آسیب شناسی عوامل کلیدی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با تاکید بر الزامات اثربخشی آموزشی

علیرضا یوزباشی[1]

چکیده

درپژوهش حاضر به بررسی عوامل کلیدی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با تاکید بر الزامات اثربخشی آموزشی پرداخته شده است. روش پژوهش توصیفی بوده به علاوه نمونه پژوهش شامل ۱۳۴ نفر از افراد شرکت نموده در دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده‌اند که با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته روایی و پایایی‌سنجی شده بوده و داده‌ها به دو شیوه توصیفی و استنباطی تحلیل آماری شده‌اند. عمده‌ترین یافته‌های پژوهش عبارت است از:

<t تک متغیره> محاسبه شده در سطح a=0.05 مبین معناداری تاثیر عوامل فردی؛ سطح ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی (میانگین ۳/۷۹ و انحراف معیار ۱/۴۵۸=۰)، نوع نیازهای غالب شرکت‌کنندگان (میانگین ۴/۱۸ و انحراف معیار ۱/۵۸۸=۰)، نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان (میانگین ۴/۱۵ و انحراف معیار ۱/۵۳۳=۰)، سطح انگیزش شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی (میانگین ۴/۲۷ و انحراف معیار ۱/۶۰۴=۰)، ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی (میانگین ۳/۹۱ و انحراف ۱/۶۱۱=۰)، در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است. <t تک متغیره> محاسبه شده در سطح a=0.05 مبین معناداری تاثیر عوامل آموزشی؛ نوع هدف‌گذاری دوره‌های آموزشی (میانگین ۴/۰۱ و انحراف معیار ۱/۷۲۱=۰)، نوع امکانات و زمان‌بندی دوره‌های آموزشی (میانگین ۴/۰۳ و انحراف معیار ۱/۸۸۸=۰)، ویژگی‌های مدرسین دوره آموزشی (میانگین ۴/۲۲ و انحراف معیار ۱/۵۵۸=۰)، محتوای مطرح در دوره آموزشی (میانگین ۳/۸۸ و انحراف معیار ۱/۷۰۲=۰)، نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی (میانگین ۴/۰۵ و انحراف ۱/۶۲۶=۰)، و نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی (میانگین ۳/۹۲ و انحراف ۰/۹۳۷=۰)، در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است. <t تک متغیره> محاسبه شده در سطح a=0.05 مبین معناداری تاثیر عوامل سازمانی؛ وجود خط‌مشی و قوانین سازمانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی (میانگین ۴/۰۷ و انحراف معیار ۱/۸۷۲=۰)، وجود مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی (میانگین ۴/۱۲ و انحراف معیار ۱/۹۵۸=۰)، و وجود جو سازمانی متناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی (میانگین ۴/۱۶ و انحراف معیار ۱/۹۳۷=۰)، در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است.

واژگان کلیدی: عوامل فردی، عوامل آموزشی، عوامل سازمانی، اثربخشی آموزشی، شرکت ملی نفت ایران

مقدمه

پیشرفت و توسعه سازمان‌ها در گرو بهبود سطح دانش، مهارت و بینش کارکنان بوده و در این راستا آموزش به عنوان ابزار پیشرفت و توسعه، پاسخگوی نیاز سازمان‌های یادگیرنده می‌باشد. آموزش از ارکان اساسی و حیاتی فعالیت‌های اجتماعی می‌باشد و توسعه و پیشرفت پایدار در ابعاد مختلف، وابسته به آموزش و متناسب با اهمیت قائل شده برای آن است.

توسعه منابع انسانی تنها با برگزاری آموزش‌های عمومی وتخصصی حاصل نمی‌شود آنچه منجر به توسعه پایدار منابع انسانی کارآمد، می‌گردد، اثربخشی آموزش‌های ارائه شده می‌باشد. امروزه ازآموزش، انتظار می‌رود که بتواند تغییرات رفتاری مطلوب را در کارکنان ایجاد کرده و از این رهگذر، تحقق اهداف سازمانی را تسهیل نماید. آنچه درنظام آموزشی سازمان‌ها باید مورد تأکید قرار گیرد، نتایج حاصل از آموزش است (مان و روبرتسون[2]، ۱۹۹۶).

---

[1] دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

[2] Mann and Robertson

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

این‌جاست که مسئله اثربخشی آموزش‌های سازمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و چون مفهوم اثربخشی سازمانی درقالب رویکردهای نیل به هدف، تأمین منابع، فرایندهای درونی، رضایت عوامل ذی‌نفع، و ارزش‌های رقابتی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، برای تبیین اثربخشی برنامه‌های آموزش می‌توان از این رویکردها بهره جست(جباری، ۱۳۸۱).

امروزه سازمان‌ها بر فراهم‌سازی فرصت‌های یادگیری برای کارکنان در سطوح متفاوت سازمانی تاکید داشته و هم‌زمان با افزایش توجه به آموزش، انتظارات و توقعات نیز بهبود یافته است. اگر در گذشته برگزاری دوره‌های آموزشی و شرکت‌دادن کارکنان در آن‌ها اقناع کننده به نظر می‌رسید، امروزه از آموزش انتظار می‌رود که بتواند تحقق اهداف سازمانی را تسهیل نماید (قهرمانی، ۱۳۸۲). بنابراین در نظام آموزش سازمان‌ها علاوه بر انجام آموزش، باید اثربخشی این دوره‌ها نیز مورد توجه قرار گیرد.

در همین راستا یک برنامه آموزشی، تنها زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تاثیر آموزش بر بهبود عملکرد شرکت‌کنندگان عرضه کند. این امر به جنبه مهمی از آموزش اشاره دارد که معمولاً از آن با عنوان «اثربخشی آموزش»[1] یاد می شود(قهرمانی، ۱۳۸۲). به عبارت دیگر ارزش آموزش نیز مانند سایر فعالیت‌های سازمانی از طریق تعیین آن در دستیابی به اهداف سازمان اندازه گیری می‌شود.

امروزه موضوع اثربخشی و اثربخش بودن در سازمان‌های اداری و آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردار بوده، چرا که در دنیای پرشتاب امروزی، سازمان‌هایی قادر به ادامه حیات خویش می‌باشند که از اثربخشی کافی برخوردار بوده و بتوانند به اهداف از پیش تعیین شده خویش نائل گردند. اغلب صاحبنظران اثربخشی را میزان و درجه رسیدن به هدف می‌دانند، یعنی در هر اقدام و عملی که هدفمند باشد و بر اساس اهداف از پیش تعیین شده گام بردارد هر اندازه که به هدف از پیش تعیین شده نزدیک‌تر باشد و توانسته باشد به آن اهداف جامه عمل بپوشاند از اثربخشی بالاتری به نسبت تحقق اهداف برخوردار خواهد بود (فرهمند، ۱۳۸۱).

آلوارز و همکاران[2] (۲۰۰۴)، اثربخشی آموزش را مطالعه فرد، آموزش و ویژگی‌های سازمانی که فرایند آموزش را قبل از آموزش، در طول آموزش و پس از آموزش تحت تاثیر قرار می دهد، تعریف نموده‌اند. اگرچه می‌توان برای آموزش سازمانی اهداف یا دلایل ضرورت بخش متنوعی را در نظر گرفت ولی بدون تردید مهم‌ترین هدف آموزش سازمانی ایجاد تغییرات در عملکرد کارکنان به نحوی است که موجب ارتقای سطح کیفی و کمی محصولات یا خدمات سازمان گردد. زمانی که نتایج آموزش‌های سازمان براساس هدف مذکور سنجیده شود، اثربخشی آموزشی سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد. حال سوالی که پیش‌روی سازمان‌ها قرار دارد آن است که چه عواملی موجبات اثربخشی آموزش های ارائه شده را فراهم می سازد. اثربخشی آموزشی ناشی از عوامل موجود در سلسله مراتب متعدد در فرآیند آن است. از جمله شیوه‌های آموزشی، شناخت نیاز مشتریان و ذی‌نفعان آموزش، شناخت صحیح آموزش گیرندگان و برنامه‌ریزی صحیح برای آن‌ها، اختصاص منابع لازم از جمله نیروی انسانی با کفایت، پویا دیدن آموزش به لحاظ پویایی آموزش گیرندگان، همه از جمله مسائلی می‌باشند که در فرآیند آموزش و اثربخشی آن، باید مورد توجه قرار گیرند.

اثربخشی آموزشی در مقیاسی وسیع، توجه بسیاری از محققان آموزش و مدیران توسعه منابع انسانی را به خود جلب کرده است. تعریف‌های متعددی توسط اندیشمندانی هم چون پارکر به نقل از براد و نیواستورم[3] (۱۹۹۲)، وکسلی و لاتم[4] (۱۹۹۱)، بالدوین و فورد[5] (۱۹۸۸)، گراوگلیا[6] (۲۰۰۰)، نوئه[7] (۲۰۰۲)، هلتون و بالدوین[8] (۲۰۰۳)، از اثربخشی آموزشی ارائه شده است، بطور کلی می‌توان اذعان داشت که درجهای استکه کارآموز، دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های کسب‌شده از آموزش در یک برهه زمانی معین را به طور اثربخش پیوسته به کار میبرد تا اثربخشی سازمانی را بالا برد(رحیمیان و نجفی، ۱۳۸۸).

در ارائه آموزش‌های اثربخش شرایط وعواملی وجود دارد که بر کاهش و یا افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی تاثیر می‌گذارد، از جمله این عوامل می‌توان به مدت زمان اجرای دوره آموزشی، محتوای دوره آموزشی، کیفیت اجرای دوره آموزشی، تجربیات یادگیرندگان، طرز تلقی از شغل، اشتیاق به یادگیری امور جدید، میزان استفاده از مهارت‌های مطالعه، نگرش یادگیرندگان، مشاوره شغلی، میزان تجهیزات و امکانات دوره‌های آموزشی اشاره کرد(اونز[9]، ۱۹۸۱).

