



آسیب‌شناسی عوامل کلیدی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با تأکید بر الزامات اثربخشی آموزشی

علیرضا یوزباشی^۱

چکیده

در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است «تک متغیره» محاسبه شده در سطح میانگین معناداری تاثیر عوامل سازمانی؛ وجود خطا مشی و قوانین سازمانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی (میانگین ۴۰۷ و انحراف معیار ۱۷۲)، وجود مدیریت و پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی (میانگین ۴۸۲ و انحراف معیار ۱۵۸)، وجود جو سازمانی متناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی (میانگین ۴۸۶ و انحراف معیار ۱۹۷)، در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است.

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

در پژوهش حاضر به بررسی عوامل کلیدی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با تأکید بر الزامات اثربخشی آموزشی پرداخته شده است روشن 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 پایایی سنجی شده بوده و داده‌ها به دو شیوه توصیفی و استنباطی تحلیل آماری شده‌اند عمدت‌ترین یافته‌های پژوهش عبارت است از:

«تک متغیره» محاسبه شده در سطح میانگین معناداری تاثیر عوامل فردی؛ سطح ویژگی‌های فردی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی (میانگین ۳۷۹ و انحراف معیار ۱۵۸)، نوع نیازهای غالب شرکت‌کنندگان (میانگین ۴۸۸ و انحراف معیار ۱۵۸)، نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت‌کنندگان (میانگین ۴۸۵ و انحراف معیار ۱۵۳)، سطح انگیزش شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی (میانگین ۴۸۷ و انحراف معیار ۱۴۰)، ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان در دوره آموزشی (میانگین ۳۹۱ و انحراف معیار ۱۶۱)، در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است «تک متغیره» محاسبه شده در سطح میانگین معناداری تاثیر عوامل آموزشی؛ نوع هدف‌گذاری دوره‌های آموزشی (میانگین ۴۰۱ و انحراف معیار ۱۷۲)، نوع امکانات و زمان‌بندی دوره‌های آموزشی (میانگین ۴۰۳ و ۴۰۰)، و انحراف معیار (۱۸۸)، ویژگی‌های مدرسین دوره آموزشی (میانگین ۴۲۲ و انحراف معیار ۱۵۸)، محتوای مطرح در دوره آموزشی (میانگین ۳۸۸ و انحراف معیار ۱۷۰)، نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی (میانگین ۴۰۵ و انحراف معیار ۱۶۶)، و نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی (میانگین ۳۹۲ و انحراف

۱- دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران



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 آموزش‌های ارائه شده را فراهم می‌سازد 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 کفايت، 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^۱، وکسلی و لاتم^۲،^۳۹۹۱۰، بالدوین و فورد^۴، ۹۸۸۰، گراوگلیا^۵، ۹۰۰۰، نوئه^۶، ۹۰۰۲، هلتون و بالدوین^۷، ۹۰۰۳، از اثربخشی آموزشی ارائه شده است، بطور کلی می‌توان اذعان داشت که درجه‌ای استکه کارآموز، دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های کسب شده از آموزش در یک برره زمانی معین را به طور اثربخش پیوسته به کار می‌برد تا

اثربخشی سازمانی را بالا برده^۸ رحیمیان و نجفی،^۹۳۸۸۰ در ارائه آموزش‌های اثربخش شرایط و عواملی 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، تحریبات 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^{۱۰} اونز،^{۱۱}۹۸۱۰.

نصر اصفهانی^{۱۲} 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^{۱۳} در زمینه اثربخشی آموزشی شامل؛ دروندا و پیشگی‌های محیط کار و طراحی آموزش،

این جاست که مسئله اثربخشی آموزش‌های سازمانی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند و چون مفهوم اثربخشی سازمانی در قالب 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^{۱۴} جباری، ۳۸۱۰.

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 افتخار کننده به نظر می‌رسید، امروزه از آموزش انتظار می‌رود که بتواند تحقق اهداف سازمانی را تسهیل نماید (قهرمانی،^{۱۵} ۳۸۲۰) بنابراین در نظام آموزش سازمان‌ها علاوه بر انجام آموزش، باید اثربخشی این دوره‌ها نیز مورد توجه قرار گیرد.

در همین راستاییک برنامه آموزشی، تنها زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قبل اطمینان و معتبری در مورد تاثیر آموزش بر بهبود عملکرد شرکت کنندگان عرضه کند این امر به جنبه مهمی از آموزش اشاره دارد که معمولاً از آن با عنوان «اثربخشی آموزش»^{۱۶} یاد می‌شود (قهرمانی،^{۱۷} ۳۸۲۰) 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 ویژه‌ای برخوردار بوده، چرا که در دنیای پر شتاب 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 می‌زنند 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 بیوشاند از اثربخشی بالاتری به نسبت تحقق اهداف برخوردار خواهد بود (فرهنگی،^{۱۸} ۳۸۱۰).

