

واکاوی نیازهای آموزشی با رویکرد تجزیه و تحلیل شغل (مطالعه موردنی: کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران)

سید محسن طباطبایی مزادآبادی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه

طباطبائی، تهران، ایران

دربافت: ۹۴/۱۱/۰۷ پذیرش: ۹۵/۰۲/۲۱

چکیده: پیشرفت و توسعه سازمان‌ها، در گروه ارتقای سطح دانش، بینش و مهارت‌های منابع انسانی آن‌ها است تا سازمان‌ها بتوانند در راستای تحقق اهداف علمی و اقتصادی خود و بروز نوآوری، به مزیت رقابتی دست یابند. اولین مرحله برنامه‌ریزی آموزشی در سازمان‌ها، تعیین نیازهای آموزشی و ارائه برنامه‌های آموزشی برای رشد و پرورش کارکنان می‌باشد. نیازهای آموزشی، مربوط به دانش، نگرش یا مهارت‌هایی هستند که منابع انسانی، به منظور انجام بهینه وظایف شغلی‌شان، به آن‌ها نیاز دارند. از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف واکاوی نیازهای آموزشی با رویکرد تجزیه و تحلیل شغل انجام شده است. روش پژوهش، از نوع آمیخته اکتشافی است. نمونه تحقیق در بخش کیفی، ۱۳ نفر از خبرگان مالی و اقتصاد شهری بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختاری‌افته بود. در بخش کیفی دانش، مهارت، تکنولوژی و ابزار مورد نیاز چهار شغل حسابدار، حسابرس، سندرس و کارشناس اقتصاد شهری شهرداری تهران، شناسایی شدند و براساس آن، چهار پرسشنامه، تدوین گردید. در بخش کمی، از بین کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران، ۱۴۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند که شامل ۶۲ نفر کارشناس اقتصاد شهری، ۴۹ نفر حسابدار، ۲۲ نفر حسابرس و ۱۰ نفر سندرس هستند. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها، از آزمون t تک‌گروهی و آزمون L هی استفاده شد. در نهایت، نیازهای آموزشی چهار شغل حسابدار، حسابرس، سندرس و کارشناس مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران، احصا شدند و با توجه به اولویت‌بندی انجام شده، برای نیازهای در اولویت اول، برنامه آموزشی برای سال اول پیشنهاد شد.

وازگان کلیدی: نیازهای آموزشی، تجزیه و تحلیل شغل، کارشناسان مالی و اقتصاد شهری،

شهرداری تهران

JEL: G21, P46, J44, L32

فصلنامه علمی - پژوهشی
اقتصاد و مدیریت شهری
شاپا: ۲۸۷۰-۲۴۴۵
نمایه در ISC, Econbiz, Ensani, Magiran, Noormags, Civilica, RICeST
www.Iueam.ir
سال چهارم، سوم (پیاپی ۱۵)
صفحات ۱۴۶-۱۲۷
تابستان ۱۳۹۵

منظور، اولین گام برنامه‌ریزی آموزشی، شناسایی نیازهای آموزشی و اولویت‌بندی آنها می‌باشد. اگر این مرحله، به خوبی و به درستی انجام شود، اجرای فرایندهای توسعه آموزشی، راحت‌تر و مؤثرتر خواهد بود. نیازسنجی آموزشی، به عنوان یکی از ابزارهای مهم در راستای توامندسازی نیروی انسانی، موجب نمایان‌سازی شکاف‌های آموزشی می‌شود، تصمیم‌گیری اثربخش و سریع را تسهیل می‌کند و به تصمیم‌گیران و برنامه‌ریزان این امکان را می‌دهد تا با توجه به منابع مالی محدود و هزینه‌ای فزاینده، با اولویت‌بندی گزینه‌های مختلف، راهکارهای مناسبی را برای پر کردن شکاف‌ها به کار گیرند (McCawley, ۲۰۰۹).

از این‌رو این پژوهش، درصد و کاراوی نیازهای آموزشی کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران با رویکرد تجزیه و تحلیل شغل و تعیین دوره‌های آموزشی اولویت‌دار می‌باشد و پاسخگوی سؤالات زیر است:

- ۱- عمدت‌ترین نیازهای آموزشی برای ارتقای عملکرد کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران چگونه شناسایی می‌شوند؟
- ۲- اولویت‌بندی نیازهای شناسایی شده کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران چگونه است؟

۲- پیشینه پژوهش

الف) پژوهش‌های خارجی

جاکوبز^۱ (۲۰۰۴) در تحقیقی، به بررسی تأثیر نیازهای افراد شاغل در حرفه حسابداری و مالی بر آموزش آن در دانشگاه‌های آفریقای جنوبی پرداخت. نتایج این مطالعه حاکی از آن بودند که فاصله انتظارانی متفاوتی از آموزش حسابداری بین

۱- مقدمه

آموزش، از جمله مسائلی است که با سرنوشت انسان‌ها و جوامع سروکار دارد. با توجه به تحولات سریع در ابعاد گوناگون زندگی اجتماعی، امروزه انسان‌ها برخلاف گذشته، دیگر نمی‌توانند به اندوخته‌ها و اطلاعات حاصل از نظام آموزشی رسمی، قناعت کنند و با کمک آنها به انتظارات و مسئولیت‌های فردی و شغلی خود پاسخ دهند؛ از این‌رو، به منظور تعادل بین روش‌های انجام کار و یافته‌ها و اطلاعات جدید در صحنه وسیع تر اجتماع، اکثر نهادهای آموزش کارکنان را جزء جدایی‌ناپذیری از دنیای سازمانی خود پذیرفت‌هاند. بنابراین مدیریت منابع انسانی در سازمان می‌تواند با طراحی برنامه‌ها و سیستم‌هایی برای به کارگیری شایسته نیروهای سازمان، نقش مهمی در بقا و کارایی سازمان ایفا کند (محمدپور زرندی و همکاران، ۱۳۹۲). آموزش را نباید یک هزینه سازمانی دانست بلکه باید آموزش را جزء وظایف سازمانی و نوعی سرمایه‌گذاری به حساب آورد.

(Balkin & Richeb , ۲۰۰۷)

شهرداری تهران به عنوان نهادی که رسالت آن، خدمت‌رسانی به مردم می‌باشد، عهده‌دار مأموریت خطیر آموزش و بهسازی کارکنانی است که باید در راستای خدمت‌رسانی به شهروندان، از هیچ تلاشی دریغ نماید؛ بنابراین این نهاد، بیش از هر سازمان یا نهاد دیگری، نیازمند آموزش‌های مورد نیاز مبتنی بر نیازهای واقعی آموزش و پرورش کارکنان خود می‌باشد.

ضرورت برنامه‌ریزی در سازمان‌ها و مؤسسات، زمانی مطرح شد که لزوم استفاده مطلوب از منابع و امکانات محدود و دستیابی به حداکثر بهره وری، مشخص گردید و چون در برنامه‌ریزی اصولی و واقع‌بینانه، اطلاعات مطمئن، جامع و صحیح موردنیاز است؛ در دهه‌های گذشته، فرایند نیازسنجی آموزشی، بیش از پیش، مورد توجه قرار گرفت (فتحی و اجارگام، ۱۳۹۲). بدین

۱- Jacobs

نیازسنجی آموزشی شغل محور، با توجه به اهمیت شرح وظایف در شناسایی استانداردهای آموزشی، دیدگاه کارشناسان شغلی، سپرستان مشاغل، مدیران و سایر ذینفعان و نیز نتایج شبکه شغلی در حوزه مطالعه، بررسی شود.

آخوندی و همکارانش (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «نیازسنجی آموزشی شهرداری‌ها به منظور بهسازی سکونتگاه‌های غیررسمی در ایران»، به دنبال پاسخگویی به این سؤال بودند که چه کمبودهای دانشی و مهارتی در کارکنان شهرداری‌ها و اعضای شوراهای شهر در پنج شهر هدف این مطالعه، وجود دارد که از طریق ارائه دوره‌های آموزشی، قابل رفع هستند. به این منظور، از روش‌های علمی نیازسنجی آموزشی؛ مانند تجزیه و تحلیل سازمان، تجزیه و تحلیل مشکل و نظرخواهی، استفاده شده است. در نهایت، دستورالعمل آموزشی مرکب از سه عنصر درس و کارگاه، برنامه و پویمان، طراحی شده و در مجموع، شش پویمان آموزشی، پیشنهاد شده است.

محمدی زنجیرانی و همکارانش (۱۳۹۱) در پژوهشی تلاش کردند تا چگونگی شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان را بر مبنای نگرشی که ترکیبی از تحلیل‌های مبتنی بر فرد، سازمان و تا حدی شغل محسوب می‌شود (با عنوان رویکرد تلفیقی) تشریح کنند و فرایند اجرای آن را در یک بررسی موردي نشان دهند. در رویکرد پیشنهادی، نیازسنجی آموزشی بر مبنای شایستگی‌های مورد نیاز که تحقق آرمان (چشم‌انداز، رسالت) و اهداف راهبردی سازمان را میسر می‌نمایند، انجام می‌گیرد. روش مورد استفاده در این مطالعه، شناسایی شایستگی‌های کلیدی کارکنان، ترسیم مدل سلسله‌مراتبی معیارها و شاخص‌های نیازسنجی، به کارگیری تکنیک فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی

دانشگاهیان و افراد شاغل در حرفه وجود دارد. همچنین او به این نتیجه رسید که نیازهای افراد شاغل در حرفه، هم از لحاظ علمی و هم از لحاظ مهارت‌ها و قابلیت‌های فردی، بر آموزش حسابداری تأثیر دارد. علاوه بر این، او به مهارت‌ها و قابلیت‌های حرفه‌ای موردنیاز برای فارغ‌التحصیلان حسابداری و نیز سرفصل‌های آموزشی قابل افزودن به برنامه‌های قبلی؛ مثل پیش‌بینی و کنترل بودجه و مالیات اشاره می‌کند. ادگارд^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی به این نتیجه رسید که از دید شاغلان در حرفه حسابداری، حسابداری مالی و حسابداری مالیاتی، دانش و کار گروهی، تفکر تحلیلی انتقادی و ارتباطات نوشتاری، مهم‌ترین مهارت‌هایی هستند که باید در برنامه‌های آموزشی، گنجانده شوند.