نصر اصفهانی (۱۳۷۹)، در پژوهشی عمده‌ترین دلایل عدم اثربخشی دوره‌های آموزشی را شامل؛ عدم تناسب محتوای دوره‌ها با نیازهای آموزشی، عدم انسجام و جامعیت دوره‌ها و عدم تناسب روش‌های تدریس با محتوای دوره‌ها را عنوان داشته است. مدل پیشنهادی بالدوین و فورد(۱۹۸۸) در زمینه اثربخشی آموزشی شامل؛ دروندادها(ویژگی‌های محیط کار و طراحی آموزش،

1. educational effectiveness
2. Alvarez Etal
3. Brad and Newstarm
4. Wexlediadlatam
5. Baldvine and ford
6. Giavgilla
7. Nobiv
8. Heloonalbvire
9. Oens

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

ویژگی‌های کارآموزان)، یادگیری و شرایط انتقال(تعمیم‌پذیری و نگهداری)، می‌باشد. دراین مدل ویژگی‌های کارآموزان(توانایی، شخصیت و انگیزش)، طراحی آموزش(اصول یادگیری، توالی و محتوی آموزش)، و ویژگی‌های محیط کار(حمایت و فرصت کاربرد)، بر یادگیری تأثیر می‌گذارد و یادگیری هم بر اثربخشی آموزشی تأثیر می‌گذارد و هم‌چنین ویژگی‌های کارآموزان و محیط کار نیز به طور مستقیم بر اثربخشی آموزشی تأثیرگذار است.

در مدل ماتیو و مارتینو[1](۱۹۹۷)، عمده‌ترین عوامل تاثیرگذار بر اثربخشی آموزشی شامل؛ ویژگی‌های فردی(خصوصیات جمعیت‌شناختی، دانش و مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجارب، شخصیت، نیازها و نگرش‌های مربوط به کار)، ویژگی‌های محیط کار(اجبار، جَو سازمانی، ویژگی‌های مربوط به یادگیری)، انگیزش یادگیری(خودکارآمدی، ارزیابی تکوینی از آموزش و ارزش سودمندی)، نتایج آموزش(واکنش، یادگیری و رفتار)، و نتایج‌کاری(انگیزش بعد از آموزش، رفتار شغلی، سودمندی و کارآیی)، می‌باشد.

آیرس[2](۲۰۰۵)، نیز در مدل پیشنهادی خود ازویژگی‌های فردی(عوامل جمعیت‌شناختی، سن، جنسیت، تجربه، دانش، مهارت‌ها وتوانایی‌ها، خودکارآمدی پیش از آموزش)، عوامل محیط کار(سودمندی شغلی و مسیرشغلی، مشارکت شغلی، لوازم تسهیل‌کننده کار، حمایت مدیران، آزادی، جوانتقال، ارادی یا اجباری بودن آموزش)، نتایج برنامه(واکنش به آموزش و خودکارآمدی بعد از آموزش)، انگیزش یادگیری وانگیزش انتقال به عنوان کلیدی‌ترین عوامل در نیل به اثربخشی آموزشی یاد می کند.

رویلر و گلدشتاین[3](۱۹۹۳)، نیزدر پژوهش خود نشان دادند که یادگیری در طول آموزش و جو انتقال با اثربخشی آموزشی رابطه داشته و اثربخشی آموزشی نیز به نوبه خود با عملکرد شغلی کارکنان رابطه دارد.

اسکات[4] و همکاران(۱۹۹۲)، در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر اثربخشی آموزشی، دریافتند که چندین عامل غیرفنی تاثیر چشمگیری بر پیامدهای آموزش در سازمان دارد. این عوامل شامل: اعتماد به نفس، نگرش شغلی، انتظارات آموزشی، اجرای آموزش و انگیزه قبل از آموزش می‌باشد.

مدل اثربخشی آموزشی بالدوین[5](۲۰۰۰)، به طور آشکاری ویژگی‌های خاصی را مشخص می‌کند که بر یادگیری تاثیرگذار است. این عوامل شامل توانایی، انگیزش، تفاوت‌های فردی، تجارب قبلی یادگیرنده و مداخلات سازمانی(آماده‌سازی و حمایت)، محتوا و طرح آموزش می‌باشد(آلوارز[6] و همکاران، ۲۰۰۴: ۳۹۰).

مدل اثربخشی آموزشی هولتون[7](۱۹۹۶)، نیز ویژگی‌های فردی، آموزشی و سازمانی را به‌عنوان متغیرهای اساسی تاثیرگذار بر پیامدهای آموزش معرفی می نماید(آلوارز و همکاران،۲۰۰۴).

در بافت آموزشی، انگیزه می‌تواند بر اشتیاق و تمایل کارکنان به منظور شرکت در برنامه‌های آموزشی، به‌کارگیری انرژی در راستای برنامه و انتقال آنچه آنان در برنامه یاد گرفته‌اند به محیط کار تاثیر بگذارد. تحقیقات رابطه بین اثربخشی آموزشی و انگیزه آموزشی کارکنان را نشان داده‌اند(تای[8]، ۲۰۰۶).

تایر و تیکوت به نقل از اساری[9](۲۰۰۱)، مدلی را ارائه کردند که در این مدل متغیرهای فردی شامل واکنش به آموزش‌های قبلی، تعلیم و تربیت، خودکارآمدی پیش از آموزش، کانون کنترل، مشارکت شغلی، نگرش‌های مسیر شغلی باعث می‌شود که یادگیری در طول آموزش رخ داده و موجبات اثربخشی آموزشی فراهم گردد.

کلکویت[10] و همکاران(۲۰۰۰)، نیز در مطالعات خود نشان داده‌اند که اگر کارآموز توانایی یادگیری محتوی دوره آموزشی را داشته باشد اما انگیزه کافی برای شرکت در این دوره‌ها را نداشته باشد، بهره‌ای از دوره‌های مذکور نمی‌برد.

سالاس و کانون بویرز[11](۲۰۰۱)، تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی را به عنوان یکی از اولین عوامل موثر در اثربخشی، قبل از آموزش عنوان نموده‌اند. در این مرحله باید یک تجزیه و تحلیل کامل با در نظر گرفتن تفاوت‌های آموزشی افراد، اهداف و جو سازمانی و ویژگی‌های شغلی انجام گردد. این اطلاعات بعداً هم برای تعیین روش آموزش و هم محتوای آموزش به کار می‌رود. در مجموع می‌توان گفت که آموزش اثربخش نخواهد بود، مگر از این طریق که نیازهای فردی، سازمانی و وظیفه‌ای، به آن گونه‌ای که در تجزیه و تحلیل نیازها مشخص شده‌اند، برآورده گردند.

گاهی دوره‌های آموزشی برگزار شده آن‌طور که باید در جهت تحقق اهداف نبوده واز کیفیت لازم برخوردار نمی‌باشد. تحقیقات انجام شده نیز تنها به ارزیابی اثربخشی دوره‌ها پرداخته و عوامل اثربخشی دوره‌ها را مورد توجه قرار نداده‌اند. با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش در صنعت نفت و تلاش و تمایل به سرمایه‌گذاری در گذشته و برنامه‌های آینده، زمانی ارائه این

1. Mathieu and Martino
2. Aires
3. Rouler and Goldstein
4. Scott
5. Baldwin
6. Alvarez and Etal
7. Holton
8. Tai
9. Esari
10. Colquitt
11. Salas & Cannon-Bowers

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

آموزش‌ها منطقی است که از اثربخشی لازم برخوردار بوده و به عوامل تاثیرگذار چه مثبت و چه منفی توجه گردد و اقدامات لازم در راستای بهبود آن انجام گیرد، باید توجه داشت که وقتی دوره‌ها اثربخش می‌باشند که محتوای این دوره‌های آموزشی در راستای نیازهای شرکت ملی نفت ایران باشد از این‌رو در این تحقیق به بررسی عوامل کلیدی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با تاکید بر الزامات اثربخشی آموزشی ایران پرداخته شده تا با شناخت این عوامل، سازمان را در راستای نیل به اهدافش یاری رساند، بدین منظور چهار سوال پژوهشی زیر طرح گردیده است.

۱. عمده‌ترین عوامل کلیدی فردی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می‌باشند؟

۲. عمده‌ترین عوامل کلیدی آموزشی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می‌باشند؟

۳. عمده‌ترین عوامل کلیدی سازمانی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می‌باشند؟

۴. عمده‌ترین الزامات بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می‌باشند؟

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته‌ای با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است. ابزار پژوهش حاضر، براساس ادبیات موجود در زمینه اثربخشی آموزشی تنظیم گردیده و سعی شده است تا کلیه مولفه‌ها و عوامل تاثیرگذار بر اثربخشی آموزشی در آن لحاظ گردد.

به منظور تامین روایی صوری و محتوایی، فرم اولیه پرسشنامه، پیش از اجرای نهایی در اختیار تعدادی از صاحبنظران دانشگاهی و متخصصین حوزه‌های علوم تربیتی قرار داده شد و پس از دریافت نظرات افراد مذکور و اصلاح، ادغام و تقلیل مولفه‌ها، فرم نهایی که دارای روایی مطلوب با صد و چهارده مولفه می‌باشد، تهیه گردید، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده نیز برای تعیین میزان پایایی ابزار برابر با عدد ۰/۹۸۶ بوده است.

