/9	12/8	3/53
شیوه‌های تقویت روح ایمان، درستی، پاکی و صداقت حرفه‌ای	23/4	34	19/1	8/5	14/9	3/42
انتخاب روش‌های صحیح اصلاح رفتار	25/5	29/8	23/4	6/4	14/9	3/44
روش‌های مقابله با استرس شغلی	38/3	25/5	14/9	6/4	14/9	3/65
دست‌یابی به راه‌های برقراری ارتباط مؤثر با دیگران	36/2	17	17	8/5	21/3	3./38
تقویت و رشد فرهنگ اسلامی	29/8	17	34	8/5	10/6	3/46
روش‌های تقویت روحیه مشارکت و کار گروهی	23/	17	31/9	14/9	12/8	3/23
تقویت اعتماد به نفس برای پذیرش مسؤولیت	29/8	17	23/4	14/9	14/9	3/31
مهارت‌های برانگیختن کارکنان برای تغییر در روش انجام کار	27/7	21/3	25/5	17	8/45	3/42
چگونگی به رسمیت شناخته شدن توانایی‌های فرد	27/7	29/8	12/8	23/4	6/4	3/48
روش‌های شناخت نقاط قوت و ضعف خود و دیگران	23/4	27/7	25/5	19/1	4/3	3/46
مهارت‌های ارتباطی مؤثر بر ارباب رجوع	25/5	23/4	14/9	21/3	14/9	3/23

تکنولوژی بیشتر از سایر موارد بود که احتمال می‌رود علت آن پیشرفت سریع تکنولوژی، عدم همخوانی آموزش‌ها با این پیشرفت‌ها و تحولات باشد. بطور مثال، رایانه‌ای شدن خدمات آموزشی به آموزش‌های تخصصی نیاز دارد. در این راستا، در تحقیقی که به منظور برنامه‌ریزی دراز مدت در صنعت الکتریک انجام شده به این نتیجه رسیده‌اند که برای تدوین یک برنامه 2 الی 3 ساله، به آموزش مهارت‌های صنعتی (فنی) و خدماتی نیاز است (12).

امروز با توجه به تحولات بزرگ و شتابنده در نگرش انسان‌ها و نیاز به تکنولوژی جدید و وجود رایانه و استفاده از آن در کلیه ادارات و سازمان‌ها، موجب شده تا نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها نیاز آموزشی بالایی را در این زمینه احساس نماید. بنابراین، توجه به این نیاز اساسی و برنامه‌ریزی برای توسعه و تکامل نیروی انسانی در ابعاد مختلف ضرورت دارد. یافته‌ها نشان داد که میزان نیاز آموزشی کارشناسان در زمینه مهارت‌های ادراکی بیش از سطح متوسط بوده و مهمترین نیاز آموزشی مربوط به راه‌های نیل به استانداردهای اثر بخشی سازمان، روش‌های همکاری و هماهنگی درون بخشی و دستیابی به راه‌های پذیرش تغییر و تحول بوده است.

به نظر می‌رسد عدم هماهنگی بین بخشی و درون بخشی و عدم وجود اطلاع از استانداردهای اثربخشی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-13]

و راه‌های پذیرش تغییر و تحول، از مواردی است که می‌تواند بر کارآیی پرسنل و در نتیجه سیستم رضایتمندی آنها تأثیر بگذارد، بنابراین، با توجه به نتایج این تحقیق، لازم است برنامه‌ریزی کوتاه مدت و دراز مدت در زمینه رفع این نیازها صورت گیرد، زیرا اکتساب مهارت‌های اداراکی مستلزم آموزش نظریه-های علوم رفتاری، بویژه نظریه‌های سازمان، مدیریت و تصمیم‌گیری و کاربرد علمی آنهاست.

نتایج نشان داد که میان نیاز آموزشی کارشناسان در زمینه مهارت‌های انسانی بیش از سطح متوسط بود ه و نیاز به راههای ارتقای رضایت شغلی، شیوه‌های بهینه سازی، جو سازمانی و روش‌های ایجاد علاقه و انگیزه در اولویت نیازها قرار دارد. با عنایت به اینکه ریشه بسیاری از مشکلات فردی، سازمانی و اجتماعی را می‌توان در کمبود ارتباطات مؤثر، نقش سیستم ارتباطی یا بطور کلی، سوء تعبیرهای ارتباطی جستجو نمود، اهمیت نیاز به آموزش مهارت‌های انسانی احساس می‌شود. بطوری که بسیاری از متخصصین روابط انسانی را به عنوان مهمترین نیاز آموزشی مورد توجه قرار داده‌اند (13). از آنجایی که سازمان‌ها به عنوان یک نهاد اجتماعی، به دلیل اهداف بنیانی فراتر از ارتباطات روزمره، نوعی ارتباطات سازمانی بین افراد برقرار می‌سازند، بنابراین، بدیهی است که در این راستا ارتباطات و چگونگی جهت‌گیری آنها به سمت اهداف سازمانی، از مسائل ضروری مورد توجه مدیران خواهد بود.

اخیراً توجه زیادی به زمینه مهارت‌های اجتماعی و نقایص مربوط به آن در طی 20 سال گذشته صورت گرفته است. تعدادی از این برنامه‌ها در جهت افزایش مهارت‌های اجتماعی (بین فردی)، بخصوص برای کارمندان مختلف، تدوین گردیده است. این برنامه‌ها شامل مداخلات بر پایه مهارت‌های اجتماعی می‌باشد (14).

