

نیازسنجی آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان از دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌ها

هاشم محمدی چمردانی •

چکیده

تحقیق حاضر به بررسی نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان از دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌های هنری مساجد استان هرمزگان از دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌ها کلامند. ۲- آیا بین دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌ها نسبت به نیازهای آموزشی مدیران تفاوتی وجود دارد. جامعه آماری پژوهش فوق ۲۰۱۲۰ نفر (۲۰۰۰۰ نفر عضو و ۱۲۰ نفر مدیر) می‌باشد که بر اساس جدول مورگان تعداد ۴۶۹ نفر (۳۷۷ نفر عضو و ۹۲ نفر مدیر) به عنوان نمونه انتخاب شده است و نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده و خوشه‌ای انجام شده است و ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد. همچنین تحقیق فوق به صورت توصیفی و دارای پایایی ۹۰ درصد است و البته نتیجه کلی که از این تحقیق به دست آمده شامل نیازهای آموزشی مدیران در زمینه مدیریت فرهنگی، روابط عمومی، اصول مدیریت، معارف دینی و اسلامی، برنامه‌ریزی اردوهای زیارتی و تفریحی است.

کلید واژه: نیازسنجی آموزشی، کانون‌های فرهنگی و هنری مساجد

مقدمه

هر سازمانی برای رسیدن به اهداف خود نیاز به کارکنان آموزش دیده دارد. با توجه به پیشرفت

فن‌آوری و یافته‌های علمی جدید، علوم در تمامی زمینه‌ها پیشرفت کرده است و سازمان‌ها نیز جهت پیشبرد اهداف و توسعه فعالیت‌هایشان، دستاوردهای علمی و فن‌آوری را به خدمت گرفته‌اند؛ در نتیجه سبک انجام دادن وظایف شغلی نیز تغییر یافته است و کارکنان ملزم به فراگیری آخرین یافته‌های علمی در زمینه وظایف شغلیشان می‌باشند. با این وجود نقش محوری آموزش کارکنان در سازمان‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و سازمان‌هایی موفق‌ترند که آموزش را به عنوان سرمایه‌گذاری می‌نگرند نه هزینه. چنانچه دوره‌های آموزشی بر اساس نیازهای کارکنان طراحی شده باشد، از برگزاری دوره‌های آموزشی بدون هدف و هدر رفتن سرمایه سازمان جلوگیری خواهد شد و اجرای دوره‌های آموزشی زمانی اثر بخش‌تر است که بر مبنای نیازسنجی علمی و دقیق برنامه‌ریزی شده باشد. در کانون‌های فرهنگی هنری مساجد نیز برگزاری دوره‌های آموزشی برگرفته از نیازهای آموزشی مدیران ضروری است. و نتایج به دست آمده از این تحقیق اطلاعات مفید و ارزنده‌ای در اختیار برنامه‌ریزان کانون‌های فرهنگی و هنری قرار می‌دهد و باعث اثر بخشی دوره‌های آموزشی به وسیله تطابق برنامه‌ها با نیازهای مدیران می‌شود.

هدف اساسی آموزش، کمک به سازمان جهت نیل به مقاصدش می‌باشد. به عبارتی آموزش به دنبال توسعه صلاحیت‌ها و شایستگی کارکنان و بهبود عملکرد آنها می‌باشد. (حاجی کریمی، ۱۳۷۹: ۲۷۰)

آموزش کارکنان با تأکید بر نیازهای سازمانی، شغلی و فردی درصدد است اهداف و مقاصد زیر را برای بهینه‌سازی عملکرد سازمانی و شغلی و همچنین رشد و اعتلای فردی محقق نماید که عبارتند از: (صدری، ۱۳۸۳: ۳۰)

