



Original Article (Qualitative)

Designing and validating the model of individualization of training in the headquarters staff of the oil company, with a metacombination approach

Hosseyh Abdolahi¹ , Samaneh Asgari² , Morteza Taheri¹ , Abasalat khorasani³ 

1- Associate Professor, Educational Management, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

2- PhD student, Educational Management Department, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

3- Associate Professor, Higher Education-Higher Education Development Planning, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

Receive:

26 November 2024

Revise:

08 January 2025

Accept:

20 January 2025

Keywords:

Individualization of training,
Cognitive dimension,
Emotional dimension,
Behavioral dimension,
Social interactions

Abstract

The aim of this research is to design and validate the individualization model of education in oil company staff, with a meta-synthesis approach. This research is fundamental in terms of its objective, qualitative in terms of the data collection method, and meta-synthesis in terms of the research implementation method. The statistical population of the research includes all documents, theoretical foundations, and background related to individualization of education in domestic (2021-2024) and foreign (2000-2024) databases. The non-random sampling method is purposive and the sample size is based on systematic elimination based on the flow chart of the Prisma model. The data collection tool is a systematic review of documents and literature. In order to calculate validity, a 27-item checklist based on the Prisma model was used, and Cohen's kappa coefficient was used to calculate reliability, which results indicate that the tool is valid and reliable. The data analysis method is thematic analysis including basic, organizing and comprehensive themes with MaxQDA 2018 software. The findings showed that the individualization of education in oil company staff includes three cognitive, emotional and behavioral dimensions, where the cognitive dimension includes the components of teaching method (6 indicators), educational content (3 indicators), evaluation (5 indicators), and self-regulated learning (7 indicators); the emotional dimension includes the components of motivation (7 indicators), social interactions (10 indicators), and emotional support (6 indicators); and finally the behavioral dimension includes the components of experiential learning (5 indicators), modeling (5 indicators), and practical skills (4 indicators).

Please cite this article as (APA): Abdolahi, H., Asgari, S., Taheri, M. and khorasani, A. (2025). Designing and validating the model of individualization of training in the headquarters staff of the oil company, with a metacombination approach. *Management and Educational Perspective*, 7(3), 1-32.



<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.490738.1446>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Hosseyh Abdolahi

Email: hosein_abd@hotmail.com

Extended abstract

Introduction

In the current changing, complex and uncertain world, the need and necessity of training and developing human capital in organizations has been accepted by managers for several reasons. In fact, the rapid and profound changes in the knowledge and technologies required by organizations in the current situation have made them inevitable to continuously learn this new knowledge and technologies and to forget and get rid of traditional habits and methods that have lost their effectiveness (Razmi et al, 2018). In recent years, significant success has been achieved using learning analytics, where data on individuals' responses to specific educational techniques, contents, and learning resources are recorded in large quantities. This data is then analyzed to recognize patterns and build predictive models to prescribe appropriate learning and training choices according to each person's learning characteristics; therefore, today's structural change towards the use of big data and learning analytics in education has led to many possibilities in the field of education personalization (Zhang & Aslan, 2021).

On the other hand, what is certain is that one of the most key elements in any organization is the human resources of that organization, which are considered a valuable asset. Effective and optimal use of human resources capabilities to increase their productivity requires the development of a set of effective strategies and actions regarding employee training (Akhavan & Kazemi-Gorji, 2019). Human resource management is not only a profit-oriented approach to employees, but also a special approach to employee relations with an emphasis on commitment and two-way communication. Human resource management refers to the policies and actions required to implement part of the management task related to aspects of employee activity, especially for recruiting, training employees, evaluating performance, rewarding, and creating a healthy and fair environment for the organization's employees (Fallah et al, 2021). Therefore, the present study, focusing on the individualization of training in oil company staff, seeks to fill the gap in past research, and its practical results can help improve and reform the country's educational system. Thus, considering what has been said, the purpose of this research is to answer the question: what is the model of individualized education in oil company staff?

Theoretical framework

Individualized education

Individualized education is an effective strategy to strengthen individual commitment and responsibility and change attitudes and enhance learning transfer. Individualized education is a systematic effort to achieve a balance between the characteristics of the learner and the characteristics of the learning environment (Ouf et al, 2017). When individuals are given the right to choose, they gain self-control over their learning according to their interests, which leads to a sense of responsibility and greater focus on work.

Castaño & Villar-Onrubia (2023) studied the assessment of the presence of the concept of "personalized learning environment" in the web domains of Spanish higher education institutions. They pointed out the importance of the personal learning environment and its impact on learners' autonomy. The concept of "personalized learning environment" has attracted significant levels of attention in the field of educational technology. Familiarity of students and teachers with this concept is something that can help higher education institutions in which their communities make better decisions about the resources they use to develop their academic activity. Convergence is something that can help students improve their autonomy in self-regulating their learning processes and improve their agency for lifelong learning.



Yiğit & Seferoğlu (2023) investigated the effect of video feedback on students' use of feedback in an online learning environment. They emphasized the role of feedback in enhancing learning and showed that the use of technologies can bring positive results.

Research Methodology

This research is fundamental in terms of its objective, qualitative in terms of the data collection method, and meta-synthesis in terms of the research implementation method. The statistical population of the research includes all documents, theoretical foundations, and background related to individualization of education in domestic (2021-2024) and foreign (2000-2024) databases. The non-random sampling method is purposive, and the sample size is based on systematic elimination based on the flow chart of the Prism model. The data collection tool is a systematic review of documents and literature. In order to calculate validity, a 27-item checklist based on the Prisma model was used, and Cohen's kappa coefficient was used to calculate reliability, which results indicate that the tool is valid and reliable.

Research findings

The data analysis method is thematic analysis including basic, organizing and comprehensive themes with MaxQDA 2018 software. The findings showed that the individualization of education in oil company staff includes three cognitive, emotional and behavioral dimensions, where the cognitive dimension includes the components of teaching method (6 indicators), educational content (3 indicators), evaluation (5 indicators), and self-regulated learning (7 indicators); the emotional dimension includes the components of motivation (7 indicators), social interactions (10 indicators), and emotional support (6 indicators); and finally the behavioral dimension includes the components of experiential learning (5 indicators), modeling (5 indicators), and practical skills (4 indicators).

Conclusion

The present study was conducted with the aim of designing and validating the individualization of education model in oil company staff, using a meta-synthesis approach. These results are consistent with the research results of Jones & Smith (2020), Brown & Miller (2019), Davis & Taylor (2021), Castaño & Villar-Onrubia (2023), Yiğit & Seferoğlu (2023), Bhutoria (2022), Naderi et al, (2020), Abbasi et al, (2021), and Tetzlaff et al, (2021). Bhutoria (2022) has pointed out the role of AI in individualizing education and creating educational programs tailored to the needs of learners. The success of AI in meeting the specific learning needs, learning habits and learning abilities of students and guiding them to optimal learning paths brings in all three countries. It is also evident from the literature that AI augments educational content, customizes it for each individual according to his/her needs, and raises the caution flag for anticipated learning difficulties. This re-aligns the role of instructors and also optimizes the teaching-learning environment for a better learning experience. The upward trajectory of educational development with AI opens a new horizon of personalized education for the next generation, but it also comes with challenges. Issues related to data privacy, availability of digital resources, and affordability constraints have been reported in recent literature as obstacles to promoting such technologies for daily practice.

Considering the research findings on the individualization of training of oil company staff, practical suggestions are provided for each dimension (cognitive, affective, and behavioral).

A- Suggestions for the cognitive dimension

1- Diversity in teaching methods: Providing training courses using diverse teaching methods such as project-based learning, interactive learning, and traditional teaching. This can include holding practical workshops and using new technologies such as webinars and online courses.

B- Suggestions for the emotional dimension

1- Creating a positive and supportive work environment: Holding motivational workshops and team meetings to encourage participation in decision-making and strengthen team spirit. This can include holding social events and group activities.

C- Suggestions for the behavioral dimension

1- Holding practical workshops and simulations: Designing and implementing practical workshops that allow employees to strengthen their skills in real situations. Using real simulations for experiential learning can also help to deepen learning.



علمی پژوهشی (کیفی)

طراحی و اعتباریابی الگوی فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت، با رویکرد فراترکیب

حسین عبداللهی^۱، سمانه عسگری^۲، مرتضی طاهری^۱، اباصلت خراسانی^۳

- ۱- دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
- ۲- دانشجوی دکتری، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
- ۳- دانشیار، آموزش عالی - برنامه ریزی توسعه آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

چکیده

هدف این پژوهش طراحی و اعتباریابی الگوی فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت، با رویکرد فراترکیب می باشد. این پژوهش از نظر هدف بنیادی و از نظر نحوه جمع آوری داده ها به شکل کیفی و از نظر روش اجرای پژوهش با رویکرد فراترکیب می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه اسناد، مبانی نظری و پیشینه مرتبط با فردی سازی آموزش در پایگاه های داده داخلی (۱۴۰۳-۱۳۹۰) و خارجی (۲۰۲۴-۲۰۰۰) می باشد. روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند و حجم نمونه بر اساس حذف سیستماتیک بر اساس نمودار جریان مدل پریزما می باشد. ابزار جمع آوری داده ها فیش برداری و مرور سیستماتیک اسناد و ادبیات می باشد. به منظور محاسبه روایی از چک لیست ۲۷ موردی بر اساس مدل پریزما و همین طور به منظور محاسبه پایایی از ضریب کاپای کوهن استفاده شد که نتایج بیانگر روا و پایا بودن ابزار می باشد. شیوه تجزیه و تحلیل داده ها تحلیل مضمون شامل مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر با نرم افزار MaxQDA 2018 می باشد. یافته ها نشان داد فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری است که بعد شناختی شامل مؤلفه های روش تدریس (۶ شاخص)، محتوای آموزشی (۳ شاخص)، ارزیابی (۵ شاخص) و یادگیری خودتنظیمی (۷ شاخص)؛ بعد عاطفی شامل مؤلفه های انگیزش (۷ شاخص)، تعاملات اجتماعی (۱۰ شاخص) و حمایت عاطفی (۶ شاخص) و در نهایت بعد رفتاری شامل مؤلفه های مؤلفه یادگیری تجربی (۵ شاخص)، الگودهی (۵ شاخص) و مهارت های عملی (۴ شاخص) است.

تاریخ دریافت: ۰۶ آذر ۱۴۰۳

تاریخ بازنگری: ۱۹ دی ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۰۱ بهمن ۱۴۰۳

کلید واژه ها:

فردی سازی آموزش،
بعد شناختی،
بعد عاطفی،
بعد رفتاری،
تعاملات اجتماعی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): عبداللهی، حسین، عسگری، سمانه، طاهری، مرتضی و خراسانی، اباصلت. (۱۴۰۴). طراحی و اعتباریابی الگوی فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت، با رویکرد فراترکیب. فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی، ۷(۳)، ۱-۳۲.

<https://doi.org/10.22034/jmep.2025.490738.1446>

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: حسین عبداللهی

ایمیل: hosein_abd@hotmail.com

مقدمه

در سال‌های اخیر، سیستم آموزشی سنتی که آموزش یک اندازه متناسب و یکسان برای همه را در بر می‌گیرد به دلیل نداشتن ظرفیت برای پاسخگویی به نیازهای فردی دانش‌آموختگان، به شدت مورد انتقاد قرار گرفته است. سیستم‌های آموزشی جهانی به سمت رویکردی شخصی‌تر و دانش‌آموز محور گرایش دارند. نوآوری‌هایی مانند داده‌های بزرگ، یادگیری ماشینی و هوش مصنوعی، فناوری مدرن را برای تطبیق ویژگی‌های متمایز انسان‌ها فراهم کرده‌اند و ماشین‌ها و رایانه‌های هوشمند برای درک نیازهای خاص فرد ساخته شده‌اند که این فرایند مسیری را برای "شخصی‌سازی" در بخش آموزش باز می‌کند (Bhutoria, 2022). در دنیای متحول، پیچیده و نامطمئن کنونی، نیاز و ضرورت آموزش و توسعه سرمایه انسانی در سازمان‌ها، به دلایل متعددی، توسط مدیران پذیرفته شده است. در حقیقت، تغییرات سریع و عمیق دانش و فناوری‌های مورد نیاز سازمان‌ها در شرایط فعلی، موجب شده است تا آنان ناگزیر از یادگیری مستمر این دانش و فناوری‌های جدید و فراموشی و رهایی از عادات و روش‌های سنتی شوند که دیگر کارایی خود را از دست داده‌اند (Razmi et al, 2018). در سال‌های اخیر، موفقیت قابل توجهی با استفاده از تحلیل‌های یادگیری به دست آمده است، جایی که داده‌های پاسخ‌های اشخاص به تکنیک‌های آموزشی خاص، محتواها و منابع یادگیری در مقادیر زیادی ثبت می‌شوند. سپس این داده‌ها برای تشخیص الگو و ساخت مدل‌های پیش‌بینی برای تجویز انتخاب‌های یادگیری و آموزش مناسب با توجه به ویژگی‌های یادگیری هر شخص مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرند؛ لذا امروزه تغییر ساختاری به سمت استفاده از داده‌های بزرگ و تجزیه و تحلیل یادگیری در آموزش منجر به امکانات بسیار زیادی در حوزه شخصی‌سازی آموزش شده است (Zhang & Aslan, 2021).

از سویی دیگر، آنچه مسلم است یکی از کلیدی‌ترین عناصر در هر سازمانی منابع انسانی مربوط به آن سازمان است که به عنوان یک دارایی ارزشمند در نظر گرفته می‌شوند. استفاده مؤثر و مطلوب از توانایی‌های منابع انسانی برای بالابردن بهره‌وری آن‌ها نیازمند تدوین یک مجموعه از استراتژی‌ها و اقدامات مؤثر در خصوص آموزش کارکنان است (Akhavan & Kazemi-Gorji, 2019). مدیریت منابع انسانی نه تنها رویکردی از روی سودآوری به کارکنان است بلکه رویکردی ویژه به روابط کارکنان با تأکید بر داشتن تعهد و دو طرفه بودن ارتباط است. مقصود از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه‌هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان (Fallah et al, 2021).

در گذشته برای ارتقای کیفیت آموزش و اینکه همه افراد به طور برابر از آموزش یکسانی برخوردار شوند، از آموزش همگانی یا جمعی استفاده می‌شد. اما فردی‌سازی به عنوان یک رویکرد مدرن در عصر جدید مورد توجه قرار گرفته است. آموزش فردی‌سازی شده به عنوان یک رویکرد نو، ارائه شده تا به شکل گسترده‌ای آموزش قرن ۲۱ را بازسازی نماید و به عنوان روشی برای ارتقا فعالیت‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد (Karami & Marouf, 2013). در واقع، در فردی‌سازی آموزش، برای هر فراگیر، برنامه ویژه‌ای طراحی می‌شود یادگیری فردی‌سازی شده به کاربران اجازه می‌دهد تا در فعالیت‌های مورد علاقه‌شان درگیر شوند و یادگیری را با رغبت دنبال نمایند (Tavakoli et al, 2022).

یادگیری شخصی سازی شده لازم است علاوه بر ارتقا خروجی های یادگیری دانش و مهارت موردنظر، موجب رشد خودتنظیمی، ارتقای انگیزه درونی و درگیری یادگیرنده در فرایند یادگیری گردد. روش یادگیری شخصی سازی شده بر روی فرد یادگیرنده متمرکز است و با دادن حق انتخاب و تعیین هدف به نیازهای او پاسخ می دهد و تنها یک سیستم که محتواهای موجود را مطابق با ویژگی های یادگیرنده به ایشان ارائه می دهد، نیست. البته این به معنای کاهش اثربخشی و خروجی های مثبت داده کاوی و سیستم های انطباقی که می توانند فرایند شخصی سازی را پشتیبانی کنند، نیست. بلکه ارزش روش یادگیری شخصی سازی شده در اهمیت دادن به تعامل اجتماعی در فرایند یادگیری که شامل تعیین اهداف شخصی سازی شده، محیط تکالیف، سنجش و تفکر برای یادگیری خودتنظیمی است، برجسته می گردد (Watson & Watson, 2017). در روش یادگیری شخصی سازی شده، دادن حق انتخاب به افراد در برگزیدن تکالیف بر اساس اهداف یادگیری، یادگیرنده، علایق و دانش پیشین شخصی سازی انجام می شود که این شامل تنظیم پیچیدگی تکالیف متناسب با سطح رشد یادگیرنده نیز می شود (Reigeluth et al, 2017).

فردی سازی آموزش با نگاهی که به نیاز فردی هر یک از افراد و اعضای سازمان دارد، می تواند این فرصت را برای سازمان ها ایجاد کند تا نیازهای کاری خود را با توجه به علایق کارکنان تطبیق داده و آموزش ها را بر مبنای آن کیفی سازی نمایند. در این میان، فناوری، به عنوان یک ابزار قدرتمند به فردی سازی آموزش کمک می کند. سازمان ها می توانند به کمک فناوری های روز، فردی سازی آموزش را رقم بزنند و برای تمام کارکنان در کمتر زمان ممکن این فرایند را ایجاد کنند (Zheng, 2022). در فردی سازی آموزش، ارتقای دانش فردی هدف قرار می گیرد. (Potter, 2019) مهارت ها را ابزارهایی که از اطلاعات به عنوان مواد خام جهت ساختن ساختارهای دانش فرد استفاده می کنند، می داند. وی سه عامل برای توصیف سطح مهارت یک فرد معرفی می کند که در فرایند فردی سازی آموزش باید مدنظر قرار بگیرند. توانایی ذاتی، بلوغ و خودسازی به صورت طبیعی رخ خواهند داد؛ اما خودسازی نیازمند تلاش آگاهانه است. افراد با استعداد های ذاتی مشخصی به دنیا آمده اند که می توانند رشد سبک دانشی را شکل دهد. برخی از این توانایی ها شناختی و برخی هیجانی هستند. زمانی که با اطلاعاتی در طول زندگی روبه رو می شوند، توانایی های ذاتی آنها کار با این اطلاعات را تسهیل می کنند. توانایی های ذاتی افراد طی دوره رشد در سال های اول زندگی به بلوغ می رسند. به این معنا که در درک مفاهیم پیچیده تر و کنترل هیجانات خود بهتر عمل خواهند کرد. بیشتر این فرایند بلوغ خارج از کنترل و آگاهی افراد به وقوع می پیوندد. باین حال، همه افراد توانایی بالقوه این را دارند که مهارت های خود را در هر مرحله ای از زندگی به طور مداوم توسعه دهند. صرف نظر از توانایی های ذاتی همچنان می توانند بهتر و بهتر شوند. اما زمانی که در فرایند شغلی قرار می گیرند، با تکیه به عامل خودسازی می توانند مهارت های خود را توسعه دهند. خودسازی با فردی سازی آموزش شکل بهتری به خود می گیرد و در واقع، آموزش ها برای خودسازی جهت داده می شوند (Potter, 2019).

با وجود تأکید بر استفاده از روش های یادگیرنده محور در آموزش (Reigeluth et al, 2017) با مسائلی مانند سختی دنبال کردن وضعیت یادگیرندگان علی الخصوص در آموزش گروهی زمانی که تعداد آنها زیاد باشد، حجم زیاد اطلاعات و منابع موجود در شبکه اینترنت و احتمال سردرگم شدن یادگیرنده، عدم رشد شناختی یادگیرندگان تازه وارد جهت مدیریت یادگیری خود، روبه رو هستیم. محیط های یادگیری شخصی سازی شده، در این بین راه حلی در عرصه

یادگیری هستند که توسعه و پژوهش در زمینه آموزش را نوید می دهند (Dishon, 2017; Ouf et al, 2017). جهت ارائه یک محیط یادگیری شخصی سازی شده نیاز است تا ویژگی های موردنظر برای یادگیرنده مشخص شود تا بر اساس آن ویژگی ها، یادگیرنده در گروه متناسب قرار گیرد. ویژگی های یادگیرنده می تواند فردی، تحصیلی، اجتماعی/عاطفی و یا شناختی باشند و خصوصیتی پایدار از یادگیرنده را به نمایش بگذارند که به سادگی تحت تأثیر قرار نمی گیرند. ویژگی های متنوعی از یادگیرندگان در ادبیات پژوهشی برای شخصی سازی کردن مطرح می شوند که استفاده از همه آنها در یک دوره درسی بسیار دشوار خواهد بود. انتخاب پارامتری مشخص جهت شخصی سازی بستگی به نوع دوره درسی، راهبردهای شخصی سازی معلم، پروفایل یادگیرندگان و در دسترس بودن منابع یادگیری مورد نیاز دارد (Abedi et al, 2020).

بسیاری از سازمان ها، به منظور ارتقای کیفی آموزش های خود و همچنین، کاهش هزینه های سربار به دلیل آموزش های غیر ضروری، فردی سازی آموزش را سرلوحه کار خویش قرار داده اند. در پژوهش حاضر شرکت نفت ایران مدنظر است. در شرکت نفت سال هاست که آموزش های ضمن خدمت و کارگاه ها یا سمینارهای جمعی و گروهی برگزار می شود که بر اساس رویکردهای توسعه فردی و سازمانی و ارتقای آموزشی کارکنان و مدیران است. اما به نظر می رسد این آموزش ها نتوانسته اند رضایت کامل کارمندان را جذب کرده و در بهره وری سازمان به بهره وری مناسبی برسند. به عبارت بهتر، کارکنان معمولاً از کاربردی نبودن دوره های ضمن خدمت شکایت می کنند و اینکه مطلب جدیدی بر اساس نیاز در این دوره ها یاد نمی گیرند. این عدم رضایت را می توان در مدیریت آموزشی غیر مؤثر، عدم تجهیزات آموزشی و فناوریانه کافی، نبود نیازسنجی آموزشی درست، عدم توجه به فرایند فردی سازی و نبود حمایت مدیران و عوامل مختلف دیگر یافت. بر این اساس، پژوهش حاضر بر آن است تا با انجام پژوهشی جامع به بررسی فردی سازی آموزش در مدیران شرکت نفت بپردازد و در این مسیر، تمام عوامل محوری، علی و پیامدی را مورد شناسایی قرار دهد. همچنین پژوهش حاضر بر آن است تا ضمن شناسایی عوامل اصلی مرتبط با فردی سازی در مدیران شرکت نفت، سازوکارهای اجرایی، بسترهای موجود و موانع را نیز شناسایی کند.

در شرکت ملی نفت ایران با توجه به گسترش فعالیت های تخصصی و توسعه فناوری در همه بخش های صنعت نفت و ضرورت استفاده از خدمات نیروهای با تحصیلات عالی و آموزش دیده، هر یک از شرکت های ملی نفت، گاز، پتروشیمی و پالایش و پخش فرآورده های نفتی ایران پس از تأیید وزیر نفت، می توانند برای تأمین نیروی انسانی متخصص برای واحدهای تخصصی خود عمل کنند. همکاری شرکت نفت با دانشگاه ها، حمایت و پشتیبانی از برنامه های آموزشی، مشارکت در پروژه های تحقیقاتی همواره می تواند در زمینه آموزش و تأمین نیروی انسانی متخصص راهگشا باشد.

در این شرکت، صرف داشتن برنامه ها و فعالیت های مشابه (نام فعالیت ها و اقدامات آموزشی) با نمونه هایی که از شرکت های پیشرو وجود دارد، کافی نیست و باید محتوای دوره های آموزشی نیز غنی و مناسب افراد باشد. همچنین در این سازمان ضرورت فراهم کردن زیرساخت های مخابراتی و الکترونیکی مناسب، برای اجرای آموزش های الکترونیکی به کارکنان بیش از پیش احساس می شود؛ زیرا اکثر شرکت های پیشرو به آموزش های الکترونیکی خود اهتمام ویژه ای ورزیده اند و اگر شرکت نفت این موضوع را مورد توجه قرار ندهد، نتایج مطلوبی در پی نخواهد داشت. از سویی دیگر

ارتباط و همکاری بیشتر شرکت ملی نفت ایران با مراکز علمی و دانشگاهی معتبر داخلی و حتی خارجی، می تواند زمینه را جهت توسعه بیشتر و باکیفیت تر، منابع انسانی فراهم کند، زیرا مطالعات نشان می دهد شرکت های پیشرو ارتباطات تنگاتنگ و نزدیکی با دانشگاه های معتبر دنیا دارند. همچنین شرکت ملی نفت ایران ارزیابی دقیقی از اثربخشی دوره های آموزش ضمن خدمت را انجام داده تا دوره های مفید و کاربردی بسط و توسعه یابند و دوره هایی که اثربخشی لازم را ندارند، اصلاح یا حذف می شوند. از طرفی دیگر با عنایت به این نکته که مدیران در توسعه و بهبود سازمان نقش مهمی ایفا می کنند، لذا ضرورت است تا به موضوع توسعه شایستگی های مدیران نیز به صورت جدی تر، اهتمام ورزیده و برنامه هایی از قبیل آموزش تخصصی ضمن خدمت و جانشین پروری، به سرعت دنبال شود، تا شرکت ملی نفت ایران دچار بحران کمبود مدیران شایسته و باتجربه نگردد. همچنین بازنگری و توجه به دوره ها و فعالیت های آموزشی شرکت های پیشرو و استفاده از تجارب شرکت های پیشرو برای شرکت نفت می تواند مفید باشد.

بنابراین پژوهش حاضر با تمرکز بر فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت، به دنبال پر کردن خلأ موجود در پژوهش های گذشته است و نتایج کاربردی آن می تواند به بهبود و اصلاح نظام آموزشی کشور کمک کند. لذا با توجه به آنچه گفته شد، هدف این پژوهش پاسخ به این سؤال است که الگوی فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت، به چه صورت است؟

مبانی نظری

فردی سازی آموزش

فردی سازی آموزش به رشد فردی افراد در یک جامعه کمک می کند. یکی از راه های مهم نوسازی آموزش حرفه ای فردی سازی آموزش است اجازه می دهد کامل شدن پتانسیل شخصی افراد و ساخت یک مسیر آموزش فردی یعنی به حداکثر رسیدن آموزش نسبت به شخصیت فرد شرایطی ایجاد شود. شخصی سازی آموزش بر پایه اصول نوین جامعه شناسی روابط احساسی و آموزش آکادمیک قرار دارد که در این روش به جای آنکه فرد با بی حوصلگی روی صندلی بنشیند با اشتیاق یاد می گیرد و به صورت مداوم پیشرفت می کند. کارشناسان در مبحث فردی سازی به دنبال شکاف بین دانش و مهارت می باشند تا بتوانند آموزش های مناسب و متناسب با آموزش فرد برنامه ریزی و اجرا کرده و بین شایستگی های یک فرد یا کارمند و شایستگی های ضروری و مطلوب آن فرد مقایسه انجام دهند (Zhang et al, 2020).

سازمان ها برای این که با تغییرات سازگار باشند و بتوانند بر هوشمندی و چابکی سازمان بیالند به سرمایه انسانی هوشمند و چابک نیاز دارند به دلیل تغییرات مداوم و غیر قابل پیش بینی، سازمان ها نیاز به آموزش ها و توسعه شایستگی کارکنان خود دارند تا موجب بقا و رقابت سازمان شود. افراد و سمت های جدید شغلی نیازمند مهارت ها و دانش های جدید هستند تا با چالش های جدید روبرو شوند طی سال های گذشته روندهای جدید یادگیری پدیدار شده اند مانند محیط های یادگیری شخصی (PLE) جایی که افراد کنترل توسعه و یادگیری خودشان را عهده دارند (Chatti & Muslim, 2019).

سازمان ها به دنبال این هستند که شرایطی فراهم کنند تا آموزش هایی که برنامه ریزی و طراحی می شود بر اساس نیاز هر فرد در سازمان باشد هر سازمان برای این که یک کارمند ماهر پرورش دهد نیازمند آموزش است. فردی سازی آموزش باعث: مدیریت زمان، بالابردن انگیزه کارکنان، مهارت و تخصص هر فرد در کار خود، کار باکیفیت و آگاهانه کار

انجام دادن و بالابردن بهره‌وری سازمان می‌شود (Karpenko et al, 2019). فردی‌سازی آموزش یک راهکار اثربخش برای تقویت تعهد و مسئولیت‌پذیری فردی و تغییر نگرش و تغییر تقویت انتقال یادگیری است. فردی‌سازی آموزش یک تلاش نظام‌مند برای دستیابی به تعادل بین ویژگی‌های یادگیرنده و ویژگی‌های محیط یادگیری است (Ouf et al, 2017). وقتی حق انتخاب به افراد داده می‌شود فرد با توجه به علائق خود کنترل بر یادگیری خود پیدا می‌کند که این امر موجب حس مسئولیت‌پذیری و تمرکز بیشتر افراد در کار می‌شود.

پیشینه پژوهش

(Castaño & Villar-Onrubia, 2023) به بررسی ارزیابی حضور مفهوم "محیط یادگیری شخصی" در دامنه‌های وب مؤسسات آموزش عالی اسپانیا پرداختند. آن‌ها به اهمیت محیط یادگیری شخصی و تأثیر آن بر استقلال یادگیرندگان اشاره کرده‌اند. مفهوم "محیط یادگیری شخصی" سطوح قابل توجهی از توجه را در زمینه فناوری آموزشی به خود جلب کرده است. آشنایی دانشجویان و معلمان با این مفهوم چیزی است که می‌تواند به مؤسسات آموزش عالی کمک کند که در آن جوامع آنها تصمیمات بهتری در مورد منابعی که برای توسعه فعالیت علمی خود استفاده می‌کنند، بگیرند. همگرایی چیزی است که می‌تواند به دانش‌آموزان کمک کند تا استقلال خود را در خود تنظیمی فرآیندهای یادگیری خود بهبود بخشند و عاملیت خود را برای یادگیری در طول زندگی بهبود بخشند.

(Yiğit & Seferoğlu, 2023) به بررسی تأثیر بازخورد ویدیویی بر استفاده از بازخورد دانش‌آموزان در محیط یادگیری آنلاین پرداختند. آن‌ها به بر نقش بازخورد در افزایش یادگیری تأکید کرده و نشان داده‌اند که استفاده از فناوری‌ها می‌تواند نتایج مثبتی به همراه داشته باشد.

(Bhutoria, 2022) به بررسی آموزش شخصی و هوش مصنوعی در ایالات متحده، چین و هند پرداختند. آن‌ها به نقش هوش مصنوعی در فردی‌سازی آموزش و ایجاد برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای یادگیرندگان اشاره کرده‌اند. موفقیت هوش مصنوعی را در تأمین نیازهای یادگیری خاص، عادات یادگیری و توانایی‌های یادگیری دانش‌آموزان و هدایت آن‌ها به مسیرهای یادگیری بهینه در هر سه کشور به ارمغان می‌آورد. نه تنها این، بلکه از ادبیات نیز مشهود است که هوش مصنوعی محتوای آموزشی را افزایش می‌دهد، آن را برای هر فردی با توجه به نیازهایش سفارشی می‌کند، و پرچم احتیاط را برای مشکلات یادگیری پیش‌بینی شده بالا می‌برد. این امر نقش مربیان را دوباره تنظیم می‌کند و همچنین محیط یاددهی-یادگیری را برای تجربه یادگیری بهتر بهینه می‌کند. سیر صعودی توسعه آموزشی با هوش مصنوعی، افق جدیدی از آموزش شخصی‌سازی شده را برای نسل آینده باز می‌کند، اما با چالش‌هایی نیز همراه است. مسائل مربوط به حریم خصوصی داده‌ها، در دسترس بودن منابع دیجیتال و محدودیت‌های مقرون به صرفه در ادبیات اخیر به عنوان موانعی در راه ترویج چنین فناوری‌هایی برای تمرین روزانه گزارش شده است.

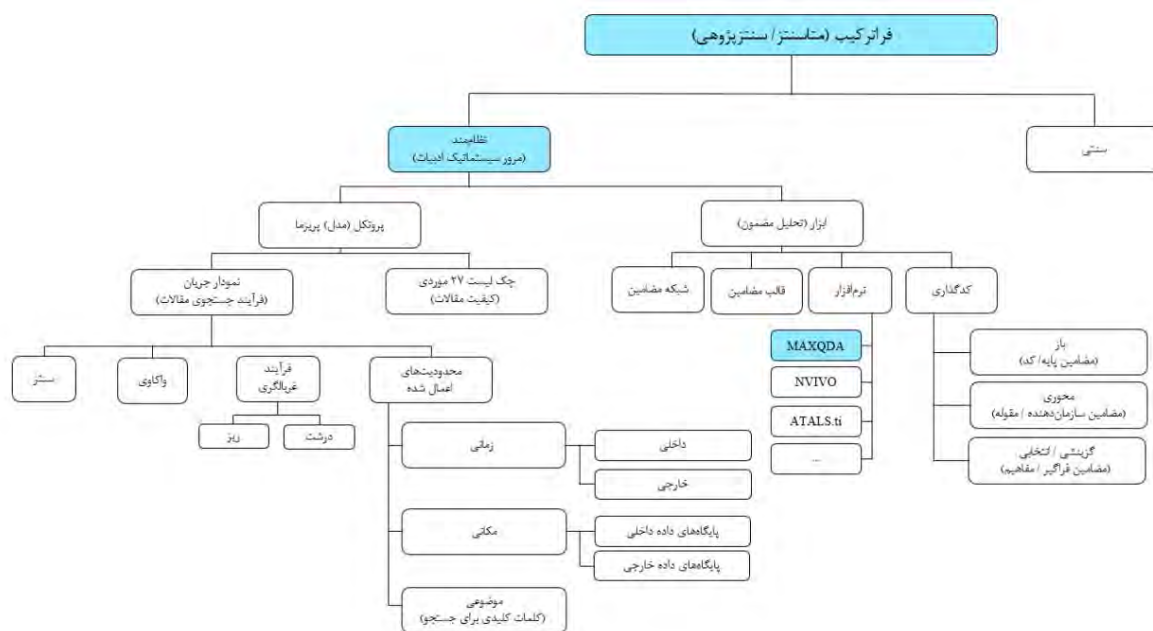
(Naderi et al, 2020) به بررسی تعیین نقش صلاحیت و اخلاق حرفه‌ای در نگرش به شخصی‌سازی یادگیری معلمان مقطع ابتدایی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که ارتقای صلاحیت و اخلاق حرفه‌ای معلمان موجب بهبود نگرش آنان به شخصی‌سازی یادگیری می‌شود. بنابراین توصیه می‌شود با ارتقای صلاحیت‌های معلمان و آموزش اخلاق حرفه‌ای، نگرش آنان به شخصی‌سازی یادگیری را بهبود بخشید.

(Abbasi et al, 2021) به بررسی طراحی سامانه یادگیری الکترونیکی شخصی شده با استفاده از ویژگی انگیزه یادگیرنده و پیاده سازی آن به کمک عناصر بازی پردازی پرداختند. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد شخصی سازی بر اساس انگیزه فرد و با ساز و کار بازی پردازی موجب می‌شود تا عملکرد تحصیلی یادگیرندگان نسبت به پیش از شخصی سازی و در مقایسه با گروه شاهد به طور معناداری بهبود پیدا کند.

(Tetzlaff et al, 2021) به بررسی توسعه آموزش شخصی پرداختند. آن‌ها بیان کردند که در تمام محیط‌های یادگیری، متوجه می‌شویم که شخصی سازی زمانی موفق تر است که ویژگی‌های یادگیرنده مرتبط به طور مکرر در طول فرآیند یادگیری اندازه گیری شوند و زمانی که این داده‌ها برای انطباق آموزش به روشی سیستماتیک استفاده شوند. با تکیه بر این مشاهدات، ما یک چارچوب جدید و پویا از شخصی سازی را پیشنهاد می‌کنیم که یادگیرندگان را به عنوان موجودیت‌های پویایی که در طول و در تعامل با فرآیند آموزشی تغییر می‌کنند، مفهوم سازی می‌کند. همانطور که این پویایی‌ها در مقیاس‌های زمانی مختلف آشکار می‌شوند، فرصت‌های سازگاری آموزشی نیز وجود دارد از تعیین اهداف یادگیری مناسب در مقیاس کلان تا واکنش به نوسانات عاطفی - انگیزشی در مقیاس خرد. آن‌ها استدلال کردند که طراحی آموزشی باید این پویایی‌ها را در نظر بگیرد تا با یک یادگیرنده خاص در یک مقطع زمانی خاص سازگار شود.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش باتوجه به ماهیت موضوع، اهداف و سؤال‌های پژوهش از منظر هدف، بنیادی، از نظر محیط میدانی و از نظر زمان مقطعی و بر حسب نوع داده‌ها کیفی می‌باشد. در بخش کیفی روش پژوهش به لحاظ ماهیت فراترکیب با رهیافت مدل پریزما می‌باشد. این پژوهش بر اساس الگوی (Sandelowski & Barroso, 2007) انجام گرفت که یکی از رویکردهای معتبر در فراترکیب به شمار می‌رود. این الگو به پژوهشگران این امکان را می‌دهد که با استفاده از یک فرآیند سیستماتیک و ساختاریافته، نتایج مطالعات کیفی مختلف را ترکیب و تفسیر کنند. مراحل این رویکرد شامل تعریف سؤال پژوهش، جستجوی سیستماتیک برای شناسایی مطالعات مرتبط، انتخاب و ارزیابی کیفیت آن‌ها، تحلیل داده‌ها، ترکیب یافته‌ها و در نهایت گزارش نتایج است. در این پژوهش، هدف اصلی شناسایی و طراحی یک الگوی مؤثر برای فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی بود که می‌تواند به بهبود عملکرد و یادگیری آن‌ها کمک کند. با استفاده از این الگو، پژوهشگران قادر به استخراج مضامین و الگوهای مشترک از داده‌های کیفی گردآوری شده بودند و به این ترتیب، به درک عمیق‌تری از نیازها و چالش‌های آموزشی کارکنان دست یافتند. این رویکرد به اعتبار و قابلیت اعتماد نتایج پژوهش افزوده و امکان ارائه راهکارهای عملی برای بهبود فرایندهای آموزشی در سازمان‌ها را فراهم می‌آورد. در نمودار (۱) روش پژوهش فراترکیب بر اساس مرور سیستماتیک ادبیات و با رهیافت مدل پریزما آورده شده است.



نمودار ۱. روش پژوهش فرا ترکیب بر اساس مرور سیستماتیک ادبیات و با رهیافت مدل پریزما

جامعه آماری شامل اسناد و مدارک علمی شامل کتب تخصصی، تحقیقات انجام شده، پایان‌نامه‌ها، مقاله‌ها برگرفته از پایگاه‌های داده داخل از سال ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ و خارج از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ در زمینه فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت از طریق پایگاه داده‌های علمی زیر:

پایگاه داخلی: ایرانداک، اس آی دی، مگیران، ایران سایک، علم نت، نورمگز و سیولیکا

پایگاه خارجی: وب او ساینس، اسکوپوس، گوگل اسکالر، ساینس دایرکت، پروکوئست، مدلاین، آی اس آی، الزویر، ویلی آنلاین لایبری، اشپرینگر و جی استور

در این پژوهش و در قسمت مرور سیستماتیک ادبیات از روش نمونه گیری غیر تصادفی از نوع هدفمند برای انتخاب مبانی نظری و پیشینه پژوهش و بر اساس ملاکهای ورود (چک لیست ۲۷ گانه بر اساس مدل پریزما) استفاده شد. در این روش پایه تعیین حجم نمونه بر اساس انتخاب مبانی نظری و پیشینه پژوهش توسط پژوهشگر با توجه به هدف‌های مطالعه و ماهیت تحقیق توسط نمودار جریان مدل پریزما استوار است. نمودار جریانی پریزما، نموداری است که در آن، جریان اطلاعات در ارتباط با مرحله‌های مختلف یک مرور منظم تصویر می‌شود. اطلاعات درباره تعداد مقالات مشخص شده در جستجوی کتابخانه‌ای، تعداد مطالعاتی که وارد و یا حذف شده‌اند و همین‌طور اطلاعات مربوط به علتها کنار گذاشته شدن آنها را مشخص می‌نماید. در نمودار جریانی پریزما چهار مرحله کلی وجود دارد که عبارت‌اند از مرحله نحوه پیدا کردن مقالات، مرحله غربالگری، مرحله دست‌پیدا کردن به مقالات مرتبط و مرحله جمع‌بندی مقالات مرتبط. مرحله اول، گردآوری مقاله‌های در ارتباط با مرور، تعداد مقاله‌هایی که از راه جستجو در پایگاه‌داده‌ها و همین‌طور سوابق اضافی که از راه منابع دیگر به دست می‌آیند را شامل می‌گردد. بعد از آن مرحله غربالگری است که نشانگر تعداد مقالاتی است که پس از حذف موارد تکراری باقی می‌مانند. پس از آن متن کامل مقاله‌ها از نظر واجد شرایط بودن (شایستگی) بررسی می‌شوند و دوباره از میان این مقاله‌های کامل، مواردی با بیان

دلایل (معیار خروج) حذف می‌گردند. در آخرین مرحله، بعضی از مقاله‌ها برای تهیه مقاله کیفی (مرور نظام‌مند) و بعضی دیگر برای تدوین مقاله کمی (فراتحلیل) مورد استفاده قرار می‌گیرند. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات در قسمت مرور سیستماتیک اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، منابع اینترنتی و پایگاه‌های اطلاعاتی جمع‌آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش‌برداری و ترجمه متون مورد نظر اقدام شده است. حاصل این بخش مشخص کردن شاخصهای فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش است. در خصوص فراترکیب یا سنتز پژوهی باید اذعان داشت که منظور از مرور سیستماتیک، مطالعه بسیار دقیق آثار علمی موجود در رابطه با یک موضوع علمی خاص است که شامل جستجو، شناسایی، انتخاب و ترکیب ادبیات و پیشینه است. در این پژوهش به منظور محاسبه روایی از چک‌لیست ۲۷ موردی بر اساس مدل پریزما استفاده شد که نتایج در بخش یافته‌ها به طور کامل گزارش شده است. چک‌لیست سیاهه پریزما شامل ۲۷ آیتم مرتبط با محتوای یک مرور نظام‌مند و فراتحلیل بوده و مشتمل بر چکیده، روش‌ها، نتایج، بحث و منابع مالی است. به احتمال زیاد منظور استفاده از چک‌لیست‌هایی نظیر پریزما، بهبود بخشیدن به کیفیت گزارش یک مرور نظام‌مند است. این نوع مرورها، شفافیت قابل توجهی را در فرآیند انتخاب مقاله به وجود می‌آورند. در این پژوهش برای محاسبه پایایی از ضریب کاپای کوهن استفاده شد که نتایج در بخش یافته‌ها گزارش شده است. به‌طور کلی بر اساس نتایج حاصله از روایی و پایایی که در یافته‌ها گزارش شده است می‌توان گفت که داده‌ها از روایی و پایایی لازم در بخش کیفی برخوردار است. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل مضمون استفاده شد. در کدگذاریهای صورت گرفته مضامین پایه، به مضامین سازمان‌دهنده و مضامین سازمان‌دهنده به مضامین فراگیر تبدیل شدند. در نهایت باید گفت که برای کدگذاریهای صورت گرفته در تحلیل مضمون از نرم‌افزار MaxQda 2018 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

این بخش با عنوان تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو فاز به شرح زیر انجام شده است:

فاز اول: طراحی الگوی فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت

فاز دوم: اعتباریابی الگوی فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت

فاز اول: طراحی الگوی فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت

به منظور طراحی الگوی فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت از سه مرحله که در پی می‌آید بهره گرفته شد.

الف: مرور نظام‌مند ادبیات و پیشینه پژوهش با استفاده از مدل پریزما

در این مرحله با استفاده از روش فراترکیب با مرور نظام‌مند و با رهیافت مدل پریزما و با استفاده از روش تجزیه و تحلیل مضمون که در بخش روش‌شناسی مراحل آن آورده شده است، اجزای فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت شناسایی می‌شود. برای این منظور مراحل زیر در پی می‌آید.

۱- مراحل انجام سنتز پژوهی جهت شناسایی اجزای فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت

در جدول زیر مراحل انجام سنتز پژوهی جهت شناسایی اجزای فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت آورده شده است:

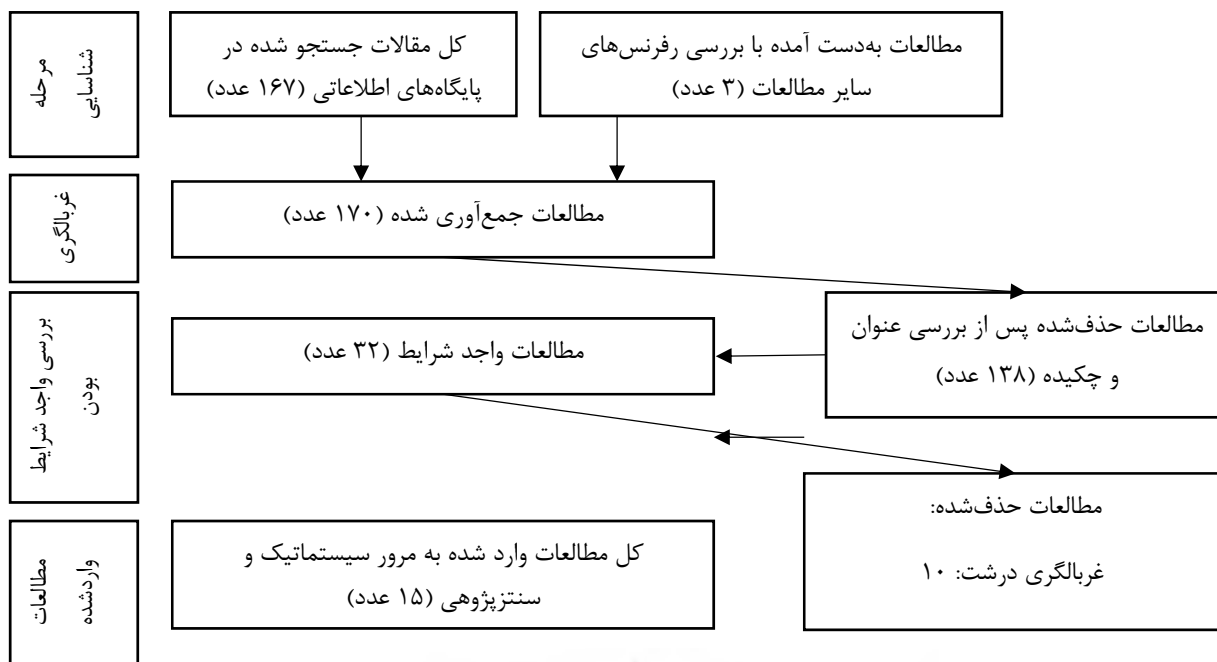
جدول ۱. مراحل انجام سنتز پژوهی جهت شناسایی اجزای فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت

مرحله	زیر مرحله	توضیحات
مرحله اول: تعیین جغرافیای پژوهش، تعیین پژوهش‌هایی که قرار است از یافته‌های آنها استفاده شود.	الف) تعیین پارامترهای جست‌وجو مانند تاریخ انتشار و نوع پژوهش	۱. پژوهش‌ها: مقالات حاصل از انواع مطالعاتی که در مجلات معتبر علمی پژوهشی داخلی و خارجی نظیر ISI و ISC به چاپ رسیده‌اند. ۲. گستره جغرافیایی: داخلی و خارجی ۳. محدوده زمانی: کلیه پژوهش‌های در دسترس فاصله سالهای ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ در داخل و ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ ۴. نوع پژوهشها: مطالعات سنتز پژوهی، مروری، کیفی و کمی ۵. نوع اسناد: مقالات مرتبط با فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت ۶. زبان پژوهش‌ها پژوهش‌هایی که به یکی از دو زبان فارسی و انگلیسی چاپ و منتشر شده‌اند.
	ب) تعیین معیارهای انتخاب اسناد گردآوری شده از مرحله قبل	۱. مرتبط با سؤال پژوهش ۲. کیفیت پژوهش از نظر اعتبار ابزارهای تحقیق به کار رفته و اعتبار روشهای تحلیل استفاده شده
	ج) تعیین راهبرد جست‌وجوی اسناد و پایگاه‌ها	۱. با توجه به منابع نظری، واژه‌های مهم «فردی سازی آموزش» در کارکنان ستادی شرکت نفت و آموزش به کارکنان ستادی» در نظر گرفته شد. ۲. استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی پایگاه داخلی: ایرانداک، اس آی دی، ایران مدکس، مگ ایران، مدیلیب، ایران سایک، علم نت، نورمگز و سیویلیکا پایگاه خارجی: وب او ساینس، پاب مد، اسکوپوس، امبیس، کورنس، گوگل اسکالر، اریک، ساینس دایرکت، پروکوئست، مدلاین، آی اس آی، الزویر، ویلی آنلاین لایبری، اشپینگر، آی ای ای، جی استور و سایک اینفو
مرحله دوم: نقد نظام‌مند اسناد منتخب	الف) غربالگری درشت	● چکیده اسناد خوانده شد و بر اساس دو معیار کلی «کیفیت» و «مرتبط بودن» اسناد این مطالعهها انتخاب شدند.
	ب) غربالگری ریز	● کل متن مقالات با توجه به دو معیار «کیفیت» و «مرتبط بودن» بررسی و از میان آنها مواردی که انتخاب می‌شوند وارد گام سوم می‌شوند.
	ج) واکاوی	● مقالات چندین بار به دقت مطالعه، سپس به نوعی تشریح

<p>فیزیولوژیک می‌شوند و قطعات گوناگون آنها در خانه‌های جدول تشریح قرار می‌گیرند که شامل پژوهشگر، سال، عنوان، ماهیت مقاله، جامعه آماری، نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری، روش تجزیه و تحلیل، پایگاه‌های داده، کلمات کلیدی برای جستجو، نام مجله، زبان مقاله، کشور، امتیاز کیفیت مقاله، نتیجه کیفیت است. صحت مطالب مندرج در ستون‌های جدول‌های تشریح فیزیولوژیک طی چند بار تطابق با مقاله اصلی اعتباربخشی می‌شوند.</p>		
<p>بخش یافته‌های اسناد منتخب که در خصوص عوامل فرهنگی تحقیق است با هم یکجا می‌شوند. سپس با بازخوانی‌های مکرر و دقیق و همچنین مقایسه یافته‌های مشابه و متناقض (با کد گذاری با رنگهای متفاوت) دستبندی این داده‌ها در ذیل مضامینی بزرگ تر انجام می‌شود.</p>	<p>● در این مرحله دو نوع سنتز به ترتیب انجام می‌شود:</p> <p>۱. سنتز تجمیعی: در واقع در مقابل سنتز پژوهی ترکیبی است (گاف ۳۰ و همکاران، ۲۰۱۲). سنتز تجمیعی همانند تغییر فیزیکی و سنتز ترکیبی همانند تغییر شیمیایی در یک واکنش است. در اولی یافته‌های پژوهش‌های انتخاب شده با هم جمع می‌شوند، مانند آنچه بیشتر در فراتحلیل پژوهش‌های کمی شاهد آن هستیم.</p> <p>۲. سنتز ترکیبی: یافته‌های دیگران خود مبدل به داده‌های می‌شوند که با داده‌های دیگر ترکیب و سپس با هویتی جدید بازآفرینی می‌شوند.</p>	<p>مرحله سوم سنتز: خلق چیزی جدید از عناصر جدا از هم</p>

در این مرحله ابتدا محدودیتهای اعمال شده به لحاظ قلمروهای زمانی (داخلی و خارجی)، مکانی (پایگاه‌های داده داخل و خارج)، ماهیت پژوهش (سنتز، مروری، کیفی و کمی) و موضوعی (کلمات کلیدی برای جستجو) آورده می‌شود، سپس فرایند غربالگری درشت و ریز انجام می‌شود.

مشخصات کلی مطالعات منتخب بر اساس مدل پریزما برای تحلیل نهایی در نمودار (۲) آورده شده است:



نمودار ۲. فرایند انتخاب مقالات بر اساس دستورالعمل پریزما

همانطور که در نمودار جریان بر اساس مدل پریزما قابل ملاحظه است پس از غربالگریهای صورت گرفته در نهایت ۱۵ مقاله انتخاب شد که کیفیت آنها بررسی و مورد واکاوی قرار گرفت.

۱- چک‌لیست ۲۷ موردی جهت بررسی کیفیت مقالات شناسایی شده در مورد فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت:

نتایج جستجوی کلیه مجلات مرتبط با حوزه فردی سازی آموزش در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که در فاصله سالهای ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۳ در داخل و ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ در خارج از کشور تنها ۱۵ مقاله با رویکرد فراترکیب با کلمات کلیدی فردی سازی آموزش، در کارکنان ستادی شرکت نفت و آموزش به کارکنان ستادی در این حوزه به چاپ رسیده است. میزان انطباق کلی کیفیت مقالات مورد بررسی با معیارهای گزارش چک لیست ۶۷٪ برآورد شد. بیشترین کمبودهای کیفیت در گزارش بخش روش مقالات به میزان ۵۱٪ تخمین زده شد. مشخص‌ترین نقصان گزارشهای مطالعات مرور مند مورد بررسی مربوط به خطاهای موجود در مطالعات اولیه و خطاهای حاصل از ترکیب نتایج این مطالعات و عدم اشاره به سوگیریها بوده است.

بیشتر مقالات یافت شده مربوط به سالهای ۱۳۹۷ تا ۱۴۰۳ (۶۷,۴٪) و همین طور ۲۰۱۸ تا ۲۰۲۴ (۶۶,۸٪) بوده است که در مقالات پژوهشگران مدیریت آموزشی ۳۳,۶٪ و مدیریت منابع انسانی ۴۱,۷٪ وجود داشته است. از این تعداد مقاله ۱۰٪ مربوط به مقالات داخلی و ۹۰٪ مربوط به مقالات خارجی بود.

در نهایت باتوجه به نتایج به چک‌لیست بررسی کیفیت مقالات بر اساس مدل پریزما در حوزه فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت در مورد کیفیت مقالات منتخب می‌توان گفت که تمام مقالات یا از کیفیت مناسب برخوردارند و یا از کیفیت بالا چرا که درصد کیفیت برای هر آیتم یا بالاتر از ۷۵٪ است و یا بین ۵۰٪ تا ۷۵٪ و اگر

درصد کیفیت کسب شده کمتر از ۵۰٪ بود می‌توانستیم بگوییم که کیفیت آیتم موردنظر پایین است. در ادامه نتایج ضریب کاپا برای توافق در خصوص مقالات توسط دو ارزیاب آورده شده است:

$$K = \frac{0.61 - 0.06}{1 - 0.06} = 0.64$$

باتوجه به مقدار ضریب کاپای (۰,۶۴) بدست آمده، می‌توان نتیجه گرفت که نتیجه بررسی دو ارزیاب مناسب است.

۱- واکاوی و سنتز (تجمیعی و ترکیبی)

در این مرحله واکاوی مقالات منتخب بر اساس پژوهشگر، سال، عنوان، ماهیت مقاله، جامعه آماری، نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری، روش تجزیه و تحلیل، پایگاه‌های داده، نام مجله، کشور، امتیاز کیفیت مقاله، نتیجه کیفیت آورده شد. در نهایت سنتز به منظور شناسایی فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت انجام شد. در این راستا تشریح فیزیولوژیک مقالات به منظور واکاوی مقالات منتخب انجام شد که در جدول زیر منتخبی از آنها آورده شده است.

جدول ۲. تشریح فیزیولوژیک منتخبی از مقالات مورد فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت به منظور واکاوی

ردیف	پژوهشگر	سال	عنوان	نتایج
۱	زرین و همکاران	۱۴۰۱	شناسایی ویژگی‌ها و مؤلفه‌های برنامه درسی آموزشی عالی در عصر انقلاب صنعتی چهارم	آموزش عالی، بازطراحی برنامه‌های درسی، فناوری‌محوری، مهارت‌پروری، برنامه درسی جهانی با رویکرد بومی‌گرایی، یادگیری مادام‌العمر، رویکرد میان‌رشته‌ای، تربیت منابع انسانی شایسته، پیوند برنامه درسی و صنعت، شخصی‌سازی برنامه درسی و آموزش نوآورانه ویژگی‌ها و مؤلفه‌های برنامه درسی آموزش عالی در عصر انقلاب صنعتی چهارم هستند. باتوجه به نتایج این پژوهش به‌طور کلی می‌توان بیان نمود که برنامه‌های درسی در عصر انقلاب صنعتی چهارم نیازمند بازطراحی، بازنگری و ارزشیابی مداوم است.
۲	خلفی و همکاران	۱۴۰۱	تأثیر بازخورد ویدئویی آموزشی شخصی‌سازی شده بر سطح دانش دانشجویان کارشناسی هوشبری: یک مطالعه نیمه تجربی	استفاده از روش‌های آموزشی جدید در آموزش به دانشجویان رشته‌های علوم پزشکی اهمیت بالایی دارد. روش شبیه‌سازی یکی از این روش‌هاست که به صورت بازخورد ویدئویی شخصی‌سازی شده می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد. باتوجه به اثربخشی آموزش شخصی‌سازی شده به دانشجویان پیشنهاد می‌شود که از این روش در آموزش مهارت‌های گوناگون در دانشجویان کارشناسی هوشبری استفاده شود.
۳	رجبی پور و میبیدی	۱۳۹۹	شناسایی و اولویت‌بندی	شاخص‌های نیازسنجی آموزشی و تسهیلات آموزشی به ترتیب بهترین - بدترین شاخص‌های آموزش کارکنان در مؤسسات آموزش عالی بودند.

<p>باتوجه به نتایج پژوهش امید است مدیران بتوانند با شناخت و اولویت بندی مؤثرتر مؤلفه های آموزش کارکنان در مؤسسات آموزش عالی، سطح دانش و کیفیت رفتار و عملکرد کارکنان را بهبود بخشند.</p>	<p>مؤلفه های آموزش کارکنان در مؤسسات آموزش عالی بر پایه روش تحلیل مضمون</p>		<p>همکاران</p>
<p>نظریه پیچیدگی به بررسی مسائل کمک می کند تا به معلمان در مدیریت پیچیدگی تکامل یافته و پایدار کمک کند.</p>	<p>یادگیری شخصی: ساده، پیچیده و آشفته</p>	<p>۲۰۲۴</p>	<p>۴ گونواردنا و همکاران</p>
<p>مفهوم "محیط یادگیری شخصی" سطح بسیاری از توجه را در میان محققان و متخصصان مرتبط با آموزش فناوری واسطه به خود جلب کرده است. علاوه بر این، ممکن است محیط یادگیری شخصی به آنها کمک کند تا به عنوان یادگیرندگان خود تنظیم شونده استقلال داشته باشند و عاملیت خود را در یادگیری همیشگی تقویت کنند. با این وجود، حضور این اصطلاح به طور ناهمخوان در سراسر مؤسسات آموزش عالی اسپانیا توزیع شده است، زیرا در بین دانشگاه های دولتی و مؤسسات، آموزش از راه دور رواج بیشتری دارد.</p>	<p>ارزیابی مفهوم محیط یادگیری شخصی در دامنه های وب مؤسسات آموزش عالی اسپانیا</p>	<p>۲۰۲۳</p>	<p>۵ کاستانو و ویلار</p>
<p>یک چارچوب ترکیبی از هوش مصنوعی پیشنهاد شده است که بر روش ارائه توصیه های هدفمند برای اجرای طرح های درس استاندارد یکپارچه تمرکز می کند که ابزار اصلی ایجاد برنامه های آموزشی متمایز انعطاف پذیر خواهد بود که کاملاً نیازها و ویژگی های شخصی را از هر دانش آموز برآورده می کند.</p>	<p>آموزش شخصی سازی شده بر اساس سیستم توصیه هوشمند ترکیبی</p>	<p>۲۰۲۲</p>	<p>۶ ژنگ</p>
<p>یافته های پژوهش نشان داد هر پنج مؤلفه آموزشی، طراحی، اجتماعی، شناختی و احساسی از عوامل مؤثر بر اثربخشی آموزش کارکنان مبتنی بر بازی وارسازی (گیمیفیکیشن) هستند. یافته های نتایج تحلیل سلسله مراتبی نشان داد آموزش هدفمند، رتبه یک را به خود اختصاص داده است.</p>	<p>شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر اثربخشی آموزش کارکنان مبتنی بر بازی وارسازی (گیمیفیکیشن)</p>	<p>۱۴۰۱</p>	<p>۷ رستگار</p>

<p>فردی سازی آموزش در سازمان‌ها اهمیت دارند، و می‌تواند به عنوان مبنایی برای توسعه برنامه‌های آموزشی در شرکت نفت مورد استفاده قرار گیرد.</p>	<p>فردی سازی آموزش در سازمان‌های ایرانی: چالش‌ها و فرصت‌ها</p>	<p>۱۴۰۱</p>	<p>رضایی</p>	<p>۸</p>
<p>ارزیابی محیط شخصی شده نشان می‌دهد که در نظر گرفتن ویژگی‌های کاربردی در مدل یادگیرنده و ارائه درس‌پارها و توصیه‌های متناسب با این ویژگی‌ها، به پیشرفت تحصیلی ۷۵٪ از یادگیرندگان منجر شده و رضایت تحصیلی آنان را به دنبال داشته است. ضمن اینکه بررسی مدت زمان حضور یادگیرندگان در محیط شبکه قبل از استفاده از پرس و پس از آن تفاوت معناداری (سطح معنی داری = ۰/۰۵) را نشان نمی‌دهد. نتایج به دست آمده بیانگر آن است که سامانه جدید آموزشی، علاوه بر موفقیت تحصیلی یادگیرنده، افزایش تمایل یادگیرندگان را برای استفاده از سامانه به دنبال داشته است.</p>	<p>شخصی سازی محیط یادگیری الکترونیکی بر اساس خودکارآمدی یادگیرنده</p>	<p>۱۳۹۸</p>	<p>زرین و منتظر</p>	<p>۹</p>
<p>نتایج حاصل از مون ۴ مستقل نشان داد که در یادگیری مفاهیم تحلیل پیام‌های رسانه‌ای و کاربرد آنها در موقعیت‌های جدید بین دو گروه آزمایش و کنترل با سطح اطمینان ۹۹ درصد تفاوت معناداری وجود دارد و با بهره‌گیری از روش‌های نوین آموزشی متناسب با ویژگی‌ها و نیازهای شخصی یادگیرندگان و ارتباط آن با زندگی واقعی‌شان، تسلط بر مهارت‌های سواد رسانه‌ای و شکل‌گیری ساختارهای دانش مرتبط تسهیل می‌شوند.</p>	<p>اثربخشی روش یادگیری شخصی سازی شده مبتنی بر سبک‌های شناختی بر سواد رسانه‌ای</p>	<p>۱۳۹۹</p>	<p>عابدی و همکاران</p>	<p>۱۰</p>
<p>نقش ابعاد جو آموزشی سازمانی و بیشترین میانگین در میان ابعاد جو آموزش سازمانی مربوط به بعد حمایت مدیریتی بود و میانگین جهت گیری یادگیری شخصی از جو آموزش سازمانی بیشتر بود. نتایج تحلیل مسیر لیزر نشان داد ابعاد جو آموزش سازمانی شامل حمایت مدیریتی، حمایت شغل و حمایت سازمانی (و جهت گیری یادگیری شخصی بر میزان یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز اثر علی مثبت معناداری داشتند و مدل آنها از برازش مناسبی برخوردار است.</p>	<p>نقش ابعاد جو آموزشی سازمانی و جهت گیری یادگیری شخصی بر یادگیری حرفه‌ای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تبریز</p>	<p>۱۳۹۹</p>	<p>قربان نیتی و همکاران</p>	<p>۱۱</p>
<p>یافته‌ها نشان داد که ارتقای صلاحیت و اخلاق حرفه‌ای معلمان موجب</p>	<p>نقش صلاحیت</p>	<p>۱۳۹۹</p>	<p>نادری</p>	<p>۱۲</p>

<p>بهبود نگرش آنان به شخصی سازی یادگیری می شود. بنابراین توصیه می شود با ارتقای صلاحیت های معلمان و آموزش اخلاق حرفه ای، نگرش آنان به شخصی سازی یادگیری را بهبود بخشید.</p>	<p>و اخلاق حرفه ای در نگرش معلمان مقطع ابتدایی به شخصی سازی یادگیری</p>			
<p>بر اساس تجزیه و تحلیل، یک چارچوب چند بعدی یکپارچه ارائه شده است که سوابق، واسطه ها و تعدیل کننده های نتایج بالقوه، و همچنین عوامل زمینه ای که به رفتار مصرف کننده ترجمه می شوند را در نظر می گیرد. با انجام این کار، شکاف های تحقیقاتی مختلفی شناسایی می شوند و راه هایی برای تحقیقات آینده پیشنهاد می شوند که منعکس کننده حوزه های نوظهور مهم و قلمروهای ناشناخته با ارجاع به نظریه، زمینه و روش شناسی هستند. در نهایت، مفاهیم این مطالعه برای تئوری و عمل مورد بحث قرار می گیرد.</p>	<p>بازاریابی تأثیر گذار رسانه های اجتماعی: یک بررسی سیستماتیک، چارچوب یکپارچه و دستور کار تحقیقاتی آینده</p>	<p>۲۰۲۱</p>	<p>ورونیس</p>	<p>۱۳</p>
<p>یادگیری شخصی دارای جنبه های بسیار مهمی در آموزش است و در ارتقای شیوه های آموزش نقش اساسی دارد</p>	<p>یادگیری شخصی در آموزش</p>	<p>۲۰۲۰</p>	<p>آکیز</p>	<p>۱۴</p>

۱- تحلیل مضمون شاخص های فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی از تحلیل مضمون استفاده شد. ابزارهایی که در تحلیل مضمون مورد استفاده قرار می گیرند شامل کدگذاری، نرم افزار، قالب مضامین و شبکه مضامین است. لازم به ذکر است در این پژوهش برای کدگذاریهای صورت گرفته در تحلیل مضمون از نرم افزارهای مختلفی استفاده می شود که در این پژوهش از نرم افزار MaxQda2018 استفاده شد.

در کدگذاریهای صورت گرفته مضامین پایه، به مضامین سازمان دهنده و مضامین سازمان دهنده به مضامین فراگیر تبدیل می شوند. با توجه به مطالعه در مبانی نظری و پیشینه پژوهش فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت بررسی و کدگذاری شد. در ادامه جدول ابعاد، مؤلفه ها شاخصهای مستخرج از مرور سیستماتیک ادبیات ارائه می شود.

جدول ۳. کدگذاری، مؤلفه‌ها و شاخصهای مستخرج از مرور سیستماتیک ادبیات

مضمون فراگیر	مضمون محوری	مضمون پایه (کد اولیه)	منبع
روش‌های تدریس	روش‌های تدریس	تنوع در روش‌های تدریس	نادری (۱۳۹۹)
		استفاده از فناوری‌های نوین	آکیز (۲۰۲۰)
		تعامل و مشارکت کارکنان	گوناوردنا و همکاران (۲۰۲۴)
		انطباق روش تدریس با نیازهای یادگیرندگان	رضایی (۱۴۰۱)
		ایجاد محیط یادگیری مثبت	بوهاگونا و همکاران (۲۰۲۳)
		استفاده از فعالیت‌های گروهی	قربان نیتی و همکاران (۱۳۹۹)
محتوای آموزشی	محتوای آموزشی	به‌روز بودن محتوای آموزشی	رضایی (۱۴۰۱)
		ارتباط محتوای آموزشی با نیازهای واقعی زندگی	خلفی و همکاران (۱۴۰۱)
		تنوع در منابع آموزشی	ورونتیس (۲۰۲۱)؛
شناختی ارزیابی	شناختی ارزیابی	استفاده از ارزیابی‌های متنوع (کتابی، عملی، پروژه‌ای)	بوهاگونا و همکاران (۲۰۲۳)
		شفافیت در معیارهای ارزیابی	زرین و همکاران (۱۴۰۱)
		ارائه بازخورد سازنده به کارکنان	آکیز (۲۰۲۰)
		ارزیابی مستمر و فرایندی	قربان نیتی و همکاران (۱۳۹۹)
		مشارکت کارکنان در فرآیند ارزیابی	نادری (۱۳۹۹)
		تعیین اهداف یادگیری	گوناوردنا و همکاران (۲۰۲۴)
یادگیری خودتنظیمی	یادگیری خودتنظیمی	برنامه‌ریزی برای یادگیری	رضایی (۱۴۰۱)
		خودارزیابی و بازخورد	کاستانو و ویلار (۲۰۲۳)
		مدیریت زمان و منابع	خلفی و همکاران (۱۴۰۱)
		استفاده از استراتژی‌های یادگیری مؤثر	گوناوردنا و همکاران (۲۰۲۴)
		انگیزه و تعهد به یادگیری	ژنگ (۲۰۲۲)، رضایی (۱۴۰۱)
		انعطاف‌پذیری در یادگیری	قربان نیتی و همکاران (۱۳۹۹)
		تعیین اهداف شغلی و حرفه‌ای	زرین و منتظر (۱۳۹۸)؛
عاطفی انگیزش	عاطفی انگیزش	احساس رضایت از کار و وظایف محول شده	نادری (۱۳۹۹)
		وجود پاداش‌های مالی و غیرمالی	بوهاگونا و همکاران (۲۰۲۳)
		احساس پیشرفت و رشد در شغل	آکیز (۲۰۲۰)
		چالش‌پذیری و تمایل به یادگیری مهارت‌های جدید	رجبی پور میبیدی و همکاران (۱۳۹۹)
		ایجاد محیط کار الهام‌بخش و مثبت	گوناوردنا و همکاران (۲۰۲۴)
		مشارکت در تصمیم‌گیری‌های سازمانی	آکیز (۲۰۲۰)
		کیفیت روابط با همکاران	گوناوردنا و همکاران (۲۰۲۴)
		تعاملات	

رضایی (۱۴۰۱)	تعامل مؤثر با مدیران و سرپرستان	اجتماعی	
قربان نیتی و همکاران (۱۳۹۹)	مشارکت در فعالیتهای تیمی		
کاستانو و ویلار (۲۰۲۳)	توانایی برقراری ارتباط مؤثر		
خلفی و همکاران (۱۴۰۱)	احساس تعلق به سازمان		
قربان نیتی و همکاران (۱۳۹۹)	حمایت از دیگران در محیط کار		
رضایی (۱۴۰۱)	دریافت و ارائه بازخورد سازنده		
نادری (۱۳۹۹)	حل تعارضات به صورت مثبت		
رجبی پور میدی و همکاران (۱۳۹۹)	برقراری دوستیهای حرفه‌ای		
گوناوردنا و همکاران (۲۰۲۴)	مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی سازمان	حمایت عاطفی	
کاستانو و ویلار (۲۰۲۳)	افراد حمایت کننده در شرایط دشوار		
آکیز (۲۰۲۰)	دریافت حمایت عاطفی از همکاران		
عابدی و همکاران (۱۳۹۹)	احساس امنیت عاطفی در محیط کار		
کاستانو و ویلار (۲۰۲۳)	توانایی ابراز احساسات و نیازها		
قربان نیتی و همکاران (۱۳۹۹)	وجود مشاوران یا راهنمایان عاطفی در سازمان		
بوهاگونا و همکاران (۲۰۲۳)	دریافت تشویق و حمایت از سوی همکاران و مدیران	یادگیری تجربی	
گوناوردنا و همکاران (۲۰۲۴)	استفاده از تجربیات گذشته برای حل مسائل جدید		
رضایی (۱۴۰۱)	توانایی یادگیری از اشتباهات و شکست‌ها		
نادری (۱۳۹۹)	مشارکت در کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی عملی		
قربان نیتی و همکاران (۱۳۹۹)	بازخوردگیری از تجربیات و بهبود مستمر	الگودهی رفتاری	
خلفی و همکاران (۱۴۰۱)	توانایی انتقال تجربیات به دیگران		
گوناوردنا و همکاران (۲۰۲۴)	توانایی الگو قرار دادن رفتارها و عملکردهای مثبت		
رضایی (۱۴۰۱)	تاثیرگذاری بر دیگران از طریق رفتارهای حرفه‌ای		
خلفی و همکاران (۱۴۰۱)	ارائه مشاوره و راهنمایی به همکاران		
کاستانو و ویلار (۲۰۲۳)	ایجاد فرهنگ یادگیری و بهبود در تیم	مهارت‌های عملی	
قربان نیتی و همکاران (۱۳۹۹)	شناسایی و ترویج بهترین شیوه‌های کاری		
آکیز (۲۰۲۰)	تسلط بر ابزارها و فناوری‌های مورد نیاز شغل		
بوهاگونا و همکاران (۲۰۲۳)	توانایی انجام وظایف به صورت مستقل و مؤثر		
گوناوردنا و همکاران (۲۰۲۴)	مهارت در حل مسائل و چالش‌های عملی در محیط کار		
نادری (۱۳۹۹)	توانایی کار در شرایط استرس‌زا و مدیریت زمان		

باتوجه به مطالعه در مبانی نظری و پیشینه پژوهش فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت شامل سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری است که هر یک از ابعاد دارای مؤلفه‌ها و شاخص‌های ویژه‌ای هستند که در ادامه هر یک به طور کامل آورده شده است.

بعد اول، بعد شناختی است که این بعد دارای ۴ مؤلفه روش‌های تدریس، محتوای آموزشی، ارزیابی و یادگیری خودتنظیمی است که یادگیری خودتنظیمی در بعد شناختی دارای اولویت بالاتری است زیرا این مؤلفه به کارکنان این امکان را می‌دهد که به طور مستقل و فعال در فرآیند یادگیری خود شرکت کنند. با تعیین اهداف شخصی، برنامه‌ریزی مؤثر و خودارزیابی، کارکنان می‌توانند به شناسایی نقاط قوت و ضعف خود بپردازند و بر اساس نیازهای فردی و حرفه‌ای خود یاد بگیرند. این نوع یادگیری به افراد کمک می‌کند تا مسئولیت بیشتری نسبت به فرآیند یادگیری خود بپذیرند و در نتیجه، انگیزه و تعهد بیشتری نسبت به یادگیری و بهبود مستمر پیدا کنند. همچنین، یادگیری خودتنظیمی به کارکنان اجازه می‌دهد تا در شرایط مختلف و متغیر به سرعت سازگار شوند و مهارت‌های لازم را برای مواجهه با چالش‌های جدید کسب کنند. به این ترتیب، یادگیری خودتنظیمی به عنوان ابزاری کلیدی برای توسعه فردی و حرفه‌ای در محیط‌های کاری مدرن شناخته می‌شود. در ادامه شاخص‌های هر مؤلفه شرح داده شده است.

بعد دوم، بعد عاطفی است که این بعد دارای ۳ مؤلفه انگیزش، تعاملات اجتماعی و حمایت عاطفی است که مؤلفه تعاملات اجتماعی در بعد عاطفی کارکنان ستادی به دلیل تأثیر عمیق و گسترده‌ای که بر روابط و احساسات افراد دارد، بیشترین اولویت را دارد. این تعاملات به کارکنان این امکان را می‌دهد که احساس تعلق و حمایت عاطفی را تجربه کنند، که در نتیجه می‌تواند به افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس منجر شود. ارتباطات مثبت و مؤثر میان همکاران نه تنها به تقویت روحیه تیمی و همبستگی کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به تبادل دانش و تجربیات نیز منجر شود. همچنین، تعاملات اجتماعی سالم باعث افزایش انگیزه و تعهد کارکنان به سازمان می‌شود و به ایجاد محیط کار مثبت و سازنده کمک می‌کند. در نهایت، این مؤلفه به عنوان یک عامل کلیدی در حفظ سلامت روانی و عاطفی کارکنان شناخته می‌شود و به بهبود عملکرد کلی سازمان کمک می‌کند. در ادامه شاخص‌های هر مؤلفه شرح داده شده است.

در نهایت بعد سوم، بعد رفتاری است که این بعد دارای ۳ مؤلفه یادگیری تجربی، الگودهی و مهارت‌های عملی است که مولفه‌های الگودهی و یادگیری تجربی در بعد رفتاری کارکنان ستادی به دلیل تأثیر متقابل و مکملی که بر یکدیگر دارند، اولویت بالا و یکسانی دارند. الگودهی به کارکنان این امکان را می‌دهد که از رفتارها و تجربیات مثبت همکاران خود یاد بگیرند و به سرعت مهارت‌های جدید را کسب کنند. در عین حال، یادگیری تجربی به کارکنان کمک می‌کند تا از تجربیات گذشته خود و دیگران درس بگیرند و در نتیجه به بهبود عملکرد خود بپردازند. این دو مؤلفه به تقویت فرهنگ یادگیری و همکاری در سازمان کمک می‌کنند و موجب افزایش انگیزه و تعهد کارکنان می‌شوند. با تقویت هر دو مؤلفه، سازمان می‌تواند به بهبود کیفیت کار و افزایش بهره‌وری دست یابد. به همین دلیل، این دو مؤلفه در بعد رفتاری از اهمیت ویژه‌ای برخوردارند. در ادامه شاخص‌های هر مؤلفه شرح داده شده است.

قالب مضامین کدهای مستخرج را به صورت درختی و سلسله‌مراتبی در چهار و یا پنج سطح نمایش می‌دهد که همان فراوانی کدهاست. در شکل ۱ قالب مضامین برای فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت آورده شده است.

Code System	58
فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت	0
بعد رفتاری	0
مهارت های عملی	4
الگودهی	5
یادگیری تجربی	5
بعد عاطفی	0
حمایت عاطفی	6
تعاملات اجتماعی	10
انگیزش	7
بعد شناختی	0
یادگیری خودتنظیمی	7
ارزیابی	5
محتوای آموزشی	3
روش های تدریس	6

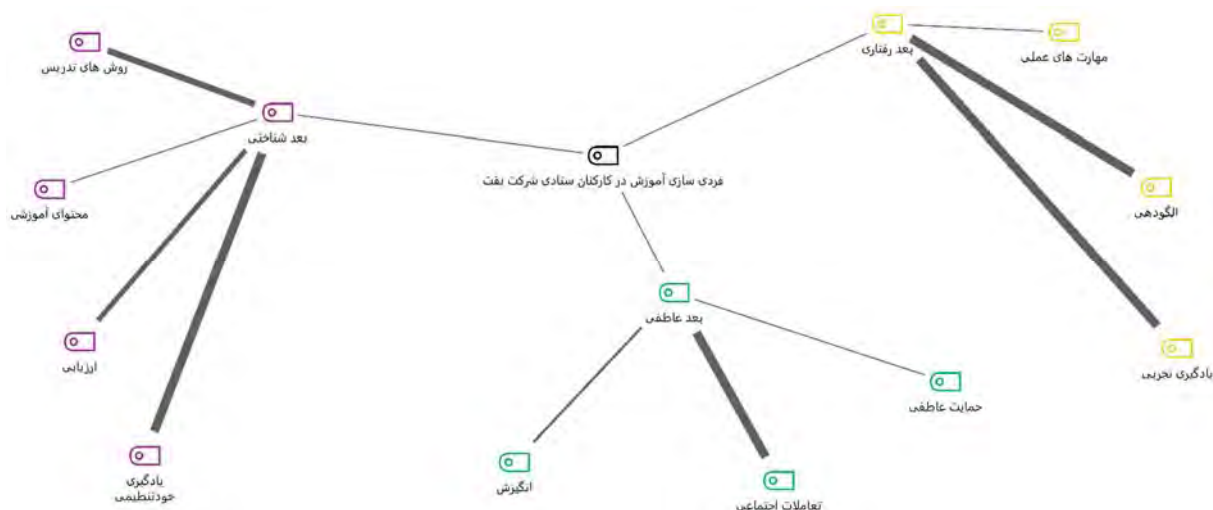
شکل ۱. قالب مضامین برای فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت مبتنی بر مرور سیستماتیک

شکل (۱) سهم فراوانی کدهای اولیه در شناسایی کدهای ثانویه را نشان می‌دهند. همان‌طور که در بالا مشخص شد، بعد از کدگذاری ۳ زیر مقوله کشف شد. همچنین در شکل زیر ماتریس شانون برای بررسی اهمیت کدها از منظر فراوانی آورده شده است.

Code System	Doc...	SUM
فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت		0
بعد رفتاری		0
مهارت های عملی		4
الگودهی		5
یادگیری تجربی		5
بعد عاطفی		0
حمایت عاطفی		6
تعاملات اجتماعی		10
انگیزش		7
بعد شناختی		0
یادگیری خودتنظیمی		7
ارزیابی		5
محتوای آموزشی		3
روش های تدریس		6
Σ SUM	58	58

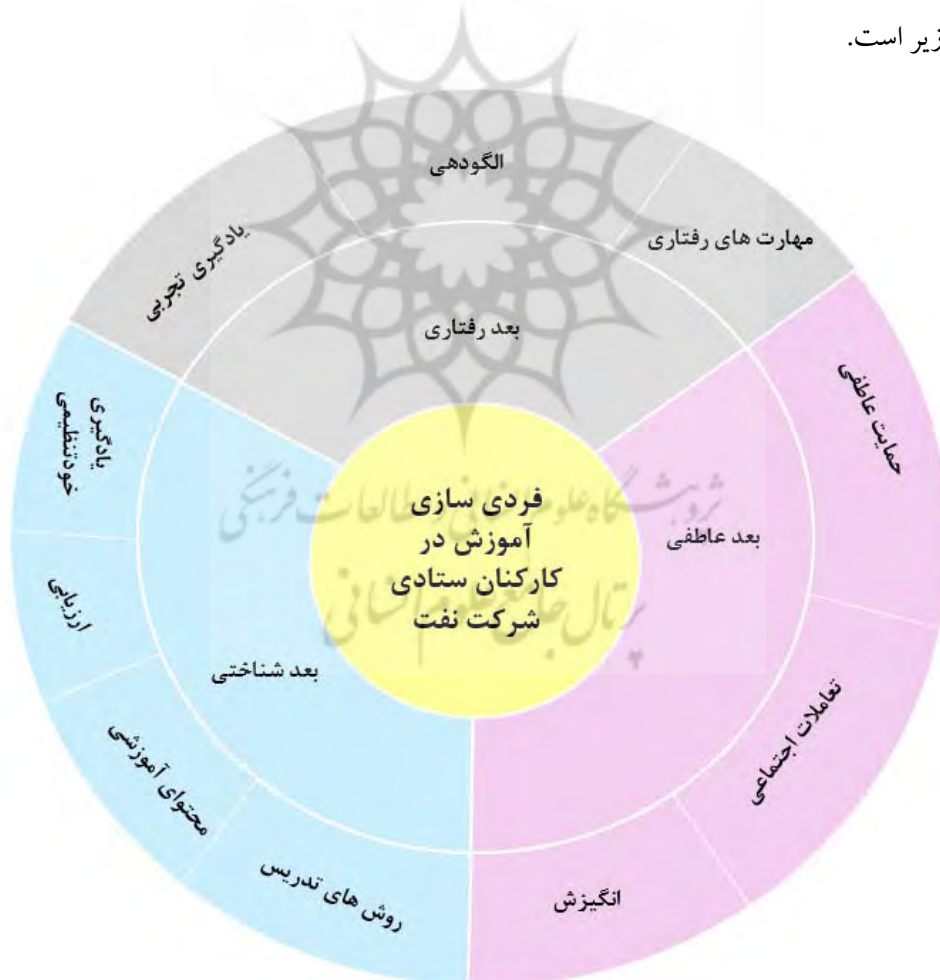
شکل ۲. ماتریس شانون برای بررسی اهمیت کدها از منظر فراوانی

بر اساس عوامل شناسایی شکل شبکه مضامین برای فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت مبتنی بر مرور سیستماتیک به قرار زیر است:



شکل ۳. شبکه مضامین برای فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت مبتنی بر مرور سیستماتیک

در نهایت با توجه به یافته‌های پژوهش مبتنی بر مرور سیستماتیک الگوی فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت به صورت زیر است.



شکل ۴. الگوی فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت مبتنی بر مرور سیستماتیک

فاز دوم: اعتباربخشی الگوی فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت

برای تحلیل این سؤال به سنجش اعتبار بیرونی و درونی پرداخته شد. ابتدا اعتبار درونی با مؤلفه‌های بازبینی منطقی، بازخورد از متخصصان و تحلیل حساسیت و همچنین اعتبار بیرونی با مؤلفه‌های هدف، طراحی روش پژوهش، کنترل متغیرهای مزاحم و تطبیق از طریق نظرسنجی از خبرگان مورد سنجش واقع شد.

اعتبار الگو به‌عنوان یک بخش کلیدی در پژوهش نه‌تنها بیانگر دقت و صحت نتایج الگوی طراحی شده است، بلکه بیانگر قابلیت کاربرد آن در محیط‌های واقعی نیز است؛ بنابراین در راستای طراحی الگوی فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت، اعتبار این الگو مورد سنجش قرار گرفت. برای این منظور، پرسش‌نامه ۳۴ گوی‌های با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد در میان ۳۰ خبره در حوزه پژوهش و در زمینه‌های آموزشی و مدیریتی مرتبط با موضوع توزیع شد. این پرسشنامه به سنجش اعتبار بیرونی الگوی طراحی شده با مؤلفه‌های هدف، طراحی روش پژوهش، کنترل متغیرهای مزاحم و تطبیق و اعتبار درونی الگوی طراحی با مؤلفه‌های بازبینی منطقی، بازخورد متخصصان و تحلیل حساسیت می‌پردازد که در این پژوهش برای بررسی اعتبار هر یک از مؤلفه‌ها، از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج این آزمون به‌طور کلی نشان‌دهنده اعتبار بالای مؤلفه‌های فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت از منظر اعتبار درونی و بیرونی است. در جدول زیر، نتایج آماری حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای به تفصیل آورده شده است.

جدول ۳. یافته‌های حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور سنجش اعتبار فردی‌سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	t محاسبه شده	سطح معناداری	اختلاف میانگین	حد پایین	حد بالا
اعتبار بیرونی	4.20	0.65	9.00	0.000	1.20	3.90	4.50
هدف	4.20	0.70	8.90	0.000	1.20	3.90	4.50
طراحی روش پژوهش	4.25	0.70	9.10	0.000	1.25	3.90	4.60
کنترل متغیرهای مزاحم	4.10	0.75	8.30	0.000	1.10	3.80	4.40
تطبیق	4.05	0.80	7.50	0.000	1.05	3.70	4.40
اعتبار درونی	4.35	0.60	9.20	0.000	1.35	4.00	4.70
بازبینی منطقی	4.15	0.75	8.00	0.000	1.15	3.80	4.50
بازخورد متخصصان	4.30	0.60	9.50	0.000	1.30	4.00	4.60
تحلیل حساسیت	4.40	0.55	9.80	0.000	1.40	4.10	4.70

باتوجه به جدول فوق می‌توان گفت، سطح معناداری برای اعتبار بیرونی و درونی و تمامی مؤلفه‌های هر یک از اعتبارهای بیرونی و درونی کمتر از ۰,۰۰۱ و همچنین میانگین‌های محاسبه شده در دامنه ۴,۰۵ تا ۴,۴۰ است که به‌وضوح نشان‌دهنده معناداری آماری یافته‌ها با ۹۹ درصد اطمینان می‌باشد. این به این معناست که یافته‌های به‌دست‌آمده به‌طور تصادفی به‌دست نیامده و اعتبار بالای الگو را تأیید می‌کند. بنابراین می‌توان استنباط کرد، الگوی فردی‌سازی آموزش

طراحی شده، با تأکید بر ابعاد شناختی، رفتاری و عاطفی دارای اعتبار قابل توجهی است و می تواند به عنوان یک الگوی مفید در تحلیل و شناسایی فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر موارد فوق الذکر، بر اساس نظر خبرگان میزان اعتبار درونی الگوی طراحی شده با میانگین ۴,۳۵ و محاسبه شده ۹,۲۰، بیشتر از اعتبار بیرونی است. همچنین در میان مؤلفه های اعتبار بیرونی طراحی روش پژوهش با میانگین ۴,۲۵ و محاسبه شده ۹,۱۰، بیشترین میزان اعتبار را به خود اختصاص داده است و از طرف دیگر در میان مؤلفه های اعتبار درونی مؤلفه تحلیل حساسیت با میانگین ۴,۴۰ و محاسبه شده ۹,۸، بیشترین میزان اعتبار را به خود اختصاص داده است.

بحث و نتیجه گیری

افزون بر تحولات جهانی، سازمان های دولتی ایران از جمله شرکت نفت، ناگزیرند با برخی از چالش های موجود در کشور نیز رو به رو شوند. ساختارهای سازمانی سلسله مراتبی، کندی جریان امور، بهره وری اندک کارکنان، کم کاری و ارزیابی های غیرواقعی از بهره وری منابع انسانی و نارضایتی کارکنان و ارباب رجوع برخی از این چالش ها هستند. مسلماً رسیدن به این هدف مستلزم برنامه ریزی های گسترده در ابعاد مختلف است که یکی از این ابعاد بررسی وضعیت تخصص و مهارت کارکنان و بهبود شاخص های توسعه آن از جمله بهبود آموزش منابع انسانی جهت کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری است (Fallah et al, 2021). آموزش متمایز یک انطباق انعطاف پذیر و سازمان یافته از آموزش و یادگیری است، زیرا استدلال می کند که یادگیرندگان، حتی افراد هم سن، در آمادگی یادگیری، علایق، سبک یادگیری، تجربیات و شرایط زندگی تفاوت هایی دارند. این تفاوت ها در تعیین الزامات یادگیری آنها و نحوه یادگیری مؤثر مهم است. علاوه بر این، اساس یادگیری مؤثر، احساس اجتماع در کلاس، فرصت های یادگیری اصیل استفاده از تجهیزات آموزشی و ارتباط درس با تجربیات و علایق یادگیرندگان است. در اصل، حمایت معلم، یادگیرندگان را راهنمایی می کند تا در طول یک خط مشی راهنمایی رو به افول، یاد بگیرند که خودشان کار کنند، تا توانایی ها و مهارت های خود را بهبود بخشند. بنابراین، از معلمان خواسته می شود که روش تدریس خود را به جای استفاده از روش تدریس مشابه برای همه یادگیرندگان اصلاح کنند. سبک تدریس اصلاح شده باید با سطوح مختلف آمادگی یادگیرندگان، روش های مختلف یادگیری و علایق متفاوت آنها مطابقت داشته باشد. در حمایت از این وظیفه خاص برای معلمان، ضروری است که یک چارچوب و مدلی ترکیبی از شخصی سازی آموزش پیشنهاد شود که کاملاً نیازها و ویژگی های شخصی را برآورده می کند (Zheng, 2022).

همچنین جو آموزش سازمانی بازتابی از جنبه های فیزیکی و روانی محیط آموزشی است که در برابر تغییر بسیار حساس بوده و ضروریات لازم برای امر آموزش و یادگیری کارکنان را ارائه می دهد. اخیر شخصی سازی در اصلاحات بخش آموزش نیاز به یک طرح مناسب برای تجزیه و تحلیل الگوهای رفتاری بر اساس داده ها به منظور شناسایی الزامات خاص فردی دارد که منجر به بهبود عملکرد افراد و بهره وری سازمانی می شود (Al Hadwer et al, 2019). با وجود تأکید بر استفاده از پارادایم یادگیرنده محور در تعلیم و تربیت با مسائل و مشکلاتی مانند سختی دنبال کردن وضعیت یادگیرنده به خصوص زمانی که تعداد آنها زیاد باشد، حجم زیاد اطلاعات و منابع موجود در شبکه اینترنت و احتمال سردرگم شدن یادگیرنده، رشد نکردن شناختی یادگیرندگان تازه وارد برای مدیریت یادگیری خود، روبه رو هستیم. در این میان،

محیط‌های یادگیری شخصی سازی شده، راه حلی در عرصه یادگیری و به خصوص یادگیری الکترونیکی هستند (Dishon, 2017). لذا، ارزیابی نیازهای یک یادگیرنده خاص، یا گروهی از آنان و ایجاد یک ساختار مشارکتی که در آن تمرکز اولیه بر الزامات یادگیری آنها باشد، اهمیت فزاینده‌ای پیدا می‌کند. این شخصی سازی آموزش تجربه یادگیری بسیار جذاب‌تری را ارائه می‌دهد و بنابراین خطر شکست یا ترک تحصیل را کاهش می‌دهد (Al Hadwer et al, 2019). اگر چه برنامه درسی ملی و سند تحول بنیادین بر تفاوت‌های فردی افراد تأکید کرده‌اند، اما مرور کلی شواهد نشان می‌دهد آموزش و پرورش ایران به برنامه درسی و آموزشی شخصی سازی شده افراد کم توجه بوده است. لذا ایجاد زمینه مناسب و انجام تحقیقات مربوطه جهت آگاه کردن معلمان و اساتید در زمینه شخصی سازی یادگیری افراد و شناخت عواملی که در این حوزه مؤثر بوده و نقش دارد، از اهمیت بسزایی برخوردار است. از طرفی دیگر می‌توان گفت با توجه به محدودیت منابع، منابع انسانی با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمان محسوب می‌شوند و رسالت سازمان باید ارائه فرصت مناسب جهت رشد و افزایش بهره‌وری افراد باشد. سازمان‌ها با توجه به مأموریت و رسالت‌شان باید در مبنای تعلق ارزشی شکل گیرند. محققان در حوزه نیروی انسانی امروزه پی‌برده‌اند که نیروهای انسانی آموزش دیده و ماهر، عامل با ارزش و سرمایه‌ای بی‌پایان جهت رشد و ارتقا سازمان‌ها و کشورها بوده؛ به طوری که در نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته، به تحول در نیروهای انسانی آموزش دیده بازگشته است.

شرکت ملی نفت ایران مجموعه‌ای سازمان یافته از واحدهای مدیریتی، واحدهای ستادی، سازمانی، شرکت‌های تولیدی و شرکت‌های خدمات فنی بوده و پیشگام در میان شرکت‌های ملی نفت جهان با عملکردی تجاری و یکپارچه در عملیات بالادستی، بازاریابی و معاملات بین‌المللی نفت و گاز است. این شرکت در بازار داخلی و به‌طور فزاینده و مؤثر در عرصه بین‌المللی حضور داشته و حافظ منافع ملی و بین‌المللی کشور در بلندمدت خواهد بود. مأموریت شرکت ملی نفت ایران در خصوص دستیابی به اهداف تعریف شده در چارچوب انجام فعالیت‌های تجاری، به روشی سودآور در داخل و خارج از کشور و در راستای تأمین نیاز مشتریان و یاری رساندن به فرایند توسعه کشور تعریف می‌شود. با توجه به اهمیت ویژه این سازمان ضرورت الگوبرداری شرکت ملی نفت ایران از فعالیت‌ها و برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای شرکت‌های پیشرو و مطالعات مکفی و مناسب به‌طور جدی احساس می‌شود و با توجه به این امر که شرکت‌های بزرگ، زمینه‌های آموزشی بیشتری را برای کارکنان خود فراهم می‌آورند، ضرورت دارد تا شرکت ملی نفت ایران نیز، به مقوله فعالیت‌ها و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت کارکنان، توجه بیشتری داشته باشد.

پژوهش حاضر به بررسی ابعاد مختلف فردی سازی آموزش در کارکنان ستادی شرکت نفت پرداخته و سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری را شناسایی کرده است. این ابعاد به وضوح نشان‌دهنده اهمیت توجه به نیازهای فردی کارکنان در فرآیند آموزشی هستند. به‌ویژه، بعد شناختی با مؤلفه‌هایی چون روش‌های تدریس، محتوای آموزشی، ارزیابی و یادگیری خودتنظیمی، بر لزوم تنوع در شیوه‌های آموزشی و انطباق محتوای آموزشی با نیازهای شغلی کارکنان تأکید دارد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های (Davis & Taylor, 2021) (Brown & Miller, 2019) (Jones & Smith, 2020) (Naderi et al, 2020) (Bhutoria, 2022) (Yiğit & Seferoğlu, 2023) (Castaño & Villar-Onrubia, 2023) (Abbasi et al, 2021) (Tetzlaff et al, 2021) همخوانی دارد. (Bhutoria, 2022) آن‌ها به نقش هوش مصنوعی در فردی سازی آموزش و ایجاد برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای یادگیرندگان اشاره کرده‌اند. موفقیت هوش مصنوعی

را در تأمین نیازهای یادگیری خاص، عادات یادگیری و توانایی‌های یادگیری دانش‌آموزان و هدایت آن‌ها به مسیرهای یادگیری بهینه در هر سه کشور به ارمغان می‌آورد. نه تنها این، بلکه از ادبیات نیز مشهود است که هوش مصنوعی محتوای آموزشی را افزایش می‌دهد، آن را برای هر فردی با توجه به نیازهای سفارشی می‌کند، و پرچم احتیاط را برای مشکلات یادگیری پیش‌بینی شده بالا می‌برد. این امر نقش مربیان را دوباره تنظیم می‌کند و همچنین محیط یاددهی - یادگیری را برای تجربه یادگیری بهتر بهینه می‌کند. سیر صعودی توسعه آموزشی با هوش مصنوعی، افق جدیدی از آموزش شخصی‌سازی شده را برای نسل آینده باز می‌کند، اما با چالش‌هایی نیز همراه است. مسائل مربوط به حریم خصوصی داده‌ها، در دسترس بودن منابع دیجیتال و محدودیت‌های مقرون به صرفه در ادبیات اخیر به عنوان موانعی در راه ترویج چنین فناوری‌هایی برای تمرین روزانه گزارش شده است. (Tetzlaff et al, 2021) آن‌ها بیان کردند که در تمام محیط‌های یادگیری، متوجه می‌شویم که شخصی‌سازی زمانی موفق‌تر است که ویژگی‌های یادگیرنده مرتبط به طور مکرر در طول فرآیند یادگیری اندازه‌گیری شوند و زمانی که این داده‌ها برای انطباق آموزش به روشی سیستماتیک استفاده شوند. با تکیه بر این مشاهدات، ما یک چارچوب جدید و پویا از شخصی‌سازی را پیشنهاد می‌کنیم که یادگیرندگان را به عنوان موجودیت‌های پویایی که در طول و در تعامل با فرآیند آموزشی تغییر می‌کنند، مفهوم‌سازی می‌کند. همانطور که این پویایی‌ها در مقیاس‌های زمانی مختلف آشکار می‌شوند، فرصت‌های سازگاری آموزشی نیز وجود دارد از تعیین اهداف یادگیری مناسب در مقیاس کلان تا واکنش به نوسانات عاطفی - انگیزشی در مقیاس خرد. آن‌ها استدلال کردند که طراحی آموزشی باید این پویایی‌ها را در نظر بگیرد تا با یک یادگیرنده خاص در یک مقطع زمانی خاص سازگار شود.

بعد عاطفی نیز به عنوان یکی از ابعاد کلیدی در فردی‌سازی آموزش شناسایی شده است. انگیزش، تعاملات اجتماعی و حمایت عاطفی از کارکنان به عنوان عوامل مؤثر در بهبود یادگیری و عملکرد شغلی مطرح شده‌اند. شناسایی نیازها و علائق کارکنان و ایجاد محیط کار مثبت و حمایتگر می‌تواند به افزایش انگیزه و روحیه تیمی کمک کند. در بعد رفتاری، یادگیری تجربی، الگودهی و مهارت‌های عملی به عنوان مؤلفه‌های حیاتی در آموزش کارکنان شناسایی شده‌اند. برگزاری کارگاه‌های عملی و استفاده از شبیه‌سازی‌های واقعی به تقویت یادگیری تجربی کمک می‌کند. علاوه بر این، ارزیابی مستمر و ارائه بازخورد سازنده و فوری به کارکنان، به آن‌ها کمک می‌کند تا نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کنند و در مسیر یادگیری خود پیشرفت کنند. در نهایت، نتایج این پژوهش به روشنی نشان‌دهنده این است که فردی‌سازی آموزش نه تنها به بهبود عملکرد کارکنان کمک می‌کند، بلکه به آن‌ها این امکان را می‌دهد که به طور فعال در فرآیند یادگیری شرکت کنند و مهارت‌های خود را ارتقا دهند.

با توجه به یافته‌های پژوهش در زمینه فردی‌سازی آموزش کارکنان ستادی شرکت نفت، برای هر بعد (شناختی، عاطفی و رفتاری) پیشنهادات کاربردی ارائه می‌شود.

الف- پیشنهادات برای بعد شناختی

۱- تنوع در روش‌های تدریس: ارائه دوره‌های آموزشی با استفاده از روش‌های تدریس متنوع مانند یادگیری مبتنی بر پروژه، یادگیری تعاملی و تدریس سنتی. این کار می‌تواند شامل برگزاری کارگاه‌های عملی و استفاده از فناوری‌های نوین مانند وینارها و دوره‌های آنلاین باشد.

۲- توسعه محتوای آموزشی متناسب با نیازهای شغلی: طراحی و به‌روزرسانی محتوای آموزشی به گونه‌ای که با وظایف شغلی کارکنان مرتبط باشد. این شامل استفاده از مثال‌های واقعی و منابع چندرسانه‌ای برای تسهیل یادگیری و افزایش جذابیت محتوا می‌باشد.

۳- ایجاد سیستم‌های ارزیابی و بازخورد مستمر: توسعه یک سیستم ارزیابی دیجیتالی که به کارکنان امکان خودارزیابی و دریافت بازخورد فوری را بدهد. این سیستم باید شامل معیارهای شفاف ارزیابی و جلسات مشاوره فردی باشد تا کارکنان بتوانند پیشرفت خود را بهتر درک کنند.

ب- پیشنهادات برای بعد عاطفی

۱- ایجاد محیط کار مثبت و حمایتگر: برگزاری کارگاه‌های انگیزشی و جلسات تیمی به منظور تشویق به مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و تقویت روحیه تیمی. این کار می‌تواند شامل برگزاری رویدادهای اجتماعی و فعالیت‌های گروهی باشد.

۲- تقویت تعاملات اجتماعی: برگزاری جلسات گروهی و کارگاه‌های آموزشی که به ایجاد شبکه‌های حرفه‌ای و تشویق به همکاری و همیاری بین کارکنان کمک کند. استفاده از فناوری‌های ارتباطی برای تسهیل تعاملات بیشتر نیز می‌تواند مؤثر باشد.

۳- فراهم کردن حمایت عاطفی: ایجاد برنامه‌های مشاوره و حمایت روانی برای کارکنان به منظور شناسایی و پاسخ به نیازهای عاطفی آن‌ها. برگزاری جلسات گفتگو و ایجاد فرهنگ همدلی در سازمان می‌تواند به بهبود جو کاری کمک کند.

ج- پیشنهادات برای بعد رفتاری

۱- برگزاری کارگاه‌های عملی و شبیه‌سازی: طراحی و اجرای کارگاه‌های عملی که به کارکنان این امکان را بدهد تا مهارت‌های خود را در شرایط واقعی تقویت کنند. استفاده از شبیه‌سازی‌های واقعی برای یادگیری تجربی نیز می‌تواند به یادگیری عمیق‌تر کمک کند.

۲- ایجاد برنامه‌های منتورینگ: راه‌اندازی برنامه‌های منتورینگ که به کارکنان کمک کند تا از تجربیات و دانش همکاران باتجربه‌تر بهره‌مند شوند. این برنامه‌ها می‌توانند شامل جلسات مشاوره و الگودهی باشند.

توسعه مهارت‌های عملی از طریق پروژه‌های گروهی: تشویق کارکنان به یادگیری از طریق پروژه‌های گروهی و برگزاری دوره‌های آموزشی در محل کار که شامل مهارت‌های فنی و تخصصی باشد. این کار می‌تواند به تقویت مهارت‌های عملی و افزایش همکاری بین کارکنان کمک کند.

در نهایت پیشنهادات پژوهشی این مطالعه به شرح زیر می‌باشد:

با توجه به اینکه مطالعه حاضر در میان کارکنان شرکت نفت انجام شده است پیشنهاد میشود این پژوهش در سایر ارگانها و سازمانها انجام شده تا به الگویی جامع در این زمینه دست یافته شود. همچنین استفاده از روشهای کیفی و آمیخته و استفاده از نظرات اساتید و خبرگان این حوزه در طراحی الگویی جامع تر مؤثر خواهد بود.

References

- Akhavan, M., & Kazemi-Gorji, A. (2019). The effect of employee training on human resource productivity by examining the mediating role of organizational agility and intellectual capital (Case study: Shahid Babaei 8th Hunting Base, Isfahan). *Education in Law Enforcement Sciences*, 6(23), 33-61. SID. <https://sid.ir/paper/524060/fa>. (In Persian).
- Abedi, R., & Nili Ahmadabadi, M. R., & Taghiyareh, F., & aliabadi, K., & Pourroostaei ardakani, S. (2020). The Effectiveness of Personalized Learning Approach on Media Literacy Based on Cognitive Styles. *Communication Research*, 27(102), 171-189. doi: 10.22082/cr.2020.130766.2054. (In Persian).
- Abbasi, M., & MONTAZER, GH., & Alipoor Darvishi, Z., & GHORBANI, F. (2021). Designing a personalized e-learning system using learners' characteristics and implementing it with the gamification elements. *IRANIAN COMMUNICATION AND INFORMATION TECHNOLOGY*, 13(47-48), 58-71. SID. <https://sid.ir/paper/951849/en>. (In Persian).
- Akyuz, Y. (2020). Effects of intelligent tutoring systems (ITS) on personalized learning (PL). *Creative Education*, 11(6), 953-978.
- Akyuz, Y. (2020). Personalized learning in education. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)*, 69(1), 175-194.
- Al Hadwer, A., & Gillis, D., & Rezanian, D. (2019 March). Big data analytics for higher education in the cloud era. In *2019 IEEE 4th international conference on big data analytics (ICBDA)* (pp. 203-207). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICBDA.2019.8713257>.
- Bhutoria, A. (2022). Personalized education and artificial intelligence in United States, China, and India: A systematic Review using a Human-In-The-Loop model. *Computers and Education: Artificial Intelligence*, 100068. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2022.100068>
- Brown, A., & Miller, T. (2019). The Role of Emotional Support in Workplace Motivation. *International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 678-695.
- Castaño Muñoz, J., & Villar-Onrubia, D. (2023). Assessing the presence of the 'Personal Learning Environment' concept across the web domains of Spanish Higher Education institutions: a web mention study. *Revista de Educación a Distancia (RED)* 23(71). DOI:10.6018/red.526711
- Chatti, M. A., & Muslim, A. (2019). The PERLA framework: Blending personalization and learning analytics. *International review of research in open and distributed learning*, 20(1):244-261 DOI:10.19173/irrodl.v20i1.3936
- Davis, L., & Taylor, P. (2021). Experiential Learning and Skill Development in the Workplace. *Journal of Workplace Learning*, 33(2), 145-159.
- Dishon, G. (2017). New Data, old Tensions: Big Data, Personalized Learning, and The Challenges of Progressive Education. *Theory and Research in Education*, 15(3), 272-289, doi.org/10.1177/1477878517735233
- Fallah, H., & Mehrara, A., & Tabari, M. (2021). "Human Resource Management Model Based on Modern Public Management", *Quarterly Journal of Public Management Perspectives*, Volume 12, Issue 1, pp. 157-177.. (In Persian).
- Karami, Z., & Marouf, Y. (2013). Personalizing Learning and Curriculum Change. National Conference of the Iranian Curriculum Studies Association (Creation in Curriculum of Education Courses). SID. <https://sid.ir/paper/856255/fa>. (In Persian).
- Naderi, F., & Ayati, M., & Khamsan, A. (2020). The role of professional competence and ethics in primary school teachers' attitudes towards personalizing learning. *Bioethics [Internet]*. 2020;10(35):0-0. Available from: <https://sid.ir/paper/521160/fa>. (In Persian).
- Razmi, A., & Namati, M. A., & Zmane mgdm, A. (2018). The presentation of a comprehensive system of effective training for the standard ISO10015. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 9(35), 19-44. DOI: 20.1001.1.20086369.1397.9.35.2.5. (In Persian).
- Karpenko, O. M., & Lukyanova, A. V., & Bugai, V. V., & Shchedrova, I. A. (2019). Individualization of Learning: An Investigation on Educational Technologies. *Journal of History Culture and Art Research*, 8(3), 81-90. DOI: 10.7596/taksad.v8i3.2243

- Maghsudi, S., & Lan, A., & Xu, J., & van Der Schaar, M. (2021). Personalized education in the artificial intelligence era: what to expect next. *IEEE Signal Processing Magazine*, 38(3), 37-50. DOI:10.1109/MSP.2021.3055032
- Ouf, S., & Abd Ellatif, M., & Salama, S.E., & Helmy, Y. (2017). A Proposed Paradigm for Smart Learning Environment Based On Semantic Web. *Computers in Human Behavior*, 72, 796-818, doi.org/10.1016/j.chb.2016.08.030
- Potter, W. J. (2019). *Seven Skills of Media Literacy*. Sage.
- Reigeluth, C.M., & Myers, R. D. & Lee, D. (2017). The Learner-Centered Paradigm of Education. In Reigeluth, C.M., Beatty, B.J. @ Myers, R.D. (Eds.), *Instructional-Design Theories and Models the Learner-Centered Paradigm of Education, IV*, Routledge: New York.
- Tetzlaff, L., & Schmiedek, F., & Brod, G. (2021). Developing personalized education: A dynamic framework. *Educational Psychology Review* 33(4):1-20. DOI:10.1007/s10648-020-09570-w
- Vrontis, D., & Makrides, A., & Christofi, M., & Thrassou, A. (2021). Social media influencer marketing: A systematic review, integrative framework and future research agenda. *International Journal of Consumer Studies*, 45(4), 617-644. DOI:10.1111/ijcs.12647
- Watson, W. R., & Watson, S. L. (2017). Principles for Personalized Instruction. in Reigeluth, C.M., Beatty, B.J., Myers, R.D. (Eds.), *Instructional-design Theories and Models the Learner-Centered Paradigm of Education, IV*, Routledge: New York.
- Yiğit, M. F., & Seferoğlu, S. S. (2023). Effect of video feedback on students' feedback use in the online learning environment. *Innovations in Education and Teaching International* 60(1):15-25. DOI:10.1080/14703297.2021.1966489
- Zhang, K., & Aslan, A. B. (2021). AI technologies for education: Recent research & future directions. *Computers & Education: Artificial Intelligence*, 2, Article 100025. <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100025>
- Zhang, L., & Basham, J. D., & Yang, S. (2020a). Understanding the implementation of learning: A research synthesis [Review] *Educational Research Review*, 31, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100339>. Article 100339.
- Zheng, F. (2022). Personalized Education Based on Hybrid Intelligent Recommendation System. *Journal of Mathematics*, 2022. DOI:10.1155/2022/1313711

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی