

A Model of Effective Factors on Educational Transfer among Health Deputy Staff of Iran University of Medical Sciences

Erfani Khanghahi M^{*1}, Ebadi Fard Azar F², Ebadi Fard Azar G³

1. Assistant Professor, Educational Management Department, School of Management & Accounting, Islamic Azad University, Yadegar-e-Imam Khomeini (RAH), Shahre Rey Branch, Tehran, Iran

2. Professor, Health Promotion Research Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3. Faculty of Foreign Language and Literature, Other Groups, University of Tehran

* *Corresponding author.* Tel/Fax: +982155229280, E-mail: afsaneerfani@gmail.com

Received: Dec 11, 2018

Accepted: Jul 31, 2019

ABSTRACT

Background & objectives: Affecting factors and concept of effectiveness is the most important and controversial issue in the field of education. According to this definition, the multiple definitions and different patterns have been formed to assess the training effectiveness and factors affecting it. This research aimed to investigate the factors affecting of educational transfer in health deputy staff of Iran University of Medical Sciences.

Methods: The current research was an applied type and non-experimental in terms of controlling variables. The statistical population was all experts and staff of health deputy of Iran University of Medical Sciences in 1396, which were nearly 3000. The sample size of study was 358, calculated based on the Cochran formula with a 15% drop. The main tools of study were two standard questionnaires based on Likert scale. In this study, the Linear regression analysis with structural equation were used.

Results: The results showed that the most and less effective variables on educational transfer in Iran University of Medical Sciences health deputy were educational content and organizational atmosphere with coefficients of determination of 0.54 and 0.077, respectively.

Conclusion: Based on the results obtained from hypothesis testing and obtained effect of each independent variables on educational transfer, it can be concluded that by increasing the level and quality of educational content, a more suitable process in transfer of training would be observed in health deputy staff of Iran University of Medical Sciences, and less costs would be incurred for the organization.

Keywords: Educational Transfer; Organizational Atmosphere; Management Support; Organizational Commitment; Job Motivation; Educational Content; Model

ارائه مدل عوامل اثرگذار بر انتقال آموزش در کارکنان معاونت بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ایران

معصومه عرفانی خانقاهی^{۱*}، فرید عبادی فرد آذر^۲، گلرخ عبادی فرد آذر^۳

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، تهران، ایران

۲. استاد مرکز تحقیقات ارتقاء سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

۳. استادیار گروه سایر زبان‌ها، دانشکده زبان‌ها و ادبیات خارجه، دانشگاه تهران، تهران، ایران

* نویسنده مسئول. تلفکس: ۰۲۱۵۵۲۲۹۲۸۰ ایمیل: afsaneerfani@gmail.com

چکیده

زمینه و هدف: عوامل اثرگذار از مهمترین و در عین حال از بحث انگیزترین مباحث حوزه آموزش است. بر این اساس تعاریف متعدد و الگوهای متفاوتی برای ارزیابی اثربخشی آموزش و عوامل موثر بر آن شکل گرفته است. این پژوهش با هدف بررسی عوامل اثرگذار بر انتقال آموزش در کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شده است. **روش کار:** پژوهش حاضر، کاربردی و از لحاظ کنترل متغیرها غیر آزمایشی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر کلیه کارشناسان و کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۹۶ بودند که تعداد آنها بالغ بر ۳۰۰۰ نفر بود. حجم نمونه محاسبه شده بر اساس فرمول کوکران با احتساب ۱۵ درصد ریزش ۳۵۸ نفر محاسبه گردید. ابزار اصلی تحقیق شامل دو پرسشنامه استاندارد، مبتنی بر طیف امتیازی لیکرت بود. در این پژوهش از تحلیل رگرسیون خطی و معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد بیشترین تاثیر را متغیر محتوای آموزش با ضریب تعیین (۰/۵۴) و کمترین تاثیر را جو سازمانی با ضریب تعیین (۰/۰۷۷) بر اثربخشی انتقال آموزش در معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران داشته‌اند. **نتیجه گیری:** بر اساس نتایج حاصله از آزمون فرضیات و بدست آوردن میزان تاثیرگذاری هر یک از متغیرهای مستقل پژوهش بر انتقال آموزش می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش سطح و کیفیت محتوای آموزشی شاهد روند مناسب‌تری در انتقال آموزش در کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران خواهیم بود و هزینه‌های کمتری برای سازمان ایجاد می‌کند.

واژه های کلیدی: انتقال آموزش، جوسازمانی، حمایت مدیران، تعهدسازمانی، انگیزش شغلی، محتوای آموزشی، مدل

پذیرش: ۹۸/۵/۹

دریافت: ۹۷/۹/۲۰

مقدمه

که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده‌سازی منابع انسانی برای مواجه شدن با تغییرات از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان‌ها با هر نوع ماموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (۱). آموزش به

با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به‌عنوان سیستم باز با محیط خود در تعامل قرار دارند و برای تداوم حیات خود نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا

فرآیند انتقال معلومات، نگرش‌ها و مهارت‌ها از فرد یا گروهی به فرد یا گروه دیگر برای ایجاد تغییرات در ساختارهای شناختی، نگرشی و مهارتی آنها گفته می‌شود (۲). منظور از آموزش کارکنان کلیه کوشش‌هایی است که در جهت بهبود سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی- حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌کند. آموزش کارکنان یک امر حیاتی و اجتناب‌ناپذیر است که باید به‌طور مستمر با مجموع فرآیندهای مدیریت مورد توجه قرار گیرد تا سایر فعالیت‌های مدیریت بتواند مثمر ثمر واقع گردد. آموزش در حقیقت یکی از راه‌های اصولی و منطقی هدایت تلاش‌های کارکنان در سازمان است و باعث بکارگیری استعدادهای نهفته، بکاراندازی قدرت تخیل و بوجود آمدن حس انعطاف‌پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد (۲). آموزش مؤثر به بهره‌وری بیشتر، بهبود کیفیت کاری، افزایش انگیزش و تعهد، روحیه بالاتر و کار گروهی بهتر و اشتباهات کمتر می‌انجامد که در نهایت منجر به کسب مزیت رقابتی بیشتر می‌گردد (۳).

چارچوب‌های اولیه انتقال آموزش، شامل عوامل اولیه (خصوصیات یادگیرنده، فعالیت‌های طراحی و اجرا و محیط کار)، همچنین ذینفعان (فراگیران، مریبان، سرپرستان) و دوره‌های زمانی قبل، حین و بعد از مداخله می‌شود، اما هنوز مدلی یکپارچه از این عوامل ارائه شده، وجود ندارد (۴). مفهوم اثربخشی در مدیریت با تغییر میزان موفقیت نتایج حاصل از کار باید مهمترین هدف مدیر باشد. بازدهی کار یک مدیر نیز باید از طریق صادره‌های مدیریت سنجیده شود نه میزان وارده‌ها یعنی موفقیت‌های کاری او، نه مجموعه کارهایی که به وی محول می‌شود یا در روز انجام می‌دهد (۵). اثربخشی چیزی است که از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می‌آورد و انجام می‌دهد. اثربخشی چیزی است که مدیر از راه اعمال

صحیح مدیریت به دست می‌آورد و به صورت بازده کار ارائه می‌کند. تعریف اثربخشی عبارت است از میزان موفقیت مدیر در زمینه بازدهی و نتایج کاری است که به او محول شده است (۶). در مورد مفهوم اثربخشی آموزش تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد زیرا فرایند دستیابی به آن، کار دشواری است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی: تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی، تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزش‌های اجرا شده، تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی، تعیین میزان درست انجام دادن کار که موردنظر آموزش بوده است، تعیین میزان توانایی‌های ایجادشده در اثر آموزش‌ها برای دستیابی به هدف‌ها. باتوجه به مباحث بالا باید گفت که اثربخشی آموزش از طریق بررسی کارایی درون و برونی نظام آموزش سازمانی تعیین می‌گردد. یعنی اگر بتوانیم کارایی درونی و برونی سیستم آموزش سازمان‌ها را اصلاح کنیم تقریباً اثربخشی آموزش تضمین می‌شود (۶). از سوی دیگر، مسأله کیفیت آموزش و اثربخشی نظام آموزشی از مهم‌ترین دغدغه‌های همیشگی مسئولان، دست‌اندرکاران و تصمیم‌سازان امر توسعه در هر کشور می‌باشد و این به دلیل اهمیت آموزش کارکنان به عنوان زیربنای رشد و توسعه هر سازمان می‌باشد (۷). آموزش کارکنان به عنوان کلید اصلی توسعه هر سازمان، یکی از عوامل اصلی و ارکان مهم سازمان‌هایی می‌باشد که به دنبال کارایی و اثربخشی می‌باشند (۸). انجام این پژوهش به برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیرندگان در این حوزه کمک خواهد کرد که با در نظر گرفتن عوامل مؤثر بر انتقال آموزش، در جهت بهبود طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی گام بردارند. از سوی دیگر بررسی عوامل اثرگذار بر انتقال آموزش می‌تواند موجب تسهیل تحقق اهداف سازمانی و در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان گردد و

پژوهش حاضر با تاکید بر این هدف کاربردی، انجام شد.

روش کار

در این تحقیق از ابزار پرسشنامه به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز در خصوص متغیرهای تحقیق استفاده شد، که شامل شش پرسشنامه می‌باشد یک پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات متغیر وابسته (اثر بخشی انتقال آموزش) و پنج بخش برای متغیرهای مستقل (حمایت مدیران، جو سازمانی، انگیزش، تعهد سازمانی، محتوای آموزشی) می‌باشد. تعیین حجم نمونه یکی از اساسی‌ترین مراحل در هر تحقیق میدانی بوده و دقت در تعیین حجم نمونه منجر به تعمیم و نتیجه‌گیری درست می‌شود. جامعه آماری در این تحقیق، کارشناسان و کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۹۶ بود که حدود ۳۰۰۰ نفر بودند. حجم نمونه محاسبه شده ۳۴۱ نفر و با احتساب ۱۵ درصد ریزش ۳۵۸ نفر محاسبه گردید. شایان ذکر است روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی طبقه‌ای بود. برای محاسبه ضریب پایایی از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده کل ۰/۷۰۲ بود. همچنین آلفای بدست آمده برای تمام ابعاد تحقیق از ۰/۷ بیشتر بود لذا پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه از روش‌های آماری مختلفی استفاده شد. برای توصیف داده‌ها از جداول توزیع فراوانی، نمودار میله‌ای، حداقل و حداکثر و برای تحلیل آماری فرضیه‌های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون، مجذور همبستگی، همبستگی چند متغیری، رگرسیون چندمتغیری گام به گام و رگرسیون یک متغیری و

برای بررسی مدل مفهومی از روش تحلیل مسیر^۱ و برای پردازش مدل از شاخص‌های برازندگی^۲ از قبیل مجذور کای نرم شده (χ^2/df)، شاخص برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی^۳، شاخص تعدیل شده برازندگی^۴ و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب^۵ استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-20 و نرم افزار LISREL-8.7 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

هدف این پژوهش تعیین عوامل اثرگذار بر انتقال آموزش در کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران بود. از کل جمعیت ۳۶۰ نفری مورد مطالعه، ۱۰۵ نفر مرد (۲۹/۲٪) و ۲۵۵ نفر زن (۷۰/۸٪) بودند. از نظر سن، میانگین سن کارکنان ۳۹/۲۳ و انحراف استاندارد سن ۷/۱۰، حداقل سن ۲۳ سال و حداکثر ۵۸ سال بود. از نظر سابقه کار، میانگین سابقه کار کارکنان ۱۳/۲۴ و انحراف استاندارد آن ۷/۳۳۸، حداقل سابقه کار ۱ سال و حداکثر ۳۰ سال بود. از نظر تحصیلات، ۷/۲ درصد دیپلم، ۹/۴ درصد کاردانی، ۵۵/۶ درصد کارشناسی، ۲۵ درصد کارشناسی ارشد و ۲/۸ درصد دکتری تخصصی و بالاتر بودند.

برای بررسی توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنف استفاده شد. نتایج نشان داد که سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای متغیرهای فوق بیشتر از ۰/۰۵ بود. این یافته دلالت بر این دارد که تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، جوسازمانی، حمایت مدیران، محتوای آموزش و انتقال آموزش در کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران با توزیع نرمال تفاوت معنادار ندارد.

¹ Path Analysis

² Fit Index

³ Goodness of Fit Index

⁴ Adjusted Goodness of Fit Index

⁵ Root Mean Square Error of Approximation

فرضیه پژوهش

تعهد سازمانی؛ انگیزش شغلی؛ جوسازمانی؛ حمایت مدیران و محتوای آموزش بر انتقال آموزش در کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران تاثیر دارند. برای پاسخ به فرضیه فوق چون متغیرها کمی بودند و تخطی از نرمال بودن در داده‌ها مشاهده نشد، از تحلیل رگرسیون چند متغیری گام به گام استفاده شد. فقط دو متغیر حمایت مدیران و محتوای آموزش وارد معادله شدند میزان اثر محتوای آموزش بر انتقال آموزش ۰/۵۴۲ بود. میزان اثر این دو متغیر با هم بر انتقال آموزش ۰/۵۶۲ بود (جدول ۱).

نتیجه تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون درگام دوم در جدول ۲ نشان داده شده است.

چون در تجزیه مجموع مجذورات در تحلیل رگرسیون $F(۲/۳۵۷) = ۲۲۹/۴۱۸, p < ۰/۰۵$ بود. پس رابطه حمایت مدیران و محتوای آموزش با انتقال آموزش در کارکنان معنادار است ($p < ۰/۰۵$). جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج جدول ۳ معادله اثر حمایت مدیران و محتوای آموزش بر انتقال آموزش در کارکنان به شکل معادله ۱ بود.

معادله ۱) انتقال آموزش = (حمایت مدیران) ۰/۱۶۳ + (محتوای آموزش) ۰/۵۶۵ + ۳/۱۶۷

جدول ۱. همبستگی حمایت مدیران و محتوای آموزش با انتقال آموزش در کارکنان

متغیرها	همبستگی	مجدور همبستگی	خطای استاندارد پیش بینی
محتوای آموزش	۰/۷۳۶	۰/۵۴۲	۲/۵۸۳
حمایت مدیران و محتوای آموزش	۰/۷۵۰	۰/۵۶۲	۲/۵۲۸

جدول ۲. تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون

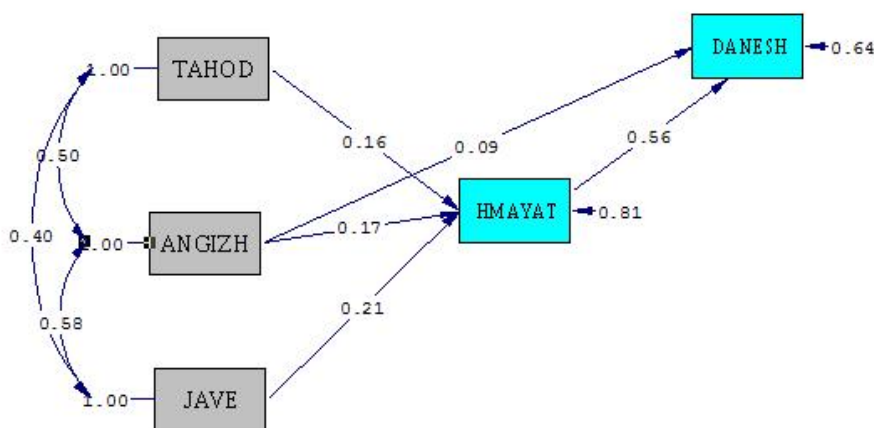
اثرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۹۳۲/۳۸۱	۲	۱۴۶۶/۱۹۰	۲۲۹/۴۱۸	۰/۰۰۱
باقی مانده‌ها	۲۲۸۱/۵۵۶	۳۵۷	۶/۳۹۱		
کل	۵۲۱۳/۹۳۷	۳۵۹			

جدول ۳. تحلیل رگرسیون برای اثر حمایت مدیران و محتوای آموزش بر انتقال آموزش در کارکنان

متغیر	B	Std. Error	Beta	t	سطح معناداری
ثابت	۳/۱۶۷	۰/۵۴۳		۵/۸۳۴	۰/۰۰۱
محتوای آموزش	۰/۵۶۵	۰/۰۴۳	۰/۶۰۸	۱۳/۰۰۴	۰/۰۰۱
حمایت مدیران	۰/۱۶۳	۰/۰۴۰	۰/۱۹۳	۴/۱۲۳	۰/۰۰۱

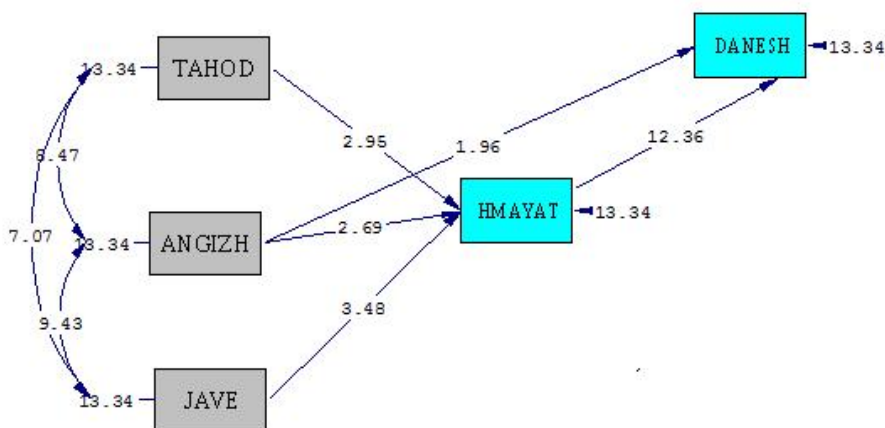
تعدیل شده برازندگی و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب مد نظر قرار گرفت و سرانجام مدل زیر بدست آمد.

برای بررسی مدل مفهومی از روش تحلیل مسیر و نرم افزار LISREL-8.7 استفاده شد. شاخص‌های برازندگی از قبیل مجذور کای نرم شده (χ^2/df) ، شاخص برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی، شاخص



Chi-Square=2.07, df=2, P-value=0.35548, RMSEA=0.010

نمودار ۱. مدل مفهومی به انضمام ضرایب مسیر استاندارد



Chi-Square=2.07, df=2, P-value=0.35548, RMSEA=0.010

نمودار ۲. مدل مفهومی به انضمام مقادیر t برای معناداری ضرایب مسیر

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی مدل

NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	Df	χ^2	شاخص‌های برازندگی
۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۰۱۰	۱/۰۴	۲	۲/۰۷	مقادیر شاخص‌ها

تلقی می‌کنند (۹). شاخص برازندگی تطبیقی برابر ۰/۹۹ و شاخص برازندگی برابر ۰/۹۹ و شاخص تعدیل شده برازندگی نیز ۰/۹۸ و شاخص برازندگی نرم شده برابر ۰/۹۷ و همچنین برابر با ۰/۰۱۰ بود که بر اساس مقادیر بدست آمده می‌توان گفت مدل برازش مناسبی با داده‌ها دارد. مقادیر آزمون t برای

بر اساس جدول ۴، شاخص‌های برازندگی مورد بررسی نشان داد مجذور کای نرم شده (χ^2/df) برای مدل اندازه‌گیری در این پژوهش ۱/۰۴ بود که بیان‌کننده برازندگی قابل قبول مدل با داده است. اغلب صاحب‌نظران مجذور کای نرم شده (χ^2/df) کوچکتر از ۳ را نشان‌دهنده برازندگی مناسب مدل

ضرایب موجود در مدل معنادار بود. با توجه به مدل فوق می‌توان گفت:

۱- حمایت مدیران نقش واسطه‌ای معنادار بین تعهد سازمانی؛ انگیزش شغلی؛ جو سازمانی؛ محتوای آموزش با انتقال آموزش دارد.

۲- تعهد سازمانی؛ انگیزش شغلی؛ جو سازمانی بر حمایت مدیران اثر معنادار دارد.

۳- انگیزش شغلی کارکنان بر انتقال آموزش به صورت مستقیم اثر معنادار دارد.

بحث

در دنیای متحول امروزی، آموزش و توسعه علم کارکنان به شکل یک راهبرد کلیدی برای سازمان‌ها می‌باشد تا از مزیت رقابتی برخوردار شوند. اما این مزیت تنها با برگزاری دوره‌های آموزشی حاصل نمی‌گردد، آموزش در صورتی مؤثر است که کارآموزان به‌طور موفق، دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های آموزش داده شده را انتقال دهند و از این طریق، عملکرد خویش را بهبود بخشند (۱۰). آموزش کارکنان یک امر حیاتی و اجتناب ناپذیر است که باید به صورت مستمر با مجموع فرایندهای مدیریت مورد توجه قرار گیرد تا مسیر فعالیت‌های مدیریت بتواند مثمر ثمر واقع گردد (۱۱). از سویی با توجه به نگرش مثبت و کافی به آموزش و برنامه‌های آموزشی، مطالعات انجام شده حاکی از آن است که بسیاری از این برنامه‌ها اثربخشی لازم را ندارند (۱۲)، (۱۳). حال آن که لازمه بهره‌برداری هرچه بیشتر سازمان‌ها از سرمایه‌گذاری در بخش آموزش بکارگیری آموخته‌ها توسط کارکنان در محیط کار (انتقال آموزش) می‌باشد. لذا بررسی عوامل مؤثر بر انتقال آموزش و ارائه مدل مربوط به عوامل اثرگذار به آن در بین کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران لازم و ضروری به نظر می‌رسد تا بدین طریق عوامل مؤثر را مشخص نموده و سازمان

را در تقویت آنها یاری نمایم (۱۴). تا بدین منظور موجب ارتقاء سطح کیفی دوره‌های آموزشی و افزایش میزان اثربخشی آنها شوند. در همین راستا این پژوهش حول محور این سوال است که عوامل اثرگذار بر انتقال آموزش در کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران کدامند؟

ابعاد تأثیر متغیرهای مختلف سازمانی نظیر حمایت مدیران، جو سازمانی، انگیزش شغلی، تعهد سازمانی و محتوای آموزشی بر انتقال آموزشی به اثبات رسید. بر اساس نتایج حاصله از آزمون فرضیات اصلی و بدست آوردن میزان تأثیرگذاری هر یک از متغیرهای مستقل پژوهش بر انتقال آموزش به ترتیب تأثیرشان به شرح زیر می‌باشد:

۱- میزان اثر متغیر محتوای آموزشی ۵۴/۲ درصد از انتقال آموزش را شامل می‌شود.

۲- میزان اثر متغیر حمایت مدیران ۳۵/۵ درصد از انتقال آموزش را شامل می‌شود.

۳- میزان اثر متغیر انگیزش شغلی ۸/۸ درصد از انتقال آموزش را شامل می‌شود.

۴- میزان اثر متغیر تعهد سازمانی ۷/۹ درصد از انتقال آموزش را شامل می‌شود.

۵- میزان اثر متغیر جو سازمانی ۷/۷ درصد از انتقال آموزش را شامل می‌شود.

نتایج حاصل نشان می‌دهد که متغیرهای پیش گفته بر انتقال آموزش در کارکنان معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ایران مؤثر است. به عبارت دیگر با افزایش سطح و کیفیت محتوای آموزشی شاهد روند مناسب‌تری در انتقال آموزش در کارکنان خواهیم بود و هزینه‌های کمتری برای سازمان ایجاد می‌کند. با توجه به اینکه یافته‌ها نشان می‌دهد محتوای آموزشی بیشترین تأثیر را در بیان عوامل در انتقال آموزش دارد، این گونه توجیه پذیر است که نوع محتوا در انتقال آن مهم و اثرگذار می‌باشد، هرچه محتوای آموزشی بر بسترهای تکنولوژیک و فناوری

پیاده‌سازی شود با توجه به قابلیت‌های بالای آن انتقال آن ساده و راحت‌تر می‌باشد. لذا می‌باید نسبت منافع محتوای نوین آموزشی را به هزینه‌هایی که برای استقرار محتوای آموزش مدرن انجام می‌گردد، مورد بررسی و مقایسه قرار داد و توجیه اقتصادی برای مدیران تصمیم‌گیر آورده شود. از سوی دیگر هر چه حمایت مدیران سازمان در پشتیبانی از انتقال دانش و تشویق این فرایند چشم‌گیرتر باشد سبب تسهیل در انتقال آموزش کارکنان می‌شود. سبک مدیریت، خود باعث تشویق کارکنان می‌شود به طوری که کارکنان باور کنند نوآوری بخشی از نقش‌های سازمانی افراد است. بنابراین می‌توان گفت عدم حمایت مدیران باعث پایین آمدن سطح کاربرد آموزش در سازمان می‌گردد. پیشنهاد می‌شود تا مدیران و مسئولان آموزشی سازمان، به تاثیر انتقال آموزش بر یادگیری کارکنان توجه ویژه‌ای داشته باشند و برای رفع موانع موجود، امکانات مورد نیاز را تهیه و دوره‌های آگاه‌سازی را برگزار کنند. پرورش کارکنان برای فعالیت و یادگیری بهتر در عصر حاکمیت انتقال آموزش با برگزاری همایش‌ها و کنفرانس‌ها با حضور مدیران عالی‌رتبه سازمان مورد بررسی قرار گیرد. در راستای ارتقای سطح انتقال آموزش لازم به ذکر است که هر چه انگیزه و تمایل در کارکنان افزوده شود سبب تسهیل در انتقال آموزش کارکنان می‌شود. بدین منظور برنامه‌هایی به منظور تشویق و آشنایی کارکنان و مدیران به استفاده از فن‌آوری اطلاعات تهیه گردیده و توصیه می‌شود که اگر از این فن‌آوری‌ها به شکل جدی و منظم در امر آموزش کارکنان استفاده شود، این امر می‌تواند در افزایش خبرگی و به‌روزر بودن اطلاعات پرسنل تأثیر زیادی داشته باشد و در نهایت کارایی و اثربخشی کارکنان در سازمان را افزایش می‌دهد. از دیگر عوامل اثرگذار بر افزایش انتقال آموزش در کارکنان تعهد سازمانی می‌باشد. بدیهی اگر تعهد در افراد نباشد نسبت به انتقال آموزش بی تفاوت خواهند بود و در روند انتقال

آموزش اختلال وارد خواهند کرد، از طرفی تعهد سازمانی باعث مشارکت بیشتر افراد در فرایندهای سازمان از جمله انتقال آموزش می‌شود. بنابراین بایستی زمینه‌های لازم برای همکاری کارکنان در قالب تیم‌های سازمانی در جهت انتقال آموزش فراهم گردد، زیرا یکی از نتایج اثبات شده کار تیمی، افزایش روحیه امید افراد است. همچنین بایستی نگرش‌های مثبت در سازمان توسط مدیران ارتقاء یابد، این امر موجب ارتقاء وظیفه شناسی کارکنان نسبت به انتقال آموزش در سازمان می‌گردد و ارتقاء وظیفه شناسی نشان‌دهنده تعهد افراد به سازمان است. آخرین متغیر اثرگذار بر فرایند انتقال آموزش، جو سازمانی است. جو سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند و اگر این جو در خصوص انتقال آموزش مثبت باشد بدون شک تأثیر فراوانی بر فرایند انتقال، تسهیل و مشارکت همه کارکنان دارد. لذا پیشنهاد می‌شود فرهنگ نقد و انتقاد پذیری در سازمان در جهت بهبود انتقال آموزش کارکنان و بهبود عملکرد سازمانی ارتقاء یابد. از آنجا که یکی از شاخص‌های رفتار شهروندی سازمانی، ابتکارات شخصی است، ارائه پیشنهادات ابتکاری و نوآوری در جهت بهبود انتقال آموزش سازمان ضروری می‌باشد؛ بهبود عملکرد، افزایش پیشرفت کارکنان را به دنبال دارد این پیشرفت در تعهد کارکنان نمود پیدا می‌کند. در پایان بایستی اذعان کرد که با توجه به اینکه بیشترین تأثیر در انتقال آموزش ناشی از محتوای آموزش است، توجه ویژه به آن در کنار توجه به سایر عوامل ضروری است هرچند نباید اهمیت حمایت مدیران نادیده گرفته شود.

در نهایت یافته‌های این تحقیق با یافته‌های بیگ زاد (۱۵)، براون و همکاران (۱۶)، کیسلینگر و همکاران در خصوص تأثیر تعهد سازمانی با اثربخشی انتقال آموزش، جودی قاسم کندی (۱۷) که انگیزه را دارای رابطه مثبت و معناداری با انتقال یادگیری می‌داند، یافته‌های تحقیق مورکانی و همکاران (۱۸) در

نتیجه گیری

با توجه به نتایج این مطالعه متغیرهای مختلف سازمانی نظیر حمایت مدیران، جو سازمانی، انگیزش شغلی، تعهد سازمانی و محتوای آموزشی بر انتقال آموزشی موثر می‌باشند و در این بین محتوای آموزشی بیشترین تاثیر را در عوامل در انتقال آموزش دارد.

پژوهشی با نقش انگیزه در انتقال آموزش به محیط کار، دادگرپناه و همکاران (۱۹) در خصوص شناسایی ابعاد جو یادگیری جهت افزایش انتقال آموزش به محیط کار، برینکرهوف و همکاران، و کرامول و همکاران درباره تاثیر حمایت مدیران با اثربخشی انتقال آموزش همخوانی و مطابقت دارد.

References

- 1- Robbins SP. Essentials of organizational behavior. Tehran: Cultural Research Office; 2005.
- 2- Abtahi M. Evaluate the effectiveness of in-service training management and staff of the Ministry of Cooperatives. 1st Conference on Human Resources Development. 2005: 2-8.
- 3- Donohue B, Allen DN, Romero V, Hill HH, Vasaeli K, Lapota H, et al. Description of a standardized treatment center that utilizes evidence-based clinic operations to facilitate implementation of an evidence-based treatment. Behavior modification. 2009;33(4):411-36.
- 4- Farhad S, Jafari P. Effective Factors for Transferring Training to the Workplace to Increase Human Resource Productivity at Tehran Oil Refinery Company. Journal of Human Resources Management in Oil Industry. 2015;7(28):81-102.
- 5- Esterson YB, Carey M, Piette JD, Thomas N, Hawkins M. A systematic review of innovative diabetes care models in low-and middle-income countries (LMICs). Journal of health care for the poor and underserved. 2014;25(1):72-93.
- 6- Soltani I. Interaction of training needs analysis & effectiveness in learning organizations. Isfahan arkan-danesh; 2006.
- 7- Bowden JA, Masters GN. Implications for higher education of a competency-based approach to education and training. 1, editor. Australia: Australian Government Pub. Service; 1993.
- 8- Farjad S. The Evaluation Effectiveness of training courses in University by Kirkpatrick Model (case study: Islamshahr university). Procedia-Social and Behavioral Sciences. 2012;46:2837-41.
- 9- Gholipour A, Pourezzat AA, Hazrati M. The investigation of servant leadership on organizational trust and empowerment in public organizations. Journal of Public Administration. 2009;1(2).
- 10- Nojavan S. The effect of in-service training courses on improving employee performance in insurance companies(Case Study of Dana Insurance Company). . tehran: Payame Noor university; 2010.
- 11- Abdoulah A. The effectiveness of the training courses. Tadbir monthly magazine 2011:175.
- 12- McCabe MP, Davison TE, George K. Effectiveness of staff training programs for behavioral problems among older people with dementia. Aging and Mental Health. 2007;11(5):505-19.
- 13- van Oorsouw WMWJ, Embregts PJCM, Bosman AMT, Jahoda A. Training staff serving clients with intellectual disabilities: A meta-analysis of aspects determining effectiveness. Research in Developmental Disabilities. 2009;30(3):503-11.
- 14- Iles P, Mabey C, Robertson I. HRM practices and employee commitment: Possibilities, pitfalls and paradoxes. British Journal of Management. 1990;1(3):147-57.
- 15- Beygzad J. Study the reasons for the mismatch of education with their job needs. Labor and Society Journal 2000:34.
- 16- Barbuto Jr JE, Brown LL, Wheeler DW, Wilhite MS. Motivation, altruism, and generalized compliance: A field study of organizational citizenship behaviors. Psychological reports. 2003;92(2):498-502.
- 17- Karami M, Rahmanizadeh D, Joudi B. Impact of learner's characteristics, training design and work environment on the transfer of learning in banking industry. Journal of training and development of human resources. 2014;1(1):135-54.

18- Hoseyni N. The role of motivation in the transfer of Education to the workplace. 2nd conference on pathology of training in organizations by applied approach of executive experience in organizations. 2012: 2-12.

19- Dadgarpanah ZH, Dadgarpanah M. Predicting the Relationship between Learning Environmental Dimensions and Training Transfer in Tehran Milad Hospital and Model Offering. Journal of Hospital. 2014;12(4):63-71.