افزایش توانایی حرفه ای بالفعل و پرورش توانایی‌های بالقوه کارکنان، آماده کردن کارکنان برای تصدی وظایف و مسئولیت‌های جدید، ارتقای سطح دانش و آگاهی کارکنان، ارتقای سطح مهارت‌های شغلی کارکنان، ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش‌های پایدار جامعه در کارکنان، افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان، افزایش قابلیت انعطاف در کارکنان نسبت به اعمال روش‌های جدید و نو و استفاده از وسایل و تجهیزات مدرن و نیز سازگاری با تغییرات جدید سازمانی، ایجاد و گسترش روحیه همکاری بین کارکنان به منظور تحقق اهداف سازمان، ایجاد زمینه‌های استفاده بهینه از منابع موجود انسانی به منظور دستیابی به اهداف و سیاستهای سازمان، به هنگام سازی آموزش نیروی انسانی به منظور ارتقای سطح اطلاعات و نیز ایجاد زمینه‌های رشد خلاقیت و نوآوری در آنها می‌باشد. آموزش کارکنان فرایندی است که دارای پنج مرحله زیر می‌باشد:

الف - نیازسنجی آموزشی : در این مرحله نیازهای آموزشی، پس از شناسائی، اولویت‌بندی می‌شوند.

ب - طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی : با توجه به توانایی سازمان جهت برگزاری دوره‌های آموزشی و مد نظر قرار دادن اولویت دوره‌ها، مقدمات اجرای دوره‌ها از قبیل بودجه، محل برگزاری، اساتید، محتوی دوره‌ها، شرایط شرکت کنندگان و غیره پیش بینی‌های لازم به عمل می‌آید.

ج - اجرای دوره‌های آموزشی : دوره‌های آموزشی مطابق با موارد برنامه‌ریزی شده، برگزار می‌

شود.

د - نظارت بر اجرای دوره‌ها: کارشناس مسئولان آموزش بر اجرای دوره‌ها نظارت می‌کنند تا بدین وسیله دوره‌ها مطابق با اهداف از قبل تعیین شده برگزار شود.

ه - ارزشیابی: نتایج دوره‌ها مورد ارزشیابی و میزان حصول به اهداف نیز مورد سنجش قرار می‌گیرد. از نتایج ارزشیابی جهت بهبود دوره‌های آموزشی آتی استفاده می‌شود. با توجه به فرایند فوق به این نتیجه می‌رسیم که نیازسنجی آموزشی بنیادی‌ترین و اولین رکن آموزش اثربخش می‌باشد چنانچه به صورت علمی انجام نگیرد و دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای آموزشی کارکنان نباشد تاثیر چندانی در وظایف و روند کاری کارکنان نخواهد داشت و بدین وسیله منابعی که سازمان صرف برگزاری دوره‌های آموزشی می‌کند به هدر خواهد رفت.

اولویت بندی نیازهای آموزشی، مدیران و برنامه ریزان را جهت تصمیم‌گیری در خصوص برگزاری دوره‌های آموزشی ضروری سازمان یاری می‌کند. همچنین می‌توان محتوای آموزشی را متناسب با نیازهای آموزشی طراحی کرد. در پژوهش حاضر نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان شناسایی و اولویت بندی شده اند تا بدین وسیله مبنایی جهت برگزاری دوره‌های آموزشی اثر بخش برای آنان باشد. اهداف این تحقیق به شرح زیر می‌باشند:

اهداف کلی

- نیازسنجی آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان از دیدگاه مدیران و اعضاء.
- ارایه پیشنهادهای لازم برای تدوین دوره‌های آموزشی بر اساس نیازهای احصاء شده

اهداف ویژه

- مشخص کردن نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان.
- مشخص کردن اولویت نیازهای مذکور.
- مشخص کردن تفاوت‌های موجود بین دیدگاه‌های مدیران و اعضاء کانون‌ها در زمینه نیازهای آموزشی مدیران کانون‌ها.
- سوال‌های پژوهشی به شرح زیر می‌باشند:
- ۱- نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان از دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌ها کدامند؟
- ۲- آیا بین دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌ها نسبت به نیازهای آموزشی مدیران کانون‌ها تفاوت وجود دارد؟