آلوارزو همکاران^{۱۹}، اثربخشی آموزش را مطالعه فرد، آموزش و پیشگی‌های سازمانی که فرایند آموزش را قبل از آموزش، در طول آموزش و پس از آموزش تحت تاثیر قرار می‌دهد، تعریف نموده‌اند اگرچه می‌توان برای آموزش سازمانی اهداف یا دلایل ضرورت



است این عوامل شامل توانایی، انگیزش، تفاوت‌های فردی، تجربه قبلی یادگیرنده و مداخلات سازمانی (آمده‌سازی و حمایت)، محتوا و طرح آموزش می‌باشد (آلارز^۲ و همکاران ۵۹۰۴: ۲۰۰۴).

مدل اثربخشی آموزشی هولتون (۹۹۶)، نیز ویژگی‌های فردی، آموزشی و سازمانی را به عنوان متغیرهای اساسی تاثیرگذار بر پیامدهای آموزش معرفی می‌نماید (آلارز و همکاران، ۳۰۰۴: ۳۰۰).

در بافت آموزشی، انگیزه می‌تواند بر اشتیاق و تمایل کارکنان به منظور شرکت در برنامه‌های آموزشی، به کارگیری 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، ۳۰۰۶: ۳۰۰).

تابیر و تیکوت به نقل از اسرایی (۰۰۱)، 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^۱ و همکاران (۰۰۰)، نیز در مطالعات خود نشان داده‌اند که اگر کارآموز توانایی یادگیری محتوى دوره آموزشی را داشته باشد اما انگیزه کافی برای شرکت در این دوره‌ها را نداشته باشد، بهره‌های از دوره‌های مذکور نمی‌برد.

سالاس و کانون بویرز (۰۰۱)، 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 گردد.

گاهی دوره‌های آموزشی برگزار شده آن‌طور که باید در جهت تحقق اهداف نبوده واز کیفیت لازم برخوردار نمی‌باشد تحقیقات انجام شده نیز تهها 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

ویژگی‌های کارآموزان، یادگیری و شرایط انتقال (تعییم‌پذیری و نگهداری)، می‌باشد در این مدل ویژگی‌های کارآموزان (توانایی، شخصیت و انگیزش)، طراحی آموزش (اصول یادگیری، توالی و محتوى آموزش)، و ویژگی‌های محیط کار (حمایت و فرصت کاربرک)، 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 (۹۹۷)، عمدت‌ترین عوامل تاثیرگذار بر اثربخشی آموزشی شامل؛ ویژگی‌های فردی (خصوصیات جمعیت‌شناختی، دانش و مهارت‌ها، توانایی‌ها و تجربه، شخصیت، نیازها و نگرش‌های مربوط به کار)، ویژگی‌های محیط کار (اجبار، جو سازمانی، ویژگی‌های مربوط به یادگیری)، انگیزش یادگیری (خودکارآمدی)، ارزیابی تکوینی از آموزش و ارزش سودمندی)، نتایج آموزش (واکنش، یادگیری و رفتار)، و نتایج کاری (انگیزش بعد از آموزش، رفتار شغلی، سودمندی و کارآیی)، می‌باشد.

ایرس (۰۰۵)، نیز در مدل پیشنهادی خود ازویژگی‌های فردی (عوامل جمعیت‌شناختی، سن، جنسیت، تجربه، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها، خودکارآمدی پیش از آموزش)، عوامل محیط کار (سودمندی شغلی و مسیر شغلی، مشارکت شغلی، لوازم تسهیل کننده کار، حمایت مدیران، آزادی، جوانتقال، ارادی یا اجباری بودن آموزش)، نتایج برنامه (واکنش به آموزش و خودکارآمدی بعد از آموزش)، انگیزش یادگیری و انگیزش انتقال به عنوان کلیدی ترین عوامل در نیل به اثربخشی آموزشی یاد می‌کند.

رویلر و گلدشتاین (۹۹۳)، نیز در 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^۳ و همکاران (۹۹۲)، 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^۴ (۰۰۰)، به طور آشکاری ویژگی‌های خاصی را مشخص می‌کند که بر یادگیری تاثیرگذار



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، نمونه‌ای به حجم ۱۳۴ نفر را 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

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 تأکید 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. عمدترين عوامل کلیدي فردي موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می‌باشند؟
۲. عمدترين عوامل کلیدي آموزشی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می‌باشند؟
۳. عمدترين عوامل کلیدي سازمانی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می‌باشند؟
۴. عمدترين الزامات بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می‌باشند؟

علائم در فرمول فوق عبارتند از:

$$\begin{aligned} \text{انحراف استاندارد } S_X &= \text{حجم جامعه}, N = \text{حجم نمونه}, n \\ &= \text{ضریب خطای} (\text{در این پژوهش برابر } 0.03 \text{ می‌باشد}) \\ V_X &= \text{ضریب تغییرات} \\ Z &= \text{عدد مریوط به سطح اطمینان} \end{aligned}$$

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای توصیف نمونه از شاخص‌های آمار توصیفی و برای آزمون سوال‌های 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 می‌باشند:

بررسی سوال اول پژوهش

اولین سوال پژوهش مبنی بود بر اینکه عمدترين عوامل کلیدی فردي موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه می‌باشند؟

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

ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته‌ای با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت استه 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 ۰.۸۶ بوده است



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 وجود اعتماد به نفس متناسب در شرکت‌کنندگان برای فراگیری فعال در دوره آموزشی بوده است ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، میان تاثیر در حد زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است

(جدول شماره یک)

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 می‌شود

- 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،

جدول شماره ۱ . توزیع فراوانی نظرات پاسخ‌گویان در خصوص تاثیر سطح ویژگی‌های

فردی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

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



۳/۵۸	-	۱۸	۵۱	۳۴	۳۴	وجود مهارت‌های اجتماعی- ارتباطی متناسب در شرکت کنندگان	۱۲
۳/۶۰	-	۹	۵۴	۵۲	۱۹	وجود خصیصه خود تنظیمی متناسب جهت حضور فعال در دوره	۱۳
۳/۹۶	-	۸	۵۷	۴۱	۲۸	سلط نسبی شرکت کنندگان به مهارت‌های مطالعه و یادگیری	۱۴
۳/۹۶	-	۲	۴۲	۴۹	۴۱	توانمندی ذهنی متناسب جهت درک و فهم مفاد محتوای دوره	۱۵
۳/۷۴	۲	۷	۴۹	۴۱	۳۵	توان کسب معلومان نظری و پیوند آن با زمینه‌های عملی شغل خود	۱۶
۳/۸۵	۲	-	۳۹	۶۷	۲۶	توان حضور فعال در دوره آموزشی و ایفای نقش موثر در آن	۱۷
۴/۰۵	-	-	۲۵	۷۶	۳۳	وجود خصیصه وظیفه‌شناسی در شرکت کنندگان برای یادگیری جامع	۱۸
۳/۷۸						میانگین	

بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان درخصوص 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 ۲)

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اطهارات پاسخگویان درخصوص تاثیر سطح ویژگی‌های فردی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون χ^2 تک متغیره استفاده شده است $\chi^2 = 405$ محسوبه شده در سطح $p < 0.05$ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده

جدول شماره ۲. مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان درخصوص تاثیر سطح ویژگی‌های فردی بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طی پنج ارزشی ($m=3$)

سطح معناداری	خطای معتبر	انحراف معیار	میانگین	ابزار
۰/۰۰	۱۹/۷۱	۰/۰۳۹	۰/۴۵۸	سطح ویژگی‌های فردی شرکت کنندگان در دوره آموزشی

بهبود سطح معلومات شناختی، احساس نیاز شرکت کنندگان به یادگیری جهت خودیابی و بروز توانایی‌ها و احساس نیاز شرکت کنندگان به بهبود سطح مهارت‌های شغلی بوده است ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، میان تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره ۲)

- نوع نیازهای غالب شرکت کنندگان در دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش نوع نیاز غالب شرکت کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی، احساس نیاز شرکت کنندگان به یادگیری و کسب معرفت بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمدۀ ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ احساس نیاز شرکت کنندگان به



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

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

می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع نیازهای غالب شرکت کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه از آزمون **تک متغیره** استفاده شده است **محاسبه شده در سطح ۴۰۰** از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر نوع نیازهای غالب شرکت کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است **جدول شماره چهارم**.

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 ($m=3$)

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

شرکت کنندگان به لزوم آموزش مداوم خود، اعتقاد شرکت کنندگان به امکان کاربرد یادگرفته‌ها در محیط شغلی و سازمانی، اشتیاق باطنی شرکت کنندگان به یادگیری و رشد شخصی خود، نگرش مثبت شرکت کنندگان 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، میان تأثیر در خدیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است **جدول شماره پنجم**.
- نوع عالیق و نگرش‌های غالب شرکت کنندگان در دوره آموزشی تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل دربخش نوع نیاز عالیق و نگرش‌های غالب شرکت کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی، ایمان باطنی شرکت کنندگان 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



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

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



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

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 از آزمون «**تک متغیره**» استفاده شده است^{۲۷} محاسبه شده در سطح **۴۰۰** از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده (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 ($m=3$)

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

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).

- 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، عمدت‌ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون: انگیزه قوی داشتن برای حضور



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

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

می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح انگیزش شرکت کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است جدول شماره هشت از سطح **۴/۲۷** از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح انگیزش شرکت کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون **تک متغیره** استفاده شده است **محاسبه شده در سطح ۴/۲۷** از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین

جدول شماره ۸ مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر سطح انگیزش بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طبق بند ارزشی **(۰/۰۰)**

سطح معناداری	خطای سیئر	انحراف معیار	میانگین	ابزار
۰/۰۰	۲۴/۳۹	۰/۰۵۲	۰/۶۰۴	۴/۲۷ سطح انگیزش شرکت کنندگان در دوره آموزشی

شخصی پویا در شرکت کنندگان جهت انجام امور آموزشی دوره وجود خصیصه رفتار کنگکاوانه و اکتشافی در شرکت کنندگان 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 **نهم**

- ویژگی‌های شخصیتی شرکت کنندگان در دوره آموزشی تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش ویژگی‌های شخصیتی شرکت کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی، داشتن روحیه مثبت و انرژی مطلوب در شرکت کنندگان دوره‌ها جهت انجام امور دوره بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمدۀترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون وجود کانون کنترل درونی در شرکت کنندگان دوره (اهمیت به تلاش و کوشش شخصی)، وجود برنامه



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

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر ویژگی‌های شخصیتی شرکت‌کنندگان در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است (جدول شماره ۹). مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی (جدول شماره ۱۰) از مقدار بحرانی جدول بزرگتر است بنابراین می‌توان اذعان داشت،

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

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



بررسی سوال دوم پژوهش

دومین سوال پژوهش مبتنی بود بر اینکه عمدہترین عوامل کلیدی آموزشی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های 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

دوام آموزشی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی بر حسب ادبیات شامل؛ نوع هدف‌گذاری دوره آموزشی، نوع

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، میان تأثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است

(جدول شماره یازده)

- 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، عمدہترین عوامل

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

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)

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 آمروختک متغیره استفاده شده است^{۴۰۵} محسوبه شده در سطح ^{۴۰۶} از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت،



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 (۱۰۰)

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

دوره‌ها، تناسب زمان‌بندی شرکت در دوره با ملاحظات خانوادگی شرکت‌کنندگان و تناسب زمان‌بندی شرکت در دوره با ملاحظات شغلی شرکت‌کنندگان بوده است ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، میان تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره سیزده).

- 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

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

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 Δ تک متغیره استفاده شده است Δ محاسبه شده در سطح ۱۰۰ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین چهارده



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 (۱۳۹۹)

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

زمینه‌هایی چون؛ توانایی مدرسان در پاسخگویی به سوال‌ها و ابهامات شرکت‌کنندگان، مشارکت‌دهی فعالانه شرکت‌کنندگان در بخش تاثیر ویژگی‌های مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران، اشتیاق و علاقه مدرسین برای شرکت‌کنندگان دوره‌ها بوده است ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، میان تاثیر و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل 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 کم	کم	تاحدی	زیاد	خیلی زیاد	
۱	توانایی مدرسان در پاسخگویی به سوال‌ها و ابهامات شرکت‌کنندگان	-	۲	۲۲	۴۴	۶۶	۴/۲۹
۲	اشتیاق و علاقه مدرسین به تدریس موضوع و مطالب آموزشی	-	۲	۱۳	۴۵	۷۴	۴/۴۲
۳	مشارکت‌دهی فعالانه شرکت‌کنندگان در مباحث آموزشی توسط مدرسان	-	۲	۱۹	۶۰	۵۳	۴/۲۲
۴	داشتن خصایص شخصیتی مطلوب از دید شرکت‌کنندگان	-	۲	۳۱	۵۳	۴۸	۴/۰۹
۵	داشتن خصایص روانی مطلوب از دید شرکت‌کنندگان	-	۳	۳۰	۵۰	۵۱	۴/۱۱
۶	اهمیت قائل‌شدن عمیق و باطنی مدرسین برای شرکت‌کنندگان دوره‌ها	-	۱	۳۳	۴۳	۵۷	۴/۱۶
۴/۲۲					میانگین		



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^{۱۷} جدول شماره شانزده 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 «^{۱۸} تک متغیره» استفاده شده است^{۱۹} محاسبه شده در سطح ^{۲۰} از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین

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^(۲۱)

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

جهت امکان پذیرسازی تمرین عملی حین یادگیری، طراحی محتوای در انتبارق 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 شرکت کنندگان بوده است ملاحظه پاسخ‌های ابراز شده به مولفه‌های مذکور، میان تاثیر در حد زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است^{۲۲} جدول شماره هفده

- 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 شرکت کنندگان بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمدۀ ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ طراحی محتوای دوره آموزشی در

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



۳/۹۳	-	۱۱	۲۸	۵۴	۴۱	طراحی محتوای در انطباق با سرفصل‌های مشخص شده در اهداف دوره	۶
۴/۱۲	-	۱۳	۲۰	۳۸	۶۳	طراحی محتوای مناسب با نیازهای عملی و کاربردی شرکت‌کنندگان	۷
۳/۸۵	-	۱۲	۳۵	۴۷	۴۰	طراحی محتوای دوره مناسب با سطح دانش و تجربه شرکت‌کنندگان	۸
۳/۹۵	۷	۵	۲۲	۵۳	۴۷	طراحی محتوای دوره، جهت امکان‌پذیرسازی تمرین عملی حین یادگیری	۹
۳/۸۸						میانگین	

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).