روش پژوهش

با توجه به عنوان پژوهش، سوال‌ها و نیز هدف پژوهش که در راستای شناسایی عوامل موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است، روش پژوهش توصیفی بوده که در خلال آن از پیمایش استفاده شده است و از نظر هدف نیز این پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی می‌باشد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه پژوهش شامل کلیه کارشناسان، مدیران و سرپرستان شرکت نفت می‌باشد که دوره‌های آموزشی این سازمان شرکت نموده‌اند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۲۱۵ نفر می‌باشد. از جامعه آماری مذکور، نمونه ای به حجم ۱۳۴ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول نمونه‌گیری لوی و لمشو (۱۹۸۱)، انتخاب شد که در زیر چگونگی برآورد نمونه پرداخته شده است.

$$n \geq \frac{z^2 N\ V_X{}^2}{(N-1)\varepsilon^2 + Z^2\ V_X{}^2}$$

$$V_{X=\frac{S_X}{\bar{X}}}$$

$$V_x = \frac{0.573}{4.125} = 0.138$$

$$n \geq \frac{(1.96^2 \times 1215)\ \times (0.138^2)}{(1215-1)\ \times 0.03^2 + 1.96^2\ \ (0.138^2)} = 134$$

علائم در فرمول فوق عبارتند از:

n = حجم نمونه، N= حجم جامعه، Sx= انحراف استاندارد

ε = ضریب خطا (در این پژوهش برابر ۰/۰۳ می باشد)

Vx = ضریب تغییرات

Z = عدد مربوط به سطح اطمینان

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای توصیف نمونه از شاخص‌های آمار توصیفی و برای آزمون سؤال‌های پژوهش از آزمون‌های آماری استنباطی استفاده شده است. برای این منظور پس از اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون پارامتریک t تک متغیره استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

عمده‌ترین یافته‌های پژوهش شامل زمینه‌های ذیل می باشند:

بررسی سوال اول پژوهش

اولین سوال پژوهش مبنی بود بر اینکه« عمده‌ترین عوامل کلیدی فردی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می باشند؟»

عوامل فردی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی بر حسب ادبیات شامل؛ سطح ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

در دوره آموزشی، نوع نیازهای غالب شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی، نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی، سطح انگیزش شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی و ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی می‌باشد که در ذیل به تفصیل به بررسی این ابعاد پرداخته می شود

– سطح ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش سطح ویژگی‌های فردی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی، وجود دانش و معلومات پایه در شرکت‌کنندگان برای حضور فعال در دوره بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ وجود خصیصه وظیفه‌شناسی در شرکت‌کنندگان دوره‌ها برای یادگیری جامع، سلامت روحی– روانی شرکت‌کنندگان جهت حضور فعال در دوره آموزشی، قدرت و توانمندی ذهنی متناسب جهت درک و فهم مفاد محتوای دوره، تسلط نسبی شرکت‌کنندگان به فنون و مهارت‌های مطالعه و یادگیری و وجود اعتماد به نفس متناسب در شرکت‌کنندگان برای فراگیری فعال در دوره آموزشی بوده است. ملاحظه پاسخ های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است ﴿جدول شماره یک﴾

جدول شماره ۱ . توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح ویژگی‌های فردی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	شرایط سنی متناسب شرکت‌کنندگان جهت حضور فعال در دوره	۱۵	۲۲	۷۴	۲۳	-	۳/۲۱
۲	سلامت روحی – روانی جهت حضور فعال در دوره آموزشی	۳۶	۷۱	۲۳	۴	-	۴/۰۳
۳	سلامت جسمی شرکت‌کنندگان جهت حضور فعال در دوره آموزشی	۲۰	۶۲	۳۵	۱۷	-	۳/۶۳
٤	تناسب ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان با فضای یادگیری	۲۳	۷۸	۳۳	-	-	۳/۹۲
٥	تناسب سبک فکری شرکت‌کنندگان جهت حضور در دوره آموزشی	۱۵	۷۰	۴۱	-	۸	۳/۶۲
٦	وجود اعتماد به نفس متناسب جهت یادگیری در دوره آموزشی	۳۸	۵۲	۴۴	-	-	۳/۹۵
۷	تناسب سطح مهارت‌های عمومی شرکت‌کنندگان جهت حضور در دوره	۲۲	۶۸	۴۴	-	-	۳/۸۳
۸	وجود تجربیات متناسب و مرتبط با مفاد دوره در شرکت‌کنندگان	۳۳	۴۸	۴۹	۴	-	۳/۸۲
۹	وجود دانش و معلومات پایه برای حضور فعال در دوره	۴۲	۶۰	۳۲	-	-	۴/۰۷
۱۰	وجود توانایی‌های شناختی متناسب جهت حضور در دوره	۲۷	۶۳	۴۳	۲	-	۳/۸۵
۱۱	وجود خصیصه خود مدیریتی برای حضور فعال در دوره	۲۰	۵۳	۴۷	۱۴	-	۳/۵۸

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

۱۲	وجود مهارت‌های اجتماعی- ارتباطی متناسب در شرکت‌کنندگان	۳۴	۳۴	۵۱	۱۸	-	۳/۵۸
۱۳	وجود خصیصه خود تنظیمی متناسب جهت حضور فعال در دوره	۱۹	۵۲	۵۴	۹	-	۳/۶۰
۱٤	تسلط نسبی شرکت‌کنندگان به مهارت‌های مطالعه و یادگیری	۲۸	۴۱	۵۷	۸	-	۳/۹۶
۱۵	توانمندی ذهنی متناسب جهت درک و فهم مفاد محتوای دوره	۴۱	۴۹	۴۲	۲	-	۳/۹۶
۱٦	توان کسب معلومان نظری و پیوند آن با زمینه‌های عملی شغل خود	۳۵	۴۱	۴۹	۷	۲	۳/۷۴
۱۷	توان حضور فعال در دوره آموزشی و ایفای نقش موثر در آن	۲۶	۶۷	۳۹	-	۲	۳/۸۵
۱۸	وجود خصیصه وظیفه‌شناسی در شرکت‌کنندگان برای یادگیری جامع	۳۳	۷۶	۲۵	-	-	۴/۰۵
	میانگین	۳/۷۸					

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح ویژگی‌های فردی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون t تک متغیره استفاده شده است t محاسبه شده در سطح a=0.05 از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح ویژگی‌های فردی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است (جدول شماره دو).

جدول شماره ۲ .مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح ویژگی‌های فردی بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی (m=۳)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	[redacted]	سطح معناداری
سطح ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی	۳/۷۸	۰/۴۵۸	۰/۰۳۹	۱۹/۷۱	۰/۰۰۰

- نوع نیازهای غالب شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش نوع نیاز غالب شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی، احساس نیاز شرکت‌کنندگان به یادگیری و کسب معرفت بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ احساس نیاز شرکت‌کنندگان به بهبود سطح معلومات شناختی، احساس نیاز شرکت‌کنندگان به یادگیری جهت خودیابی و بروز توانایی‌ها و احساس نیاز شرکت‌کنندگان به بهبود سطح مهارت‌های شغلی بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره سه).

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

جدول شماره ۳ . توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع نیازهای غالب شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	احساس نیاز شرکت‌کنندگان به یادگیری و کسب معرفت	۵۱	۸۲	۱	-	-	۴/۳۷
۲	احساس نیاز شرکت‌کنندگان به بهبود سطح معلومات شناختی	۵۳	۶۶	۱۵	-	-	۴/۲۸
۳	احساس نیاز شرکت‌کنندگان به بهبود سطح مهارت‌های شغلی	۵۳	۴۸	۳۳	-	-	۴/۱۴
۴	احساس نیاز شرکت‌کنندگان به یادگیری جهت بروز توانایی‌ها	۶۰	۵۱	۲۳	-	-	۴/۲۷
۵	احساس نیاز شرکت‌کنندگان به یادگیری جهت کسب منزلت شغلی	۴۱	۴۳	۴۱	۹	-	۳/۸۶
	میانگین	۴/۱۸					

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع نیازهای غالب شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون t تک متغیره استفاده شده است t محاسبه شده در سطح a=0.05 از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع نیازهای غالب شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیادبه لحاظ آماری معنادار بوده است (جدول شماره چهار)

جدول شماره ۴ . مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع نیازهای غالب بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی (m=۳)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار		سطح معناداری
نوع نیازهای غالب شرکت‌کنندگان	۴/۱۸	۰/۵۵۸	۰/۰۴۸	۲۴/۶۶	۰/۰۰۰

-نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش نوع نیاز علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی، ایمان باطنی شرکت‌کنندگان به اهمیت آموزش و یادگیری به عنوان یک فرهنگ سازمانی بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ نگرش مثبت به توانمندی شخصی خود جهت یادگیری و آموزش، باور عمیق شرکت‌کنندگان به لزوم آموزش مداوم خود، اعتقاد شرکت‌کنندگان به امکان کاربرد یادگرفته‌ها در محیط شغلی و سازمانی، اشتیاق باطنی شرکت‌کنندگان به یادگیری و رشد شخصی خود، نگرش مثبت شرکت‌کنندگان به شغل خود در سازمان و لزوم بهینه‌سازی آن و داشتن فرهنگ کار و نگرش مثبت به آن بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره پنج)

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

جدول شماره ۵ . توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	اشتیاق شرکت‌کنندگان به توسعه توانمندی‌های شناختی	۴۲	۷۶	۱۶	-	-	۴/۱۹
۲	اشتیاق شرکت‌کنندگان به یادگیری و انتقال یادگرفته‌ها به سازمان	۴۳	۶۱	۲۸	۲	-	۴/۰۸
۳	اشتیاق باطنی شرکت‌کنندگان به یادگیری و رشد شخصی خود	۵۰	۷۰	۱۲	۲	-	۴/۲۵
٤	اشتیاق باطنی به پیگیری دوره آموزشی و نه اجبار سازمانی	۳۶	۶۴	۲۹	۵	-	۳/۹۷
۵	اشتیاق شرکت‌کنندگان به حضور در دوره جهت عضویت موثر در سازمان	۲۷	۶۹	۶	۳۲	-	۳/۶۷
٦	اشتیاق شرکت‌کنندگان به حضور در دوره جهت کسب مهارت‌های علمی	۶۳	۳۴	۱۶	۲۱	-	۴/۰۳
۷	دید مثبت شرکت‌کنندگان به حضور در دوره آموزشی و تاثیر آن	۵۱	۵۷	۲۶	-	-	۴/۱۸
۸	تلقی مثبت شرکت‌کنندگان از اهداف دوره‌ها و کمک به تحقق آن	۵۳	۵۳	۲۰	۸	-	۴/۱۲
۹	باور عمیق شرکت‌کنندگان به لزوم آموزش مداوم خود	۵۱	۷۲	۱۱	-	-	۴/۲۹
۱۰	اعتقاد شرکت‌کنندگان به اثر مثبت آموزش‌ها بر عملکرد شغلی	۵۳	۵۵	۱۸	۸	-	۴/۱۴
۱۱	نگرش مثبت شرکت‌کنندگان به شغل خود و لزوم بهینه‌سازی آن	۶۷	۳۸	۲۵	۴	-	۴/۲۵
۱۲	ایمان باطنی شرکت‌کنندگان به اهمیت یادگیری به عنوان فرهنگ سازمانی	۷۳	۴۲	۱۶	۳	-	۴/۳۸
۱۳	نگرش مثبت به توانمندی شخصی خود جهت یادگیری و آموزش	۷۱	۴۲	۲۱	-	-	۴/۳۷
۱٤	اهمیت داشتن آموزش در بین شرکت‌کنندگان حاضر در دوره آموزشی	۵۲	۴۸	۳۳	۱	-	۴/۱۲
۱۵	داشتن فرهنگ کار و نگرش مثبت به آن	۵۹	۴۶	۲۹	-	-	۴/۲۲

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

۱۶	باور به لزوم انجام بهینه امور سازمان و لزوم کسب آمادگی برای ایفای آن	۵۹	۴۸	۱۸	۹	-	۴/۱۷
۱۷	اعتقاد شرکت‌کنندگان به ضرورت یادگیری جهت تعامل شغلی مطلوب	۴۹	۵۹	۲۶	-	-	۴/۱۷
۱۸	اعتقاد شرکت‌کنندگان به ضرورت ارزیابی شخصی و رشد حرفه‌ای	۵۲	۴۶	۳۱	۵	-	۴/۰۸
۱۹	اعتقاد شرکت‌کنندگان به امکان کاربرد یادگرفته ها در محیط سازمانی	۵۹	۵۲	۲۳	-	-	۴/۲۶
	میانگین	۴/۱۵					

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون«t تک متغیره» استفاده شده است«t» محاسبه شده در سطح«۰/۰۵» از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است «جدول شماره شش».

جدول شماره ۶. مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع علایق و نگرش‌های غالب بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی (m=۳)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	سطح معناداری
نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان	۴/۱۵	۰/۵۳۳	۰/۰۴۶	۲۵/۱۸	۰/۰۰۰

- سطح انگیزش شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش سطح انگیزش شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی، انگیزه داشتن برای شرکت فعال در مباحث دوره آموزشی بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون: انگیزه قوی داشتن برای حضور در دوره آموزشی، انگیزه قوی داشتن برای مرور مباحث نظری، عملی و اهتمام به یادگیری آن‌ها، انگیزه قوی داشتن برای پذیرش مصائب یادگیری و تحصیل در دوره آموزشی بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است«جدول شماره هفت».

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

جدول شماره ۷. توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح انگیزش شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	انگیزه قوی برای حضور در دوره آموزشی	۶۵	۴۵	۱۹	۵	-	۴/۲۶
۲	انگیزه برای شرکت فعال در مباحث دوره آموزشی	۶۴	۵۹	۱۱	-	-	۴/۳۹
۳	انگیزه قوی برای مرور مباحث نظری، عملی و اهتمام به یادگیری آن‌ها	۵۴	۵۸	۲۱	۱	-	۴/۲۳
٤	انگیزه قوی برای پذیرش مصائب یادگیری و تحصیل در دوره آموزشی	۶۰	۴۷	۱۹	۷	-	۴/۲۰
	میانگین	۴/۲۷					

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح انگیزش شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون<t تک متغیره> استفاده شده است<t> محاسبه شده در سطح<a از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح انگیزش شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است(جدول شماره هشت).

جدول شماره ۸. مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح انگیزش بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی(m3)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار		سطح معناداری
سطح انگیزش شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی	۴/۲۷	۰/۶۰۴	۰/۰۵۲	۲۴/۳۹	۰/۰۰۰

- ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی، داشتن روحیه مثبت و انرژی مطلوب در شرکت‌کنندگان دوره‌ها جهت انجام امور دوره بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون: وجود کانون کنترل درونی در شرکت‌کنندگان دوره(اهمیت به تلاش و کوشش شخصی)، وجود برنامه شخصی پویا در شرکت‌کنندگان جهت انجام امور آموزشی دوره و وجود خصیصه رفتار کنجکاوانه و اکتشافی در شرکت‌کنندگان دوره‌های آموزشی بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است(جدول شماره نه).

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

جدول شماره ۹. توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	وجود خصیصه رفتار کنجکاوانه و اکتشافی در شرکت‌کنندگان	۳۳	۵۶	۴۴	۱	-	۳/۹۰
۲	وجود کانون کنترل درونی در شرکت‌کنندگان (اهمیت به تلاش و کوشش شخصی)	۴۰	۴۶	۴۸	-	-	۳/۹۴
۳	وجود استراتژی‌های خودکنترلی در عملکرد شرکت‌کنندگان دوره‌های آموزشی	۳۲	۵۱	۴۲	۹	-	۳/۷۹
٤	وجود برنامه شخصی پویا در شرکت‌کنندگان جهت انجام امور آموزشی دوره	۳۶	۶۵	۲۳	۱۰	-	۳/۹۴
٥	روحیه مثبت و انرژی مطلوب در شرکت‌کنند گان دوره‌ها جهت انجام امور دوره	۳۸	۶۳	۳۲	۱	-	۴/۰۲
٦	احساس خودکفایتی شخصی مطلوب در شرکت‌کنندگان جهت پیگیری امور دوره	۴۲	۵۴	۱۷	۲۱	-	۳/۸۷
	میانگین	۳/۹۱					

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان درخصوص تاثیرویژگی‌های شخصیتی شرکت کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون <t تک متغیره> استفاده شده است <t> محاسبه شده در سطح a05 از مقدار بحرانی جدول بزرگتر است بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان درخصوص تاثیرویژگی‌های شخصیتی شرکت کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است (جدول شماره ۵).

جدول شماره ۱۰. مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی (n3)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار		سطح معناداری
ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی	۳/۹۱	۰/۶۱۱	۰/۰۵۲	۱۷/۳۰	۰/۰۰۰

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

بررسی سوال دوم پژوهش

دومین سوال پژوهش مبتنی بود بر اینکه عمده‌ترین عوامل کلیدی آموزشی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می‌باشند؟

عوامل آموزشی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی بر حسب ادبیات شامل؛ نوع هدف‌گذاری دوره آموزشی، نوع امکانات و زمان‌بندی دوره آموزشی، ویژگی‌های مدرسین دوره آموزشی، نوع محتوای مطرح در دوره آموزشی، نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی و نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی می‌باشد که در ذیل به تفصیل به بررسی این ابعاد پرداخته می‌شود.

– نوع هدف‌گذاری دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش نوع هدف‌گذاری دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران، طراحی اهداف دوره متناسب با مقتضیات محیط کار جهت استفاده عملی از یاد گرفته‌ها بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ طراحی اهداف دوره متناسب با اولویت‌های نیازهای شرکت‌کنندگان و طراحی اهداف دوره متناسب با سن، جنس و علایق شرکت‌کنندگان بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره یازده).

جدول شماره ۱۱ . توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع هدف‌گذاری دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	طراحی اهداف دوره متناسب با مقتضیات محیط کار جهت استفاده عملی از یاد گرفته‌ها	۵۰	۴۹	۲۸	۷	-	۴/۰۵
۲	طراحی اهداف دوره متناسب با اولویت‌های نیازهای شرکت‌کنندگان	۴۶	۵۶	۲۱	۱۱	-	۴/۰۲
۳	طراحی اهداف دوره متناسب با سن، جنس و علایق شرکت‌کنندگان	۳۴	۷۱	۲۱	۸	-	۳/۹۷
	میانگین	۴/۰۱					

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع هدف‌گذاری دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون t تک متغیره استفاده شده است. t محاسبه شده در سطح $a=0.05$ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع هدف‌گذاری دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است (جدول شماره دوازده).

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

جدول شماره ۱۲ .مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع هدف‌گذاری دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار		سطح معناداری
نوع هدف‌گذاری دوره‌های آموزشی	۴/۰۱	۰/۷۲۱	۰/۰۶۲	۱۶/۳۵	۰/۰۰۰

- نوع امکانات و زمان‌بندی دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش نوع امکانات و زمان‌بندی دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران، استفاده از مکان و فضای مناسب برای برگزاری دوره‌ها بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ وجود امکانات و تجهیزات کمک آموزشی متناسب در برگزاری دوره‌ها، تناسب زمان‌بندی شرکت در دوره با ملاحظات خانوادگی شرکت‌کنندگان و تناسب زمان‌بندی شرکت در دوره با ملاحظات شغلی شرکت‌کنندگان بوده است. ملاحظه پاسخ های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره سیزده).