مبانی نظری

پیشینه تحقیق: برخی از تحقیقات انجام شده در زمینه نیازسنجی آموزشی به شرح زیر می باشد: بازدار، (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان، نیازسنجی آموزشی مدیران دبستان های استان ایلام، انجام داده است که نتایج تحقیق وی بدین شرح است: ۱- در تمام زمینه های هفتگانه (ارایه خدمات حمایتی به دانش آموزان، برقراری ارتباط مؤثر بین مدرسه و جامعه، فراهم سازی تسهیلات و تجهیزات مدارس، انجام امور اداری و مالی، برنامه ریزی درسی، نظارت بر تدریس و ارایه خدمات پشتیبانی به معلمان با ۹۹ درصد اطمینان نیاز وجود دارد. ۲- بین نیازهای آموزشی زنان و مردان، دارندگان مدرک تحصیلی مختلف، گروه های دارای پست های مدیریتی مختلف بودند در هیچ کدام از زمینه های مذکور در سطح ۹۵ درصد اطمینان تفاوت معنی داری وجود ندارد. ۳- بین نیازهای آموزشی گروه های دارای رشته های تحصیلی مختلف تنها در زمینه ارایه خدمات پشتیبانی به کارکنان در سطح ۹۵ درصد اطمینان تفاوت معنی دار وجود ندارد. ۴- بین نیازهای آموزشی گروه های سنی مختلف تنها در دو زمینه نظارت بر تدریس معلمان و ارایه خدمات پشتیبانی در سطح ۹۹ درصد اطمینان تفاوت معنی دار وجود دارد.

باشی، (۱۳۸۲)، تحقیقی با عنوان نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی شهر تهران انجام داد و در تحقیقش نیازهای آموزشی کارکنان خدمات آموزشی را در زمینه دانش و اطلاعات حرفه ای، نگرش ها و طرز تلقی های حرفه ای بررسی کرد که نتایج تحقیق وی بدین شرح می باشد: هیچ رابطه معنی داری بین سه خرده مقیاس دانش، مهارت و نگرش با تأکید بر سن و جنس یافت نشده است و سطح سواد کارکنان از جمله عوامل اثرگذار بر نیازهای آموزشی آنان بود.

سید حسینی، (۱۳۷۹) تحقیقی با عنوان بررسی نیازهای آموزشی مدیران کانون های فرهنگی هنری مساجد کل کشور از دیدگاه خود آنان، انجام داده است و نتایج تحقیق وی نشان می دهد که نیازهای آموزشی مدیران کانون های فرهنگی هنری مساجد به ترتیب اولویت عبارتند از: نیاز آموزشی عقیدتی، نیازهای آموزشی مرتبط با چگونگی برگزاری جشن ها و فعالیت های فرهنگی (شب شعر و مولود خوانی)، برنامه ریزی کانون ها، روانشناسی مخاطبان کانون ها، نحوه جذب و مشارکت افراد، برگزاری مسابقه های علمی مذهبی و کتابداری می باشد.

ذوالقدر، (۱۳۸۳)، تحقیقی را با عنوان بررسی نیازهای آموزشی معلمان شیمی مقطع متوسطه شهر قزوین در زمینه روش ها و فنون تدریس، انجام داده است و در این تحقیق نیازهای آموزشی دبیران شیمی مقطع متوسطه را در موارد طراحی برنامه تدریس، الگوها و روش های تدریس، رسانه های آموزشی مناسب تدریس درس شیمی مقطع متوسطه، روش های ارزشیابی مناسب و ارتباط با دانش آموز مقطع متوسطه مورد بررسی قرار داده است که نتایج تحقیق وی بدین شرح است: ۱- نیازهای آموزشی معلمان در تمام خرده مقیاس های طراحی، الگو و روش های تدریس، روش های ارزشیابی، ارتباط با دانش آموز به غیر از رسانه ها آموزشی در سطح ۹۵ درصد اطمینان مورد پذیرش بوده است. ۲- بین نیازهای آموزشی با مدرک تحصیلی به غیر از خرده مقیاس طراحی تدریس، الگو و

روش‌های تدریس معلمان شیمی در سطح ۹۵ درصد اطمینان مورد تأیید قرار گرفت. ۳- اولویت‌های نیازها به ترتیب عبارتند از: ۱- رسانه‌های آموزشی ۲- الگو و روش‌های تدریس ۳- ارزشیابی ۴- طراحی تدریس ۵- ارتباط با دانش آموز هر پنج خرده مقیاس در سطح ۹۵ درصد مورد تأیید قرار گرفتند. ۴- نیازهای آموزشی معلمان شیمی با تأکید بر جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه تدریس در سطح ۰/۰۵ دارای تفاوت معنی دار نبوده است، ولی نیازهای آموزشی با تأکید بر مدرک تحصیلی فقط در خرده مقیاس‌های طراحی، الگوها و روش‌های تدریس تفاوت معنی داری داشته است.