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 «**تک متغیره**» استفاده شده است «**محاسبه شده در سطح **۴۰۰** از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان**

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 **(۱۰۰)**

سطح معناداری	خطای سیمیر	انحراف معیار	میانگین	ابزار
۰/۰۰۰	۱۴/۵۲	۰/۰۶۰	۰/۷۰۲	۳/۸۸

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 ابزار شده به مولفه‌های مذکور، مبین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است (جدول شماره نوزده).

- 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، عمدۀ ترین عوامل مذکور شامل زمینه‌هایی چون؛ تسلط مدرسان بر محتوای علمی و مهارتی روز دنیا، بهره‌مندی مدرسان دوره‌ها از صلاحیت‌های



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



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

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

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 «**تک متغیره**» استفاده شده است. محاسبه شده در سطح ******* از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین

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 (*******)

سطح معناداری	خطای سیگر	انحراف معیار	میانگین	ابزار
۰/۰۰۰	۱۹/۵۹	۰/۰۵۴	۰/۶۲۶	نحوه و سبک تدریس مدرسین دوره آموزشی

شامل زمینه‌هایی چون؛ استفاده از روش‌های ارزشیابی متنوع

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 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

– نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی

نتایج ارزشیابی به شرکت‌کنندگان دوره در کوتاه‌ترین زمان بوده و پس از آن نیز به ترتیب، عمده‌ترین عوامل مذکور



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

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

می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون «تک متغیره» استفاده شده است^{۱۰۵} محاسبه شده در سطح ^{۱۰۵} از مقدار بحرانی جدول بزرگ‌تر بوده بنابراین

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^{۱۰۶}

سطح معناداری	خطای سیگر	خطای میانگین	انحراف معیار	میانگین	ابزار
.۰/۰۰	۱۱/۴۷	۰/۰۸۰	۰/۹۳۷	۳/۹۲	نحوه ارزشیابی مدرسین دوره آموزشی

بررسی سوال سوم پژوهش

سومین سوال پژوهش عبارت بود از اینکه عمدترين عوامل در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی، وجود مدیریت و کلیدی فردی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی چه پشتیبانی متناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی میباشد؟ و وجود جوسازمانی متناسب در شرکت جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی میباشد که در ذیل به تفصیل به عوامل سازمانی موثر بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی بر بررسی این ابعاد پرداخته می‌شود حسب ادبیات شامل؛ وجود خطمنشی و قوانین سازمانی متناسب



شامل زمینه هایی مانند وجود ساختار نظام مند پیگیری و به روزسازی توان مندی های علمی کارکنان، وجود قوانین شغلی حمایت کننده چهت حضور در دوره های آموزشی و اعطای خدمات کمک آموزشی متناسب به شرکت کنندگان دوره ها بوده است ملاحظه پاسخ های ابراز شده به مولفه های مذکور، ممین تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است **جدول شماره پیست و سه**

- 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 خطمنشی 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، عمدۀ‌ترین عوامل مذکور

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

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



میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود خطمشی 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 بیست و چهار)**

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 در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون **تک متغیره** استفاده شده است **محاسبه شده در سطح** **آزمون** **از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت،**

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 **(جدول شماره بیست و چهار)**

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

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، میان تاثیر در حد خیلی زیاد مولفه‌های مذکور به لحاظ توصیفی بوده است **(جدول شماره بیست و پنج)**

- 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

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



بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود مدیریت و پشتیبانی مناسب 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^{۲۶} جدول شماره بیست و ششم

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معناداری میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود مدیریت و پشتیبانی مناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون $\alpha = 0.05$ تک متغیره استفاده شده است^{۲۷} محاسبه شده در سطح $\alpha = 0.05$ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده

جدول شماره ۲۶. مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود مدیریت و پشتیبانی مناسب در حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی بر بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی $\alpha = 0.05$

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

و پس از آن نیز به ترتیب، عمدترين عوامل مذکور شامل زمینه‌هایي چون؛ وجود جو حمایتی مناسب 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، مبين تاثیر در حد خيلي زيار مولفه‌های مذکور به لحاظ توصيفي بوده است^{۲۸} جدول شماره بیست و هفت

- وجود جو سازمانی مناسب در شرکت جهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که تاثیرگذارترین عامل در بخش تاثیر جو سازمانی مناسب 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

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

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



اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر جو سازمانی مناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی سطح شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنadar بوده است^{۲۷} (جدول شماره بیست و هشت) ^{۲۸}

در تحلیل استنباطی به منظور بررسی معنadarی میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر جو سازمانی مناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران از آزمون «تک متغیره» استفاده شده است^{۲۹} محاسبه شده در سطح ^{۳۰} از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان

جدول شماره ۲۸ مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر وجود جو سازمانی مناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی^{۳۱}

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معتبر	سطح معنadarی
وجود جو سازمانی مناسب در سازمان جهت حمایت از شرکت کنندگان دوره آموزشی	۴/۱۶	۰/۹۳۷	۰/۰۸۰	۱۴/۳۴

بررسی سوال چهارم پژوهش

- چهارمین سوال پژوهش عبارت بود از اینکه «عمده‌ترین الزامات بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران چه می‌باشند»
- 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 مطروحة در ذیل هر یک از این عوامل آورده می‌شود
- ۱. الزامات فردی**
- در مجموع می‌توان اذعان داشت در خصوص عوامل فردی برای نیل به اثربخشی آموزشی باید الزامات ذیل را مورد توجه قرار دهد
- ۱- سازمان قبل از حضور افراد در دوره آموزشی، انگیزه شرکت کنندگان به بهبود سطح معلومات شناختی را ایجاد نماید
- ۲- ایجاد احساس نیاز به یادگیری جهت خودیابی و بروز توانایی‌ها در بین شرکت کنندگان نیز الزامات کلیدی در راه تحقق اثربخشی آموزشی می‌باشد
- ۳- سازمان باید انگیزه قوی برای حضور در دوره آموزشی را در کارکنان خود ایجاد نماید
- ۴- سازمان باید این اعتقاد را در بین شرکت کنندگان بوجود آورد که امکان کاربرد یادگرفته‌ها در محیط شغلی و سازمانی وجود دارد
- ۵- ایجاد اشتیاق باطنی در شرکت کنندگان به یادگیری و رشد شخصی خود نیز از الزامات مهم در راه نیل به اثربخشی



- شرکت کنندگان توانایی لازم و کافی را داشته باشند
- ۵-۲ مدرسان باید برای تدریس و پاسخگویی به شرکت کنندگان بر محتوای علمی روز دنیا تسلط داشته باشند
 - ۶-۲ مدرسان دوره‌ها باید از صلاحیت‌های فنی و حرفه‌ای تدریس در دوره‌ها بهره‌مند باشند
 - ۷-۲ مدرسان برای نیل به اثربخشی آموزشی باید شرکت کنندگان را در مباحث آموزشی مشارکت دهند
 - ۸-۲ باید سطح توانایی‌های فردی شرکت کنندگان توسط مدرسان دوره‌های آموزشی مراعات گردد
 - ۹-۲ مدرسین باید برای شرکت کنندگان دوره‌ها اهمیت عمیق و باطنی قائل شوند
 - ۱۰-۲ مدرسان باید فضای مناسب روانی را برای شرکت کنندگان در دوره آموزشی ایجاد نمایند
 - ۱۱-۲ اصول یادگیری در تدریس محتوای مطرح در دوره‌های آموزشی توسط باید توسط مدرسین رعایت گردد
 - ۱۲-۲ مدرسان باید از روش‌های تدریس تلفیقی چند منظوره جهت یادگیری بهتر مطالب استفاده نمایند
 - ۱۳-۲ باید از تجربه‌های شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی در حین تدریس استفاده نمود
 - ۱۴-۲ باید محتوای ارائه شده در دوره آموزشی، متناسب با نیازهای عملی و کاربردی شرکت کنندگان طراحی گردد
 - ۱۵-۲ مدرسین باید از دید شرکت کنندگان از خصایص روانی مطلوب برخوردار باشند
 - ۱۶-۲ باید مدرسان در شرکت کنندگان انگیزش لارم برای یادگیری را ایجاد نمایند
 - ۱۷-۲ امکانات و تجهیزات کمک آموزشی مناسب باید در برگزاری دوره‌ها لحاظ گردد
 - ۱۸-۲ مدرسین باید از دید شرکت کنندگان دارای خصایص شخصیتی مطلوب باشند
 - ۱۹-۲ مدرسان باید شرکت کنندگان فعال در دوره‌های آموزشی را تشویق و تائید نمایند
 - ۲۰-۲ باید بازخورد نتایج ارزشیابی به شرکت کنندگان 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
- ۱-۳ سازمان باید برای طراحی و اجرای انواع دوره‌های آموزشی برای شاغلان خود متعهد باشد

آموزش شناسایی گردید

- ۱-۱ سازمان باید نگرش مثبت در شرکت کنندگان 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 شرکت کنندگان 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 انجیزه قوی در بین شرکت کنندگان برای پذیرش مصائب یادگیری و تحصیل در دوره آموزشی را فراهم آورد
 - ۱-۵ ایجاد اشتیاق در بین شرکت کنندگان برای توسعه توانمندی‌های شناختی از الزامات مطرح در بهبود اثربخشی آموزشی می‌باشد
 - ۱-۶ سازمان باید در بین شرکت کنندگان نگرش مثبت را نسبت به حضور در دوره آموزشی فراهم آورد
 - ۱-۷ سازمان باید این اعتقاد را در بین شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی فراهم آورد که یادگیری جهت تعامل شغلی مطلوب، اهمیت و ضرورت شگرفی دارد
 - ۱-۸ شرکت کنندگان باید در دوره‌های آموزشی باید به لزوم انجام بهینه امور سازمان و لزوم کسب آمادگی برای ایفای آن باور عمیقی داشته باشند
 - ۱-۹ شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی باید به اثر مثبت آموزش‌های ارائه شده بر عملکرد شغلی آنان اعتقاد داشته باشند
 - ۱-۱۰ شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی باید نسبت بهبود سطح مهارت‌های شغلی به احساس نیاز نمایند
- ۲. الزامات آموزشی**
- در مجموع می‌توان 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 مطلب 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 شرکت کنندگان داشته باشند
 - ۲-۴ مدرسان در ایجاد درک مطالب نظری و عملی در



- و سالاس و کانون بوبیرز^(۱۰۰)، میباشد در همین راستا در زمینه تاثیرسطح ویژگی‌های فردی شرکت کنندگان بر اثربخشی آموزشی در مدل اثربخشی آموزشی بالدوین و فور^(۹۸۸)، ویژگی کارآموز در بهبود اثربخشی دوره آموزشی، به عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل معروفی شده است در خصوص ویژگی‌های شخصیتی شرکت کنندگان در دوره آموزشی، نیز بالدوین و فور^(۹۸۸)، شخصیت را عاملی مهم در اثربخشی آموزشی نشان داده‌اند، اسکات و همکاران^(۹۹۲)، 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 شرکت کنندگان در دوره آموزشی، اسکات و همکاران^(۹۹۲)، در پژوهشی دریافتند که نحوه نگرش افراد بر شغل و آموزش میتواند بر بهبود اثربخشی آموزشی تاثیرگذار باشد در مدل پیشنهادی ماتیو و مارتین^(۹۹۷)، نیز نگرش‌های مربوط به کار به عنوان عاملی مهم در نیل به اثربخشی آموزشی معروفی شده است در زمینه نیازهای غالب شرکت کنندگان در دوره آموزشی، نیز سالاس و کانون بوبیرز^(۱۰۰)، نیز تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی را به عنوان عامل کلیدی در بهبود اثربخشی آموزشی معروفی نموده‌اند، نتایج پژوهش میبن 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 دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است که هم راستا با اظهارات و پژوهش‌های نصر اصفهانی راسته شده با نیازهای اثربخشی آموزشی را شامل؛ عدم تناسب محتواهای دوره‌ها با نیازهای آموزشی را شامل؛ دوره‌ها با نیازهای آموزشی بیان نموده است هم‌چنین در مدل ارائه شده بوسیله بالدوین و فور^(۹۸۸) نیز طراحی آموزش، محتوى آموزش و رعایت اصول یادگیری به عنوان عوامل تاثیرگذار بر اثربخشی آموزشی معروفی شده‌اند در خصوص تاثیرگذار تدریس مدرسین بر اثربخشی آموزشی نیز، نصر اصفهانی^(۹۷۹)، در پژوهشی یکی از عمدۀ ترین دلایل عدم اثربخشی دوره‌های آموزشی را شامل؛ دوره‌ها با محتواهای آموزشی را عنوان داشته است اسکات و میهمیم^(۹۹۴) و وینفرد و همکاران^(۱۰۰)، میباشد در همین راستا در خصوص تاثیر نوع محتواهای بر اثربخشی آموزشی، نصر اصفهانی^(۹۷۹)، در پژوهشی یکی از عمدۀ ترین دلایل عدم اثربخشی دوره‌های آموزشی را شامل؛ دوره‌ها با اظهارات و پژوهش‌های نصر اصفهانی^(۹۷۹)، در پژوهش خود یکی از عمدۀ ترین دلایل عدم اثربخشی دوره‌های آموزشی را عدم تناسب روش‌های تدریس با محتواهای آموزشی را عنوان داشته است اسکات و همکاران^(۹۸۸)، اسکات و همکاران^(۹۹۲)، ماتیو و مارتین^(۹۹۷)،
- ۵-۲ مدیران از شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی حمایت لازم و کافی را انجام دهند
- ۵-۳ برای ادامه تحصیل در دوره‌های آموزشی باید قوانین مشوق در سازمان وجود داشته باشد
- ۵-۴ ساختار نظاممند پیگیری و به روزسازی توانمندی‌های علمی کارکنان در سازمان باید وجود داشته باشد
- ۵-۵ جهت حضور در دوره‌های آموزشی باید قوانین شغلی حمایت‌کننده وجود داشته باشد
- ۵-۶ در سازمان باید فضای ارزشی مثبت پیرامون حضور در آموزش و یادگیری وجود داشته باشد
- ۵-۷ در بین همکاران در خصوص افراد شرکت کننده در دوره‌های آموزشی باید جو حمایتی مناسب ایجاد گردد
- ۵-۸ بین مدیران افراد شرکت کننده در دوره‌ها با پرسنل مذکور فضای تفاهم مناسب دایر باشد
- ۵-۹ به شرکت کنندگان دوره‌های آموزشی باید خدمات کمک آموزشی مناسب اعطای گردد
- ۵-۱۰ برای حمایت از شرکت کنندگان دوره‌های آموزشی وجود خطمشی و سیاست سازمانی روشن الزامي می‌باشد
- ۵-۱۱ به شرکت کنندگان دوره‌ها باید مرخصی مناسب با کمترین پیامد منفی شغلی اختصاص داده شود
- ۵-۱۲ باید سازمان انواع دوره‌های ضمن خدمت را مناسب با انواع مشاغل سازمانی برگزار نماید
- ۵-۱۳ باید برای بهره‌گیری از آموخته‌های شرکت کنندگان در فعالیت‌های سازمان زمینه‌سازی لازم انجام گردد
- ۵-۱۴ سازمان باید از شرکت کنندگان در دوره آموزشی حمایت مادی و معنوی لازم و کافی را به عمل آورد
- ۵-۱۵ سازمان باید به لحاظ ترفیع و بهبود و امتیازدهی مناسب به شرکت کنندگان در دوره‌ها را ارائه نماید
- ۵-۱۶ سازمان باید به شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی خدمات مشاوره شغلی مناسب را ارائه نماید

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش میبن معناداری تاثیر عوامل فردی؛ سطح ویژگی‌های فردی شرکت کنندگان در دوره آموزشی، نوع نیازهای غالب شرکت کنندگان، نوع علایق و نگرش‌های غالب شرکت کنندگان، سطح انگیزش شرکت کنندگان در دوره آموزشی و ویژگی‌های شخصیتی شرکت کنندگان در دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده است که هم راستا با اظهارات و پژوهش‌های نصر اصفهانی^(۹۷۹)، فور^(۹۸۸)، اسکات و همکاران^(۹۹۲)، ماتیو و مارتین^(۹۹۷)،



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 چهت حمایت از شرکت‌کنندگان دوره آموزشی در بهبود اثربخشی دوره‌های 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 معروفی 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 می‌دهد که با نتایج پژوهش حاضر هم‌سو می‌باشد

همکاران (۱۹۹۲)، نیز در پژوهشی اجرای آموزش را به عنوان عاملی موثر در بهبود اثربخشی آموزشی شناسایی می‌کنند هم‌چنین در خصوص تاثیر امکانات و زمان‌بندی بر اثربخشی آموزشی، نصر اصفهانی (۱۳۷۹)، نیز در پژوهشی یکی از عمدت‌ترین 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 میله‌میله (۱۹۹۴)، از تعریف هدف به عنوان مقدمه‌ای برای نیازمنجی 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

منابع

- ابیلی، خدایار (۱۳۸۸) نقدی بر تجربیات اثربخشی آموزش و ارزیابی آن در سازمان‌ها و بنگاه‌های کشو (آسیب‌ها و راهکارها)، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیران آموزش، تهران، ایران
- جباری، لطفعلی (۱۳۸۱) سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی در سازمان‌ها مجله تدبیر، شماره ۱۲۷، 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 کارشناسی ارشد، 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 2004 385-416
- Ayres. (2005). Factor's Related To Motivation To Learn And Motivation To Transfer Learning In Nursing Population, Ph.D Dissertation.
- **Baldwin TT.** & 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-



- chology, Vol. 85, Pp. 678-707.
- Essary, V.L. (2001): The Influences of Self-Efficacy on Training Transfer; Unpublished Doctoral Dissertation, California School of Professional Psychology.
- Levy, P.S. & Landow, 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).
- McLean, W.D. (1994): A Comprehensive Model for the Transfer of Training; Performance Improvement Quarterly, Vol.7.No. 2, Pp. 95-104.
- Oens, 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 Transfer Climate and Positive Transfer of Training. Human Resource Development Quarterly, 4 (4), 377-392.
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001): The Science of Training: A Decade of Progress. Annual Review of Psychology, 52, 471-499.
- Scott I. Tannenbaum; Janis A. Cannon-Bowers; Eduardo Salas; John E. Mathieu (1992): Factors 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 Motivation 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 Applied Psychology, Vol. 88, No. 2, 234-245.