نتایج نشان داد که بیشترین نیاز آموزشی در سه حیطه مربوط به مهارت‌های فنی_ تخصصی بوده است در این رابطه، تحقیقی تحت عنوان «بررسی شایستگی‌های اصلی در توسعه سازمانی» در دانشگاه کالیفرینای جنوبی انجام دشه و نشان داد که همه دست‌اندرکاران و کارگزاران توسعه سازمانی برای کارآمدتر شدن فعالیت‌های خود به آموزش مهارت‌ها و اطلاعات اساسی نیاز دارند (15).

پیشنهاد می‌شود که مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی در مؤسسات و سازمان‌ها که تربیت و تجهیز نیروی انسانی را به عهده دارند به ضرورت نیازسنجی که اولین مرحله و مهمترین و حساسترین مرحله برنامه-ریزی آموزشی در سازمان به حساب می‌آید توجه بیشتری داشته باشند. همچنین برنامه‌ریزان آموزش سازمان‌ها باید به بررسی و برآورد نیازهای آموزشی کلیه کارکنان سازمان با بهره‌گیری از تکنیک‌ها و اسلوب‌های علمی از طریق تجزیه و تحلیل ویژگی‌های مشاغل مختلف در سازمان و با تبادل نظر با سایر مدیران و سرپرستان دیگر واحدهای تابعه بپردازند و با ارائه راه‌کارهایی این نیازها را برطرف سازند.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-13]

منابع

1- ونتلینگ ت. برنامه‌ریزی برای آموزش اثر بخش. ترجمه: چیذری م. تهران: دانشگاه تربیت مدرس. 1376:17-26.

2- McClelland S. A systems approach to need assessment. Training and Development 1992(46(8):5.

3- فتحی و اجارگاه ک. درآمدی بر برنامه‌ریزی آموزشی ضمن خدمت کارکنان: تهران: سرآمد کاوش. 1376:96.

4- Darraugh B. It take six (six- stepnoddle for need assessment). Training and Development 199; 45(5): 51.

www.atgci.org/projects. 5- Avicenna the Great cultural Institute. Available from: .htm,2003

6- Cereq. Changing the firm through. Training and Employment 1992;1(9):2-4.

7- Provost's. Available from:www.uicuh.edu/Dro/Assessment.assessment 263. htm2001.

8- منصوری ح. بررسی و مطالعه نیازهی آموزش فرهنگیان آموزش عالی ضمن خدمت استان گیلان. پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.1379.

9- مهدیه م. تعیین نیازهای آموزشی معلمان ابتدایی شهر اصفهان با استفاده از تکنیک دلفای. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. 1380.

10- حسینی س ج. بررسی نیازهای آموزشی ماماهای شاغل در مراکز بهداشتی- درمانی دولتی و خصوصی کشور. مجله دانشکده پزشکی، ویژه نامه همایش کشوری آموزش بهداشت. تهران: دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران. آبان ماه 1379.

11- یار محمدیان م ح. بررسی الگوهای نیازسنجی موجود و کاربرد آن در سیستم بهداشت درمان استان اصفهان در سال 1381. طرح تحقیقاتی شماره 81200 دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی- درمانی استان اصفهان. 1381.

12- Freeman J, Human resource planning training needs asnalysis. Management Quarterly 1993;34(4):32.

13- Bowen BE Joan TS. Distance educational needs of agribusiness's and professional agriculture associations. Agricultural Education 1994;36(4):18-24.

14- Robinson D, Proporino F, Beal C.A review of the literature on personal emotional need factors. Available from:www.nrel.org/PO/needs/htm .1998.

15- Esper J.Care competencies in organization development, independent study conducted as particular fulfillment of the MBA degree, graduate school of business Administration University of Southern California. 1987.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-13]

Educational Needs of Education Experts in Isfahan University of Medical Sciences

Aminoroaya M, Yarmohammadian MH, Yousefy A.

Abstract

Introduction. *Need assessment process acts as a foundation for defining goals and making a proper ground for organizing other important elements by identifying crucial needs and focusing on priorities. The present study was carried out to define the educational needs of education experts in Isfahan University of Medical Sciences in three fields of t technical, perceptual and humane skills.*

Methods. In this descriptive survey 47 education experts from education office and different schools in validity was confirmed by Content Validity and its reliability by Alpha-Cronbach. The data were analyzed by SPSS software using frequency distribution, mean, ANOVA, t-test and Pearson correlation coefficient.

Results. *The findings showed that the educational needs of education experts of Isfahan University of Medical sciences in the fields of technical, perceptual and humane skills were over the average level. Their most educational needs were in the fields of technical, humane and perceptual skills, respectively. There was no significant relationship between the course of study, work experience and organizational position, and their educational needs. There was an invert relationship between their age and their education.*

Conclusion. *Education experts need education in all three fields of technical, perceptual and humane skills, among which technical field is needed more. It is recommended to consider these needs and provide the necessary education in order to promote the education experts' knowledge and skills.*

Key words. *Educational needs, Education experts, Need assessment, Conceptual need, Humane need, Technical need.*

Address. *Aminoroaya M, Scholl of Nursing and Midwifery, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.*

Source. *Iranian Journal of Medical Education 2002;6:5-12.*

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-13]