چهارچوب نظری تحقیق

نیازهای آموزشی عبارت است از تغییرهای مطلوبی که در فرد یا افراد از نظر دانش، مهارت و رفتار، باید به وجود آید تا فرد یا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل خود را در حد مطلوب، قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری انجام داده و در صورت امکان زمینه‌های رشد و تعالی افراد را در ابعاد مختلف به وجود آورد. (محمدی، ۱۳۸۲: ۳۱)

اغلب صاحب نظران نیاز آموزشی کارکنان را به عنوان فاصله یا شکاف بین وضع مطلوب و موجود در زمینه عملکرد و سایر الزام‌های شغلی کارکنان بیان داشته‌اند. پاره‌ای نیز آن را به مفهوم نقصان تعریف کرده‌اند. بر اساس این تعاریف، شناسایی نیازهای آموزشی معادل شناخت فقدان، کاستی یا زمینه‌های گسترش دانش، مهارت و نگرش‌های مرتبط با عملکرد رضایت بخش شغلی است. (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹: ۵۹)

یکی از متداول‌ترین تعاریف ارایه شده از مفهوم نیاز تعریف آن به عنوان خواست یا ترجیح‌های افراد است. به عبارت روشن‌تر خواسته‌های افراد در زمینه‌های گوناگون، نیازهای آنان را تشکیل می‌دهد. (سورینانو، ۱۹۵۵: ۷۴ به نقل از فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۳: ۹۹-۱۰۰)

برتن و مریل بر این باورند که نیازسنجی به طور کلی عبارت است از فرایندی نظام‌دار برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدف‌ها و در نهایت تعیین اولویت‌ها برای عمل (Burton & Merrill, 1977, P:22). همچنین سوآرز (۱۹۹۶) در تعریف نیازسنجی می‌گوید: نیازسنجی در زمینه تعلیم و تربیت فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌هاست که منجر به شناسایی نیازهای افراد، گروه‌ها، موسسه‌ها، جامعه محلی و جامعه به طور کلی می‌شود، از این رو کاربرد اصلی نیازسنجی می‌تواند متمرکز بر شناسایی نیازهای دانش‌آموزان، نیازهای آموزشی ضمن خدمت معلمان و تعیین نیازهای آتی نظام آموزش محلی، محلی منطقه‌ای و ملی باشد. (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۲: ۲۵)

نیازسنجی آموزشی عبارت است از تشخیص دادن تغییرهای کمی و کیفی که می‌بایست با استفاده از برنامه آموزشی و کارآموزی در نحوه انجام دادن فعالیت‌های کارمند به وجود آید تا بهترین نتیجه از کار او حاصل شود (خلود، ۱۳۶۹: ۵۹)

فرآیند جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل وضع موجود سازمان، شغل و فرد، همچنین مقایسه و تعیین فاصله دانش، نگرش و مهارت فرد نسبت به وضع مطلوب به ترتیب اولویت را نیازسنجی آموزشی گویند. (رضوی، ۱۳۸۲: ۳۸)

در این تحقیق از فنون نیازسنجی آموزشی تحت عنوان فن دلفی استفاده شده است. دالکی و هلمر در ۱۹۶۳ در مقاله‌ای با عنوان «کاربرد تجربی روش دلفی برای استفاده کارشناسان»، روش دلفی را پیشنهاد کردند. البته فن دلفی را از اوایل دهه ۱۹۵۰ گروهی از محققان شرکت راند برای ترکیب نظرهای فردی و یافتن بهترین نظرهای مورد قبول همه به کار بردند. (یمنی، ۱۳۸۲: ۱۱۹). از تکنیک دلفی برای دستیابی به توافق جمعی هنگامی استفاده می‌شود که حضور جمع در جلسات میسر نباشد. (کافمن و هرمن، ۱۳۷۴: ۹). این فن یک روش نگرش سنج است و کاربرد آن در مطالعه‌های نیازسنجی آموزشی می‌تواند بدین صورت باشد که ابتدا پرسشنامه اولیه‌ای ساخته می‌شود و از افراد مورد مطالعه خواسته می‌شود تا فهرستی از نیازها را در خصوص موضوع مشخصی از دیدگاه خودشان ارائه نمایند، سپس فرد یا گروه نیازسنج، مجموعه نیازهای ارائه شده را تلفیق نموده و پرسشنامه دیگری که در برگیرنده فهرست جامعی از نیازها است؛ می‌سازد و دوباره جهت نظر خواهی برای گروه مورد مطالعه ارسال می‌کند و در نهایت پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ترتیب و اولویت بندی نیازها با توجه به پاسخ‌های ارائه شده مشخص می‌شود.

روش شناسی

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری شامل کلیه مدیران و اعضاء کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان (تعداد ۲۰۰۰۰ نفر عضو و ۱۲۰ نفر مدیر کانون) می‌باشد. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق، تصادفی ساده و خوشه‌ای است و جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است که مطابق این جدول تعداد ۳۷۷ نفر عضو و ۹۲ نفر مدیر (در مجموع ۴۶۹ نفر) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

روش تحقیق، روش و ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها

روش تحقیق توصیفی می‌باشد. در این تحقیق از فن دلفی که یک فن نگرش سنج است استفاده شده است و مراحل کار بدین صورت است که بر اساس فن دلفی پرسشنامه باز پاسخ تهیه شده است و جهت شناسایی نیازهای آموزشی بین اعضاء نمونه تحقیق توزیع و پس از مدت دو هفته پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد. و در نهایت پرسشنامه نهایی که شامل لیستی از نیازهای آموزشی مدیران کانون‌ها است تنظیم شد که دارای دو بخش است، بخش اول شامل مشخصه‌های فردی پاسخگویان و بخش دوم شامل تعداد ۲۹ گویه با مقیاس پنج گانه لیکرت به ترتیب از بالا به پایین، «خیلی زیاد» با امتیاز ۵، «زیاد» امتیاز ۴، «متوسط» امتیاز ۳، «کم» امتیاز ۲، «خیلی کم» امتیاز ۱ می‌باشد، و جهت اولویت بندی نیازهای آموزشی پرسشنامه در طی سه هفته بین اعضاء نمونه تحقیق توزیع و جمع‌آوری شد. و این تحقیق در اواخر سال ۱۳۸۷ به اتمام رسیده است. در این تحقیق جهت روا سازی پرسشنامه نهایی، پرسشنامه مورد نظر به تعدادی از اساتید دانشگاه و اساتید حوزه‌های ارایه شد تا گویه‌هایی که درک آنها یکسان نبوده و دارای ابهام می‌باشند؛ مشخص کنند و همچنین در خصوص جامع و کامل بودن محتوای پرسشنامه و ارتباط دقیق آن با هدف

آزمون اظهار نظر کنند، سپس از نقطه نظرهای آنها جهت اصلاح پرسشنامه استفاده لازم به عمل آمد، همچنین جهت تعیین پایایی پرسشنامه نهایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است و در نهایت پایایی آزمون برابر با ۹۰ درصد بدست آمد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این تحقیق روش‌های آماری مورد استفاده عبارتند از: آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، درصد، فراوانی و آمار استنباطی شامل روش‌های آماری فریدمن و یومان ویتنی و سطح معنی داری آلفای ۰/۰۵ می‌باشد و همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است.

نتایج و یافته‌ها

در این بخش جهت پاسخگویی به سؤال اول تحقیق از توزیع فراوانی (فراوانی و درصد) و شاخص‌های آماری (میانگین و انحراف معیار) برای کلیه گویه‌ها استفاده شده است که میانگین‌های به دست آمده نشان می‌دهد نمونه‌های تحقیق در تمامی گویه‌ها، اهمیت نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد را در حد زیاد رو به بالا تشخیص دادند و جهت بررسی دیدگاه اعضا و مدیران با استفاده از آزمون فریدمن در ابتدا دیدگاه مدیران و پس از آن دیدگاه اعضا به تفکیک مورد بررسی قرار گرفت و سپس دیدگاه مدیران و اعضا بررسی شد و با توجه به معنی داری اختلاف میانگین رتبه‌های گویه‌های نیازهای آموزشی عمومی در سطح ۰/۰۵ (مقدار p محاسبه شده ۰/۰۰۰) (۰/۰۵) $> p$ ، نیازهای آموزشی به ترتیب میانگین رتبه‌های به دست آمده اولویت بندی شد (جدول شماره ۱)

