

دریافت: ۸۸/۹/۱۲

پذیرش: ۸۸/۱۰/۳

# بررسی عوامل موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران<sup>۱</sup>)

خدایار ایبلی<sup>۲</sup> - مهدی سبحانی‌نژاد<sup>۳</sup> - علیرضا یوزباشی<sup>۴</sup>

## چکیده

با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش در صنعت نفت و تلاش و تمایل به سرمایه گذاری در گذشته و برنامه‌های آینده، زمانی ارائه آموزش منطقی است که از اثربخشی لازم برخوردار بوده و به عوامل تاثیر گذار اعم از مثبت و منفی، توجه شده و اقدامات لازم در راستای ارتقاء آن انجام گیرد. باید توجه داشت که زمانی دوره‌ها آموزشی اثربخش خواهند بود که محتوای آنها در راستای نیازها، تبدیل نیازها به محتوای آموزشی، اجرای موثر برنامه‌های آموزشی، بستر سازی لازم برای استفاده از آموخته‌ها و بکارگیری ابزار مناسب برای ارزیابی اثربخشی صورت گرفته باشد. از این رو در این تحقیق به شناسایی عوامل موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت نفت ایران در سه سطح عوامل فردی، آموزشی و سازمانی پرداخته و سوالات اساسی مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند. روش پژوهش

۱. این طرح با حمایت مالی شرکت ملی نفت ایران در دست اجرا می‌باشد

۲. دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران

۳. استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه شاهد

۴. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه تهران ayoubzashi@yahoo.com

از نوع پیمایشی تحلیلی بوده و جامعه آماری نیز شامل افراد شرکت کننده در دوره های آموزشی شرکت ملی نفت ایران می باشد که بصورت مطالعه موردی تعداد ۳۰ نفر از آنها از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شده اند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته بوده که از روایی و پایایی مورد قبولی برخوردار می باشد.

#### واژه های کلیدی

اثربخشی، اثربخشی آموزشی، شرکت ملی نفت ایران

#### مقدمه

در جهان رقابتی امروز، سازمانی امکان بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیطی هماهنگ نماید. تغییرات محیطی، سازمان ها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود، به دنبال بهترین راهکارها و رویه ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست یابند. بنابراین، یکی از راه های کسب مزیت رقابتی پایدار، تاکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی<sup>۱</sup> است (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵: ۲۱).

هنگامی که از اهمیت نیروی انسانی صحبت به میان می آید، عمدتاً توجه معطوف به انسان های فرهیخته و رشد یافته است. در واقع آن نیروی انسانی واجد توانایی و مهارت است که بتواند منشا تحولات مثبت در بخش های مختلف جامعه باشد و به طور معمول این توانایی و مهارت از طریق آموزش و سرمایه گذاری در بخش نیروی انسانی حاصل می گردد (ساکي به نقل از درانی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۴۲). پیشرفت و توسعه سازمان ها و موسسات که لازمه رسیدن ملت ها به توسعه همه جانبه اجتماعی و اقتصادی است، خود مستلزم وجود افرادی توسعه یافته در سازمان ها است (ایلی و موفقی، ۱۳۸۲: ۲۸).

آموزش از آرمان اساسی و حیاتی فعالیت های اجتماعی است. توسعه و پیشرفت در ابعاد مختلف، وابسته به آموزش و متناسب با اهمیت قائل شده برای آن است. شاید بتوان

گفت که اولین توجه هر سازمان بعد از حفظ بقا و حیات، اثربخشی می‌باشد. 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 ارتقاء یافته است. اگر در گذشته برگزاری دوره‌های آموزشی و شرکت کارکنان در آنها اقناع‌کننده به نظر می‌رسید، امروزه از آموزش انتظار می‌رود که بتواند تحقق اهداف سازمانی را تسهیل نماید (قهرمانی، ۱۳۸۲: ۵۴). بنابراین در نظام آموزش سازمان‌ها علاوه بر انجام آموزش، باید به اثربخشی این دوره‌ها نیز توجه شود.

در همین راستا یک برنامه آموزشی، تنها زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تاثیر آن بر بهبود عملکرد شرکت‌کنندگان در دست باشد. این امر به جنبه مهمی از آموزش اشاره دارد که معمولاً از آن با عنوان «اثربخشی آموزش» یاد می‌شود (قهرمانی، ۱۳۸۲: ۵۵). به عبارت دیگر ارزش آموزش نیز مانند سایر فعالیت‌های سازمانی از طریق تعیین تأثیر آن در دستیابی به اهداف سازمان اندازه‌گیری شود.

درخصوص اثربخشی تحقیقات زیادی انجام شده است. اثربخشی در فرهنگ لغت به معنای «اندازه اثر و اعمال» به کار می‌رود و معمولاً به میزان یا حدی تحقق اهداف یک سازمان اطلاق می‌شود (الوانی، ۱۳۷۷، ۴۸).

اولین دیدگاهی که در زمینه اثربخشی ارائه شده (که احتمالاً طی دهه (۱۹۵۰) مطرح گردیده، بسیار ساده بود. در این دیدگاه اثربخشی به عنوان میزان یا حدی تحقق اهداف یک سازمان اهدافش تعریف شده است (رابینز، ترجمه الوانی و دانایی فرد، ۱۳۷۷: ۴۸).

آلوارز و همکاران (۲۰۰۴: ۳۸۹) اثربخشی آموزش را مطالعه فرد، آموزش و ویژگی‌های سازمانی که فرایند آموزش را قبل، در طول و پس از آموزش تحت تاثیر قرار می‌دهد، تعریف نموده‌اند.

نکته مهم و اساسی در مورد اثربخشی آموزشی آن است که قبل از آنکه درصد بررسی نحوه اندازه‌گیری اهداف باشیم، باید در پی انجام صحیح فرایند آموزش و اطمینان

از تحقق آن در هر مرحله از این فرایند باشیم (زارعی، ۱۳۸۴).

شکی نیست که آموزش اثربخش است، اما در ارائه آموزش‌های اثربخش شرایط و عواملی وجود دارد که بر کاهش و یا افزایش میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی تاثیرگذار است. از جمله این عوامل می‌توان به مدت زمان اجرای دوره، محتوی دوره، کیفیت اجرای دوره، 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<sup>۱</sup>، ۱۹۸۱).

در راستای اثربخشی آموزشی مطالعات نشان داده که عوامل متعددی در این زمینه نقش دارند. اما به نظر می‌رسد مهم‌ترین آن نیازسنجی صحیح و متناسب آموزشی از صاحبان مشاغل می‌باشد، عامل دیگر در اثربخش کردن دوره‌های آموزشی، اولویت بندی نیازها است که در برگزاری دوره‌های اثربخش و مفید حائز اهمیت می‌باشد. از عوامل دیگر در اثربخش کردن دوره‌های آموزشی می‌توان به شکل اجرای دوره‌ها اشاره کرد که متناسب با ماهیت موضوعی دوره یا نیازی که سازمان تشخیص می‌دهد، می‌باشد (ابطحی، ۱۳۸۲: ۴۰-۵۱).

سالاس و کانون بویرز<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی را به عنوان یکی از اولین عوامل موثر در اثربخشی آموزشی عنوان نموده‌اند.

مدل اثربخشی آموزشی بالدوین<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) به طور آشکاری ویژگی‌های خاصی را مشخص می‌کند که مبتنی بر یادگیری هستند، این عوامل شامل توانایی، انگیزش، تفاوت‌های فردی، تجارب قبلی، یادگیرنده و مداخلات سازمانی (آماده سازی و حمایت)، محتوا و طرح آموزش می‌باشد (آلوارز و همکاران، ۲۰۰۴: ۳۹۰).

مدل اثربخشی آموزشی هولتون<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) نیز ویژگی‌های فردی، آموزشی و سازمانی را به عنوان متغیرهای اساسی تاثیرگذار بر پیامدهای آموزش معرفی می‌نماید (آلوارز و همکاران، ۲۰۰۴: ۳۹۰).

1. Owens  
2. Salas & Cannon-Bowers  
3. Baldwin  
4. Holton

در بافت آموزشی، انگیزه می‌تواند بر اشتیاق و تمایل کارکنان به منظور شرکت در برنامه‌های آموزشی، بکارگیری 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 ثابت کرده‌اند (تای، ۲۰۰۶: ۵۴).

کلکویت<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۰)، 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 نخواهد برد.

در مجموع و با بررسی ادبیات موضوع در زمینه اثربخشی آموزشی، عمده‌ترین عوامل تاثیر گذار بر اثربخشی آموزشی در جدول ۱ ارائه می‌گردد.

این نتیجه رسید که آموزشهای ضمن خدمت تغییر مطلوبی در روش‌های انجام کار در کارگران بوجود آورده و همچنین نیازهای آموزشی کارگران را از نظر سازمان تأمین نموده و موجبات رضایت خاطر و ارتقاء بهره‌وری کارکنان را فراهم آورده است و همچنین دوره‌های آموزشی موجب کاهش صدمات و آسیب‌های ناشی از کار شده و در مجموع اثربخشی آموزشهای ضمن خدمت را تأیید نموده است.

