www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Study of the Effective Factors on Transfer of Education among the Staff Universities of Medical Sciences in Tehran (Model Presentation)

Masoumeh Erfani Khanghahi[1*], Saeid Bagheri[2]

[1] *Department of Educational Sciences , Yadegar-e-Imam Khomeini (RAH) Shahre Rey Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran*
[2] *Health Economics, Iran University of Medical Sciences, Tehran Iran*

**Corresponding author: Masoumeh Erfani Khanghahi , Yadegar-e-Imam Khomeini (RAH), Shahre Rey Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran Email:. afsaneerfani@gmail.com*

Article Info

Keywords: *Transfer of education, Organizational atmosphere, Management¬¬ support, Organizational commitment, Job motivation, Educational content.*

Abstract

Introduction: The transfer of education is one of the most important issues in the field of education. Therefore, the main issue of this research was to study of effective factors on transfer of education among the staff of university of medical sciences in Tehran, Iran .

Methods: This research is applicable in purpose, in terms of data collection, is a field research and in terms of variables control, is non-experimental. Since it examined a particular model of the relationship between variables, it is a kind of causal modeling or structural equation modeling that developed a conceptual model after collecting theoretical literature and studying Iranian and foreign researches. The statistical population of the study was all the staff of university of medical sciences in Tehran which are 362 persons in 2019. The calculated sample size was 186 persons based on Cochran's formula. The main research tool is two questionnaires that consist of 114 questions based on the Likert Scale (1 to 5) which was used in the former research, 2016.

Results:The first questionnaire was about independent variables including organizational commitment, job motivation, organizational atmosphere, management support and educational content and the second questionnaire was related to the dependent variable of effectiveness of the transfer of education. Also, Cronbach's alpha for the questionnaire was calculated by SPSS20 software.

Conclusion: In this study, linear regression and structural equation analysis were used and the results demonstrated that educational content variable had the greatest effect with coefficient of determination (0.626) and organizational commitment with coefficient of determination (0.153) had the least effect on educational transfer in university of medical sciences in Tehran.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۶، شماره ۲، ۱۴۰۲
صفحات: ۱۸۳-۱۸۹

بررسی عوامل تاثیرگذار بر انتقال آموزش در کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی تهران

معصومه عرفانی خانقاهی*[۱] ، سعید باقری [۲]

[۱] گروه علوم تربیتی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری،دانشگاه آزاد اسلامی ، تهران ، ایران
[۲] اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران

*نویسنده مسوول: معصومه عرفانی خانقاهی ، گروه علوم تربیتی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ، ایران. ایمیل: afsaneerfani@gmail.com

چکیده

مقدمه: انتقال آموزش از مهمترین مباحث حوزه آموزش است که توجه محققان و دست اندرکاران توسعه منابع انسانی را به خود جلب نموده است. بنابراین آنچه که مساله اصلی پژوهش حاضر را تشکیل می دهد بررسی عوامل تاثیرگذار بر انتقال آموزش در کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی تهران می باشد.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از لحاظ کنترل متغیرها غیرآزمایشی است و از آن جایی که به آزمون مدل خاصی از رابطه بین متغیرها پرداخته است، از نوع مدل‌یابی علی یا مدل معادلات ساختاری است که بعد از جمع‌آوری ادبیات نظری و بررسی پیشینه پژوهش‌های داخلی و خارجی مدل مفهومی پژوهش تدوین شد. جامعه آماری در پژوهش حاضر تعدادی از کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی تهران در سال ۹۸ بودند که تعداد آنها بالغ بر ۳۶۲ تن بود. حجم نمونه محاسبه شده بر اساس فرمول کوکران ۱۸۶ تن محاسبه گردید. ابزار اصلی تحقیق دو پرسشنامه شامل ۱۱۴ سوال مبتنی بر طیف امتیازی لیکرت (۱ تا ۵) می باشد که در پژوهش های قبلی مورد استفاده قرار گرفته است. پرسش نامه اول مربوط به متغیرهای مستقل شامل تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، جو سازمانی، حمایت مدیران و محتوای آموزش و پرسش نامه دوم مربوط به متغیر وابسته اثربخشی انتقال آموزش می باشد. همچنین آلفای کرونباخ برای پرسش نامه با نرم افزار $SPSS_{20}$ محاسبه گردید.

نتایج: در این پژوهش از تحلیل رگرسیون خطی و معادلات ساختاری استفاده شد و نتایج پژوهش نشان داد بیشترین تاثیر را متغیر محتوای آموزشی با ضریب تعیین (۰/۶۲۶) و کمترین تاثیر را تعهدسازمانی با ضریب تعیین (۰/۱۵۳) بر انتقال آموزش در دانشگاه های علوم پزشکی تهران داشته‌اند.

واژگان کلیدی: انتقال آموزش، جوسازمانی، حمایت مدیران، تعهدسازمانی، انگیزش شغلی، محتوای آموزشی

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

مقدمه

آموزش کارکنان یک امر حیاتی و اجتناب ناپذیر است که باید به طور مستمر در فرآیندهای مدیریت مورد توجه قرار گیرد آموزش در حقیقت یکی از راه های اصولی و منطقی هدایت تلاشهای کارکنان در سازمان است .[۱, ۲]. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمانها محسوب می‌شود، تجهیز و آماده‌سازی منابع انسانی برای مواجه شدن با تغییرات از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمان ها با هر نوع ماموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسانها در ابعاد مختلف اختصاص دهند. آموزش به 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[۳].

آموزش در سازمان ها نقش بسیار مهمی در توسعه مهارت ها و بهره وری کسب و کار بازی می کند. آموزش کارکنان همواره به عنوان وسیله ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل حاد هر سازمان را تشکیل می دهد[۴, ۵]. آموزش باعث بکارگیری استعدادهای نهفته، بکاراندازی قدرت تخیل و بوجود آمدن حس انعطاف‌پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد[۶]. آموزش مؤثر به بهره وری بیشتر، بهبود کیفیت کاری، افزایش انگیزش و تعهد، روحیه بالاتر و کار گروهی بهتر و اشتباهات کمتر می انجامد که در نهایت منجر به کسب مزیت رقابتی بیشتر می گردد[۷]. با توجه به اقتصاد نامطمئن، جهانی شدن و رقابت بیشتر، سازمان ها روی آموزشهای رسمی برای کارکنان خود سرمایه گذاری نموده اند به این امید که این سرمایه گذاری به واسطه بهبود عملکرد و مزایای رقابتی دیگر جبران شود. با توجه به هزینه و زمانی که اغلب در سازمانها به منظور رفع نیازهای فردی و سازمانی صرف آموزش میگردد، شناخت عوامل مؤثر بر انتقال آموخته ها و به کار گرفتن آنها در بازگشت سرمایه آموزشی نقش اساسی خواهد داشت[۸]. هرچند سازمانهای بسیاری در بهبود مهارت ها و پیش بینی نیازهای آموزشی با شکست مواجه می شوند به نظر می رسد حجم زیادی از آموزشها به شغل فرد منتقل نمی شود. اگر چه کارکنان ممکن است دانش و یا مهارت جدیدی را از طریق برنامه آموزشی کسب نمایند اما آموزش به تنهایی برای اثربخشی کافی نیست. آنچه از اهمیت زیادی برخوردار است انتقال آموزش و یادگیری حاصل از آن به شغل فرد می باشد که منجر به تغییرات مثبت در عملکرد شغلی فرد آموزش دیده می گردد[۹, ۱۰].

با درک مجموعه عوامل مؤثر بر انتقال آموزش، متخصصین بهسازی منابع انسانی می توانند به نحو مؤثرتری به طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه های آموزشی بپردازند. بنابراین چالش متخصصان آموزش و بهسازی؛ طراحی، اجرا و ارزشیابی مؤثر استراتژی های انتقال به منظور تسهیل در انتقال دانش، مهارت و توانایی از دوره های آموزشی به شغل فرد می باشد[۱۱].

عبدالهی [۱۴] (۲۰۱۳)در مطالعه خود جو سازمانی را به عنوان متغیر میانجی اصلی بین آموزش و انتقال آموزش به سازمان در نظر گرفت و نتیجه گرفت که بین متغیر جو سازمانی و متغیر انتقال آموزش رابطه معنی دار در جهت مثبت وجود دارد.در پژوهش حاضر تعدادی از عوامل اثرگذاربر انتقال آموزش بر اساس مبانی نظری مورد بررسی قرار گرفته است و میزان تاثیرآنها بر انتقال آموزش در مدلی ارائه میگردد. انجام این پژوهش به برنامه ریزان و تصمیم گیرندگان در این حوزه کمک خواهد کرد که با در نظر گرفتن عوامل موثر بر انتقال آموزش، در جهت بهبود طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه های آموزشی گام بردارند.

روش ها

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، میدانی و از لحاظ کنترل متغیرها غیرآزمایشی است و از آن جایی که به آزمون مدل خاصی از رابطه بین متغیرها می‌پردازد از نوع مدل‌یابی علی یا مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری در این تحقیق، کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی تهران در سال ۹۸ که حدود ۳۶۲ نفر بودند.

روش نمونه گیری در این پژوهش تصادفی طبقه ای بوده است بدین صورت که از بین کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران در جایگاه های مختلف شغلی ، نمونه گرفته شد. حجم نمونه مورد نظر براساس فرمول کوکران تعیین گردید و ۱۸۶ نفر محاسبه شد. در این تحقیق ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه شامل ۱۱۴ سوال مبتنی بر طیف امتیازی لیکرت (۱ تا ۵) می باشد که در پژوهش کمالی مسکونی ۱۳۹۵ مورد استفاده قرار گرفته است. پرسش نامه اول با پنج بخش مربوط به متغیرهای مستقل شامل تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، جو سازمانی، حمایت مدیران و محتوای آموزش و پرسش نامه دوم مربوط به متغیر وابسته اثربخشی انتقال آموزش می باشد. برای بدست آوردن ضریب پایایی روش‌های مختلفی وجود دارد که در این تحقیق از روش محاسبه ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین منظور با استفاده از نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده کل ۰.۹۶۴ است. همچنین آلفای بدست آمده برای تمام ابعاد تحقیق از ۰.۷ بیشتر است لذا پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است.لازم به ذکر است قبل از توزیع پرسشنامه‌ها به صورت کلی، اقدام به توزیع پرسشنامه به ۳۰ نفر به صورت آزمایشی (پایلوت)

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

شده است که برای سنجش پایایی پرسشنامه بود .برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده می گردد. برای این منظور و متناسب با نیاز ، از نرم افزار های SPSS و Amos در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی بهره گرفته خواهد شد.

یافته ها

برای بررسی مدل مفهومی با مدلسازی معادلات ساختاری، از نرم افزار آموس استفاده شد. شاخص های برازندگی[1] از قبیل مجذور کای نرم شده (χ^2/df)، شاخص برازندگی تطبیقی[2](CFI)، شاخص برازندگی [3](GFI)، شاخص تعدیل شده برازندگی[4] (AGFI) و ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب [5]RMSEA مد نظر قرارگرفت وسرانجام مدل زیر بدست آمد.

جدول ۱ شاخص‌های برازش مدل به همراه مقادیر مطلوب را نشان می‌دهد.

جدول۱: شاخص‌های برازش مدل نظری تحقیق

نام شاخص	مقدار قابل‌قبول	مقدار ایده آل	مقدار به‌دست‌آمده در مدل
درجه آزادی (df)	–	–	۵۸۲
کای‌اسکوئر (χ^2)	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	۱۶۶۲/۳۰۸
معناداری χ^2	$.05 < p \leq 1.00$	$.01 < p \leq .05$	۰/۰۰۰
کای‌اسکوئر بهینه‌شده (χ^2/ df)	$2 < \chi^2/df \leq 3$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	۲/۸۵۶
نیکوئی برازش (GFI)	$.80 \leq GFI < .95$	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	۰/۸۸۷
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR)	$0 < RMR \leq .10$	$0 \leq RMR \leq .05$	۰/۰۲۵
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	$.90 \leq CFI < .97$	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	۰/۹۴۲
ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	$.05 < RMSEA \leq .08$	$0 \leq RMSEA \leq .05$	۰/۰۷۸
شاخص نیکویی برازش ایجازی (PGFI)	$.50 \leq PGFI < .60$	$.60 \leq PGFI \leq 1.00$	۰/۶۷۲
شاخص برازش ایجازی هنجارشده (PNFI)	$.50 \leq PNFI < .60$	$.60 \leq PNFI \leq 1.00$	۰/۶۹۹

شاخص کای‌اسکوئر یکی از شاخص‌های مطلق است، هر چه مقدار کای‌اسکوئر مدل کوچک‌تر باشد مدل تدوین‌شده توسط پژوهش‌گر رضایت‌بخش‌تر و بهتر است. چنان سطح معناداری برای χ^2 بزرگ‌تر از ۰/۰۵ باشد، مقدار کای‌اسکوئر برای مدل یکی از شاخص‌های عمومی شاخص کای‌اسکوئر بهنجار یا نسبی است که از تقسیم ساده مقدار کای‌اسکوئر به درجه‌ی آزادی مدل محاسبه می‌شود و اغلب مقادیر بین ۱ تا ۳ را برای این شاخص قابل‌قبول می‌دانند. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود این مقدار برای مدل مورد نظر ۲/۸۵۶ است که مقداری مناسب و قابل‌قبول است.

شاخص GFI یکی از شاخص‌های تطبیقی است که مقدار بیش‌تر از ۰/۸ برای این مقدار نشان از برازش خوب مدل توسط داده‌ها دارد. مقدار GFI برای مدل ۰/۸۸۷ به دست آمد که نشان از برازش خوب مدل دارد. ماتریس باقی‌مانده یکی از ماتریس‌های معمولی است که هم می‌تواند برای ارزیابی برازش کلی (مدل تدوین‌شده) و هم برای برازش جزئی (پارامترها تعریف‌شده بین دو متغیر) مورداستفاده قرار گیرد. ریشه‌ی دوم میانگین مربعات باقی‌مانده یا RMR برای مدل مذکور ۰/۰۲۵ که برای مدل مقداری مطلوب است.

قابل‌قبول و چنانچه بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۵ باشد ایده‌آل است. با توجه به این‌که سطح معناداری برای مدل مذکور بین ۰/۰۱ تا ۰/۰۵ است. می‌توان نتیجه گرفت که مقدار کای‌اسکوئر برای مدل ایده‌آل است.

شاخص برازش تطبیقی یا CFI یکی از شاخص‌های تطبیقی است که مقادیر بین ۰/۹ تا ۰/۹۷ به‌عنوان قابل‌قبول بودن و مقادیر بالاتر از ۰/۹۷ برای این شاخص به‌عنوان برازش بسیار خوب داده‌ها به مدل تفسیر می‌شود. مقدار CFI برای مدل مذکور ۰/۹۴۲ که با توجه به اینکه بین ۰/۹ تا ۰/۹۷ است می‌توان گفت که داده‌ها به طور بسیار مناسبی برازش یافته‌اند یا به‌عبارت‌دیگر مدل از مدل استقلال، فاصله و به یک مدل اشباع نزدیک می‌شود.

شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا RMSEA نیز همانند شاخص RMR بر مبنای تحلیل ماتریس باقی‌مانده قرار دارد. مدل‌های قابل‌قبول دارای مقدار ۰/۰۸ یا کوچک‌تر برای این شاخص هستند. برازش مدل‌هایی که دارای مقادیر بالاتر از ۰/۱ هستند ضعیف برآورد می‌شود. مقدار RMSEA برای این مدل ۰/۰۷۸ به‌دست‌آمده که نشان‌گر قابل‌قبول بودن مدل است. با توجه به مطالب بالا و شاخص‌های کمی برازش می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری مربوط به مدل نظری تحقیق مدلی

[1]-Fit index
[2] -Comparative Fit Index
[3] -Goodness of Fit Index
[4] -Adjusted Goodness of Fit Index
[5]- Root Mean Square Error of Approximation

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

قابل‌قبول است، پس حال می‌توان به روابط درون مدل و مقادیر ضریب مسیر بین متغیرهای پنهان پرداخت. برای آزمون فرضیه از دو شاخص جزئی (p-value) و عدد معناداری استفاده شده است و شرط معنادار بودن یک رابطه این است که مقدار شاخص اول (p-value) برای رابطه موردنظر کم‌تر از ۰/۰۵ و مقدار شاخص دوم (t-value) از ۱/۹۶± بیشتر باشد.

جدول ۲: ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تعهد سازمانی و سایرعوامل موثر بر انتقال آموزش

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	p-value	عدد معناداری	نتیجه
۱	تعهد سازمانی ← انتقال آموزش	۰/۶۲	۰/۰۰۰	۵/۱۳۵	معنادار
۲	انگیزش ← انتقال آموزش	۰/۳۲	۰/۰۰۰	۴/۳۲۵	معنادار
۳	جو سازمانی ← انتقال آموزش	۰/۴۱	۰/۰۰۰	۵/۵۲۶	معنادار
۴	حمایت مدیران ← انتقال آموزش	۰/۷۳	۰/۰۰۰	۹/۸۵۲	معنادار
۵	محتوای آموزش ← انتقال آموزش	۰/۴۵	۰/۰۰۰	۴/۳۳۴	معنادار

با توجه به مدل و جدول فوق می توان گفت:

۱- تعهد سازمانی؛ بر انتقال آموزش اثر معنادارداد.

۲- انگیزش شغلی بر انتقال آموزش اثر معنادارداد.

۳- جوسازمانی بر انتقال آموزش اثر معنادارداد.

۴- حمایت مدیران بر انتقال آموزش اثر معنادارداد.

۵- محتوای آموزش بر انتقال آموزش به صورت مستقیم اثر معنادارداد.

بحث

در دنیای متحول امروزی، آموزش و توسعه علم کارکنان یک راهبرد کلیدی برای سازمان‌ها است 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 داده‌شده را انتقال دهند و از این طریق، عملکرد خویش را بهبود بخشند[۱۲]. یکی از نگرانی‌های سازمان‌ها این است که هزینه‌های آموزش هدر می‌رود چراکه تنها برخی از دانش، مهارت و نگرشی که در دوره‌های آموزشی آموزش داده می‌شود به محل کار و مشاغل منتقل می‌گردد[۱۳]. آموزش کارکنان یک امر حیاتی و اجتناب‌ناپذیر است که باید به‌صورت مستمر موردتوجه قرار گیرد تا مسیر فعالیت‌های مدیریت بتواند مثمر ثمر واقع گردد. آموزش درواقع یکی از راه‌های اصولی و منطقی هدایت تلاش‌های کارکنان در سازمان است و باعث به‌کارگیری استعدادهای نهفته، به‌کاراندازی قدرت تخیل و به وجود آمدن حس انعطاف‌پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد[۶]. یکی از نتایج این مطالعه بیانگر وجود تاثیر تعهد سازمانی بر اثربخشی انتقال آموزش در کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی تهران است. با توجه به ضریب تعیین ۰.۱۵۳ و همچنین نظر به کوچک‌تر بودن سطح معناداری کمتر از ۵ صدم (۰.۰۰۰) می‌توان تاثیر متغیر تعهد سازمانی بر اثربخشی انتقال آموزش را استنباط نمود. که درنهایت یافته‌های این تحقیق با یافته‌های پژوهش های عبداللهی و همکاران (۲۰۱۳)([۱۴]، وینتر و ساروس[۱۵]، ۲۰۰۲ و کمالی مسکونی[۱۶]، (۱۳۹۵)همخوانی و مطابقت دارد. همچنین تاثیر انگیزش شغلی بر اثربخشی انتقال آموزش در کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی تهران دارای تاثیر مثبت می باشد که یافته‌های این فرضیه با نتایج جودی‌قاسم‌کندی[۱۷] (۱۳۹۱) همسو است این پژوهشگر انگیزه را دارای رابطه مثبت و معناداری با انتقال یادگیری می‌داند و در خصوص انتقال آموزش نیز به همان‌گونه است. همچنین یافته‌های تحقیق شمس‌مورکانی و حسینی (۱۳۹۱) [۱۸]در پژوهشی با نقش انگیزه در انتقال آموزش به محیط کار نشان داد که انگیزه به دو صورت انگیزه یادگیری و انگیزه انتقال، نقش بسزایی در انتقال موفق آموزش به محیط کار ایفا می‌کند که یافته های پژوهش حاضر با نتایج تحقیق مس مورکانی و همکاران همسو است.

نتایج آزمون دیگر نشاندهنده تایید فرض وجود تاثیر جوسازمانی براثربخشی انتقال آموزش در کارکنان دانشگاه دارد که این یافته با نتایج پژوهش دادگرپناه و عرفانی‌خانقاهی[۱۹] (۱۳۹۲) که در تحقیق خود بیان نموده‌اند شناسایی ابعاد جو یادگیری جهت افزایش انتقال آموزش به محیط کار ضروری است همسو می باشد و یافته‌های این تحقیق در راستا و تأیید نتایج پژوهش کمالی مسکونی[۱۶]، (۱۳۹۵) نیز است. نتایج آزمون فرضیه بعدی نشان قبول فرض وجود تاثیر حمایت مدیران بر اثربخشی انتقال آموزش در کارکنان دانشگاه دارد. که یافته‌های این فرضیه با نتایج تحقیقات کمالی مسکونی[۱۶]، (۱۳۹۵)، کی هونگو[۲۰] (۲۰۱۱)، وینتر و ساروس[۱۵]، (۲۰۰۲)، قربانی زاده و خالقی‌نیا[۲۱] (۱۳۸۸) مطابقت دارد. نتایج آزمون فرضیه آخر نشان قبول فرض وجود تاثیر محتوای آموزشی بر اثربخشی انتقال آموزش در

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

کارکنان دانشگاه دارد که درنهایت یافته‌های این تحقیق با یافته-های پژوهش رضایی[۲۲] (۱۳۹۰)، مشعلی (۱۳۸۹)، احمدی[۲۳] (۱۳۸۹) و مطلبی نژاد[۲۴] (۱۳۸۹) نیز همراستا است .

نتیجه گیری

با وجود توجه بسیار زیاد به آموزش و برنامه‌های آموزشی مطالعات انجام شده حاکی از ان است که بسیاری از این برنامه‌ها اثربخشی لازم را ندارند. به بیان دقیق‌تر و بر اساس مطالعات صورت گرفته در چنین برنامه هایی انتقال مهارت های آموخته شده به محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص های اثربخشی برنامه‌های آموزشی به میزان بسیار کمی صورت می‌گیرد. این موضوع بیانگر اتلاف بخش عمده‌ای از زمان و هزینه‌های صرف شده در برنامه های آموزشی است. حال آنکه که بی‌شک لازمه بهره‌برداری هر چه بیشتر سازمان‌ها از سرمایه گذاری در بخش آموزش ، بکارگیری آموخته‌ها توسط کارکنان در محیط کار(انتقال آموزش) می‌باشد. در راستای انتقال هر چه بیشتر آموخته ها به محیط کار موضوع اساسی برای پژوهشگران حوزه منابع انسانی تعیین عواملی است که انتقال آموزش را تحت تاثیر قرار می‌دهند. درپژوهش حاضر متغیر های تعهد سازمانی ، انگیزش ،جو سازمانی ، حمایت مدیران و محتوای آموزشی به عنوان عوامل اثر گذار بر انتقال آموزش مورد بررسی قرار گرفتند و میزان تاثیر آنها بر انتقال آموزش نشان داده شد.

با توجه به اینکه این پژوهش برای اولین بار در دانشگاه های علوم پزشکی تهران انجام‌شده و تاثیر متغیرهای مختلف سازمانی نظیر (حمایت مدیران، جوسازمانی، انگیزش شغلی، تعهد سازمانی و محتوای آموزشی) را بر اثربخشی انتقال آموزش مشخص نموده است. می‌توان اشاره داشت که این پژوهش از بعد قلمرو مکانی و موضوعی نوآورانه و جدید است. از محدودیت های این مطالعه عدم کنترل برخی متغیرهای مزاحم مانند موقعیت اقتصادی – اجتماعی بود .

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از کلیه افرادی که در تدوین این مقاله همکاری نموده اند تشکر و قدردانی می نمایند

تعارض منافع

مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع می باشد.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران انجام شده است و بخشی از طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی ایران با کد رهگیری۱۴۸۰بود. در ابتدای فرایند پژوهش به کلیه شرکت کنندگان اطلاع داده شد که قرار است از آنها به عنوان نمونه آماری در یک پژوهش استفاده شود. همچنین به آنها اطلاع داده شد که شرکت در فرایند پژوهش داوطلبانه است.

منابع

1. Abtahi M. Investigating the effectiveness of in-service management courses and staff of the Ministry of Cooperatives. First Human Resources Development Conference; Tehran: Industrial Development and Renovation Organization of Iran; 2004.
2. Parsons MB, Rollyson JH, Reid DH. Evidence-based staff training: A guide for practitioners. Behavior analysis in practice. 2012;5(2):2-11.
3. Sadri S. Training system for government employees (basics, principles, strategies and design patterns). Tehran: Management and Planning Organization; 2004.
4. Mirkamali S, Saadatitabar F. Survey of Stakeholders' Satisfaction with In-Service Training Process in Iranian Industrial Development and Renovation Organization. Training and development of human resources. 1394;1394.(۷)
5. Arthur Jr W, Bennett Jr W, Edens PS, Bell ST. Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. Journal of Applied psychology. 2003;88(2):234.
6. Irannezadparizi M. Management skills. Tehran: Azadeh; 1996.
7. Olaniyan DA, Ojo LB. Staff training and development: A vital tool for organizational effectiveness. European Journal of Scientific Research. 2008;24(3):326-31.
8. Jianbiao Z. New Trend of Public Official Training:" Menu" Training [J]. Continue Education Research. 2006;1.
9. Löfström E, Nevgi A. University teaching staffs' pedagogical awareness displayed through ICT-facilitated teaching. Interactive Learning Environments. 2008;16(2):101-16.
10. García EE. Teaching and learning in two languages: Bilingualism & schooling in the United States: Teachers College Press; 2005.
11. Merriam SB, Leahy B. Learning transfer: A review of the research in adult education and training. PAACE Journal of lifelong learning. 2005;14(1):1-24.
12. Nojavan S. The impact of in-service training courses on improving employee performance in insurance companies: Payam Noor; 2009.
13. Keshavarz L. The relationship between performance and job satisfaction among teachers of physical education in service training courses. Organizational Behavior Management in Sport Studies 2013;2(5):79-87.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]

14. Abdullahi M, Ismail IA, Sakiru OK, Abdullahi SA. Relationship between Organizational Climate and Training Transfer in Small and Medium Enterprises in Nigeria. European Journal of Business and Management. 2013;5.(۷)
15. Winter R, Sarros J. The academic work environment in Australian universities: a motivating place to work? Higher Education Research & Development. 2002;21(3):241-58.
16. Kamali Maskooni A. Investigating Factors Influencing the Transfer of Education in Science and Technology Park Staff (A Case Study of Alborz Science and Technology Park). Tehran: Islamic Azad University of Science Research Branch; 2016.
17. Joodi G. The effect of trainee traits, educational design and work environment on learning transfer in industrial organizations (Case study: Iran Khodro Khorasan Company). Mashhad: Fedowsi; 2011.
18. Shams G. The role of motivation in transferring education to the workplace. Second National Conference on Organizational Pathology of Organizational Education with Applied Approach Based on Executive Experience in Organizations; Tehran2011.
19. Dadgarpanah ZH, Erfani Khanghahi 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.
20. Kihongo V. Factors Inhibiting Effective Staff Training: Cases of Temeke Municipal and Kisarawe District Councils, Tanzania. Asian Journal of Business Management. 2011;3(2):123-30.
21. GHorbanizadeh V, Khaleghinia M. Effects of Implicit Knowledge Transfer on Employees' Empowerment. Human Resource Management Research. 1388;1.-:(۲)
22. Rezaee R. Evaluation of the Effectiveness of Qom Elementary School Teachers' Action Research Training Courses Using Kirk Patrick Model: Allameh Tabatabaei University; 2011.
23. Ahmadi S, Moshtaghian H, Moshtaghian J, Salamzadeh Y. Evaluating the Effectiveness of In-Service Training at Golsar Fars Company (Case Study). First International Conference on Management and Innovation1389.
24. Motalebinezad A. Evaluating the Effectiveness of Computer Training Courses of the National Iranian Oil Company Personnel Based on Kirk Patrick Model: Allameh Tabatabaei University; 2009.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-10-17]