نیازهای آموزشی مدیران کانون‌ها به ترتیب گویه‌ها عبارتند از: ۱- روابط عمومی ۲- اصول مدیریت ۳- مدیریت همایش‌ها و گردهمایی‌ها ۴- مدیریت زمان ۵- مدیریت فرهنگی ۶- جامعه شناسی فرهنگی ۷- آگاهی‌های سیاسی ۸- آسیب شناسی اجتماعی ۹- آشنایی با ادیان و مذاهب ۱۰- تاریخ ایران و جهان ۱۱- معارف دینی و اسلامی ۱۲- روانشناسی کودک و نوجوان ۱۳- روانشناسی شخصیت ۱۴- روانشناسی اجتماعی ۱۵- روانشناسی ارتباطات ۱۶- روانشناسی تربیتی ۱۷- روش‌های مشاوره و راهنمایی ۱۸- برنامه ریزی اردوهای زیارتی و تفریحی ۱۹- برنامه ریزی و اجرای مراسم‌های مذهبی ۲۰- کتابداری ۲۱- آشنایی با وسایل سمعی و بصری ۲۲- فن بیان و آیین سخنوری ۲۳- روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی و امور فرهنگی ۲۴- روش‌های تدوین مقاله تحقیقی ۲۵- آشنایی با قانون اساسی ۲۶- آشنایی با مفاهیم پایه کامپیوتر ۲۷- آشنایی با ویندوز ۲۸- آشنایی با word (تایپ بوسیله کامپیوتر) ۲۹- آشنایی با اینترنت

جدول شماره ۱: نتایج آزمون فرید من در خصوص نیازهای آموزشی

دیدگاه مدیران و اعضاء			دیدگاه اعضاء			دیدگاه مدیران		
اولویت بندی	میانگین رتبه	گویه	اولویت بندی	میانگین رتبه	گویه	اولویت بندی	میانگین رتبه	گویه
۱	۱۷/۱۸	۵	۱	۱۸/۳۳	۱	۱	۱۸/۱۷	۱۱
۲	۱۸/۰۲	۱		۱۸/۳۳	۵	۲	۱۷/۳۱	۵
۳	۱۷/۹۵	۲	۲	۱۸/۱۴	۲	۳	۱۷/۲۷	۱۹
۴	۱۷/۷۰	۱۱	۳	۱۷/۷۴	۱۸	۴	۱۶/۹۲	۲
۵	۱۷/۲۸	۱۸	۴	۱۷/۶۱	۱۱	۵	۱۶/۶۹	۲۲
۶	۱۷/۰۲	۱۹	۵	۱۶/۹۹	۲۹	۶	۱۶/۴۰	۱
۷	۱۶/۸۷	۲۹	۶	۱۶/۹۷	۱۹	۷	۱۶/۲۳	۲۹
۸	۱۶/۳۴	۳	۷	۱۶/۶۵	۳	۸	۱۵/۷۵	۲۶
۹	۱۶/۰۸	۴	۸	۱۶/۴۷	۴	۹	۱۵/۶۳	۷
۱۰	۱۶/۰۶	۲۸	۹	۱۶/۱۶	۲۸	۱۰	۱۵/۶۰	۹
۱۱	۱۵/۵۰	۹	۱۰	۱۵/۷۶	۲۰	۱۱	۱۵/۵۲	۲۸
۱۲	۱۵/۴۷	۲۶	۱۱	۱۵/۴۸	۹	۱۲	۱۵/۳۱	۱۷
۱۳	۱۵/۴۰	۲۰	۱۲	۱۵/۴۲	۲۶	۱۳	۱۴/۸۹	۸
۱۴	۱۵/۰۱	۲۷	۱۳	۱۵/۰۹	۲۷	۱۴	۱۴/۸۷	۱۸
۱۵	۱۴/۶۳	۱۰	۱۴	۱۴/۸۲	۱۰	۱۵	۱۴/۸۴	۲۳
۱۶	۱۴/۴۴	۲۱	۱۵	۱۴/۴۳	۲۵	۱۶	۱۴/۷۵	۲۱
	۱۴/۴۴	۲۵	۱۶	۱۴/۳۸	۲۱	۱۷	۱۴/۷۰	۳
۱۷	۱۴/۴۳	۱۷	۱۷	۱۴/۲۶	۱۷	۱۸	۱۴/۶۰	۲۷
۱۸	۱۳/۹۳	۲۲	۱۸	۱۴/۰۳	۱۵	۱۹	۱۴/۵۱	۶
۱۹	۱۳/۷۸	۱۵	۱۹	۱۳/۹۶	۱۲	۲۰	۱۴/۴۷	۲۵
۲۰	۱۳/۷۰	۱۲	۲۰	۱۳/۴۲	۲۲	۲۱	۱۴/۳۹	۱۶
۲۱	۱۳/۵۸	۶	۲۱	۱۳/۴۱	۶	۲۲	۱۴/۱۳	۱۴
۲۲	۱۳/۴۸	۷	۲۲	۱۳/۰۹	۱۶	۲۳	۱۳/۹۸	۴
۲۳	۱۳/۲۹	۱۶	۲۳	۱۳/۰۸	۷	۲۴	۱۳/۵۳	۱۰
۲۴	۱۳/۰۶	۸	۲۴	۱۲/۷۱	۸	۲۵	۱۳/۴۷	۲۰
۲۵	۱۲/۸۳	۲۳	۲۵	۱۲/۴۵	۲۳	۲۶	۱۳/۱۳	۲۴
۲۶	۱۲/۶۷	۱۴	۲۶	۱۲/۴۰	۱۴	۲۷	۱۳/۰۸	۱۳
۲۷	۱۲/۰۸	۱۳	۲۷	۱۱/۸۹	۱۳	۲۸	۱۲/۴۷	۱۵
۲۸	۱۱/۸۰	۲۴	۲۸	۱۱/۵۵	۲۴	۲۹	۱۲/۳۳	۱۲
۳۹۹:N			۳۳۶:N			۶۳:N		
مقدار خی دو: ۸۹۰/۰۰۱			مقدار خی دو: ۸۵۶/۳۵۸			مقدار خی دو: ۱۱۵/۰۷۳		
درجه آزادی: ۲۸			درجه آزادی: ۲۸			درجه آزادی: ۲۸		
سطح معنی داری: ۰/۰۰۰			سطح معنی داری: ۰/۰۰۰			سطح معنی داری: ۰/۰۰۰		

مدیران کانون های فرهنگی - هنری از دیدگاه مدیران، اعضاء، مدیران و اعضاء

جهت پاسخگویی به سوال دوم تحقیق از آزمون یو مان ویتنی استفاده شد که با توجه به مقدار یو به دست آمده و این که مقدار p بدست آمده بیشتر از $0/05$ می باشد ($0/05 < p$) می توان مطرح نمود که در زمینه نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد تفاوت معنی داری وجود ندارد. (جدول شماره ۲)

جدول شماره ۲: نتیجه آزمون یومان ویتنی در مورد بررسی تفاوت بین دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌ها در خصوص نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان

سطح معنی داری	مقدار U	میانگین رتبه		تعداد	
		عضو	مدیر	عضو	مدیر
0/103	9217/500	195/93	221/69	336	63

نتیجه گیری

نمونه‌های تحقیق در تمامی گویه‌ها، اهمیت نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان را در حد زیاد رو به بالا تشخیص دادند. نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان از دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌ها شناسایی و اولویت بندی شده است.

در بررسی دیدگاه مدیران کانون‌ها، اعضاء به تفکیک و همچنین دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌ها به طور توأم به این نکته پی می بریم که هر سه گروه (مدیران، اعضاء و مدیران و اعضاء) نیازهای آموزشی گویه‌های ۱- روابط عمومی ۲- اصول مدیریت ۵- مدیریت فرهنگی ۱۱- معارف دینی و اسلامی ۱۹- برنامه ریزی و اجرای مراسم‌های مذهبی در بین اولویت‌های یکم تا دهم قرار دادند. در پاسخ به سؤال دوم تحقیق مبنی بر این که آیا بین دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌ها در خصوص نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان تفاوت وجود دارد؛ نتیجه به دست آمده این است که بین دیدگاه مدیران و اعضاء کانون‌ها تفاوت وجود ندارد. یافته‌های جانبی تحقیق نشان داد که بین دیدگاه نمونه تحقیق بر حسب جنسیت، بین دیدگاه مردان و زنان در خصوص نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد استان هرمزگان تفاوت وجود ندارد.

پیشنهادهای اجرایی

۱- از نتایج این تحقیق در برنامه ریزی دوره‌های آموزش مدیران کانون‌ها استفاده شود.

۲- در برنامه ریزی دوره های آموزشی به اولویت بندی نیازهای آموزشی توجه شود.

۳- پس از برگزاری دوره های آموزشی جهت تعیین اثر بخشی دوره ها از مدیران نظر سنجی شود.

۴- با توجه به این که در بررسی دیدگاه مدیران کانون ها، اعضاء کانون ها به تفکیک و همچنین دیدگاه مدیران و اعضاء کانون ها به طور توأم به این نکته پی بردیم که هر سه گروه (مدیران، اعضاء و مدیران و اعضاء) نیازهای آموزشی گویه های ۱- روابط عمومی ۲- اصول مدیریت ۵- مدیریت فرهنگی ۱۱- معارف دینی و اسلامی ۱۹- برنامه ریزی و اجرای مراسم های مذهبی در بین اولویت های یکم تا دهم قرار دادند، برنامه ریزی و اجرای دوره های آموزشی برگرفته از این نیازها از اولویت و اهمیت ویژه ای برخوردار هستند.

منابع و مآخذ

- ۱- بازدار، خلیل (۱۳۸۱)، نیازسنجی آموزشی مدیران دبستان‌های استان ایلام، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- ۲- باشی سعید، (۱۳۸۱) نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، ۱۳۸۲.
- ۳- حاجی کریمی، عباسعلی و رنگریز (۱۳۷۹)، حسن، مدیریت منابع انسانی، تهران، شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- ۴- خلود، حسین (۱۳۶۹)، آموزش در سازمان‌های اداری، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ۵- ذوالقدر، لیلا (۱۳۸۳)، بررسی نیازهای آموزشی معلمان شیمی مقطع متوسطه شهر قزوین در زمینه روش‌ها و فنون تدریس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۶- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۱)، مدیریت منابع انسانی، تهران، سمت.
- ۷- سید حسینی، مهرداد (۱۳۷۱)، بررسی نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد کل کشور از دیدگاه خود آنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۸- صدری، سید صدر الدین و پاکدل، رحمت‌الله (۱۳۸۳)، آموزش پودمانی، تهران، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- ۹- عباس زادگان، سید محمد و ترک زاده، جعفر (۱۳۷۹)، نیازسنجی آموزشی در سازمانها، تهران، شرکت سهامی انتشار.
- ۱۰- فتحی و اجارگاه، کورش (۱۳۸۳)، برنامه ریزی آموزشی ضمن خدمت کارکنان، تهران، سمت.
- ۱۱- کافمن، راجر و هرمن، جری (۱۳۷۴)، برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی، ترجمه فریده مشایخ و عباس بازرگان، تهران، مدرسه.
- ۱۲- محمدی، داود (۱۳۸۲)، برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمانها، مؤسسات و صنایع، تهران، پیام، پیوند.
- ۱۳- یمنی دوزی سرخابی، محمد (۱۳۸۲)، برنامه ریزی توسعه دانشگاهی نظریه‌ها و تجربه‌ها، تهران - مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

1-Burrton&Meriille(1977).Needs assessment.Educational Technology Publicathon

2-Soriano,F.A(1995).Counducting Needs Assessment:A Mulit Disiplinary Approach. Ontario,SAGE Publication.

3-Suarez,T.M(1996).Needs Assessment studies.in;international Encyclopedia of Teachning;Edited by;Anderson.Pergamon Press.