نصر اصفهانی (۱۳۷۹) نیز 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 عنوان داشته است.

وینفرد<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۳) در پژوهشی تحت عنوان «اثربخشی آموزش در سازمان‌ها» به این نتیجه رسیدند که روش آموزشی مورد استفاده<sup>۳</sup>، مهارت یا ویژگی‌های شغلی آموزش داده شده<sup>۴</sup> و انتخاب معیار ارزشیابی آموزش<sup>۵</sup> عمده‌ترین عوامل تاثیر گذار بر اثربخشی برنامه‌های آموزشی می‌باشند.

- 
1. Colquitt
  2. Winfred
  3. Training method used
  4. The skill or task characteristic trained
  5. The choice of training evaluation criteria

جدول ۱. عوامل موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی

عوامل										پژوهشگران		
-	-	-	-	-	-	-	-	شکل اجرای دوره‌ها	اولویت بندی نیازها	نیازسنجی صحیح آموزشی	ابطنی (۱۳۸۲)	
-	-	-	-	-	ویژگی‌های شغلی	جو سازمانی	محتوای آموزش	سبک آموزش و روش تدریس	تفاوت‌های آموزشی افراد	تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی	سالاس و کانون بویرز (۲۰۰۱)	
-	-	-	-	-	مدخلات (آماده سازی و حمایت)	مدخلات سازمانی	انگیزش بخشی محتوا	ملاحظه تفاوت‌های فردی شرکت کنندگان	تجارب قبلی یادگیرنده	محتوای کاربردی دوره	بالدوین (۲۰۰۰)	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	انگیزش بخشی محتوا	تای، (۲۰۰۶)	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	انگیزش بخشی محتوا	ککوبست و همکاران (۲۰۰۰)	
-	-	-	-	-	اعتقاد به لزوم آموزش مداوم در میان یادگیرندگان	زمان، مکان و شکل اجرای دوره‌ها	سیاست ها و خط‌مشی کلیدی سازمان،	حمایت و پشتیبانی مدیریت عالی سازمان	اعتقاد و اهمیت آموزش در میان کارکنان	جایگاه آموزش در سازمان‌ها	ابطنی، (۱۳۷۳)	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	تناسب و جامعیت دوره‌ها	تناسب محتوای دوره‌ها با نیازهای آموزشی	نصر اسفندی (۱۳۷۹)	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	معیار ارزشیابی دوره‌ها	ویژگی‌های شغلی آموزش داده شده	وینفرد و همکاران (۲۰۰۳)	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	انتظارات آموزشی	نگرش مثبت شرکت کنندگان به دوره آموزشی	اسکات و همکاران (۱۹۹۲)	
ویژگی‌های جمعیت شناختی	ویژگی‌های شخصیتی	انطباق محتوا با تجربیات یادگیرندگان	انتظارات	سبک آموزشی	فرایند آگاه آموزشی	تکنیک انتخاب کارآموز	جو سازمانی برای یادگیری،	تجربه و انتظارات شناختی	توانایی‌ها	هدف مداری	خود کارآمدی	کانون بویرز و همکاران، (۱۹۹۵)
انطباق محتوا با تجربیات یادگیرندگان	تدریس	سبک آموزشی	فرایند آگاه سازی کارآموز	تکنیک انتخاب کارآموز	جو سازمانی برای یادگیری	تجربه و انتظارات شناختی	کیفیت تجهیزات و امکانات دوره	میزان استفاده از مهارت‌های مطالعه	انگیزش به یادگیری امور جدید	نگرش مثبت شرکت کنندگان به دوره آموزشی	انطباق محتوا با تجربیات یادگیرندگان	اوتز، (۱۹۸۱)

اسکات<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۲) در پژوهشی با عنوان «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.

1. Scott

پاول<sup>۱</sup> (۲۰۰۲) در پژوهشی به این نتیجه رسید که آموزش ضمن خدمت فرایندی است که کارایی و اثربخشی کمی و کیفی کارکنان و به دنبال آن سازمان را افزایش می‌دهد. به نظر وی آموزش ضمن خدمت هم باعث بهسازی و توسعه منابع انسانی می‌شود و هم عاملی برای رضایت شغلی و روحیه بهتر کارکنان است.