جدول شماره ۱۳ . توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع امکانات و زمان‌بندی دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	وجود امکانات و تجهیزات کمک آموزشی متناسب در برگزاری دوره‌ها	۵۲	۶۱	۱۱	۳	۷	۴/۱۰
۲	استفاده از مکان و فضای مناسب برای برگزاری دوره‌ها	۸۲	۳۰	۱۵	-	۷	۴/۳۴
۳	تناسب زمان‌بندی شرکت در دوره با ملاحظات خانوادگی شرکت‌کنندگان	۴۳	۴۸	۳۱	۶	۶	۳/۸۶
٤	تناسب زمان‌بندی شرکت در دوره با ملاحظات شغلی شرکت‌کنندگان	۳۷	۵۳	۳۳	۴	۷	۳/۸۱
	میانگین	۴/۰۳					

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع امکانات و زمان‌بندی دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون t تک متغیره استفاده شده است t محاسبه شده در سطح ۰/۰۵ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع امکانات و زمان‌بندی آموزشی دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است جدول شماره چهارده.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

جدول شماره ۱۴ . مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع امکانات و زمان‌بندی دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار		سطح معناداری
نوع امکانات و زمان‌بندی دوره‌های آموزشی	۴/۰۳	۰/۸۸۸	۰/۰۷۶	۱۳/۴۴	۰/۰۰۰

– ویژگی‌های مدرسین دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش تاثیر ویژگی‌های مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران، اشتیاق و علاقه مدرسین به تدریس موضوع و مطالب آموزشی بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ توانایی مدرسان در پاسخگویی به سوال‌ها و ابهامات شرکت‌کنندکان، مشارکت‌دهی فعالانه شرکت‌کنندگان در مباحث آموزشی توسط مدرسان و اهمیت قائل‌شدن عمیق و باطنی مدرسین برای شرکت‌کنندگان دوره‌ها بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره پانزده).

جدول شماره ۱۵ . توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر ویژگی‌های مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	توانایی مدرسان در پاسخگویی به سوال‌ها و ابهامات شرکت‌کنندکان	۶۶	۴۴	۲۲	۲	-	۴/۲۹
۲	اشتیاق و علاقه مدرسین به تدریس موضوع و مطالب آموزشی	۷۴	۴۵	۱۳	۲	-	۴/۴۲
۳	مشارکت دهی فعالانه شرکت‌کنندگان در مباحث آموزشی توسط مدرسان	۵۳	۶۰	۱۹	۲	-	۴/۲۲
٤	داشتن خصایص شخصیتی مطلوب از دید شرکت‌کنندگان	۴۸	۵۳	۳۱	۲	-	۴/۰۹
٥	داشتن خصایص روانی مطلوب از دید شرکت‌کنندگان	۵۱	۵۰	۳۰	۳	-	۴/۱۱
٦	اهمیت قائل‌شدن عمیق و باطنی مدرسین برای شرکت‌کنندگان دوره‌ها	۵۷	۴۳	۳۳	۱	-	۴/۱۶
	میانگین	۴/۲۲					

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر ویژگی‌های مدرسین دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون t تک متغیره استفاده شده است t محاسبه شده در سطح a05 از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر ویژگی‌های مدرسین دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است (جدول شماره شانزده).

جدول شماره ۱۶ . مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر ویژگی‌های مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی (m=3)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار		سطح معناداری
ویژگی‌های مدرسین دوره آموزشی	۴/۲۲	۰/۵۵۸	۰/۰۴۸	۲۵/۳۰	۰/۰۰۰

- نوع محتوای مطرح در دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش تاثیر نوع محتوای مطرح در دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران، طراحی محتوای متناسب با نیازهای عملی و کاربردی شرکت‌کنندگان بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ طراحی محتوای دوره آموزشی در جهت امکان‌پذیرسازی تمرین عملی حین یادگیری، طراحی محتوای در انطباق با سرفصل‌های مشخص شده در اهداف دوره، طراحی محتوای دوره متناسب با دانش و مهارت‌های روز رشته‌های علمی و طراحی محتوای دوره متناسب با سطح دانش و تجارب شرکت‌کنندگان بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره هفده).

جدول شماره ۱۷. توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع محتوای مطرح در دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	انگیزه بخشی محتوای دوره آموزشی طراحی شده برای شرکت‌کنندگان	۴۱	۵۱	۲۹	۶	۷	۳/۸۴
۲	طراحی محتوای دوره متناسب با سطح و نوع تجارب شرکت‌کنندگان	۳۲	۵۹	۲۷	۸	۸	۳/۷۳
۳	طراحی محتوای کاربردی متناسب با مقتضیات شغلی شرکت‌کنندگان	۱۸	۸۱	۲۴	۱۱	-	۳/۷۹
٤	طراحی محتوای دوره متناسب با دانش و مهارت‌های روز رشته‌های علمی	۴۶	۴۸	۱۸	۲۲	-	۳/۸۸
۵	مشارکت‌دهی فعال شرکت‌کنندگان در طراحی محتوای دوره و اجرای آن	۲۷	۷۳	۱۶	۱۷	۱	۳/۸۰

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

٦	طراحی محتوای در انطباق با سرفصل‌های مشخص شده در اهداف دوره	۴۱	۵۴	۲۸	۱۱	-	۳/۹۳
۷	طراحی محتوای متناسب با نیازهای عملی و کاربردی شرکت‌کنندگان	۶۳	۳۸	۲۰	۱۳	-	۴/۱۲
۸	طراحی محتوای دوره متناسب با سطح دانش و تجارب شرکت‌کنندگان	۴۰	۴۷	۳۵	۱۲	-	۳/۸۵
۹	طراحی محتوای دوره، جهت امکان‌پذیرسازی تمرین عملی حین یادگیری	۴۷	۵۳	۲۲	۵	۷	۳/۹۵
میانگین		۳/۸۸					

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر محتوای مطرح در دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون<t> تک متغیره> استفاده شده است<t> محاسبه شده در سطح a=0.05 از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر محتوای مطرح در دوره‌های آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است (جدول شماره هیجده).

جدول شماره ۱۸ . مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر محتوای مطرح در دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی (n=3)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار		سطح معناداری
محتوای مطرح در دوره آموزشی	۳/۸۸	۰/۷۰۲	۰/۰۶۰	۱۴/۵۲	۰/۰۰۰

– نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش تاثیر نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران، توانایی مدرسان در ایجاد درک مطالب نظری و عملی در شرکت‌کنندگان بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ تسلط مدرسان بر محتوای علمی و مهارتی روز دنیا، بهره‌مندی مدرسان دوره‌ها از صلاحیت‌های فنی و حرفه‌ای تدریس در دوره‌ها، مراعات سطح توانایی‌های فردی شرکت‌کنندگان توسط مدرسان دوره‌ها، ایجاد فضای مناسب روانی توسط مدرسان در طول دوره‌ها و رعایت اصول یادگیری توسط مدرسین در تدریس محتوای دوره‌ها بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره نوزده).

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

جدول شماره ۱۹. توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	ملاحظه جنبه‌های کاربردی محتوی در تدریس توسط مدرسان دوره‌ها	۴۲	۴۴	۳۳	۱۲	۳	۳/۸۲
۲	رعایت اصول یادگیری توسط مدرسین در تدریس محتوای دوره‌ها	۶۱	۳۵	۳۵	۳	-	۴/۱۴
۳	مراعات سطح توانایی‌های فردی شرکت‌کنندگان توسط مدرسان دوره‌ها	۵۹	۴۳	۳۲	-	-	۴/۲۰
٤	مراعات ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان توسط مدرسان دوره‌ها	۴۵	۴۶	۴۰	۳	-	۳/۹۹
٥	ایجاد انگیزش در شرکت‌کنندگان توسط مدرسان دوره‌ها	۵۳	۴۶	۳۳	۲	-	۴/۱۱
٦	مراعات ویژگی‌های سنی و سطح توان‌مندی جسمی توسط مدرسان دوره‌ها	۳۷	۴۲	۵۵	-	-	۳/۸۶
۷	بهره‌مندی مدرسان دوره‌ها از صلاحیت‌های حرفه‌ای تدریس در دوره‌ها	۳۷	۴۴	۲۹	-	-	۴/۲۳
۸	استفاده مدرسان از انواع شیوه‌های تدریس متناسب و متنوع	۵۷	۴۲	۲۰	۶	۹	۳/۹۸
۹	تعیین تکالیف مختلف یادگیری فعال و عملی توسط مدرسان دوره‌ها	۲۴	۷۳	۲۴	۱۰	۳	۳/۷۸
۱۰	استفاده مدرسان از روش‌های تدریس تلفیقی چند منظوره	۴۸	۶۰	۲۲	۴	-	۴/۱۳
۱۱	استفاده مدرسان از مثال‌های کاربردی متنوع در تدریس خود	۵۴	۳۵	۲۴	۲۱	-	۳/۹۱
۱۲	استفاده مدرسان از روش‌های تدریس فعال و مشارکت‌دهی شرکت‌کنندگان	۵۵	۴۵	۱۹	۱۵	-	۴/۰۴
۱۳	استفاده از نظرات شرکت‌کنندگان در حین تدریس	۴۹	۴۹	۲۴	۱۲	-	۴/۰۰
۱٤	استفاده از تجربه‌های شرکت‌کنندگان در حین تدریس دوره	۶۰	۴۷	۱۸	۳	۶	۴/۱۳
۱٥	ایجاد روحیه مثبت در شرکت‌کنندگان جهت یادگیری و کسب معلومات	۵۴	۳۴	۳۷	۹	-	۳/۹۹

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

۱۶	تشویق و تائید شرکت‌کنندگان فعال در دوره‌های آموزشی توسط مدرسان	۶۴	۳۱	۲۷	۹	۳	۴/۰۷
۱۷	تسلط مدرسان بر محتوای علمی و مهارتی روز دنیا	۷۴	۳۲	۱۵	۱۳	–	۴/۲۴
۱۸	توانایی مدرسان در ایجاد درک مطالب نظری و عملی در شرکت‌کنندگان	۶۱	۵۴	۱۴	۴	۱	۴/۲۶
۱۹	ایجاد فضای مناسب روانی توسط مدرسان در طول دوره‌ها	۶۱	۴۴	۲۰	۸	۱	۴/۱۶
میانگین		۴/۰۵					

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون<t تک متغیره> استفاده شده است<t> محاسبه شده در سطح<a=0.05> از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است<جدول شماره بیست>

جدول شماره ۲۰ . مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نحوه و سبک تدریس مدرسین بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی<m=3>

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	[redacted]	سطح معناداری
نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی	۴/۰۵	۰/۶۲۶	۰/۰۵۴	۱۹/۵۹	۰/۰۰۰

– نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش تاثیر نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران، بازخورد نتایج ارزشیابی به شرکت‌کنندگان دوره در کوتاه‌ترین زمان بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ استفاده از روش‌های ارزشیابی متنوع و متناسب در حین و پایان دوره، روشن بودن ملاک‌های ارزشیابی پایان دوره و تناسب ارزشیابی با ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان دوره بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است<جدول شماره بیست و یک>

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

جدول شماره ۲۱ . توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	روشن بودن ملاک‌های ارزشیابی پایان دوره	۴۷	۵۳	۱۹	۸	۷	۳/۹۳
۲	استفاده از روش‌های ارزشیابی متنوع و متناسب در حین و پایان دوره	۴۸	۵۰	۲۳	۷	۶	۳/۹۴
۳	تناسب ارزشیابی با ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان دوره	۴۰	۴۷	۳۲	۸	۷	۳/۷۸
٤	بازخورد نتایج ارزشیابی به شرکت‌کنندگان دوره در کوتاه‌ترین زمان	۴۷	۶۱	۱۹	-	۷	۴/۰۵
	میانگین	۳/۹۲					

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون<t> تک متغیره> استفاده شده است<t> محاسبه شده در سطح<a=0.05> از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است(جدول شماره بیست و دو)

جدول شماره ۲۲ . مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی(m=3)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار		سطح معناداری
نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی	۳/۹۲	۰/۹۳۷	۰/۰۸۰	۱۱/۴۷	۰/۰۰۰

بررسی سوال سوم پژوهش

سومین سوال پژوهش عبارت بود از اینکه عمده‌ترین عوامل کلیدی فردی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه میباشند؟

عوامل سازمانی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی بر حسب ادبیات شامل؛ وجود خطمشی و قوانین سازمانی متناسب در حمایت از شرکتکنندگان دوره آموزشی، وجود مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکتکنندگان دوره آموزشی و وجود جوسازمانی متناسب در شرکت جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی می‌باشد که در ذیل به تفصیل به بررسی این ابعاد پرداخته می‌شود

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

– وجود خطمشی و قوانین سازمانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش تاثیر وجود خطمشی و قوانین سازمانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران، وجود قوانین مشوق برای ادامه تحصیل در دوره‌های ضمن خدمت در شرکت بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی مانند وجود ساختار نظام‌مند پیگیری و به روزسازی توان‌مندی‌های علمی کارکنان، وجود قوانین شغلی حمایت‌کننده جهت حضور در دوره‌های آموزشی و اعطای خدمات کمک آموزشی متناسب به شرکت‌کنندگان دوره‌ها بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره بیست‌وسه).

جدول شماره ۱۹. توزیع فراوانی نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	وجود خطمشی و سیاست سازمانی روشن در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره‌ها	۵۳	۴۷	۲۸	۱	۵	۴/۰۵
۲	وجود قوانین شغلی حمایت‌کننده جهت حضور در دوره‌های آموزشی	۶۹	۳۴	۱۹	۵	۷	۴/۱۴
۳	امتیازدهی متناسب به شرکت‌کنندگان در دوره‌ها به لحاظ ترفیع، بهبود و ...	۵۷	۴۱	۲۱	۱۰	۵	۴/۰۰
٤	اختصاص مرخصی متناسب با کمترین پیامد منفی شغلی به شرکت‌کنندگان دوره‌ها	۵۸	۴۴	۱۹	۷	۶	۴/۰۵
۵	حمایت مادی و معنوی از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی	۵۸	۴۲	۲۰	۸	۶	۴/۰۲
٦	اعطای خدمات کمک آموزشی متناسب به شرکت‌کنندگان دوره‌ها	۶۲	۴۳	۱۶	۷	۶	۴/۱۰
۷	وجود قوانین مشوق برای ادامه تحصیل در دوره‌های ضمن خدمت در شرکت	۶۵	۴۵	۱۴	۳	۷	۴/۱۷
۸	وجود ساختار نظام‌مند پیگیری و به روزسازی توان‌مندی‌های علمی کارکنان	۶۳	۴۸	۱۳	۱	۹	۴/۱۵
۹	عدم اجبار برای حضور در دوره‌های آموزشی	۴۳	۴۳	۴۵	۳	-	۳/۹۴
	میانگین	۴/۰۷					

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود خطمشی و قوانین سازمانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون t تک متغیره استفاده شده است t محاسبه شده در سطح a=0.05 از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود خطمشی و قوانین سازمانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است (جدول شماره بیست‌وچهار).

جدول شماره ۲۴ .مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود خطمشی و قوانین سازمانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی (m=3)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	سطح معناداری
وجود خطمشی و قوانین سازمانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی	۴/۰۷	۰/۸۷۲	۰/۰۷۵	۱۴/۲۵	۰/۰۰۰

-وجود مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش تاثیر وجود مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران، تعهد سازمان به طراحی و اجرای انواع دوره‌های آموزشی برای شاغلان خود بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ حمایت مدیران از شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی، برگزاری انواع دوره‌های ضمن خدمت متناسب با انواع مشاغل سازمانی و زمینه‌سازی بهره‌گیری از آموخته‌های شرکت‌کنندگان در فعالیت‌های سازمان بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره بیست‌وپنج).

جدول شماره ۲۵ . توزیع فراوانی پاسخگویان در خصوص تاثیر مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	حمایت مدیران از شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی	۷۰	۳۰	۱۴	۴	۷	۴/۲۶
۲	تعهد سازمان به طراحی و اجرای انواع دوره‌های آموزشی برای شاغلان خود	۸۴	۲۰	۱۷	۹	۴	۴/۲۷
۳	زمینه‌سازی بهره‌گیری از آموخته‌های شرکت‌کنندگان در فعالیت‌های سازمان	۴۶	۶۰	۱۹	۴	۵	۴/۰۲
٤	برگزاری انواع دوره‌های ضمن خدمت متناسب با انواع مشاغل سازمانی	۶۳	۳۲	۲۷	۸	۴	۴/۰۵
۵	ارائه خدمات مشاوره شغلی به شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی	۵۴	۴۶	۲۰	۹	۵	۴/۰۰
	میانگین	۴/۱۲					

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون t تک متغیره استفاده شده است t محاسبه شده در سطح a05 از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است (جدول شماره بیست‌وشش).

جدول شماره ۲۶ .مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی (m=3)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار		سطح معناداری
وجود مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی	۴/۱۲	۰/۹۵۸	۰/۰۸۲	۱۳/۶۲	۰/۰۰۰

– وجود جَو سازمانی متناسب در شرکت جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش تاثیر جو سازمانی متناسب جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران، وجود فضای تفاهم بین مدیران افراد شرکت‌کننده در دوره‌ها با پرسنل مذکور بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ وجود جو حمایتی متناسب در بین همکاران در خصوص افراد شرکت‌کننده در دوره‌ها و وجود فضای ارزشی مثبت پیرامون حضور در آموزش و یادگیری در سازمان بوده است. ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره بیست‌وهفت).

جدول شماره ۲۷ . توزیع فراوانی پاسخگویان در خصوص تاثیر جو سازمانی متناسب جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	گویه	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	فضای تفاهم بین مدیران افراد شرکت‌کننده در دوره‌ها با پرسنل مذکور	۶۹	۳۹	۱۹	-	۷	۴/۲۱
۲	جو حمایتی متناسب در بین همکاران در خصوص افراد شرکت‌کننده در دوره‌ها	۶۱	۴۴	۱۹	۶	۴	۴/۱۳
۳	فضای ارزشی مثبت پیرامون حضور در آموزش و یادگیری در سازمان	۶۲	۴۳	۱۹	۵	۵	۴/۱۳
	میانگین	۴/۱۶					

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر جو سازمانی متناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون «t تک متغیره» استفاده شده است «t» محاسبه شده در سطح ۰/۰۵ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر جو سازمانی متناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است (جدول شماره بیست‌وهشت).

جدول شماره ۲۸ .مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود جو سازمانی متناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی (۳)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار		سطح معناداری
وجود جو سازمانی متناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی	۴/۱۶	۰/۹۳۷	۰/۰۸۰	۱۴/۳۴	۰/۰۰۰

بررسی سوال چهارم پژوهش

چهارمین سوال پژوهش عبارت بود از اینکه «عمده‌ترین الزامات بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران چه می باشند؟»

آموزش کارکنان در سازمان با توجه به ماهیت و نوع فعالیت کارکنان، به یک سری از شرایط و امکانات بستگی دارد که عدم توجه به این شرایط و امکانات موجبات کاهش کیفیت آموزش و به عبارت دیگر کاهش اثربخشی دوره آموزشی می‌گردد. در این قسمت با توجه به اهمیت موضوع و همچنین در نظر گرفتن نتایج این تحقیق و عوامل تاثیرگذار در اثربخشی آموزش می‌توان عمده‌ترین الزامات بهبود اثربخشی آموزش با توجه به میانگین اظهارات پاسخگویان را در سه دسته تقسیم نمود.

الف- الزامات فردی،

ب- الزامات آموزشی

ج- الزامات سازمانی

که الزامات مطروحه در ذیل هر یک از این عوامل آورده می‌شود.

۱. الزامات فردی

در مجموع می توان اذعان داشت در خصوص عوامل فردی برای نیل به اثربخشی آموزشی باید الزامات ذیل را مورد توجه قرار دهد.

۱-۱. سازمان قبل از حضور افراد در دوره آموزشی، انگیزه شرکت فعال در مباحث دوره آموزشی را در آنان ایجاد نماید.

۱-۲. از آنجا که ایمان باطنی شرکت‌کنندگان به اهمیت آموزش و یادگیری به عنوان یک فرهنگ سازمانی لازم است سازمان زمینه‌های بروز این امر را قبل از آموزش فراهم آورد.

۱-۳. سازمان با اخذ تدابیری سعی در ایجاد نگرش مثبت در شرکت‌کنندگان نسبت به توان‌مندی شخصی آنان جهت یادگیری و آموزش گام بردارد.

۱-۴. شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی باید احساس نیاز به یادگیری و کسب معرفت نمایند که عملکرد سازمان در این زمان می‌تواند تاثیرگذار باشد.

۱-۵. به منظور نیل به اثربخشی آموزشی باید باور عمیق در شرکت‌کنندگان به لزوم آموزش مداوم خود وجود داشته باشد.

۱-۶. از آنجا که احساس نیاز شرکت‌کنندگان به بهبود سطح معلومات شناختی، از عوامل تاثیرگذار بر اثربخشی آموزشی می‌باشد، سازمان می‌تواند با راهبردهایی احساس نیاز شرکت‌کنندگان به بهبود سطح معلومات شناختی را ایجاد نماید.

۱-۷. ایجاد احساس نیاز به یادگیری جهت خودیابی و بروز توانایی‌ها در بین شرکت‌کنندگان نیز الزامات کلیدی در راه تحقق اثربخشی آموزشی می‌باشد.

۱-۸. سازمان باید انگیزه قوی برای حضور در دوره آموزشی را در کارکنان خود ایجاد نماید.

۱-۹. سازمان باید این اعتقاد را در بین شرکت‌کنندگان بوجود آورد که امکان کاربرد یادگرفته‌ها در محیط شغلی و سازمانی وجود دارد.

۱-۱۰. ایجاد اشتیاق باطنی در شرکت‌کنندگان به یادگیری و رشد شخصی خود نیز از الزامات مهم در راه نیل به اثربخشی

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

آموزش شناسایی گردید

۱-۱- سازمان باید نگرش مثبت در شرکت‌کنندگان نسبت به شغل خود و لزوم بهینه سازی آن فراهم آورد

۱-۲- سازمان باید انگیزه قوی برای مرور مباحث نظری و عملی و اهتمام به یادگیری آن‌ها را در بین شرکت‌کنندگان ایجاد نماید

۱-۳- داشتن فرهنگ کار و نگرش مثبت به آن از الزامات بنیادی در تحقق اثربخشی آموزشی می‌باشد که سازمان باید این شرایط را در محیط کاری فراهم آورد

۱-۴- سازمان از طریق مختلف انگیزه قوی در بین شرکت‌کنندگان برای پذیرش مصائب یادگیری و تحصیل در دوره آموزشی را فراهم آورد

۱-۵- ایجاد اشتیاق در بین شرکت‌کنندگان برای توسعه توان‌مندی‌های شناختی از الزامات مطرح در بهبود اثربخشی آموزشی می‌باشد

۱-۶- سازمان باید در بین شرکت‌کنندگان نگرش مثبت را نسبت به حضور در دوره آموزشی فراهم آورد

۱-۷- سازمان باید این اعتقاد را در بین شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی فراهم آورد که یادگیری جهت تعامل شغلی مطلوب، اهمیت و ضرورت شگرفی دارد

۱-۸- شرکت‌کنندگان باید در دوره‌های آموزشی باید به لزوم انجام بهینه امور سازمان و لزوم کسب آمادگی برای ایفای آن باور عمیقی داشته باشند

۱-۹- شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی باید به اثر مثبت آموزش‌های ارائه شده بر عملکرد شغلی آنان اعتقاد داشته باشند

۱-۲۰- شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی باید نسبت بهبود سطح مهارت‌های شغلی به احساس نیاز نمایند

۲. الزامات آموزشی

در مجموع می توان اذعان داشت در خصوص عوامل آموزشی برای نیل به اثربخشی آموزش باید الزامات ذیل را مورد توجه قرار دهد

۲-۱ مدرسین دوره آموزشی باید به تدریس موضوع و مطالب آموزشی اشتیاق و علاقه داشته باشند

۲-۲ سازمان باید برای برگزاری دوره‌ها از مکان و فضای مناسب استفاده نماید

۲-۳ مدرسان باید توانایی لازم را برای پاسخگویی به سوال‌ها و ابهامات شرکت‌کنندکان داشته باشند

۲-۴ مدرسان در ایجاد درک مطالب نظری و عملی در شرکت‌کنندگان توانایی لازم و کافی را داشته باشند

۲-۵ مدرسان باید برای تدریس و پاسخگویی به شرکت‌کنندگان بر محتوای علمی روز دنیا تسلط داشته باشند

۲-۶ مدرسان دوره‌ها باید از صلاحیت‌های فنی و حرفه‌ای تدریس در دوره‌ها بهره‌مند باشند

۲-۷ مدرسان برای نیل به اثربخشی آموزشی باید شرکت‌کنندگان را در مباحث آموزشی مشارکت دهند

۲-۸ باید سطح توانایی‌های فردی شرکت‌کنندگان توسط مدرسان دوره‌های آموزشی مراعات گردد

۲-۹ مدرسین باید برای شرکت‌کنندگان دوره‌ها اهمیت عمیق و باطنی قائل شوند

۲-۱۰ مدرسان باید فضای مناسب روانی را برای شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی ایجاد نمایند

۲-۱۱ اصول یادگیری در تدریس محتوای مطرح در دوره‌های آموزشی توسط باید توسط مدرسین رعایت گردد

۲-۱۲ مدرسان باید از روش‌های تدریس تلفیقی چند منظوره جهت یادگیری بهتر مطالب استفاده نمایند

۲-۱۳ باید از تجربه‌های شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی در حین تدریس استفاده نمود

۲-۱۴ باید محتوای ارائه شده در دوره آموزشی، متناسب با نیازهای عملی و کاربردی شرکت‌کنندگان طراحی گردد

۲-۱۵ مدرسین باید از دید شرکت‌کنندگان از خصایص روانی مطلوب برخوردار باشند

۲-۱۶ باید مدرسان در شرکت‌کنندگان انگیزش لازم برای یادگیری را ایجاد نمایند

۲-۱۷ امکانات و تجهیزات کمک آموزشی مناسب باید در برگزاری دوره‌ها لحاظ گردد

۲-۱۸ مدرسین باید از دید شرکت‌کنندگان دارای خصایص شخصیتی مطلوب باشند

۲-۱۹ مدرسان باید شرکت‌کنندگان فعال در دوره‌های آموزشی را تشویق و تائید نمایند

۲-۲۰ باید بازخورد نتایج ارزشیابی به شرکت‌کنندگان دوره در کوتاه‌ترین زمان داده شود

۳. الزامات سازمانی

در مجموع می‌توان اذعان داشت در خصوص عوامل سازمانی برای نیل به اثربخشی آموزش باید الزامات ذیل را مورد توجه قرار دهد

۳-۱ سازمان باید برای طراحی و اجرای انواع دوره‌های آموزشی برای شاغلان خود متعهد باشد

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

۳-۲ مدیران از شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی حمایت لازم و کافی را انجام دهند.

۳-۳ برای ادامه تحصیل در دوره‌های آموزشی باید قوانین مشوق در سازمان وجود داشته باشد.

۳-۴ ساختار نظام‌مند پیگیری و به روزسازی توان‌مندی‌های علمی کارکنان در سازمان باید وجود داشته باشد.

۳-۵ جهت حضور در دوره‌های آموزشی باید قوانین شغلی حمایت‌کننده وجود داشه باشد.

۳-۶ در سازمان باید فضای ارزشی مثبت پیرامون حضور در آموزش و یادگیری وجود داشته باشد.

۳-۷ در بین همکاران در خصوص افراد شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی باید جو حمایتی متناسب ایجاد گردد.

۳-۸ بین مدیران افراد شرکت‌کننده در دوره‌ها با پرسنل مذکور فضای تفاهم مناسبی دایر باشد.

۳-۹ به شرکت‌کنندگان دوره‌های آموزشی باید خدمات کمک آموزشی متناسب اعطا گردد.

۳-۱۰ برای حمایت از شرکت‌کنندگان دوره‌های آموزشی وجود خط‌مشی و سیاست سازمانی روشن الزامی می‌باشد.

۳-۱۱ به شرکت‌کنندگان دوره‌ها باید مرخصی متناسب با کمترین پیامد منفی شغلی اختصاص داده شود.

۳-۱۲ باید سازمان انواع دوره‌های ضمن خدمت را متناسب با انواع مشاغل سازمانی برگزار نماید.

۳-۱۳ باید برای بهره‌گیری از آموخته‌های شرکت‌کنندگان در فعالیت‌های سازمان زمینه‌سازی لازم انجام گردد.

۳-۱۴ سازمان باید از شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی حمایت مادی و معنوی لازم و کافی را به عمل آورد.

۳-۱۵ سازمان باید به لحاظ ترفیع و بهبود و امتیازدهی متناسب به شرکت‌کنندگان در دوره‌ها را ارائه نماید.

۳-۱۶ سازمان باید به شرکت‌کنندگان در دوره‌های آموزشی خدمات مشاوره شغلی متناسب را ارائه نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش مبین معناداری تاثیر عوامل فردی؛ سطح ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی، نوع نیازهای غالب شرکت‌کنندگان، نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان، سطح انگیزش شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی و ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دور های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است که هم راستا با اظهارات و پژوهش‌های بالدوین و فور(۱۹۸۸)، اسکات و همکاران(۱۹۹۲)، ماتیوو مارتینو(۱۹۹۷) و سالاس و کانون بویرز(۲۰۰۱)، می‌باشد در همین راستا در زمینه تاثیرسطح ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان بر اثربخشی آموزشی در مدل اثربخشی آموزشی بالدوین و فور(۱۹۸۸)، ویژگی کارآموز در بهبود اثربخشی دوره آموزشی، به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل معرفی شده است. در خصوص ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی، نیز بالدوین و فور(۱۹۸۸)، شخصیت را عاملی مهم در اثربخشی آموزشی نشان داده‌اند، اسکات و همکاران(۱۹۹۲)، نیز در پژوهش خود از اعتماد به نفس به عنوان یکی از عوامل مربوط به شخصیت که در اثربخشی آموزشی نقش چشمگیری دارد، یاد نموده‌اند هم چنین در خصوص نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی، اسکات و همکاران(۱۹۹۲)، در پژوهشی دریافتند که نحوه نگرش افراد بر شغل و آموزش می‌تواند بر بهبود اثربخشی آموزشی تاثیرگذار باشد در مدل پیشنهادی ماتیوو مارتینو(۱۹۹۷)، نیز نگرش‌های مربوط به کار به عنوان عاملی مهم در نیل به اثربخشی آموزشی معرفی شده است. در زمینه نیازهای غالب شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی، نیز سالاس و کانون بویرز(۲۰۰۱)، نیز تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی را به عنوان عامل کلیدی در بهبود اثربخشی آموزشی معرفی نموده‌اند.

نتایج پژوهش مبین معناداری تاثیر عوامل آموزشی؛ نوع هدف‌گذاری دوره‌های آموزشی، نوع امکانات و زمان‌بندی دوره‌های آموزشی، ویژگی‌های مدرسین دوره آموزشی، محتوای مطرح در دوره آموزشی، نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی و نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دورهای آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است که هم راستا با اظهارات و پژوهش‌های نصر اصفهانی (۱۳۷۹)، بالدوین و فور(۱۹۸۸)، اسکات و همکاران(۱۹۹۲)، میلهیم(۱۹۹۴) و وینفرد و همکاران(۲۰۰۳)، می‌باشد در همین راستا در خصوص تاثیر نوع محتوای بر اثربخشی آموزشی، نصر اصفهانی(۱۳۷۹)، در پژوهشی یکی از عمده‌ترین دلایل عدم اثربخشی دوره‌های آموزشی را شامل؛ عدم تناسب محتوای دوره‌ها با نیازهای آموزشی بیان نموده است. هم‌چنین در مدل ارائه شده بوسیله بالدوین و فور(۱۹۸۸) نیز طراحی آموزش، محتوی آموزش و رعایت اصول یادگیری به عنوان عوامل تاثیرگذار بر اثربخشی آموزشی معرفی شده‌اند در خصوص تاثیر سبک تدریس مدرسین بر اثربخشی آموزشی نیز، نصر اصفهانی(۱۳۷۹)، در پژوهش خود یکی از عمده‌ترین دلایل عدم اثربخشی دوره‌های آموزشی را عدم تناسب روش های تدریس با محتوای دوره‌ها را عنوان داشته است. اسکات و

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

همکاران(۱۹۹۲)، نیز در پژوهشی اجرای آموزش را به عنوان عاملی موثر در بهبود اثربخشی آموزشی شناسایی می کنند. هم‌چنین در خصوص تاثیر امکانات و زمان‌بندی بر اثربخشی آموزشی، نصر اصفهانی(۱۳۷۹)، نیز در پژوهشی یکی از عمده‌ترین دلایل عدم اثربخشی دوره‌های آموزشی را عدم انسجام و جامعیت دوره‌ها عنوان داشته است. در خصوص تاثیر هدف‌گذاری بر اثربخشی آموزشی، در مدل اثربخشی آموزشی میلهیم(۱۹۹۴)، از تعریف هدف به عنوان مقدمه‌ای برای نیازسنجی و به تبع آن نیل به اثربخشی آموزشی یاد شده است. هم‌چنین در خصوص تاثیر نحوه ارزشیابی بر اثربخشی آموزشی، وینفرد و همکاران(۲۰۰۳)، در پژوهشی دریافتند که انتخاب معیار ارزشیابی آموزش سازمان را در حصول به اثربخشی آموزشی یاری می‌رساند که یافته‌های پژوهش‌های فوق با نتایج حاضر هم‌سو می‌باشد.

نتایج پژوهش مبین معناداری تاثیر عوامل سازمانی؛ وجود خط‌مشی و قوانین سازمانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی، وجود مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی و وجود جو سازمانی متناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دورهای آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است. که هم راستا با اظهارات و پژوهش‌های سالاس و کانون بویرز (۲۰۰۱)، و آیرس(۲۰۰۵)، و بالدوین به نقل از آلوارز و همکاران، (۲۰۰۴)، می‌باشد. در خصوص تاثیر جو سازمانی بر اثربخشی آموزشی، سالاس و کانون بویرز(۲۰۰۱)، و آیرس(۲۰۰۵)، جو سازمانی به عنوان عاملی بنیادی در اثربخشی آموزشی معرفی نموده‌اند. هم چنین در خصوص تاثیر خط‌مشی و قوانین سازمانی بر اثربخشی آموزشی، نیز بالدوین به نقل از آلوارز و همکاران،(۲۰۰۴)، نیز در مدل اثربخشی آموزشی خود عامل مداخلات سازمانی را برای بهبود اثربخشی آموزشی مورد توجه قرار می دهد که با نتایج پژوهش حاضر هم‌سو می‌باشد.

منابع

– ابیلی، خدایار(۱۳۸۸). نقدی برتجربیات اثربخشی آموزش وارزیابی آن در سازمان‌ها و بنگاه‌های کشور(آسیب‌ها و راهکارها)، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیران آموزش، تهران، ایران.

– جباری، لطفعلی(۱۳۸۱). سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی در سازمان‌ها. مجله تدبیر. شماره۱۲۷: ۷۳-۷۶.

– رحیمیان، حمید؛ نجفی، علی(۱۳۸۸). واکاوی مدلهای انتقال آموزش در سازمان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیران آموزش، تهران، ایران.

– فرهمند، زینب(۱۳۸۱). بررسی اثربخشی دوره‌های تخصصی ضمن خدمت کارشناسان ساپکو. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

– قهرمانی، محمد(۱۳۸۲). ارزیابی اثربخشی دوره‌های کارشناسی ارشد پروژه و مدیریت عملیات و بهره‌برداری، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۱.

- Alvarez, Kaye; Salas, Eduardo; Garofano, Christina (2004): An Integrated Model of Training Evaluation and Effectiveness; Human Resource Development Review Vol. 3, No. 4 December 2004385-416

- Ayres. (2005). Factor's Related To Motivation To Learn And Motivation To Transfer Learning In Nursing Population, Ph.D Dissertation.

– Baldwin, T.T. &Ford, J.K. (1988): Transfer of Training: A Review and Directions for Future Research, Personnel Psychology, Vol. 41, Pp. 63-100.

- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. And Noe, R.A. (2000): Toward an Integrative Theory of Training Motivation: A Meta-Analytic Path Analysis of 20 Years of Research", Journal of Applied Psy–

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

chology, Vol. 85, Pp. 678-707.

–Essary, V.L. (2001):The Influences of Self-Efficacy on Training Transfer; Unpublished Doc–toral Dissertation, California School of Professional Psychology.

- Levy, P.S. & Lemeshow, S. (1999); Sampling Of Population. John Wiley, Newyork.

- Mann, S. &Robertson, I.T (1996): What Should Training Evaluations Evaluate; Journal of European Industrial Training, Vol.20 No.9, PP.14-20.

– Mathieu, J. E., &Martineau, J.W. (1997): Individual and Situational Influences on Training Motivation; In J. K. Ford (Ed.), Improving Training Effectiveness in Work Organizations (Pp. 193-217).

– Milheim, W.D. (1994): A Comprehensive Model for the Transfer of Training; Performance Improvement Quarterly, Vol.7.No. 2, Pp. 95-104.

– Owens, T. (1981): Organ Secondary Vocational Education Effectiveness Model: Education And Work Program; Prepared For The Organ Department Of Education; Northwest Regional Educational Laboratory.

- Rouiller, J. Z., &Goldstein, I. L. (1993): The Relationship between Organizational Trans–fer Climate and Positive Transfer of Training. Human Resource Development Quarterly, 4 (4), 377-390.

– Salas, E, &Cannon-Bowers, J. A. (2001): The Science of Training: A Decade of Progress. An–nual Review of Psychology, 52, 471-499.

- Scott I. Tannenbaum; Janis A. Cannon-Bowers; Eduardo Salas; John E. Mathieu (1992): Fac–tors That Influence Training Effectiveness. A Conceptual Model and Longitudinal Analysis; Naval Training Systems Center Orlando Fl

- Tai, Wei-Tao (2006): Effects of Training Framing, General Self-Efficacy and Training Motiva–tion on Trainees' Training Effectiveness; Personnel Review, Vol. 35 No. 1, Pp. 51-65

- Winfred, Arthur; Winston, Bennett; Pamela, Edens; Suzanne, Bell (2003): Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features; Journal of Ap–plied Psychology, Vol. 88, No. 2, 234–245.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-25]