ب) پژوهش‌های داخلی

عیدی و نوهابراهیم (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «گذر از شبه‌نیازسنجی به نیازسنجی آموزشی واقعی (مطالعه موردي)»، تلاش کردند تا ضمن شناخت نیازهای آموزشی شغل کارشناس مالی مؤسسه مالی و اعتباری مهر، تکنیک نیازسنجی آموزشی شغل محور را به طور کاربردی، به عنوان ابزاری جهت گذر از شبه‌نیازسنجی به نیازسنجی آموزشی واقعی، تشریح کنند. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است و برای بررسی نظرات متخصصان، از روش تحقیق زمینه‌یابی استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان دادند که از مجموع عنوانین نیازهای آموزشی، کمترین نیاز مربوط به آشنایی با اصول سپرستی با ۲۹/۵ درصد فاصله از استانداردهای آموزشی و بیشترین نیاز مربوط به آشنایی با مباحث بانکداری الکترونیکی با ۶۰ درصد فاصله از استاندارد آموزشی می‌باشد. از رهیافت این بررسی و در راستای افزایش میزان موفقیت به کارگیری این روش در سایر سازمان‌ها، پیشنهاد شده است که قبل از انجام

و تکنیک‌های لیدنویسی، آشنایی با شیوه‌های گزارش نویسی؛ در حوزه مهارت، سرعت عمل در انتقال اخبار، توانایی انتخاب و تدوین تیتر مناسب، توانایی برقراری ارتباط با افراد ذی نفوذ در سازمان‌ها و مراکز مهم در عرصه خبری و در حوزه نگرش قدرت تشخیص و تحلیل مباحث روز، قدرت تحلیل جنگ روانی و روش‌های مقابله با جنگ روانی، توانایی ارزش‌گذاری و اولویت‌بندی خبرهای برتر روز، در اولویت نیازهای آموزشی قرار دارند.

۳- مبانی نظری

اولین گام برنامه‌ریزی آموزشی، شناسایی نیازهای آموزشی و اولویت‌بندی آنها می‌باشد که اگر این مرحله، به خوبی و به درستی انجام شود، اجرای فرایند توسعه آموزشی، راحت‌تر و مؤثرتر خواهد بود (عباسزادگان و ترک‌زاده، ۱۳۷۹).

نیازسنجی آموزشی، با تحلیل اهداف و بررسی وضعیت موجود سازمان و تشخیص شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب، شروع شده و با شناسایی راه حل‌ها و اولویت‌بندی نیازها، ادامه می‌یابد و آنچه در این فرایند بسیار مهم است، دستیابی به اطلاعات صحیح است. نیاز می‌تواند نگرش‌ها، دانش، صلاحیت‌ها، مهارت‌ها، عملکردها و فعالیت‌های افراد باشد (محمدپور زرندی و طباطبایی مژدآبادی، ۱۳۹۴). نیازسنجی، فرایندی نظام‌دار برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدف‌ها و نهایتاً تعیین اولویت‌ها برای عمل است (فتحی واجارگاه، ۱۳۹۲). با ظهور رقابت‌های شدید در محیط بیرونی سازمان، پیچیدگی محیط کار، نوآوری‌های جدید در تکنولوژی، عدم قطعیت و عوامل غیرقابل پیش‌بینی، آموزش و به تبع آن، نیازسنجی آموزشی به عنوان اولین مرحله فرایند آموزش در اکثر سازمان‌ها- چه عمومی و چه خصوصی- لازم و ضروری

(AHP)^۱، ارزیابی و رتبه‌بندی کارکنان از دیدگاه شاخص‌های شایستگی و شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان بر مبنای تحلیل فاصله موجود کارکنان با رتبه‌های برتر در شایستگی‌هاست.

رحیمیان و طباطبایی مژدآبادی (۱۳۹۳) در تحقیقی، به تحلیل شکاف نیازهای مهارتی عمومی و تخصصی کارشناسان مالی و اقتصاد شهری پرداخته‌اند. جامعه آماری، کلیه کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران بودند که تعداد آنها ۲۲۷ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران، ۱۴۳ نفر انتخاب شدند. نتایج پژوهش حاکی از آن بودند که: ۱- وضعیت موجود نیازهای آموزشی، در حد متوسط و وضعیت مطلوب نیازهای آموزشی در حد بالا ارزیابی شد. ۲- بین وضعیت موجود و مطلوب نیازهای آموزشی (عمومی و تخصصی)، تفاوت معناداری وجود داشت. ۳- اولویت‌بندی مهارت‌های عمومی کارشناسان مالی و اقتصادی شهرداری تهران (شکاف آموزش‌های عمومی) به ترتیب شامل: آمار، آینین نگارش، ارتباطات، مدیریت و برنامه‌ریزی و رایانه است. ۴- اولویت‌بندی مهارت‌های تخصصی کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران، (شکاف مهارت‌های تخصصی) به ترتیب شامل: حسابداری، مالی شرکتی و سرمایه‌گذاری می‌باشد.

فتحی واجارگاه و همکارانش (۱۳۹۲) در پژوهشی، به بررسی نیازهای آموزشی خبرنگاران خبرگزاری‌های داخلی ایران در حوزه دانش، مهارت و نگرش براساس رویکرد تجزیه و تحلیل شغل پرداختند. جامعه آماری، شامل خبرنگاران شاغل در خبرگزاری‌های داخلی ایران به تعداد ۲۲۰۰ نفر می‌باشد که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۳۳۰ نفر از طریق فرمول کوکران انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان دادند که در حوزه دانش، آشنایی با قواعد تیترنویسی در مصاحبه‌ها، آشنایی با لید

۱- Analytical Hierarchy Process

مدرک معتبر در خصوص فرایند دیکوم، از یکی از سازمان‌های معتبر باشد (Johnson, ۲۰۱۰). مراحل دیکوم عبارتند از:

- ۱- آشنایی کارکنان خبره با فرایند دیکوم تا آن‌ها تصویر روشی از فرایند انجام کار داشته باشند.
- ۲- تعریف و شناسایی شغل مورد مطالعه: شرح جامعی که هدف یا مقصود شغل یا خدماتی که از متصدیان شغل، انتظار می‌رود را بیان کند.
- ۳- شناسایی وظایف اصلی: در هر شغلی، چه وظایف اصلی انجام می‌گیرد که خود، شامل چندین تکلیف یا وظیفه فرعی است.
- ۴- شناسایی تکلیف و وظایف فرعی مرتبط با وظیفه اصلی: برای این منظور از کارکنان خبره خواسته می‌شود که کارهای خود را به صورت یک جمله با فعل مصدری یا دستوری بنویسند؛ مثلاً تدوین دفاتر معین.
- ۵- بازبینی و پالایش وظایف اصلی و فرعی شناسایی شده، با تبادل نظر کلیه افراد حاضر در کارگاه انجام می‌شود.
- ۶- در این مرحله مشخص می‌شود که برای انجام هر کدام از وظایف اصلی، به چه دانش و مهارت‌هایی نیاز است.
- ۷- در این مرحله، تمام وظایف شناسایی شده، براساس میزان اهمیت فراوانی و سطح یادگیری، امتیازبندی می‌شوند. اهمیت مقیاسی، برای نشان دادن اهمیت یک وظیفه برای دستیابی به اهداف شغلی می‌باشد. منظور از فراوانی این است که یک وظیفه شغلی در طی زمان کاری، چند بار توسط شاغلان خبره انجام می‌شود. سطح یادگیری یک وظیفه به این نکته اشاره می‌کند که هر وظیفه برای کارکنان بی‌تجربه و ناآشنا به شغل، در چه حدی از دشواری قرار دارد (فتحی واجارگاه، ۱۳۹۱).

است. برای از بین بردن شکاف بین دانشی که از مدرسه و دانشگاه فراگرفته شده با مهارتی که در محیط کار لازم است، باید نیازسنجی آموزشی انجام شود (Vemić, ۲۰۰۷). نیازسنجی آموزشی، دستیابی به اطلاعاتی درباره وظایف اصلی و عملی لازم برای ایفای نقش شغلی، دانش، مهارت و نگرش‌های ضروری برای انجام آن وظایف است؛ از این‌رو، می‌توان گفت نیازسنجی، ابزار گردآوری اطلاعات است و اگر به درستی اعمال شود، ما را از یک موضع انفعालی و ابهام‌آمیز در فعالیت‌های آموزشی، خارج می‌کند (خراسانی اباصلت و عیدی، ۱۳۸۹). مهم‌ترین فعالیت در انجام نیازسنجی آموزشی، تعیین الگو است. انتخاب یا طراحی الگو برای نیازسنجی، باعث تسهیل و افزایش دقت و اعتبار فرایند نیازسنجی می‌شود. در واقع، انتخاب الگو برای نیازسنجی، یک نقشه از پیش طرح‌ریزی شده است و روش‌ها و روش‌های از قبل، مشخص و تعیین شده‌اند. الگوهای مطرح شده در زمینه نیازسنجی، گاه در سطوح سازمانی، شغلی و فردی هستند و برخی نیز عمومی می‌باشند. برخی از الگوهای مهم در زمینه نیازسنجی عبارتند از: الگوی کلاین^۱، دیکوم (DACUM)^۲، روملر^۳، روتست^۴، فورد^۵، شکاف و غیره که در ادامه به برخی از این الگوها پرداخته شده است.

نیازسنجی به روش دیکوم، روشی برای تجزیه و تحلیل شغل است. کارگاه دیکوم، از یک نفر تسهیل کننده کارگاه آموزشی و حدود دو تا پنج نفر از کارکنان متخصص و کارشناسان حرفه یا شغل تشکیل شده است. تسهیل کننده، کسی است که عملاً هدایت کارگاه دیکوم را بر عهده می‌گیرد و باید دارای

۱- Klein

۲- Development of A Curriculum

۳- Rummler

۴- Rossett

۵- Ford

نتایج به دست آمده، برنامه‌های آموزشی، تدوین می‌شوند (Rummel, ۲۰۰۶).

الگوی نیازسنجی فورد شامل: تحلیل نیازها، نظارت، بررسی، تجزیه و تحلیل و در نهایت، اقدام عملی است. در فاز بررسی تحلیل سازمان، تحلیل علی و انگیزش صورت می‌گیرد. آنچه در نیازسنجی حائز اهمیت است، شناخت وظایف، اجزای تشکیل‌دهنده وظایف و تحلیل مهارت‌های موردنیاز می‌باشد (Ford, ۲۰۱۴).

تجزیه و تحلیل شغل، فرایندی است که از طریق آن، ماهیت و ویژگی‌های هر یک از مشاغل در سازمان بررسی می‌گردد و اطلاعات کافی در مورد آنها، جمع‌آوری و گزارش می‌شود. با تجزیه و تحلیل شغل، معلوم می‌شود که هر شغل شامل چه وظایفی است و برای احراز و انجام شایسته آن، چه مهارت‌ها و دانش‌هایی مورد نیاز است. نیازسنجی که ملاک و معیار تشخیص نیازهای واقعی آموزشی کارکنان به حساب می‌آید، می‌تواند از نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل مشاغل بهره‌مند شود؛ به‌ویژه این که با شناخت کامل از وضعیت شغل و شاغل و شرایط احراز آن، دوره های آموزشی شغلی و اختصاصی، پیش‌بینی شده و نیازهای واقعی آموزشی کارکنان، طراحی و ترسیم می‌شود.

در مجموع، به منظور تسهیل درک الگوهای متفاوت نیازسنجی آموزشی، برخی از الگوهای، ویژگی‌ها و مراحل آن‌ها، در جدول ۱، ارائه شده‌اند.

تحلیل وظیفه در دیکوم، فرایند شکستن و تجزیه یک شغل در قالب وظایف تشکیل دهنده آن، کشف ارتباطات موجود بین وظایف و دانش و پیش‌نیاز مهارت‌های ضروری برای انجام آن وظایف می‌باشد. اگر چه تحلیل وظیفه همراه با تحلیل شغل انجام می‌شود ولی الزاماً نباید همراه با آن صورت پذیرد. معمولاً تحلیل وظیفه توسط طراحان برنامه آموزشی صورت می‌پذیرد تا دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی که برای انجام شغل تحت بررسی، ضروری هستند را مشخص کنند (Norton, ۲۰۰۹).

در الگوی نیازسنجی روملر، فرایند نیازسنجی آموزش سازمانی، دارای نگرش وسیع نسبت به کل سازمان است. نیازسنجی نباید فقط مرکز بر کارکنان باشد و در عین حال باید مسائل و پیچیدگی‌های موجود در عملکرد سازمانی را نیز مدنظر قرار دهد. در این نوع نیازسنجی، بررسی می‌شود که چگونه شغل مورد بررسی، بر سازمان و مشتریان تأثیر می‌گذارد؟ خروجی‌های عمدۀ و اصلی در این شغل چه هستند؟ چه وظایفی برای انجام شغل تحت بررسی ضروری هستند؟ کدام یک از این وظایف، دارای اهمیت و حساسیت بیشتری هستند؟ چه صلاحیت‌هایی برای این شغل، ضروری هستند؟ چه دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی مورد نیاز است؟ با چه آموزش‌هایی، می‌توان این نیازها را برطرف کرد (Rummel & Brache, ۲۰۱۳)؟ بنابراین نیازسنجی، مستلزم تجزیه و تحلیل و بررسی در زمینه‌های سازمان، شغل و شاغل است و بر مبنای

جدول ۱- الگوهای ویژگی‌ها و مراحل الگوهای نیازسنجی آموزشی

نام الگو	ویژگی	مراحل
الگوی کلاین	این نیازسنجی در تمام سطوح ملی، محلی و منطقه‌ای، قابل اجراست.	<ul style="list-style-type: none"> مشخص کردن اهداف اولویت‌بندی اهداف مشخص کردن شکاف و فاصله بین اهداف و عملکرد واقعی مشخص کردن اولویت‌ها برای اجراء
'SWOT' الگوی	شناسایی نیازهای آموزشی سازمانی از طریق تحلیل تهدیدات، فرصت‌ها، ضعف‌ها و قوت‌های موجود	<ul style="list-style-type: none"> مشخص کردن عوامل بیرونی (تهدیدها و فرصت‌ها) مشخص کردن عوامل درونی (نقاط قوت و ضعف)
DACUM الگوی	هدف قرار دادن فرایند نیازسنجی و برنامه‌نویسی به صورت همزمان	<ul style="list-style-type: none"> مشخص کردن کارکردهای اصلی تعریف وظایف کلیدی تعیین مراحل اصلی انجام هر وظیفه تعیین دانش و مهارت‌های موردنیاز و تدوین نتایج
الگوی روملر	مستلزم تجزیه و تحلیل در زمینه‌هایی؛ چون سازمان، شغل و شخص است.	<ul style="list-style-type: none"> مشخص کردن بروندادهای عمده در سازمان و محیط آن مشخص کردن فرایندها و گروههای کاری مشخص کردن دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های موردنیاز برای انجام شغل
الگوی روست	مبتنی بر تحلیل شکاف	<ul style="list-style-type: none"> برنامه‌ریزی اجرا استفاده و به کارگیری
تحلیل شکاف مهارتی	تمرکز اصلی بر روی سنجش مهارت‌های افراد	<ul style="list-style-type: none"> تعیین مهارت‌های مطلوب تعیین و سنجش مهارت‌های موجود مشخص کردن فاصله و شکاف توسعه و پرورش مهارت‌ها
الگوی فورد	نیازسنجی به عنوان یک ابزار مدیریتی و سازمانی	<ul style="list-style-type: none"> نظرارت بررسی تجزیه و تحلیل

منبع: (یافته‌های نگارنده)

داشتند و بالاترین عملکرد را در ارزیابی عملکرد سالانه خود داشته‌اند.

۳- کارشناس مالی و اقتصاد شهری که در پرونده آموزشی خود، آموزش‌های تخصصی را با نمرات بالا گذرانده بودند.

۴- کارشناس مالی و اقتصاد شهری که کتب یا مقالاتی را در حوزه تخصصی خود، منتشر کرده باشند.

۱- Strength, Weakness, Opportunities, Threats

۴- روش تحقیق

در مرحله کیفی، جامعه آماری، شامل خبرگان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، شناسایی شدند؛ یعنی افرادی انتخاب شدند که آگاهی مناسب و کافی نسبت به موضوع پژوهش داشتند. معیارهایی که خبرگان براساس آنها برای مصاحبه انتخاب شدند، عبارتند از:

- ۱- مدیران زیده مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران
- ۲- کارشناسان مالی و اقتصاد شهری که حداقل ۱۰ سال سابقه خدمت در حوزه مالی و اقتصاد شهری

امتیاز)، فراوانی تکرار در سه سطح گهگاه تا به ندرت (۱ امتیاز)، به طور هفتگی تا ماهانه (۲ امتیاز) و به طور روزانه تا هفتگی (۳ امتیاز) و مؤلفه سختی یادگیری در سه سطح آسان (۱ امتیاز)، نسبتاً مشکل (۲ امتیاز) و مشکل (۳ امتیاز)، امتیازدهی شدند. پرسشنامه اول، ۳۰ سؤال مربوط به مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز کارشناسان اقتصاد شهری بود که بین ۶۲ نفر از کارشناسان اقتصاد شهری شهرداری تهران، پرسشنامه دوم شامل ۲۵ سؤال که بین ۴۹ نفر از حسابداران شهرداری تهران، پرسشنامه سوم شامل ۲۳ سؤال که بین ۲۲ نفر از حسابرسان شهرداری تهران و پرسشنامه چهارم شامل ۲۰ سؤال که بین ۱۰ نفر از سندرسان شهرداری تهران، توزیع شد. صاحب‌نظران با استفاده از روش روایی محتوا، روایی ابزار را در حد مطلوب ارزیابی کردند. همچنین به منظور برآورد پایایی ابزار پژوهش، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان آن برای پرسشنامه اول برابر 0.80 ، پرسشنامه دوم برابر 0.79 ، پرسشنامه سوم برابر 0.83 و پرسشنامه چهارم برابر 0.82 محاسبه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با توجه به مقیاس پیوسته و فاصله‌ای داده‌ها و همچنین پس از اطمینان از نرمال بودن داده‌ها، از طریق آزمون کلموگروف- اسمیرنوف، از آزمون t تک گروهی استفاده شد؛ برای مثال، نحوه احصای سؤالات پرسشنامه تجزیه و تحلیل شغل حسابدار در شهرداری تهران، به شرح جدول ۲ می‌باشد.

در خصوص معرفی خبرگان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران، از مدیر آموزش و مدیر منابع انسانی شهرداری تهران خواسته شد تا با توجه به اهداف پژوهش، تعدادی از معاونان و کارشناسان واجد شرایط را برای مصاحبه به محقق، معرفی نمایند. تعداد نمونه در مرحله کیفی با توجه به سطح، اشباع بوده است، یعنی محقق تا جایی به مصاحبه‌ها ادامه داد که مصاحبه‌های بیشتر، به داده‌های جدیدتری منجر نشوند. با توجه به موارد مذکور، در بخش پژوهش کیفی، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند^۱، ابتدا پنج نفر از متخصصان و خبرگان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران انتخاب شدند و سپس از فهرست تهیه شده از خبرگان، با استفاده از روش گلوله برفی، نمونه مورد نظر به ۱۳ نفر از بین کارشناسان و متخصصان مالی و اقتصاد شهری، به حد اشباع رسید. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود و برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی، از روش تحلیل تفسیری استفاده شد. با توجه به خروجی بخش کیفی، شرح مشاغل موجود در شهرداری تهران و شبکه اطلاعات شغلی^۲ (شبکه O*NET)، چهار پرسشنامه تجزیه و تحلیل شغل که دانش، مهارت، ابزار و تکنولوژی موردنیاز چهار شغل حسابدار، حسابرس، سندرس و کارشناس مالی و اقتصاد شهری را مورد بررسی قرار می‌دهد، تدوین شدند. سؤالات این چهار پرسشنامه براساس سه مؤلفه اهمیت و ضرورت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری، امتیازدهی شدند. ضرورت و اهمیت یادگیری در سه سطح کم‌اهمیت (۱ امتیاز)، نسبتاً بالاهمیت (۲ امتیاز) و فوق العاده پراهمیت (۳

۱- Stratified purposeful sampling

۲- Occupational Information Network

جدول ۲- نحوه احصای پرسشنامه مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز شغل حسابدار در شهرداری تهران

حیطه	ردیف	مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی	برگرفته از	مصاحبه با خبرگان	سایت O*NET	تجزیه و تحلیل شغل در شهرداری تهران
مهارت	۱	رسیدگی و بررسی خلاصه حساب‌ها و تطبیق آن‌ها با دفاتر مربوطه	✓	✓	✓	✓
	۲	تهیه یادداشت و تکمیل فرم‌های بررسی حساب انجام عملیات محاسبه تطبیقی	✓	✓	✓	✓
	۴	رسیدگی به گزارش‌های مالی ادارات مختلف	✓	✓	✓	✓
	۴	اصلاح کدینگ		✓	✓	
	۵	تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی		✓	✓	
	۶	مطابقت معاملات مالی با قوانین و مقررات حاکم مالی				✓
دانش	۷	آشنایی با مقررات مالی و قوانین مالیاتی				
	۸	آشنایی با آیینه‌نامه‌های مالی و معاملاتی شهرداری				
	۹	مبانی نظری و عملی مالی شهرداری‌ها				
	۱۰	آشنایی با نظام درآمدی و تأمین مالی در شهرداری‌ها				
	۱۱	تسلط بر دفاتر حسابداری	✓			
	۱۲	تسلط بر استاندارهای هزینه و درآمد	✓			
	۱۳	تسلط بر بودجه تفضیلی ادارات	✓			
	۱۴	تسلط بر دفاتر بودجه	✓			
	۱۵	تسلط بر قوانین مالی و مالیاتی				
	۱۶	تسلط بر ممیزی حساب‌ها	✓			
	۱۷	تسلط بر صورت حساب جامع	✓			
	۱۸	تسلط بر ماهیت حساب‌ها	✓			
تکنولوژی	۱۹	نرم‌افزار فایننس				
	۲۰	نرم‌افزار Access				
	۲۱	نرم‌افزار Excel				
ابزار	۲۲	استفاده از کامپیوتر	✓			
	۲۳	کار با اتوکماسیون اداری				

منبع: (یافته‌های نگارنده)

است و سپس با توجه به میانگین هر سه مؤلفه، اهمیت و ضرورت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری، به صورت کلی از آزمون «تک گروهی» استفاده شده است. گویه‌هایی که میزان آنها معنی‌دار است، نیاز آموزشی تلقی می‌شوند.

به منظور بررسی مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز کارشناسان اقتصاد شهری شهرداری تهران، بر اساس هر سه مؤلفه اهمیت و ضرورت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری، به صورت کلی، با توجه به نتایج آزمون «تک گروهی»، می‌توان مطرح نمود که تفاوت

۵- یافته‌های پژوهش

برای پاسخ به سؤال اول پژوهش که عبارت است از: «عمده‌ترین نیازهای آموزشی برای ارتقای عملکرد کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران چگونه شناسایی می‌شوند؟» ابتدا میانگین مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی مورد نیاز کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران در هر چهار شغل کارشناس اقتصاد شهری، حسابدار، حسابرس و سندرس، براساس سه مؤلفه اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری و به صورت کلی، براساس هر سه مؤلفه محاسبه شده

شهری شهرداری تهران (تک تک سؤالات)، از لحاظ مجموع هر سه مؤلفه ضرورت یادگیری، فراوانی استفاده و سختی یادگیری، به طور معناداری، بالاتر از حد متوسط هستند و به عنوان نیاز آموزشی، تلقی می‌شوند (جدول ۳).

معنی داری در سطح $\alpha=0.05$ بین میانگین نظری (عدد ۲) با میانگین های تجربی وجود دارد. بنابراین، با توجه به اینکه میانگین های تجربی، بالاتر از میانگین نظری می باشند، می توان اذعان کرد که کلیه مهارت ها، دانش، ابزار و تکنولوژی احصا شده مربوط به کارشناسان اقتصاد

جدول ۳ - وضعیت مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران براساس سه مؤلفه اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری به صورت کلی

Sig	t	Df	انحراف معیار	میانگین	گویه ها	حیطه	ردیف
.009	2/72	61	0/34	2/14	سلط بر صورت های مالی تلفیقی	مهارت	۱
.000	6/12	61	0/28	2/41	مدیریت سرمایه گذاری		۲
.000	6/46	61	0/30	2/25	مدیریت مالی پروژه		۳
.000	8/90	61	0/31	2/38	برنامه ریزی توسعه شهری		۴
.002	2/24	61	0/39	2/12	محاسبه ارزش سهام		۵
.000	7/29	61	0/38	2/38	محاسبه میزان ریسک در پروژه ها		۶
.000	7/20	61	0/42	2/36	محاسبه بازدهی پروژه		۷
.000	2/27	61	0/46	2/15	امکان سنجی پروژه ها		۸
.000	3/54	61	0/43	2/23	مهندسى مالى		۹
.000	6/56	61	0/38	2/34	تشخیص ناکارآمدی های انتخاب های مکانی شهری و سیاست های عمومی جایگزین جهت گسترش انتخاب های کارا		۱۰
.000	7/87	61	0/36	2/35	برنامه ریزی و طرح ریزی مالی		۱۱
.000	8/20	61	0/39	2/42	پیش بینی بودجه		۱۲
.000	5/98	61	0/37	2/29	تجزیه و تحلیل صورت های مالی		۱۳
.000	7/99	61	0/37	2/32	تهیه گزارش های مالی		۱۴
.001	2/58	61	0/47	2/16	آشنایی با مقررات مالی و قوانین مالیاتی	دانش	۱۵
.000	7/27	61	0/40	2/22	آشنایی با آینین نامه های مالی و معاملاتی شهرداری		۱۶
.000	7/5	61	0/39	2/30	مبانی نظری و عملی مالی شهرداری ها		۱۷
.000	5/49	61	0/53	2/06	آشنایی با نظام درآمدی و تأمین مالی در شهرداری ها		۱۸
.000	1/15	61	0/46	2/09	تسلط بر مباحثت بازار پول و سرمایه		۱۹
.0005	5/37	61	0/44	2/30	تسلط بر مبانی اقتصاد شهری و درآمد پایدار		۲۰
.000	5/13	61	0/41	2/25	تسلط بر مفاهیم مالی اسلامی		۲۱
.000	9/22	61	0/27	2/33	آشنایی با مفهوم استقرار در شهرداری ها		۲۲
.000	6/42	61	0/43	2/35	نرم افزار فاینس	تکنولوژی	۲۳
.000	8/30	61	0/37	2/39	Access		۲۴
.002	8/06	61	0/42	2/08	Excel		۲۵
.000	5/47	61	0/36	2/25	استفاده از نرم افزار های حسابداری پیشرفته و مدل سازی مالی و اقتصادی		۲۶
.000	4/68	61	0/41	2/27	Camfar		۲۷
.0007	6/56	61	0/38	2/34	کار با سیستم های یکپارچه مالی	ابزار	۲۸
.000	5/97	61	0/34	2/27	استفاده از کامپیوتر		۲۹
.000	4/45	61	0/41	2/25	کار با انوماسیون اداری		۳۰

منبع: (باقته های نگارنده)

صورت‌های دیون کارمندان، ثبت دفاتر بودجه، آشنایی با آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی شهرداری و استفاده از کامپیوتر» چون سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ بیشتر است، نیاز آموزشی، در نظر گرفته نمی‌شوند و در سایر موارد، می‌توان بیان کرد که چون تفاوت معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ وجود دارد، به عنوان نیاز آموزشی، تلقی می‌شوند (جدول ۴).