از آنجا که مدیران در صنعت نفت، همواره به مقوله آموزش توجه داشته و به دنبال ارتقاء آموزش کارکنان خود بوده‌اند، بررسی این امر که آیا کارکنانی که در دوره‌های آموزشی شرکت کرده‌اند، بعد از اتمام دوره‌ها می‌توانند از آموزش‌های ارائه شده برای بهبود عملکرد خود و افزایش اثربخشی سازمانی بهره بگیرند یا خیر؟ این امر مطلب بسیار مهمی است که مستلزم اثربخشی برنامه‌های آموزشی است.

با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش در صنعت نفت و تلاش و تمایل به سرمایه گذاری در گذشته و برنامه‌های آینده، زمانی ارائه این آموزش‌ها منطقی است که از اثربخشی لازم برخوردار بوده و به عوامل تاثیرگذار اعم از مثبت و منفی توجه و اقدامات لازم در راستای ارتقاء آن انجام شود. باید توجه داشت که وقتی دوره‌ها اثربخش هستند که محتوای این دوره‌های آموزشی در راستای نیازهای شرکت ملی نفت باشد، از این رو در این تحقیق به شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران پرداخته خواهد شد، در این راستا پس از بررسی ادبیات موجود در زمینه اثربخشی آموزشی و عوامل تاثیرگذار بر آن، عمده‌ترین عوامل استخراج و براساس پیشینه موجود به سه گروه عوامل فردی، آموزشی و سازمانی طبقه‌بندی گردید، در این پژوهش سه سوال اساسی به شرح زیر مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

۱. از نظر شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران عوامل فردی مؤثر در ارتقاء اثربخشی آن دوره‌ها کدامند؟
۲. از نظر شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران عوامل آموزشی مؤثر در ارتقاء اثربخشی آن دوره‌ها چیست؟
۳. از نظر شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران عوامل سازمانی مؤثر در ارتقاء اثربخشی آن دوره‌ها چه می‌باشند؟

---

1. Powell

## نوع تحقیق

با توجه به این که پژوهش حاضر در صدد سنجش و شناسایی عوامل موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت نفت ایران می‌باشد، تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها پیمایشی - تحلیلی است.

## جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه پژوهش شامل افراد شرکت کننده در دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده که بصورت مطالعه موردی ۳۰ نفر از آنها به صورت روش تصادفی بعنوان نمونه برای انجام این پژوهش انتخاب شوند.

## ابزار پژوهش

ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته است، که با توجه به ادبیات موجود در زمینه اثربخشی آموزشی به بررسی عوامل فردی، آموزشی و سازمانی مؤثر در اثربخشی برنامه‌های آموزشی می‌پردازد. ابزار مذکور بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی طراحی گشته است. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای تعیین میزان پایایی ابزار برابر با عدد ۰/۸۰ بوده است.

## روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای توصیف نمونه از شاخص‌های آمار توصیفی و برای آزمون سؤال‌های پژوهش از آزمون‌های آماری استنباطی استفاده شد. برای این منظور با توجه به نوع داده‌ها و مقیاس سنجش آنها از آزمون‌های پارامتریک از جمله «t تک متغیره» استفاده شده است.

## یافته‌های پژوهش

عمده‌ترین یافته‌های پژوهش شامل زمینه‌های ذیل می‌باشند:

### بررسی سوال اول پژوهش

اولین سوال پژوهش مبتنی بود بر اینکه «از نظر شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران عوامل فردی موثر در ارتقاء اثربخشی آن دوره‌ها کدامند؟»



تحلیل انجام شده بیانگر آن است که عمده‌ترین عوامل فردی تاثیر گذار در ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران شامل: رعایت ویژگی‌های شخصیتی آنها در طراحی دوره (آموزش بزرگسالان)، توجه به نیازهای فراگیران در طول اجرای دوره، تناسب انتظارات فراگیران با طراحی فرم و ساختار دوره‌ها، نگرش مثبت شرکت‌کنندگان از شغل خود و لزوم بهبود آن، باور عمیق فراگیران به نیاز به آموزش مداوم و ملاحظه توانایی و تفاوت‌های فردی شرکت‌کنندگان بوده است» (جدول ۲).

**جدول ۲. بررسی عوامل فردی مؤثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران**

ردیف	سوال	توزیع پاسخ‌ها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	توجه به نیازهای فراگیران در طول اجرای دوره	۱۵	۱۰	۲	۳	-	۴/۲۳
۲	داشتن انگیزه برای حضور در دوره	۲	۱۴	۱۴	-	-	۳/۶۰
۳	رعایت ملاحظات و شرایط سنی شرکت‌کنندگان در طراحی دوره	۳	۱۵	۹	۳	-	۳/۶۰
۴	نگرش مثبت شرکت‌کنندگان به حضور در این گونه دوره‌های آموزشی	۵	۱۲	۱۰	۲	۱	۳/۶۰
۵	نگرش مثبت شرکت‌کنندگان از شغل خود و لزوم بهبود آن	۹	۱۰	۸	۳	-	۳/۸۳
۶	اشتیاق فراگیران به یادگیری امور جدید	۲	۱۰	۱۸	-	-	۳/۴۶
۷	تسلط نسبی فراگیران به فنون و مهارت‌های مطالعه	۶	۴	۱۵	۳	۲	۳/۳۰
۸	ملاحظه شرایط و ویژگی‌های جسمانی آنها در طراحی فرم و ساختار دوره	۳	۴	۱۷	۶	-	۳/۱۳
۹	رعایت ویژگی‌های شخصیتی آنها در طراحی دوره (آموزش بزرگسالان)	۱۴	۱۱	۴	۱	-	۴/۲۶
۱۰	تناسب انتظارات فراگیران با طراحی فرم و ساختار دوره‌ها	۱۴	۷	۵	۲	۲	۳/۹۶
۱۱	ملاحظه توانایی و تفاوت‌های فردی آنان	۱۰	۶	۹	۳	۲	۳/۶۳
۱۲	باور عمیق فراگیران به نیاز به آموزش مداوم خود	۹	۹	۷	۳	۲	۳/۶۶
۱۳	اعتماد به نفس متناسب یادگیرندگان برای فراگیری	۶	۱۰	۷	۷	-	۳/۵۰
۱۴	میل فراگیران به توسعه توانمندی‌های شخصی خود	۴	۶	۸	۸	۴	۲/۹۳
۱۵	انگیزه بخشی ساختار و سازمان دوره طراحی شده	۲	۱۰	۸	۸	۲	۳/۰۶
۱۶	تلاش فراگیران برای عضویت مؤثر در سازمان	۲	۶	۱۲	۶	۴	۲/۸۶
		میانگین کل					۳/۴۵

«t» محاسبه شده به منظور بررسی معناداری میانگین مجموع اظهارات پاسخگویان (میانگین ۳/۵۴ و انحراف معیار  $\pm ۰/۳۹۵$ ) در خصوص عوامل فردی موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران در سطح  $\alpha = ۰/۰۵$  از مقدار بحرانی جدول بیشتر و در حد بالاتر از گزینه متوسط، معنا دار بوده است (جدول ۳).

جدول ۳. مقایسه میانگین کلی نظرات پاسخگویان در خصوص عوامل فردی موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین فرضی ( $m = 3$ )

ابزار	تعداد	میانگین	درجه آزادی	انحراف معیار	T	Sig
پرسشنامه	۳۰	۳/۵۴	۲۰	۰/۳۹۵	۷/۴۹۷	۰/۰۰۰

$$H_1 : m > 3$$

$$H_0 : m \leq 3$$

#### بررسی سوال دوم پژوهش

دومین سوال پژوهش مبتنی بود بر اینکه «از نظر شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران عوامل آموزشی موثر در ارتقاء اثربخشی آن دوره‌ها چیست؟». تحلیل انجام شده بیانگر آن است که عمده‌ترین عوامل آموزشی تاثیر گذار در ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران شامل: تسلط حرفه‌ای مدرسان، اولویت بندی نیازها، استفاده از تجارب فراگیران دوره، سبک آموزشی و روش تدریس، مدت زمان اجرای دوره، انطباق محتوی با تجارب یادگیرندگان، شکل اجرای دوره، کیفیت اجرای دوره، اولویت بندی نیازها، ارزشیابی متناسب با ویژگی‌های شغلی آنان بوده است (جدول ۴).

«t» محاسبه شده به منظور بررسی معناداری میانگین مجموع اظهارات پاسخگویان (میانگین ۳/۵۱ و انحراف معیار  $\pm ۰/۴۰۱$ ) در خصوص عوامل آموزشی موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران در سطح  $\alpha = ۰/۰۵$  از مقدار بحرانی جدول بیشتر و در حد بالاتر از گزینه متوسط، معنا دار بوده است (جدول ۵).

جدول ۴. بررسی عوامل آموزشی مؤثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	سوال	توزیع پاسخ‌ها					
		خیلی کم	کم	تاحدی	زیاد	خیلی زیاد	
۱	مدت زمان اجرای دوره	-	۲	۵	۱۱	۱۲	
۲	انطباق محتوی با تجربیات یادگیرندگان	-	۲	۶	۱۳	۹	
۳	محتوای به روز دوره	-	۵	۶	۱۴	۵	
۴	کیفیت اجرای دوره	-	۲	۱۱	۱۰	۷	
۵	تجهیزات و امکانات آموزشی دوره	-	۵	۹	۱۱	۵	
۶	نیازسنجی صحیح آموزشی	-	۶	۶	۶	۱۷	
۷	اولویت‌بندی نیازها	-	۵	۵	۱۳	۷	
۸	شکل اجرای دوره	-	۱	۱۳	۴	۱۲	
۹	سبک آموزشی و روش تدریس	-	-	۶	۱۲	۱۲	
۱۰	مکان و شکل اجرای دوره‌ها	-	۴	۱۰	۱۲	۴	
۱۱	معیار ارزشیابی دوره‌ها	۲	۷	۱۰	۷	۴	
۱۲	خصوصیت شخصی مدرسان	۲	۴	۱۱	۶	۷	
۱۳	تسلط حرفه‌ای مدرسان	-	-	۲	۱۶	۱۲	
۱۴	مشارکت مدرسان در طراحی محتوی و ارائه آن در طول دوره	۴	۳	۸	۶	۱۰	
۱۵	ارزشیابی متناسب با ویژگی‌های شغلی آنان	۱	۴	۷	۸	۱۰	
۱۶	محتوای کاربردی دوره	۳	۵	۲	۹	۱۱	
۱۷	تدریس فعال مدرسان	۵	۷	۵	۶	۷	
۱۸	وجود زمینه‌ای تئوریک و عملی به‌طور مشترک در دوره	۷	۷	۳	۶	۷	
۱۹	استفاده از تجربیات فراگیران در دوره	-	۱	۶	۸	۱۵	
۲۰	امکان انتقال آموخته‌ها به محیط کار	۳	۱۴	۸	۳	۲	
۲۱	تداوم محتوی با تجربیات فراگیران	۸	۱۲	۸	۱	۱	
۲۲	ارائه دست‌آوردهای نوین علمی در دوره	۱۰	۹	۸	-	۴	
۲۳	رعایت شرایط شخصیتی روانی شرکت‌کنندگان توسط مدرسان	۶	۶	۶	۳	۹	
۲۴	تناسب زمان‌بندی شرکت در دوره با ویژگی‌های خانوادگی آنان	۴	۴	۴	۷	۱۱	
		۳/۵۱					میانگین کل

جدول ۵. مقایسه میانگین کلی نظرات پاسخگویان در خصوص عوامل آموزشی موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین فرضی ( $m = 3$ )

ابزار	تعداد	میانگین	درجه آزادی	انحراف معیار	t	sig
پرسشنامه	۳۰	۳/۵۱	۲۹	۰/۴۰۱	۷/۰۴۲	۰/۰۰۰

#### بررسی سوال سوم پژوهش

سومین سوال پژوهش مبتنی بود بر اینکه «از نظر شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران عوامل سازمانی موثر در ارتقاء اثربخشی آن دوره‌ها چه می‌باشند؟».

تحلیل انجام شده بیانگر آن است که عمده‌ترین عوامل سازمانی تاثیرگذار در ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران شامل؛ نیازسنجی پیوسته برای به روز رسانی عنوان و محتوای دوره‌های آموزشی، قوانین مشوق برای ادامه تحصیل در دوره‌ها، اعطای خدمات کمک آموزشی متناسب به آنان، ارائه مشاوره‌شغلی به شرکت کنندگان، جو سازمانی و حمایت سازمانی از دوره‌های آموزشی بوده است (جدول ۶).

«t» محاسبه شده به منظور بررسی معناداری میانگین مجموع اظهارات پاسخ‌گویان (میانگین ۳/۳۹ و انحراف معیار  $\pm ۰/۵۱۶$ ) در خصوص عوامل سازمانی موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران در سطح  $\alpha = ۰/۰۵$  از مقدار بحرانی جدول بزرگتر و در حد بالاتر از گزینه متوسط، معنا دار بوده است (جدول ۷).

#### نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران بوده و به این منظور پس از بررسی ادبیات موجود در زمینه اثربخشی آموزشی، عوامل تاثیرگذار در سه سطح فردی، آموزشی و سازمانی طبقه‌بندی گردید.