به منظور بررسی مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی مورد نیاز حسابداران شهرداری تهران، بر اساس هر سه مؤلفه اهمیت و ضرورت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری به صورت کلی، از آزمون «تک گروهی» استفاده شد. با توجه به میزان t بدست آمده و سطح معنی‌داری، می‌توان مطرح نمود که در مورد «تهیه صورت‌های مالی، تهیه فهرست حوالجات و پرداخت صورت‌های دیون کارمندان و نگهداری و ثبت دفاتر حسابداری اسناد مالی»، تهیه بودجه تفضیلی ادارات، ثبت دفاتر بودجه، رسیدگی پرونده‌های بدھی اشخاص به شهرداری تا زمان وصول مطالبات و تجزیه و تحلیل آمارهای مختلف حسابداری، محاسبه پرداختها، تجزیه گزارش‌های مالی مورد نیاز تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به مالیات بر ارزش افزوده و مالیات تکلیفی، تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی گزارش گردش وجوده نقد کلیه حسابها، تجزیه صورت حساب جامع درآمد و هزینه، طبقه‌بندی و خلاصه‌سازی داده‌های عددی و مالی، صحت‌سنجی و موازنۀ رسیدها، آشنایی با مقررات مالی و قوانین مالیاتی، آشنایی با آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی شهرداری، مبانی نظری و عملی مالی شهرداری‌ها، نرم‌افزار فایننس Access، نرم‌افزار Excel، استفاده از کامپیوتر کار با اتوماسیون اداری

جدول ۴- وضعیت مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی مورد نیاز حسابداران شهرداری تهران براساس سه مؤلفه اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری به صورت کلی

Sig	t	Df	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها	حیطه	ردیف
۰/۸۰	۰/۲۵	۴۸	۰/۲۸	۲/۰۱	تهیه صورت‌های مالی	مهارت	۱
۰/۰۰۰	۴/۹۳	۴۸	۰/۲۸	۲/۲۰	ثبت ارقام در دفاتر مالی (روزنامه، کل و معین)		۲
۰/۰۰۰	۴/۸۹	۴۸	۰/۳۰	۲/۲۱	نگهداری و ثبت دفاتر حسابداری		۳
۰/۰۰۰	۷/۰۵	۴۸	۰/۳۲	۲/۳۴	تهیه اسناد مالی		۴
۰/۱۴	۱/۰۲	۴۸	۰/۳۸	۲/۰۸	تهیه فهرست حوالجات و پرداخت صورت‌های دیون کارمندان		۵
۰/۰۰۰	۶/۲۰	۴۸	۰/۴۰	۲/۳۵	تهیه بودجه تفضیلی ادارات		۶
۰/۷۳	۰/۳۴	۴۸	۰/۴۲	۲/۰۲	ثبت دفاتر بودجه		۷
۰/۰۲	۱/۷۱	۴۸	۰/۴۷	۲/۱۲	رسیدگی پرونده‌های بدھی اشخاص به شهرداری تا زمان وصول مطالبات		۸
۰/۰۴	۲/۱۴	۴۸	۰/۴۵	۲/۱۴	تهیه و نگهداری آمارهای مختلف حسابداری		۹
۰/۰۰۰	۵/۱۳	۴۸	۰/۴۳	۲/۳۱	محاسبه پرداختها		۱۰
۰/۰۰۰	۶/۳۴	۴۸	۰/۳۵	۲/۳۲	تهیه گزارش‌های مالی مورد نیاز		۱۱
۰/۰۰۰	۷/۰۷	۴۸	۰/۳۷	۲/۳۷	تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به مالیات بر ارزش افزوده و مالیات تکلیفی		۱۲
۰/۰۰۰	۴/۶۸	۴۸	۰/۳۹	۲/۲۶	تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی		۱۳
۰/۰۰۰	۶/۷۲	۴۸	۰/۳۸	۲/۳۶	گزارش گردش وجوده نقد کلیه حسابها		۱۴
۰/۰۴	۲/۱۰	۴۸	۰/۴۸	۲/۱۴	تهیه صورت حساب جامع درآمد و هزینه		۱۵
۰/۰۰۰	۶/۹۸	۴۸	۰/۴۰	۲/۴۰	طبقه‌بندی و خلاصه‌سازی داده‌های عددی و مالی		۱۶
۰/۰۰۰	۴/۸۳	۴۸	۰/۳۷	۲/۲۶	صحت‌سنجی و موازنۀ رسیدها		۱۷
۰/۰۰۰	۴/۰۵	۴۸	۰/۵۵	۲/۳۲	آشنایی با مقررات مالی و قوانین مالیاتی	دانش	۱۸
۰/۱	۰/۰۰	۴۸	۰/۴۴	۲/۰۰	آشنایی با آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی شهرداری		۱۹
۰/۰۰۰	۱/۷۶	۴۸	۰/۴۳	۲/۱۱	مبانی نظری و عملی مالی شهرداری‌ها		۲۰
۰/۰۸	۴/۲۴	۴۸	۰/۳۹	۲/۲۱	نرم‌افزار فایننس		۲۱
۰/۰۰۰	۵/۱۹	۴۸	۰/۴۲	۲/۳۱	نرم‌افزار Access	تکنولوژی	۲۲
۰/۰۰۰	۷/۰۳	۴۸	۰/۳۶	۲/۳۶	نرم‌افزار Excel		۲۳
۰/۳۶	۰/۹۲	۴۸	۰/۴۲	۲/۰۵	استفاده از کامپیوتر		۲۴
۰/۰۰۰	۵/۲۳	۴۸	۰/۳۴	۲/۲۵	کار با اتوماسیون اداری	ابزار	۲۵

منبع: (یافته‌های نگارنده)

مقررات مالی و قوانین مالیاتی، آشنایی با آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی شهرداری و استفاده از کامپیوتر» چون سطح معنی‌داری، از ۰/۰۵ بیشتر است، نیاز آموزشی، در نظر گرفته نمی‌شوند و در سایر موارد، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی‌داری وجود دارد و به عنوان نیاز آموزشی، تلقی می‌شوند (جدول ۵).

به منظور بررسی مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز حسابرسان شهرداری تهران، بر اساس هر سه مؤلفه اهمیت و ضرورت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری به صورت کلی، از آزمون «تک گروهی» استفاده شد. با توجه به میزان t به دست آمده و سطح معنی‌داری، می‌توان مطرح نمود که در مورد «آشنایی با

جدول ۵- وضعیت مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز حسابرسان شهرداری تهران براساس سه مؤلفه اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری به صورت کلی

Sig	t	Df	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها	حیطه	ردیف
۰/۰۲	۲/۲۶	۲۱	۰/۳۸	۲/۱۹	رسیدگی و بررسی خلاصه حساب‌ها و تطبیق آن‌ها با دفاتر و صورت‌های فرعی مربوطه	مهارت	۱
۰/۰۰۰	۳/۵۸	۲۱	۰/۲۸	۲/۲۲	تهیه یادداشت و تکمیل فرم‌های بررسی حساب		۲
۰/۰۰۰	۳/۸۶	۲۱	۰/۳۰	۲/۲۶	رسیدگی به گزارش‌های مالی ادارات مختلف و بررسی و تطبیق آن با مراحل عملیات حسابداری		۳
۰/۰۰۰	۴/۳۹	۲۱	۰/۳۲	۲/۳۰	اصلاح کدینگ		۴
۰/۰۲	۱/۶۸	۲۱	۰/۳۹	۲/۱۴	تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی		۵
۰/۰۰۰	۲/۹۹	۲۱	۰/۳۰	۲/۴۱	مطابقت معاملات مالی با قوانین و مقررات حاکم مالی		۶
۰/۰۷	۰/۹۳	۲۱	۰/۲۹	۲/۰۷	آشنایی با مقررات مالی و قوانین مالیاتی	دانش	۷
۰/۷۵	۰/۳۲	۲۱	۰/۴۵	۱/۹۸	آشنایی با آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی شهرداری		۸
۰/۰۰۰	۳/۵۴	۲۱	۰/۴۳	۲/۲۸	مبانی نظری و عملی مالی شهرداری‌ها		۹
۰/۰۰۰	۱/۷۴	۲۱	۰/۳۵	۲/۱۳	آشنایی با نظام درآمدی و تأمین مالی در شهرداری‌ها		۱۰
۰/۰۰۰	۴/۹۸	۲۱	۰/۴۵	۲/۴۴	تسلط بر دفاتر حسابداری		۱۱
۰/۰۰۰	۴/۲۵	۲۱	۰/۵۰	۲/۳۵	تسلط بر استاد هزینه و درآمد		۱۲
۰/۰۰۰	۲/۹۵	۲۱	۰/۴۹	۲/۲۸	تسلط بر بودجه تفضیلی ادارات		۱۳
۰/۰۰۰	۲/۷۵	۲۱	۰/۳۸	۲/۲۴	تسلط بر دفاتر بودجه		۱۴
۰/۰۰۴	۲/۰۳	۲۱	۰/۴۰	۲/۱۴	تسلط بر قوانین مالی و مالیاتی		۱۵
۰/۰۰۰	۳/۷۵	۲۱	۰/۳۶	۲/۱۸	تسلط بر ممیزی حساب‌ها		۱۶
۰/۰۰۰	۳/۰۲	۲۱	۰/۳۵	۲/۴۲	تسلط بر صورت حساب جامع		۱۷
۰/۰۰۰	۲/۹۵	۲۱	۰/۴۶	۲/۲۷	تسلط بر ماهیت حساب‌ها		۱۸
۰/۰۰۰	۴/۹۹	۲۱	۰/۴۴	۲/۴۷	نرم‌افزار فایننس	تکنولوژی	۱۹
۰/۰۰۵	۲/۹۸	۲۱	۰/۴۵	۲/۳۰	نرم‌افزار Access		۲۰
۰/۰۰۰	۲/۹۷	۲۱	۰/۵۱	۲/۲۹	نرم‌افزار Excel		۲۱
۰/۰۹	۰/۳۲	۲۱	۰/۴۴	۱/۹۷	استفاده از کامپیوتر	ابزار	۲۲
۰/۰۰۰	۲/۸۰	۲۱	۰/۵۰	۲/۲۴	کار با اتوماسیون اداری		۲۳

منبع: (یافته‌های نگارنده)

مالی، آشنایی با مقررات مالی و قوانین مالیاتی، آشنایی با آیین نامه های مالی و معاملاتی شهرداری، تسلط بر مبانی نظری و عملی مالیه شهرداری ها، استفاده از کامپیوتر و کار با اتوماسیون اداری» چون سطح معنی داری از ۰/۵ بیشتر است، نیاز آموزشی، در نظر گرفته نمی شوند و در سایر موارد، می توان مطرح نمود که تفاوت معنی داری وجود دارد و به عنوان نیاز آموزشی، تلقی می شوند (جدول ۶).

به منظور بررسی مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز سندرسان شهرداری تهران، بر اساس هر سه مؤلفه اهمیت و ضرورت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری به صورت کلی، از آزمون « t تک گروهی» استفاده شد. با توجه به میزان t به دست آمده و سطح معنی داری، می توان مطرح نمود که در مورد «نگهداری و ثبت دفاتر حسابداری، کنترل اسناد هزینه و چگونگی تنظیم آن ها، تهیه صورت های مالی، تهیه گزارش های

جدول ۶- وضعیت مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز سندرسان شهرداری تهران براساس سه مؤلفه اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری به صورت کلی

یادداشت درباره نتایج آزمون روش ارزیابی						
Sig	t	Df	انحراف معیار	میانگین	گویه‌ها	حیطه
•٠٨	١/٧٣	٩	٠/٣٩	٢/٢١	نگهداری و ثبت دفاتر حسابداری	مهارت
•٠٠٠	٢/٧٧	٩	٠/٣٨	٢/٣٣	تهیه اسناد هزینه	
•٠٠٠	٣/١١	٩	٠/٤٠	٢/٣٩	ثبت دفاتر بودجه	
•٠٠٠	٣/٦٥	٩	٠/٣٧	٢/٤٣	نگهداری آمارهای مختلف	
•٠٩	١/٢٨	٩	٠/٥٥	٢/٢٢	کنترل اسناد هزینه و چگونگی تنظیم آن‌ها	
•٠٠٠	٤/٨٧	٩	٠/٣٩	٢/٦٠	طبقیق نوع هزینه با مقررات مالی و قانونی	
•٠٢	١/٦٥	٩	٠/٣٧	٢/١٩	ممیزی حسابهای هزینه و درآمد و طبقیق آن‌ها با مقررات قانونی	
•١	٠/٨٨	٩	٠/٤٢	٢/١٢	تهیه صورت‌های مالی	
•١	٠/٥٠	٩	٠/٦١	٢/١٠	تهیه گزارش‌های مالی	
•٠٣	١/١٥	٩	٠/٥٣	٢/١٩	صورت گردش وجوده نقد	
•٠٤	٠/٦١	٩	٠/٥٥	٢/١١	تهیه صورت حساب جامع درآمد و هزینه	دانش
•٢	٠/١٤	٩	٠/٣٩	٢/٠٢	آشنایی با مقررات مالی و قوانین مالیاتی	
•٠٧	١/٥٤	٩	٠/٤٨	١/٧٧	آشنایی با آینینه‌های مالی و معاملاتی شهرداری	
•٠٠٠	٢/١٤	٩	٠/٣٤	٢/٧٧	آشنایی با نظام درآمدی و تأمین مالی در شهرداری‌ها	
•٢	٠/٤٨	٩	٠/٤٢	١/٩٤	تسلط بر مبانی نظری و عملی مالیه شهرداری‌ها	
•٠٤	٢/٠٢	٩	٠/٣٨	٢/٢٤	نرم‌افزار فاینس	تکنولوژی
•٠٠٠	٢/٢٣	٩	٠/٥٠	٢/١١	Access	
•٣	٠/٤٦	٩	٠/٣٢	١/٦٤	Excel	
•٠٩	١/٤٨	٩	٠/٧١	١/٦٧	استفاده از کامپیوتر	ابزار
•٢	٠/٥٢	٩	٠/٦٥	١/٨٩	کار با اتماسیون اداری	

منبع: (بافته‌های نگارنده)

شده است. برای این منظور، ابتدا تمامی گویه‌های مربوط به مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی به ترتیب میانگین کل هر سه مؤلفه اهمیت یادگیری، فروانه، تکرار و سختی،

برای پاسخ به سؤال دوم پژوهش که «اولویت‌بندی نیازهای شناسایی شده کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران جگونه است؟» از آزمون لرمه، استفاده

رقم به دست آمده به ترتیب از پایین ترین میانگین در چهار مرحله، جمع می شود تا دامنه اولویت‌ها مشخص شود (جدول ۷).

یادگیری، مرتب شدند. سپس بالاترین میانگین، از پایین ترین میانگین، کسر می شود و رقم به دست آمده، بر عدد چهار (برنامه چهار ساله) تقسیم می شود. در نهایت،

جدول ۷- میانگین مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز کارشناسان اقتصاد شهری شهرداری تهران به ترتیب اولویت براساس هر سه متغیر اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری

رده	مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی	میانگین هر سه متغیر اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری	اولویت
۱	پیش‌بینی بودجه	۲/۴۲	اول
۲	مدیریت سرمایه‌گذاری	۲/۴۱	اول
۳	نرم‌افزار Access	۲/۳۹	اول
۴	برنامه‌ریزی توسعه شهری	۲/۳۸	اول
۵	محاسبه میزان ریسک در پروژه‌ها	۲/۳۸	اول
۶	برنامه‌ریزی و طرح‌ریزی مالی	۲/۳۵	اول
۷	نرم‌افزار فاینس	۲/۳۵	اول
۸	تشخیص ناکارآمدی‌های انتخاب‌های مکانی شهری و سیاست‌های عمومی جایگزین جهت گسترش انتخاب‌های کارا	۲/۳۴	دوم
۹	کار با سیستم‌های پکارچه مالی	۲/۳۴	دوم
۱۰	آشنایی با مفهوم استقرار در شهرداری‌ها	۲/۳۳	دوم
۱۱	تسلط بر مبانی اقتصاد شهری و درآمد پایدار	۲/۳۰	دوم
۱۲	مبانی نظری و عملی مالی شهرداری‌ها	۲/۳۰	دوم
۱۳	تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی	۲/۲۹	دوم
۱۴	نرم‌افزار Camfar	۲/۲۷	دوم
۱۵	استفاده از کامپیوتر	۲/۲۷	دوم
۱۶	تسلط بر مفاهیم مالی اسلامی	۲/۲۵	دوم
۱۷	مدیریت مالی پروژه	۲/۲۵	دوم
۱۸	استفاده از نرم‌افزارهای حسابداری پیشرفته و مدل‌سازی مالی و اقتصادی	۲/۲۵	دوم
۱۹	کار با اتوماسیون اداری	۲/۲۵	دوم
۲۰	مهندسی مالی	۲/۲۳	دوم
۲۱	آشنایی آیین‌نامه‌های مالی و معاملاتی شهرداری	۲/۲۲	سوم
۲۲	آشنایی با مقررات مالی و قوانین مالیاتی	۲/۱۶	سوم
۲۳	امکان‌سنجی پروژه‌ها	۲/۱۵	سوم
۲۴	تسلط بر صورت‌های مالی تلفیقی	۲/۱۴	سوم
۲۵	محاسبه ارزش سهام	۲/۱۲	سوم
۲۶	تسلط بر مباحث بازار پول و سرمایه	۲/۰۹	چهارم
۲۷	نرم‌افزار Excel	۲/۰۸	چهارم
۲۸	آشنایی با نظام درآمدی و تأمین مالی در شهرداری‌ها	۲/۰۶	چهارم
۲۹	محاسبه بازدهی پروژه	۲/۰۳	چهارم
۳۰	تهیه گزارش‌های مالی	۱/۹۹	چهارم

منبع: (باقته‌های نگارنده)

طرح ریزی مالی و نرم افزار فایننس»، برنامه آموزشی تدوین می شود.

اولویت بندی مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز حسابداران شهرداری تهران براساس سه متغیر اهمیت و ضرورت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری، به روش لی هی انجام شده است. مطابق جدول ۴، از بین ۲۵ گویه مربوط به مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز حسابداران شهرداری تهران، پنج گویه به عنوان نیاز آموزشی تلقی نشده و از لیست حذف شدند. از این رو، اولویت بندی براساس ۲۰ گویه مستخرج به شرح جدول ۸ است.

در خصوص مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران براساس هر سه متغیر اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری، با توجه به هماهنگی های صورت گرفته با متولیان آموزش شهرداری تهران، مصاحبه های صورت گرفته با خبرگان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران و جلسات شورای راهبری آموزش، برای نیازهایی که در اولویت اول هستند، برای هر هفت دوره «پیش بینی بودجه، مدیریت سرمایه گذاری، نرم افزار Access، برنامه ریزی توسعه شهری، محاسبه میزان ریسک در پروژه ها، برنامه ریزی و

جدول ۸- میانگین مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز شغل حسابدار به ترتیب اولویت براساس سه متغیر اهمیت و ضرورت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری

ردیف	مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی	میانگین هر سه متغیر اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری	اولویت
۱	طبقه بندی و خلاصه سازی داده های عددی و مالی	۲/۴۰	اول
۲	تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به مالیات بر ارزش افزوده و مالیات تکلیفی	۲/۳۷	اول
۳	نرم افزار Excel	۲/۳۶	اول
۴	تهیه بودجه تفضیلی ادارات	۲/۳۵	اول
۵	تهیه اسناد مالی	۲/۳۴	اول
۶	تهیه گزارش های مالی موردنیاز	۲/۳۲	اول
۷	محاسبه پرداخت ها	۲/۳۱	اول
۸	نرم افزار Access	۲/۳۱	اول
۹	صحت سنجی و موازنی رسیدها	۲/۲۶	دوم
۱۰	تجزیه و تحلیل صورت های مالی	۲/۲۶	دوم
۱۱	کار با اتماسیون اداری	۲/۲۵	دوم
۱۲	نگهداری و ثبت دفاتر حسابداری	۲/۲۱	دوم
۱۳	نرم افزار فایننس	۲/۲۱	دوم
۱۴	ثبت ارقام در دفاتر مالی (روزنامه، کل و معین)	۲/۲۰	دوم
۱۵	تهیه صورت حساب جامع درآمد و هزینه	۲/۱۴	سوم
۱۶	تهیه و نگهداری آمارهای مختلف حسابداری	۲/۱۴	سوم
۱۷	رسیدگی به پرونده های بدھی اشخاص به شهرداری تا زمان وصول مطالبات	۲/۱۲	سوم
۱۸	مبانی نظری و عملی مالی شهرداری ها	۲/۱۱	سوم
۱۹	آشنايی با مقررات مالی و قوانین مالياتی	۱/۹۹	چهارم
۲۰	گزارش گردش وجهه نقد کلیه حساب ها	۱/۹۸	چهارم

منبع: (یافته های نگارنده)

تکلیفی، نرمافزار Excel و تهیه بودجه تفضیلی ادارات»، برنامه آموزشی برای سال اول تدوین می‌شود. اولویت‌بندی مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز کارکنان حسابرسی شهرداری تهران، براساس متغیر اهمیت و ضرورت یادگیری، به روش لی‌هی انجام شده است. مطابق جدول ۵ از بین ۲۳ گویه مربوط به مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز حسابرسان شهرداری تهران، سه گویه به عنوان نیاز آموزشی تلقی نشده و از لیست حذف شدند. بنابراین اولویت‌بندی براساس ۲۰ گویه مستخرج به شرح جدول ۹ می‌باشد.

در خصوص مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز شغل حسابدار در شهرداری تهران براساس هر سه متغیر اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری، با توجه به هماهنگی‌های صورت گرفته با متولیان آموزش شهرداری تهران، مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان مالی و اقتصاد شهرداری تهران و جلسات شورای راهبری آموزش، برای نیازهایی که در اولویت اول هستند، برای چهار دوره «طبقه‌بندی و خلاصه‌سازی داده‌های عددی و مالی، تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به مالیات بر ارزش افزوده و مالیات

جدول ۹- میانگین مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز شغل حسابرس در شهرداری تهران براساس سه متغیر اهمیت و ضرورت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری

ردیف	مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی	میانگین براساس سه متغیر اهمیت و ضرورت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری	اولویت
۱	نرمافزار فایننس	۲/۴۷	اول
۲	سلط بر دفاتر حسابداری	۲/۴۴	اول
۳	سلط بر صورت حساب جامع	۲/۴۲	اول
۴	اصلاح کدینگ	۲/۴۱	اول
۵	سلط بر استناد هزینه و درآمد	۲/۳۹	دوم
۶	مطابقت معاملات مالی با قوانین و مقررات حاکم مالی	۲/۳۰	دوم
۷	نرمافزار Access	۲/۳۰	دوم
۸	نرمافزار Excel	۲/۲۹	دوم
۹	مبانی نظری و عملی مالی شهرداری‌ها	۲/۲۸	دوم
۱۰	سلط بر بودجه تفضیلی ادارات	۲/۲۸	دوم
۱۱	سلط بر ماهیت حساب‌ها	۲/۲۷	دوم
۱۲	رسیدگی به گزارش‌های مالی ادارات مختلف، بررسی و تطبیق آن با مراحل حسابداری	۲/۲۶	دوم
۱۳	سلط بر دفاتر بودجه	۲/۲۴	دوم
۱۴	کار با اتماسیون اداری	۲/۲۴	دوم
۱۵	تهیه یادداشت و تکمیل فرم‌های بررسی حساب انجام عملیات محاسبه تطبیقی	۲/۲۳	دوم
۱۶	رسیدگی و بررسی خلاصه حساب‌ها و تطبیق آن‌ها با دفاتر و صورت‌های فرعی	۲/۱۹	دوم
۱۷	سلط بر ممیزی حساب‌ها	۲/۱۸	سوم
۱۸	تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی	۲/۱۴	سوم
۱۹	سلط بر قوانین مالی و مالیاتی	۲/۱۴	سوم
۲۰	آشنایی با نظام درآمدی و تأمین مالی در شهرداری‌ها	۲/۱۳	سوم

منبع: (یافته‌های نگارنده)

صورت حساب جامع و اصلاح کدینگ»، برای سال اول برنامه آموزشی تدوین می‌شود.

اولویت بندی مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی مورد نیاز سندرسان شهرداری تهران، براساس متغیر اهمیت و ضرورت یادگیری، به روش لی‌هی، انجام شده است. مطابق جدول ۶، از بین ۲۰ گویه مربوط به مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز سندرسان شهرداری تهران، ۹ گویه به عنوان نیاز آموزشی تلقی نشده و از لیست حذف شدند. بنابراین اولویت‌بندی براساس ۱۱ گویه مستخرج به شرح جدول ۱۰ است.

در خصوص مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز شغل حسابری در شهرداری تهران براساس سه متغیر ضرورت و اهمیت، فراوانی تکرار و سختی یادگیری، با توجه به هماهنگی‌های صورت گرفته با متولیان آموزش شهرداری تهران، مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران و جلسات شورای راهبری آموزش، برای نیازهایی که در اولویت اول هستند، برای هر چهار دوره «نرمافزار فاینس، کنترل بر دفاتر حسابداری، کنترل بر

جدول ۱۰- میانگین مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز شغل سندرسان در شهرداری تهران به ترتیب اولویت براساس سه متغیر ضرورت و اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری

ردیف	مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی	میانگین براساس سه متغیر ضرورت و اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری	اولویت
۱	تطبیق نوع هزینه با مقررات مالی و قانونی	۲/۵۷	اول
۲	نگهداری آمارهای مختلف	۲/۴۷	اول
۳	تهیه اسناد هزینه	۲/۴۰	اول
۴	ثبت دفاتر بودجه	۲/۳۹	اول
۵	صورت گردش وجهه نقد	۲/۲۰	دوم
۶	ممیزی حساب‌های هزینه و درآمد و تطبیق آنها با مقررات قانونی	۲/۰۳	سوم
۷	نرمافزار فاینس	۲/۰۲	سوم
۸	تهیه صورت حساب جامع درآمد و هزینه	۱/۹۵	سوم
۹	نرمافزار Access	۱/۸۹	سوم
۱۰	نرمافزار Excel	۱/۸۷	سوم
۱۱	آشنایی با نظام درآمدی و تأمین مالی در شهرداری‌ها	۱/۶۰	چهارم

منبع: (یافته‌های نگارنده)

جلسات شورای راهبری آموزش، برای نیازهایی که در اولویت اول هستند، برای چهار دوره «تطبیق نوع هزینه با مقررات مالی و قانونی، نگهداری آمارهای مختلف، تهیه اسناد هزینه و ثبت دفاتر بودجه»، برای سال اول برنامه آموزشی تدوین می‌شود.

در خصوص مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز شغل حسابری در شهرداری تهران براساس سه متغیر ضرورت و اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری، با توجه به هماهنگی‌های صورت گرفته با متولیان آموزش شهرداری تهران، مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران و

سختی یادگیری، تمامی گویه‌ها معنی دار بوده و به عنوان نیاز آموزشی، تلقی می‌شوند. برای شغل حسابدار، از ۲۵ گویه شناسایی شده، از حیث مهارت‌ها، دانش، ابزار و تکنولوژی، به لحاظ مجموع هر سه مؤلفه ضرورت یادگیری، فراوانی استفاده و سختی یادگیری، ۲۰ گویه معنی دار بوده و به عنوان نیاز آموزشی تلقی می‌شوند و در مورد «تهیه صورت‌های مالی، تهیه فهرست حوالجات و پرداخت صورت‌های دیون کارمندان، ثبت دفاتر بودجه، آشنایی با آینین‌نامه‌های مالی و معاملاتی شهرداری و استفاده از کامپیوتر» چون سطح معنی داری از ۵۰٪ بیشتر است، نیاز آموزشی، در نظر گرفته نمی‌شوند و از لیست نیازها حذف شدند. در مورد حسابرسان، از ۲۳ گویه شناسایی شده، سه مورد «آشنایی با مقررات مالی و قوانین مالیاتی، آشنایی با آینین‌نامه‌های مالی و معاملاتی شهرداری و استفاده از کامپیوتر» نیاز آموزشی تلقی شدند. در مورد سندرسان، بین ۲۰ گویه احصا شده، ۹ مورد «نگهداری و ثبت دفاتر حسابداری، کنترل اسناد هزینه و چگونگی تنظیم آن‌ها، تهیه صورت‌های مالی، تهیه گزارش‌های مالی، آشنایی با مقررات مالی و قوانین مالیاتی، آشنایی با آینین‌نامه‌های مالی و معاملاتی شهرداری، تسلط بر مبانی نظری و عملی مالیه شهرداری‌ها، استفاده از کامپیوتر و کار با اتوماسیون اداری» چون سطح معنی داری از ۵۰٪ بیشتر است، نیاز آموزشی در نظر گرفته نمی‌شوند و در سایر موارد، می‌توان مطرح نمود که تفاوت معنی داری وجود دارد و به عنوان نیاز آموزشی تلقی می‌شوند. نتایج اولویت‌بندی مهارت، دانش، ابزار و تکنولوژی موردنیاز چهار شغل کارشناسان مالی و اقتصاد شهری، حسابدار،

در مجموع، می‌توان برای هر چهار شغل برای سال اول برای ۲۱ دوره با عنوانین «پیش‌بینی بودجه، مدیریت سرمایه‌گذاری، نرم‌افزار Access، برنامه‌ریزی توسعه شهری، محاسبه میزان ریسک در پروژه‌ها، برنامه‌ریزی و طرح‌ریزی مالی، نرم‌افزار فاینس، طبقه‌بندی و خلاصه‌سازی داده‌های عددی و مالی، تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به مالیات بر ارزش افزوده و مالیات تکلیفی، نرم‌افزار Excel، تهیه بودجه تفضیلی ادارات، تهیه اسناد مالی، تهیه گزارش‌های مالی مورد نیاز، محاسبه پرداخت‌ها، تسلط بر دفاتر حسابداری، تسلط بر صورت حساب جامع، اصلاح کدینگ، تطبیق نوع هزینه با مقررات مالی و قانونی، نگهداری آمارهای مختلف، تهیه اسناد هزینه و ثبت دفاتر بودجه»، برنامه آموزشی، تدوین گردید.

۶- نتیجه‌گیری و پیشنهاد

پژوهش حاضر با هدف احصا و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران با رویکرد تجزیه و تحلیل شغل، انجام شد. در این راستا برای چهار شغل کارشناس اقتصاد شهری، حسابدار، حسابرس و سندرس در شهرداری تهران با توجه به شرح شغل موجود در شهرداری تهران، استفاده از بانک اطلاعاتی مشاغل و مصاحبه‌های صورت گرفته با خبرگان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران، دانش، مهارت، تکنولوژی و ابزار موردنیاز این چهار شغل، احصا شدند و سپس بر مبنای آن، چهار پرسشنامه برای انجام بخش کمی پژوهش، طراحی گردید. نتایج بخش کمی نشان دادند که برای شغل کارشناس اقتصاد شهری، از ۳۰ گویه احصا شده از حیث مهارت‌ها، دانش، ابزار و تکنولوژی، به لحاظ مجموع هر سه مؤلفه ضرورت یادگیری، فراوانی استفاده و

- مدیران آموزشی شهرداری تهران، اولویت های آموزشی شناسایی شده برای کارشناسان مالی و اقتصاد شهری را مبنای برنامه های آموزشی خود قرار دهند تا اثربخشی آموزشی افزایش یابد.

- از آنجایی که اقتصاد شهری از رسته های شغلی نو در شهرداری تهران است و دوره های آموزشی؛ از قبیل مدیریت سرمایه گذاری، محاسبه میزان ریسک در پروژه ها، برنامه ریزی توسعه شهری، امکان سنجی پروژه ها و ... تاکنون در شهرداری تهران برگزار نشده است، پیشنهاد می شود از استاد بزرگ حوزه اقتصاد شهری و همکاری انجمن های حوزه شهری برای آموزش این دوره ها استفاده شود.

- با توجه به نتایج پژوهش، از آنجا که مسئله بودجه، از پیش بینی بودجه تا تهیه بودجه تفضیلی ادارات تا ثبت دفاتر بودجه، از مهارت های موردنیاز این چهار رسته شغلی است، پیشنهاد می شود مدیران آموزشی شهرداری تهران در برگزاری هر چه اثربخش بودن این دوره ها تلاش کنند.

۷- منابع

آخوندی، عباس؛ برک پور، ناصر؛ سعیدی رضوانی، هادی؛ ایمانی جاجرمی، حسین؛ بینقی، تقی. (۱۳۹۰). نیازسنجی آموزشی شهرداری ها به منظور بهسازی سکونتگاه های غیررسمی در ایران؛ مطالعه موردی: بندرعباس، تبریز، زاهدان، سمندج و کرمانشاه، فصلنامه مدیریت شهری، ۲۷(۹)، ۲۶۱-۲۴۷.

خراسانی، اباصلت؛ عیدی، اکبر. (۱۳۸۹). تکنیک های کاربردی نیازسنجی آموزشی با تأکید بر الزامات استاندارد بین المللی ISO ۱۰۰۱۵. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

رحیمیان، حمید؛ طباطبایی مزدآبادی، سید محسن. (۱۳۹۳). تحلیل شکاف و نیازسنجی مهارت های عمومی و

حسابرس و سندرس شهرداری تهران، براساس سه متغیر اهمیت یادگیری، فراوانی تکرار و سختی یادگیری به روش لی هی، بدین گونه است که با توجه به هماهنگی های صورت گرفته با متولیان آموزش شهرداری تهران، مصاحبه های صورت گرفته با خبرگان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران و جلسات شورای راهبری آموزش در مورد نیازهای احصا شده کارشناسان مالی و اقتصاد شهری، برای نیازهایی که در اولویت اول هستند، برای هر هفت دوره «پیش بینی بودجه، مدیریت سرمایه گذاری، نرم افزار Access، برنامه ریزی توسعه شهری، محاسبه میزان ریسک در پروژه ها، برنامه ریزی و طرح ریزی مالی و نرم افزار فایننس»، از بین نیازهای احصا شده حسابداران، برای هر چهار دوره اولویت اول «طبقه بندی و خلاصه سازی داده های عددی و مالی، تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به مالیات بر ارزش افزوده و مالیات تکلیفی، نرم افزار Excel و تهیه بودجه تفضیلی ادارات»، از بین نیازهای مستخرج حسابرسان، برای نیازهایی که در اولویت اول هستند، برای هر پنج دوره «نرم افزار فایننس، کنترل بر دفاتر حسابداری، کنترل بر صورت حساب جامع، کنترل بر اسناد هزینه و درآمد و اصلاح کدینگ» و از بین نیازهای احصا شده سندرسان، برای پنج دوره اولویت اول «تطبیق نوع هزینه با مقررات مالی و قانونی، نگهداری آمارهای مختلف، تهیه اسناد هزینه، ثبت دفاتر بودجه و کنترل اسناد هزینه و چگونگی تنظیم آنها»، برای سال اول برنامه آموزشی تدوین می شود.

با توجه به ماهیت پژوهش و یافته های پژوهش، موارد زیر پیشنهاد می شود:

- During College and Required by the profession? A Cross – Country Analysis.*
- Ford, J. K. (۲۰۱۴). *Improving training effectiveness in work organizations.* Psychology Press.
- Jacobs, L. (۲۰۰۴). The impact of changing practitioner requirements on management accounting education at South African universities, *Doctoral Dissertation,* University of Pretoria.
- Johnson, J. (۲۰۱۰). What GIS technicians do: A synthesis of DACUM job analyses. *URISA Journal*, ۲۲(۲), ۳۱.
- McCawley, P. F. (۲۰۰۹). Methods for conducting an educational needs assessment. *University of Idaho*, ۲۳.
- Norton, R. E. (۲۰۰۹). Competency-based education via the DACUM and SCID process: An overview. *Columbus, OH: Center on Education and Training for Employment, The Ohio State University.*
- Rummel, G. A. (۲۰۰۶). The anatomy of performance. *Handbook of human performance technology: Principles, practices, and potential*, ۹۸۶-۱۰۰۷.
- Rummel, G. A., Brache, A.P. (۲۰۱۳). *Improving performance: How to manage the white space on the organization chart* (۳rd ed.). San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Vemić, J. (۲۰۰۷). Employee training and development and the learning organization. *FACTA UNIVERSITATIS Series: Economics and Organization*, ۴(۲), ۲۰۹-۲۱۶.
- تخصصی کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران، فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری، ۱(۲)، ۶۷-۷۸.
- عباسزادگان، سیدمحمد؛ ترکزاده، جعفر. (۱۳۷۹). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- عیدی، اکبر؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم. (۱۳۹۰). گذر از شبۀ نیازسنجی به نیازسنجی آموزشی واقعی (مطالعه موردی)، رضیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۴) (مسلسل ۷۷-۹۶)، ۸.
- فتحی واجارگاه، کورش. (۱۳۹۱). راهنمای تجزیه و تحلیل *DACUM* (رهیافت جامع در نیازسنجی آموزشی). تهران: انتشارات سیمای دانش.
- فتحی واجارگاه، کورش. (۱۳۹۲). نیازسنجی آموزشی: الگوها و قنون. تهران: نشر آبیز.
- فتحی واجارگاه، کورش؛ خراسانی، اباصلت؛ حسن‌زاده برد، حامد. (۱۳۹۲). نیازسنجی آموزشی خبرنگاران خبرگزاری‌های داخلی ایران، *فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی-فرهنگی*، ۲(۲)، ۹-۳۷.
- محمدپور زرندی، حسین؛ طباطبایی مژدآبادی، سیدمحسن (۱۳۹۴). مدیریت آموزش سازمانی (با تأکید بر توسعه سرمایه شهری). تهران: مرکز تحقیقات راه، مسکن و شهرسازی وزارت راه و شهرسازی.
- محمدپورزرندی، حسین؛ طباطبایی مژدآبادی، سیدمحسن؛ کریمی، سمانه. (۱۳۹۲). مدیریت منابع انسانی در شهرداری‌ها. تهران: انتشارات کوهسار.
- محمدی زنجیرانی، داریوش؛ اشتیاقیان، ندا؛ رازنهان، فیروز. (۱۳۹۱). رویکرد چندمعیاره و تلفیقی نیازسنجی آموزشی بر مبنای تحلیل شایستگی‌های کارکنان. *مجله رویکردهای نوین آموزشی*، ۷(۱) (مسلسل ۱۳۶-۱۰۷)، ۱۳۶-۱۰۷.
- Balkin, D. B., Richeb , N. (۲۰۰۷). A gift exchange perspective on organizational training. *Human Resource Management Review*, ۱۷(۱)، ۵۲-۶۲.
- Edgard, B. (۲۰۱۱). *How Relevant Do Accountants Consider Knowledge, skills and Instructional Methods Acquired*