نتایج بررسی سوال اول در زمینه عوامل فردی موثر در ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران حاکی از آن بود که از نظر شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی، رعایت ویژگی‌های شخصیتی بزرگسالان در طراحی دوره‌های آموزشی (کانون

جدول ۶. بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران

ردیف	سوال	توزیع پاسخها					میانگین
		خیلی زیاد	زیاد	تاحدی	کم	خیلی کم	
۱	حمایت سازمانی از دوره‌های آموزشی	۲	۱۱	۱۶	۱	-	۳/۴۶
۲	ارائه مشاوره شغلی به شرکت کنندگان	۵	۷	۱۶	۲	-	۳/۵۰
۳	خط مشی و سیاست سازمانی در راستای اهداف آموزشی	۲	۱۱	۱۱	۵	۱	۳/۲۶
۴	جو سازمانی	-	۱۶	۱۳	۱	-	۳/۵۰
۵	ویژگی‌های شغل	-	۱۰	۲۰	-	-	۳/۳۳
۶	قوانین استخدامی متناسب با حضور در دوره‌های آموزشی	۳	۵	۱۲	۱۰	-	۳/۰۳
۷	امتیاز متناسب برای شرکت کنندگان در دوره‌ها به لحاظ ترفیع و ارتقاء	-	۱۰	۹	۱۱	-	۲/۹۶
۸	اختصاص مرخصی‌های متناسب با کمترین پیامدهای منفی شغلی برای ادامه تحصیل	۲	۶	۱۳	۹	-	۳/۰۳
۹	حمایت مادی از شرکت کنندگان در دوره‌ها	-	۱۱	۱۱	۵	۳	۳/۰۰
۱۰	اعطای خدمات کمک آموزشی متناسب به آنان	۱۰	۸	۷	۵	-	۳/۷۶
۱۱	تناسب محتوای دوره‌ها با شرایط شغلی طی ارزشیابی از آموخته‌ها	۹	۴	۶	۱۰	۱	۳/۳۳
۱۲	قوانین مشوق برای ادامه تحصیل در دوره‌ها	۱۰	۱۲	۵	۲	۱	۳/۹۳
۱۳	وجود ساختارهای نظام‌مند پیگیری و به روز سازی توانمندی‌های علمی کارکنان	۶	۸	۷	۶	۳	۳/۲۶
۱۴	نیازسنجی پیوسته برای به روزرسانی عنوان و محتوای دوره‌های آموزشی	۱۱	۱۳	۶	-	-	۴/۱۶
میانگین کل		۳/۳۹					

جدول ۷. مقایسه میانگین کلی نظرات پاسخگویان در خصوص عوامل سازمانی موثر بر ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران با میانگین فرضی ( $m = 3$ )

ابزار	تعداد	میانگین	درجه آزادی	انحراف معیار	t	sig
پرسشنامه	۳۰	۳/۳۹	۲۹	۰/۵۱۶	۵/۴۲۱	۰/۰۰۰

بویزر و همکاران، ۱۹۹۵؛ تاننهام، ۱۹۹۳)، توجه به نیازهای فراگیران در طول اجرای دوره (ابطحی، ۱۳۸۲؛ سالاس و کانون بویزر، ۲۰۰۱)، تناسب انتظارات فراگیران با طراحی فرم و ساختار دوره‌ها (نصر اصفهانی، ۱۳۸۲؛ اسکات و همکاران، ۱۹۹۲؛ تاننهام، ۱۹۹۳)، تلقی مثبت شرکت کنندگان از شغل خود و لزوم بهبود آن (تاننهام، ۱۹۹۳)، باور عمیق فراگیران به نیاز به آموزش مداوم خود (ابطحی، ۱۳۷۳) و ملاحظه توانایی و تفاوت‌های فردی (سالاس و کانون بویزر، ۲۰۰۱) عمده‌ترین عوامل موثر در ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی می‌باشد.

نتایج بررسی سوال دوم در زمینه عوامل آموزشی موثر در ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران حاکی از آن بود که از نظر شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی، تسلط حرفه ای مدرسان، اولویت بندی نیازها (ابطحی، ۱۳۸۲)، استفاده از تجارب فراگیران دوره (بالدوین، ۲۰۰۰؛ کانون بویزر و همکاران، ۱۹۹۵)، سبک آموزشی و روش تدریس (سالاس و کانون و بویزر، ۲۰۰۱؛ وینفرد و همکاران، ۲۰۰۳، کانون بویزر و همکاران، ۱۹۹۵، تاننهام، ۱۹۹۳)، مدت زمان اجرای دوره، انطباق محتوی با تجربیات یادگیرندگان (اونز، ۱۹۹۵)، شکل اجرای دوره (ابطحی، ۱۳۸۲، اسکات و همکاران، ۱۹۹۲) و کیفیت اجرای دوره (۱۹۹۵) عمده‌ترین عوامل آموزشی موثر در ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی می‌باشد.

نتایج بررسی سوال سوم در زمینه عوامل سازمانی موثر در ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی شرکت ملی نفت ایران حاکی از آن بود که از نظر شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی، نیازسنجی پیوسته برای به روزرسانی عنوان و محتوای دوره‌های آموزشی

(ابطحی، ۱۳۸۲؛ سالاس و کانون بویزر، ۲۰۰۱)، قوانین مشوق برای ادامه تحصیل در دوره‌ها، اعطای خدمات کمک آموزشی متناسب به آنان، ارائه مشاوره شغلی به شرکت‌کنندگان (اونز، ۱۹۸۱)، جو سازمانی (سالاس و کانون بویزر؛ تاننام ۱۹۹۳؛ کانون بویزر و همکاران، ۱۹۹۵) و حمایت سازمانی از دوره‌های آموزشی (ابطحی، ۱۳۷۳) عمده‌ترین عوامل سازمانی مؤثر در ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی می‌باشد.

## منابع و مآخذ

### منابع فارسی

۱. ابطحی، حسین؛ (۱۳۸۲)، شیوه‌های نوین ارزشیابی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۸.
۲. ابطحی، حسین؛ (۱۳۷۳)، آموزش و بهسازی منابع انسانی، تهران: نشر مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی آموزشی، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران.
۳. ایلی، خدیجه؛ موفقی، حسن؛ (۱۳۸۲)، دریچه‌ای بر مفاهیم نوین مدیریتی، تهران: نشر شیوه.
۴. درانی، کمال؛ لواسانی، مسعود غلامعلی، لواسانی؛ خلجی، ناصر؛ (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر شرکت معلمان دوره ابتدایی منطقه برخوردار (اصفهان) در دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت ضمن خدمت، مجله روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، سال ۳۷، شماره ۴.
۵. زارعی، خدیجه؛ (۱۳۸۴). اثربخشی آموزشی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۶.
۶. رابنیز، استیفن. تئوری سازمان؛ ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد؛ (۱۳۷۶)، تهران، نشر صفار.
۷. سبحانی‌نژاد، مهدی؛ شهائی، بهنام؛ یوزباشی؛ علیرضا؛ (۱۳۸۵) سازمان یادگیرنده (مبانی نظری، الگوهای تحقق و سنجش)، تهران، نشر یسپرون.
۸. قهرمانی، محمد (۱۳۸۲)، ارزیابی اثربخشی دوره‌های کارشناسی ارشد پروژه و مدیریت

عملیات و بهره‌برداری، فصلنامه مدیریت و توسعه، شماره ۱۱.

۹. محمودی، مرضیه؛ (۱۳۷۷)، بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارگران صنعت نفت اهواز از دیدگاه سرپرستان و کارگران شرکت‌کننده در این برنامه‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.

#### منابع لاتین

1. 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.
2. Baldwin, T.T. and Ford, J.K. (1988), Transfer of training: a review and directions for future research, Personnel Psychology, Vol. 41, pp. 63-100.
3. Cannon-Bowers, J. A., Salas, E., Tannenbaum, S. I., & Mathieu, J. E. (1995). Toward theoretically based principles of training effectiveness: A model and initial empirical investigation. Military Psychology, 7, 141-164.
4. 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 Psychology, Vol. 85, pp. 678-707.
5. Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. Annual Review of Psychology, 52, 471-499.
6. 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
7. Moursand, David (2005) Effective in service for integrating Computer as-tool into the Curriculum.
8. Owens, T. (1981): Organ Secondary Vocational Education Effectiveness Model: Education and Work Program; Prepared for the Organ Department of education; Northwest Regional Educational Laboratory.
9. Powell, Gwynn .et .al. (2002). Difficulty and Ability: staff Member Perceptions of Seasonal Staff training. Cortland, NY: Coalition for Education In The Outdoors.
10. 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.

11. Tannenbaum, S. I., Cannon-Bowers, J. A., Salas, E., & Mathieu, J. E. (1993). Factors that influence training effectiveness: A conceptual model and longitudinal analysis (Technical Rep. No. 93-011). Orlando, FL: Naval Training Systems Center.
12. 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





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی