



A Comparative Study of the Predictive Factors of Learning Transfer to Workplace in Public and Private Hospitals

Khalil Zandi ^{1,*}, Babak Abdolmaleki ², Leyla Nemati ³

¹ PhD of Educational Management, Education Department, Faculty of Literature and Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

² PhD of Public Policy Management, Management Department, University of Tehran, Tehran, Iran

³ MA of Educational Management, Education Department, Faculty of Literature and Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

* **Corresponding author:** Khalil Zandi, PhD of Educational Management, Education Department, Faculty of Literature and Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran. E-mail: zandikhalil@yahoo.com

Received: 06 May 2018

Accepted: 10 Dec 2018

Abstract

Introduction: The effectiveness of organizational training courses depends on learning transfer to workplace; therefore, identifying the predictor's transfer of learning has become one of the Necessities in human resource development. On the other hand, recent studies support the idea that the predictor's transfer of learning are influenced by culture and context of each organization. In accordance with this approach, the purpose of this study was to investigate the role of moderating type of organization (private or public) in the relationship between organizational factors and learning transfer to workplace.

Methods: The present studying terms of the method, is descriptive-correlation. Data collected in late 2017 and early 2018. The statistical population included nursing staff at private hospital of Bu-Ali Sina's and public hospital of Besat in Hamedan. 283 people were selected as a statistical sample by Available sampling method. The data collection tool was a researcher-made questionnaire for assessing organizational factors and a questionnaire for assessing learning transfer to workplace. Validity of the questionnaires were confirmed by experts, and their reliability were confirmed by Cronbach's alpha coefficient. The data were analyzed using SPSS software and moderator regression analysis and multiple regression analysis.

Results: The results showed that the manner of relationship between organizational factors and learning transfer is different in public and private hospitals ($t=4.17$; $P < 0.05$); this means that in public hospital, two variables of peer support ($\text{Beta}=0.221$; $P < 0.05$) and collaborative climate ($\text{Beta}=0.195$; $P < 0.05$) are the most important predictors of learning transfer to workplace. But in the private hospital, the most important predictors transfer of learning were opportunity to use ($\text{Beta}=0.526$; $P < 0.05$) and supervisor support ($\text{Beta}=0.260$; $P < 0.05$).

Conclusions: According to study findings, the predictors of learning transfer to workplace are different in public and private hospitals. So in order to improve learning transfer to workplace, it is suggested that administrators of government hospitals focus more on promoting collaborative and collaborative climate. But in private hospitals, it's best to focus on improving interactions between supervisors and subordinates and giving more freedom to subordinates.

Keywords: Learning Transfer to Workplace, Collaborative Climate, Supervisor Support, Peer Support, Opportunity to Apply



بررسی مقایسه‌ای عوامل پیش‌بینی کننده انتقال یادگیری به محیط کار در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی

خلیل زندی^{۱*}، بابک عبدالملکی^۲، لیلا نعمتی^۳

^۱ دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
^۲ دانش‌آموخته دکتری مدیریت، گرایش سیاست‌گذاری در بخش عمومی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
^۳ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
 * نویسنده مسئول: خلیل زندی، دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. ایمیل: zandikhalil@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۱۹

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۲/۱۶

چکیده

مقدمه: اثربخشی دوره‌های آموزش سازمانی در گرو انتقال یادگیری به محیط کار است و لذا شناسایی عوامل پیش‌بینی کننده انتقال یادگیری به یکی از دغدغه‌های پژوهش در حوزه توسعه منابع انسانی تبدیل شده است. در عین حال، مطالعات اخیر از این ایده حمایت می‌کنند که عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری تحت تأثیر فرهنگ و بافت خاص هر سازمان هستند. با این رویکرد، هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیل کننده نوع سازمان (خصوصی یا دولتی) در ارتباط بین عوامل سازمانی و انتقال یادگیری به محیط کار بود.

روش کار: پژوهش حاضر جزو تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. داده‌های این پژوهش در نیمه دوم سال ۱۳۹۶ گردآوری شد. جامعه آماری، کارکنان پرستاری بیمارستان خصوصی بوعلی سینا و بیمارستان دولتی بعثت شهر همدان بودند. با استفاده از شیوه نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۸۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته سنجش عوامل سازمانی و پرسشنامه سنجش انتقال یادگیری به محیط کار بود. روایی پرسشنامه‌ها با استناد به نظر متخصصان، و پایایی آن‌ها با استناد به ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ و آزمون‌های آماری تحلیل رگرسیون تعدیل کننده و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که نحوه ارتباط دولتی و خصوصی متفاوت از یکدیگر است ($t = 4/17, P < 0/05$)؛ به طوری که در بیمارستان دولتی، دو متغیر حمایت همکار ($Beta = 0/221, P < 0/05$) و جو مشارکتی ($Beta = 0/195, P < 0/05$)، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های انتقال یادگیری به محیط کار هستند. اما در بیمارستان خصوصی، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های انتقال یادگیری، فرصت کاربست ($Beta = 0/526, P < 0/05$) و حمایت سرپرست ($Beta = 0/260, P < 0/05$) هستند.

نتیجه‌گیری: بر مبنای یافته‌های پژوهش، پیش‌بینی کننده‌های انتقال یادگیری به محیط کار، در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی متفاوت هستند. بر این اساس، به منظور بهبود انتقال یادگیری به محیط کار، پیشنهاد می‌شود که مدیران در بیمارستان‌های دولتی توجه خود را بیشتر به ارتقای جو همکارانه و مشارکتی معطوف نمایند و در بیمارستان‌های خصوصی نیز بهتر است که بیشتر به بهبود تعاملات سرپرستان و زیردستان و دادن آزادی عمل بیشتر به زیردستان توجه شود.

واژگان کلیدی: انتقال یادگیری به محیط کار، جو مشارکتی، حمایت سرپرست، حمایت همکار، فرصت کاربست

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

دوره‌های آموزش شغلی به عنوان ابزاری برای توسعه سرمایه انسانی، روزبه‌روز اهمیت بیشتری یافته و به عنوان یکی از لوازم بهبود ظرفیت‌های کاری و اجتماعی در نظر گرفته می‌شوند [۱]. اعتقاد بر این است که سازمان‌ها می‌توانند از طریق فراهم آوردن برنامه‌های مناسب

آموزشی برای کارکنان، عملکرد آن‌ها را بهبود ببخشند [۲]. بنابراین هدف آموزشگران سازمانی، طراحی و ارائه برنامه‌های آموزشی به گونه‌ای است که مزایای کاربردی در محیط کار را به ارمغان آورد و بتواند زمینه‌ساز انتقال یادگیری به محیط کار آن‌ها گردد [۳]. منظور از انتقال

متفاوت از یکدیگر باشند، اما حقیقت آن است که در تحقیقات قبلی، توجه خاصی به این مهم نشده و عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری، عمدتاً یکسان و جهان‌شمول در نظر گرفته شدند. با توجه به خلاء پژوهشی مزبور، تحقیق حاضر در صدد پاسخ به سؤالات زیر بوده است (۱) آیا نوع سازمان بر رابطه بین عوامل سازمانی و انتقال یادگیری تأثیر می‌گذارد؟

(۲) عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری در سازمان‌های دولتی کدامند؟

(۳) عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری در سازمان‌های خصوصی کدامند؟

روش کار

پژوهش حاضر جزو تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، کارکنان پرستاری بیمارستان خصوصی بوعلی سینا و بیمارستان دولتی بعثت شهر همدان بودند. در هر بیمارستان، با استفاده از شیوه نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۵۰ پرسشنامه توزیع شده که پس از چندبار پیگیری، تعداد ۱۴۲ پرسشنامه در بیمارستان دولتی بعثت به‌صورت کامل و سالم بازگردانده شد و در بیمارستان خصوصی بوعلی سینا نیز تعداد ۱۴۱ پرسشنامه بازگردانده شد (نرخ پاسخ‌گویی: ۰/۹۴). بنابراین حجم نمونه نهایی، ۲۸۳ نفر بود. مهم‌ترین ملاک‌های ورود افراد نمونه، برخوردار بودن از مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر، و حداکثر یک سال سابقه خدمت در یکی از بیمارستان‌های مورد مطالعه بود. یادآور می‌شود که در هنگام توزیع پرسشنامه‌ها به افراد نمونه اطمینان داده شد که دیدگاه‌های آن‌ها کاملاً محرمانه مانده و نتایج به صورت کلی تجزیه و تحلیل می‌گردد. همچنین چنان‌چه فردی تمایل به تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش نداشت، فرد دیگری به صورت تصادفی انتخاب و مورد مطالعه قرار می‌گرفت. علاوه بر این، در سایر مراحل پژوهش نیز از رعایت ملاحظات اخلاقی اطمینان حاصل شد.

ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسشنامه محقق‌ساخته بود. پرسشنامه اول به سنجش عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری اختصاص داشت. این پرسشنامه مشتمل بر ۴۲ شاخص و پنج مؤلفه حمایت همکار، حمایت سرپرست، حمایت مدیران ارشد، فرصت کاربست و جو مشارکتی بود. پرسشنامه دوم نیز مشتمل بر ۶ شاخص بود که به سنجش میزان انتقال یادگیری به محیط کار اختصاص داشت. شاخص‌های شش‌گانه سنجش انتقال یادگیری عمدتاً از پژوهش محمدتراب و کاسیمیر (۲۰۱۵) استخراج شدند. جهت بررسی روایی پرسشنامه‌ها، شاخص‌های هر پرسشنامه در قالب فرم روایی در اختیار پنج تن از اساتید مدیریت آموزشی و مدیریت منابع انسانی که از تجربه همکاری با سازمان‌ها در قالب مدرس، مشاور و... برخوردار بودند، قرار گرفت. با استناد به نظر این متخصصان، روایی پرسشنامه‌ها پس از اعمال تغییراتی جزئی در جمله‌بندی برخی سؤالات، مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استناد به ضریب آلفای کرونباخ بررسی شده و مورد تأیید قرار گرفت. بر این اساس، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه عوامل سازمانی، برابر با ۰/۹۴۹ و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه انتقال یادگیری، ۰/۷۱۲ بود. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از تحلیل رگرسیون تعدیل‌کننده و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. یادآور می‌شود نرم افزار مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، نرم افزار SPSS

یادگیری به محیط کار، «کاربرد مستمر و اثربخش دانش و مهارت‌های به‌دست آمده در آموزش به محیط شغلی از سوی کارآموز» است [۴]. به هر حال آموزش و توسعه منابع انسانی به‌طرز قابل توجهی برای سازمان‌ها هزینه‌بر است. بنابراین نیاز به شناسایی شرایطی که تحت آن انتقال آموزش به حداکثر می‌رسد، به یکی از دغدغه‌های مهم سازمان‌ها تبدیل شده است [۵]. در این راستا، مرور ادبیات موضوع نشان می‌دهد که عوامل مؤثر بر انتقال آموزش عمدتاً در سه طبقه ویژگی‌های کارآموز، طرح آموزشی و عوامل محیط کار یا عوامل سازمانی دسته‌بندی می‌شوند [۶]. در این میان اما، مرور مطالعات نشان می‌دهد که کمترین توجه مربوط به عوامل سازمانی بوده است [۷]. بنابراین یکی از دغدغه‌های پژوهشی می‌تواند شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری باشد.

در جستجوی عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال آموزش، می‌توان گفت که حمایت سرپرست [۸-۱۳]، حمایت همکار [۱۰، ۱۲، ۱۴، ۱۵]، حمایت مدیریت ارشد [۱۶-۱۸]، فرصت کاربست [۱۲-۱۹] و فرهنگ سازمانی همکارانه و یادگیری‌محور [۱۰، ۱۴، ۲۰] بوده‌اند. البته علاوه بر عوامل سازمانی ذکر شده، بسیاری از عوامل دیگری نیز وجود دارند که در ادبیات انتقال یادگیری تصریح شده‌اند. عواملی همچون پیوند شغلی [۱۰]، نظام پاداش‌ها [۱۷]، مدیریت عملکرد [۲۱]، بازخورد [۱۲] و بسیاری متغیرهای دیگر، از جمله عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری به محیط کار هستند. با این حال همان‌طور که گفته شد، پرتکرارترین عوامل سازمانی، عبارت از حمایت سرپرستان، حمایت همکاران، حمایت مدیران ارشد، فرصت کاربست و جو و فرهنگ مشارکتی بوده‌اند.

هنگامی که صحبت از عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری می‌شود، لاجرم باید بافت منحصر به فرد هر سازمان مورد توجه قرار گیرد و همان‌گونه که دیرانی می‌گوید: در جستجوی عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری، باید به شرایط فرهنگی و ارزش‌های حاکم بر محیط‌های کاری به عنوان یکی از عوامل مهم توجه شود و تلاش شود که انتقال یادگیری با در نظر گرفتن ارزش‌های فرهنگی خاص هر جامعه یا سازمان صورت گیرد [۲۰]. با مبنا قرار دادن این مهم که عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری تحت تأثیر فرهنگ و بافت خاص هر سازمان هستند، لذا این احتمال مطرح می‌شود که عوامل پیش‌بینی‌کننده انتقال یادگیری در سازمان‌های دولتی و خصوصی متفاوت از یکدیگر باشند. در این زمینه، چوی و پارک می‌گویند: مطالعات نشان می‌دهد که سازمان‌های خصوصی در مقایسه با سازمان‌های دولتی، هزینه و زمان بیشتری را صرف آموزش کارکنان می‌کنند. همچنان‌که در نحوه تخصیص زمان و اعتبارات به آموزش، تفاوت‌های مشهودی وجود دارد، به‌نظر می‌رسد که عوامل مؤثر بر اثربخشی دوره‌های آموزشی نیز در سازمان‌های دولتی و خصوصی، متفاوت باشند [۴]. پژوهش‌های انجام گرفته در داخل ایران نیز از متفاوت بودن جو یادگیری در سازمان‌های دولتی و خصوصی حمایت می‌کنند. برای مثال مطالعات قبلی نشان داده‌اند که قابلیت‌های یادگیری سازمانی در بیمارستان‌های خصوصی و بیمارستان‌های دولتی تفاوت‌های معناداری با یکدیگر دارد [۲۱، ۲۲].

به‌هر حال اگرچه به‌لحاظ نظری این امکان وجود دارد که عوامل پیش‌بینی‌کننده انتقال یادگیری در سازمان‌های دولتی و خصوصی

از آن، کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر، کاردانی و دیپلم و پایین‌تر به ترتیب در رده‌های بعدی قرار دارند. حدود نیمی از افراد نمونه (۱۴۳ نفر) در بیمارستان دولتی بعثت شهر همدان و حدود نیمی دیگر از آن‌ها نیز در بیمارستان خصوصی بوعلی سینا مشغول به کار بوده‌اند. همچنین از مجموع ۲۸۳ نفری که در این پژوهش مشارکت داشته‌اند، ۱۱۹ نفر (۴۲ درصد) از آن‌ها مرد بوده و ۱۶۴ نفر (۵۸ درصد) نیز زن بوده‌اند.

نسخه ۲۰ بود و سطح معناداری برای قضاوت و تفسیر یافته‌ها، ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در **جدول ۱**، توزیع افراد نمونه بر حسب نوع بیمارستان، جنسیت و مدرک تحصیلی ارائه شده است. از لحاظ مدرک تحصیلی، بیشترین فراوانی مربوط به کارکنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بوده و پس

جدول ۱: توزیع افراد نمونه بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیر	مدرک تحصیلی			
	کارشناسی	کارشناسی ارشد و بالاتر	کاردانی	دیپلم و پایین‌تر
بیمارستان دولتی				
مرد	۳۳	۱۷	۱۳	۴
زن	۳۹	۱۵	۱۶	۵
بیمارستان خصوصی				
مرد	۲۸	۱۱	۱۲	۱
زن	۵۹	۱۸	۱۰	۲
مجموع	۱۵۹	۶۱	۵۱	۱۲

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	کل افراد نمونه		سازمان دولتی		سازمان خصوصی	
	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	انحراف استاندارد
حمایت سرپرست	۳/۷۳	۰/۸۰۰	۳/۶۷	۰/۸۴۰	۳/۷۹	۰/۷۵۶
حمایت همکار	۳/۸۱	۰/۶۴۶	۳/۷۳	۰/۷۰۰	۳/۹۰	۰/۵۷۶
حمایت مدیران ارشد	۳/۷۷	۰/۶۵۵	۳/۶۹	۰/۶۷۳	۳/۸۶	۰/۶۲۷
فرصت کاربست	۳/۷۱	۰/۷۹۳	۳/۶۳	۰/۸۷۸	۳/۸۱	۰/۶۹۱
جو مشارکتی	۳/۴۹	۰/۸۵۹	۳/۳۷	۰/۹۲۶	۳/۶۱	۰/۷۷۱
عوامل سازمانی	۳/۷۰	۰/۴۸۸	۳/۶۲	۰/۵۱۲	۳/۷۹	۰/۴۴۴
انتقال یادگیری	۳/۸۸	۰/۶۰۹	۳/۷۷	۰/۶۳۱	۳/۹۹	۰/۵۶۸

از تغییرات انتقال یادگیری را تبیین می‌کنند و این تأثیر، در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

برای بررسی نقش تعدیل‌کنندگی نوع سازمان در ارتباط بین عوامل سازمانی و انتقال یادگیری، لازم است به میزان اثر متقابل عوامل سازمانی و نوع سازمان استناد نمود. بر مبنای نتایج **جدول ۴**، اثر تعاملی عوامل سازمانی و نوع سازمان، در سطح ۰/۰۱ معنادار است و این امر نشان می‌دهد که دولتی یا خصوصی بودن سازمان، ارتباط بین عوامل سازمانی و انتقال یادگیری به محیط کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به بیان دیگر، بر مبنای نتایج به‌دست آمده، نحوه تأثیر عوامل سازمانی بر انتقال یادگیری، در سازمان‌های دولتی و خصوصی متفاوت هستند. پس از آن که مشخص شد، نوع سازمان بر رابطه بین عوامل سازمانی و انتقال یادگیری تأثیر می‌گذارد، در ادامه، از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد تا مشخص گردد که عوامل سازمانی پیش‌بینی‌کننده انتقال یادگیری در سازمان‌های دولتی و سازمان‌های خصوصی، به ترتیب کدامند.

(۲) عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری در بیمارستان دولتی کدامند؟

بر اساس یافته‌های **جدول ۵**، ضریب تبیین تعدیل شده برابر با ۰/۲۳۷ و مقدار F، ۹/۷۶ بوده است. از آن‌جا که مقدار F، در سطح ۰/۰۱ معنادار است، لذا مشخص می‌شود که ترکیب متغیرهای پیش‌بین یعنی حمایت

در **جدول ۲**، میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش، به‌طور کلی و بر حسب نوع سازمان ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، میانگین متغیرهای مورد بررسی در سازمان خصوصی، اندکی بیش از سازمان دولتی است. به‌طور کلی نیز میانگین وضعیت عوامل سازمانی ۳/۷۰ و میانگین انتقال یادگیری به محیط کار، ۳/۸۸ گزارش شده است.

پس از ارائه اطلاعاتی توصیفی پیرامون ویژگی‌های افراد نمونه و میانگین متغیرهای مورد بررسی، در ادامه نتایج بررسی سؤالات پژوهش گزارش شده است:

(۱) آیا نوع سازمان بر رابطه بین عوامل سازمانی و انتقال یادگیری تأثیر می‌گذارد؟

به‌منظور بررسی این سؤال که آیا دولتی یا خصوصی بودن سازمان می‌تواند رابطه بین عوامل سازمانی و انتقال یادگیری را تحت تأثیر قرار دهد یا خیر؛ از تحلیل رگرسیون تعدیل‌کننده استفاده شد. بر مبنای نتایج **جدول ۳**، در گام اول، ترکیب عوامل سازمانی و نوع سازمان وارد معادله رگرسیون شده و حدود ۰/۳۷ از تغییرات انتقال یادگیری را تبیین می‌کنند که این میزان تأثیر، در سطح ۰/۰۱ معنادار است. با اضافه شدن اثر تعاملی عوامل سازمانی و نوع سازمان، ضریب تبیین تعدیل شده، حدود ۰/۰۳ افزایش یافته و مشخص می‌شود که اثرات اصلی و تعاملی عوامل سازمانی و نوع سازمان، روی هم رفته حدود ۰/۴۱

و مقدار F، ۳۸/۳۵ بوده است. از آنجا که مقدار F، در سطح ۰/۰۱ معنادار است، لذا مشخص می‌شود که ترکیب عوامل سازمانی پنج‌گانه، پیش‌بینی کننده معنادار انتقال یادگیری به محیط کار باشند و حدود ۵۷ درصد از تغییرات انتقال یادگیری را تبیین نمایند. در واقع مقایسه این نتایج با نتایج سؤال قبل نشان می‌دهد که تأثیر عوامل سازمانی بر انتقال یادگیری در سازمان‌های خصوصی بیش از دو برابر این تأثیر در سازمان‌های دولتی است.

در ادامه ضرایب رگرسیونی هر یک از متغیرهای پیش‌بین در جدول ۸ گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد که مقادیر t متناظر با بتای دو متغیر حمایت سرپرست و فرصت کاربست، در سطح ۰/۰۱ معنادار است و لذا می‌توان گفت که این دو متغیر مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های انتقال یادگیری به محیط کار در سازمان‌های خصوصی هستند. در عین حال مقادیر t متناظر با بتای سایر متغیرهای پیش‌بین، یعنی حمایت همکار، حمایت مدیران ارشد و جو مشارکتی معنادار نبوده و لذا مشخص می‌شود که این متغیرها نمی‌توانند به‌تنهایی پیش‌بینی کننده معنادار انتقال یادگیری در سازمان‌های خصوصی باشند.

سرپرست، حمایت همکار، حمایت مدیران ارشد، فرصت کاربست، و جو مشارکتی می‌توانند پیش‌بینی کننده معنادار انتقال یادگیری به محیط کار پیش‌بینی باشند و حدود ۲۴ درصد از تغییرات انتقال یادگیری را تبیین نمایند.

در ادامه ضرایب رگرسیونی هر یک از متغیرهای پیش‌بین در جدول ۶ گزارش شده است. نتایج نشان می‌دهد که مقادیر t متناظر با بتای دو متغیر حمایت همکار و جو مشارکتی، در سطح ۰/۰۵ معنادار است و لذا می‌توان گفت که این دو متغیر مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های انتقال یادگیری به محیط کار در سازمان‌های دولتی هستند. در عین حال مقادیر t متناظر با بتای سایر متغیرهای پیش‌بین، یعنی حمایت سرپرست، حمایت مدیران ارشد و فرصت کاربست معنادار نبوده و لذا مشخص می‌شود که این متغیرها نمی‌توانند به‌تنهایی پیش‌بینی کننده معنادار انتقال یادگیری در سازمان‌های دولتی باشند.

عوامل سازمانی مؤثر بر انتقال یادگیری در بیمارستان خصوصی کدامند؟

بر اساس یافته‌های جدول ۷، ضریب تبیین تعدیل شده برابر با ۰/۵۷۲

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون تعدیل‌کننده

متغیرهای پیش‌بین	ضریب تبیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره F	سطح معناداری
عوامل سازمانی؛ نوع سازمان	۰/۳۸۱	۰/۳۷۷	۸۶/۲۰	۰/۰۰۰
عوامل سازمانی؛ نوع سازمان؛ تعامل عوامل سازمانی و نوع سازمان	۰/۴۱۷	۰/۴۱۱	۶۶/۶۲	۰/۰۰۰

جدول ۴: ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش‌بینی کننده انتقال یادگیری به محیط کار

متغیر	آماره B	آماره بتا	آماره t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۰/۷۰۵	-	۲/۵۶۳	۰/۰۰۹
عوامل سازمانی	۰/۹۰۵	۰/۷۲۵	۱۳/۱۷۹	۰/۰۰۳
نوع سازمان	۰/۲۴۰	۰/۱۹۷	۲/۲۲۷	۰/۰۱۱
تعامل عوامل سازمانی و نوع سازمان	۰/۱۰۶	۰/۳۲۳	۴/۱۶۷	۰/۰۰۰

جدول ۵: تحلیل رگرسیون چندگانه پیرامون عوامل سازمانی پیش‌بینی کننده انتقال یادگیری در بیمارستان دولتی

مدل	متغیرهای پیش‌بین	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره F	سطح معناداری
هم‌زمان	حمایت سرپرست، حمایت همکار، حمایت مدیران ارشد، فرصت کاربست، جو مشارکتی	۰/۲۶۴	۰/۲۳۷	۹/۷۶	۰/۰۰۰

جدول ۶: ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش‌بینی کننده انتقال یادگیری در بیمارستان دولتی

متغیر	آماره B	آماره بتا	آماره t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۱/۷۹۱	-	۳/۶۴۲	۰/۰۰۰
حمایت سرپرست	۰/۱۲۸	۰/۱۷۰	۱/۸۳۲	۰/۰۶۹
حمایت همکار	۰/۲۱۸	۰/۲۲۱	۲/۱۷۹	۰/۰۳۱
حمایت مدیران ارشد	۰/۱۱۳	۰/۱۲۵	۱/۲۹۲	۰/۱۹۸
فرصت کاربست	۰/۰۵۹	۰/۰۶۴	۰/۸۶۲	۰/۳۶۵
جو مشارکتی	۰/۱۴۳	۰/۱۹۵	۰/۵۶۶	۰/۰۳۳

جدول ۷: تحلیل رگرسیون چندگانه پیرامون عوامل سازمانی پیش‌بینی کننده انتقال یادگیری در بیمارستان خصوصی

مدل	متغیرهای پیش‌بین	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره F	سطح معناداری
هم‌زمان	حمایت سرپرست، حمایت همکار، حمایت مدیران ارشد، فرصت کاربست، جو مشارکتی	۰/۵۸۷	۰/۵۷۲	۳۸/۳۵	۰/۰۰۰

متغیر	آماره B	آماره بتا	آماره t	سطح معناداری
مقدار ثابت	۰/۹۱۸	-	۳/۶۲۴	۰/۰۰۰
حمایت سرپرست	۰/۱۹۵	۰/۲۶۰	۳/۵۹۸	۰/۰۰۰
حمایت همکار	۰/۰۶۴	۰/۰۷۱	۱/۰۰۵	۰/۳۱۷
حمایت مدیران ارشد	۰/۰۸۶	۰/۰۹۲	۱/۴۵۵	۰/۱۴۸
فرصت کاربست	۰/۳۷۸	۰/۵۲۶	۸/۳۴۴	۰/۰۰۰
جو مشارکتی	۰/۰۶۴	۰/۰۹۴	۱/۵۹۷	۰/۱۱۲

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که نحوه ارتباط عوامل سازمانی و انتقال یادگیری، در سازمان‌های دولتی و خصوصی متفاوت از یکدیگر است. این نتایج هم‌سو با یافته‌های پژوهش‌های پیشین است [۴، ۲۲، ۲۳]. بر اساس این نتایج، در سازمان‌های دولتی، دو متغیر حمایت همکار و جو مشارکتی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های انتقال یادگیری به محیط کار هستند (هم‌سو با یافته‌های [۷، ۱۰، ۱۲، ۱۴، ۱۵، ۲۰، ۲۴]). اما در سازمان‌های خصوصی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های انتقال یادگیری به محیط کار، حمایت سرپرست و فرصت کاربست هستند [۸-۱۳].

نقش معنادار حمایت همکار و جو مشارکتی در انتقال یادگیری در سازمان‌های دولتی، در مقابل نقش معنادار حمایت سرپرست و فرصت کاربست در سازمان‌های خصوصی، به خوبی تأثیر بافت سازمان را در تبیین انتقال یادگیری به محیط کار نشان می‌دهد. شاید بتوان این تفاوت را با استفاده از سازه «پاسخ‌گویی» تبیین نمود. بر این اساس، در سازمان‌های خصوصی که بقای سازمان در گرو سودآوری آن است، به‌نظر می‌رسد که انتظار مدیران کلان از پاسخگو بودن کارکنان و اعضای سازمان بالاتر باشد. اهمیت پاسخ‌گویی کارکنان در قبال منابع و هزینه‌ها، گویی سبب شده است که نقش سرپرستان در سازمان‌های خصوصی و رفتارهای حمایتی و مربی‌گری آن‌ها بیش از پیش خود را نشان دهد و به عنوان یک عامل مهم جهت نظارت، مشاوره، راهنمایی و راهبری فعالیت‌های کارکنان در جهت انتقال یادگیری و افزایش سودآوری فعالیت‌ها برای سازمان مطرح شود. این درحالیست که در سازمان‌های دولتی، شاید سرپرستان بیشتر درگیر انجام وظایف بوروکراتیک خود بوده و این همکاران هستند که به دلیل ارتباط و نزدیکی بیشتر با کارمند، می‌توانند عامل تعیین‌کننده در انتقال یادگیری به محیط کار از سوی فرد باشند.

متفاوت بودن عوامل پیش‌بینی کننده انتقال در سازمان‌های دولتی و خصوصی از زاویه دیگری نیز قابل تبیین است. شاید بتوان گفت که سازمان‌های خصوصی برای بقا و دوام خود، اهمیت زیادتری به ایجاد مزایای رقابتی با هدف سودآوری بیشتر قائل هستند. بدیهی است ایجاد مزایای رقابتی در گروه دادن آزادی عمل بیشتر به کارکنان، تخصص‌گرایی، اعتماد به توانایی‌های کارکنان و دادن فرصت کاربست آموخته‌ها به آن‌ها است. بنابراین ملاحظه می‌شود که ارتباط بین فرصت کاربست و انتقال یادگیری در بیمارستان خصوصی مورد بررسی قوی‌تر از بیمارستان دولتی بوده است. در مقابل به نظر می‌رسد که تمرکزگرایی و رسمیت احتمالاً بالاتر در سازمان‌های دولتی، موجب می‌گردد که کارکنان برای اجتناب از کاهش روحیه و انگیزه، نیازمند جو

مشارکتی‌تری بوده و لذا ملاحظه می‌شود که در بیمارستان دولتی مورد بررسی، رابطه جو مشارکتی و انتقال یادگیری، قوی‌تر از بیمارستان خصوصی بوده است.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که نحوه ارتباط عوامل سازمانی و انتقال یادگیری، در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی متفاوت از یکدیگر است؛ به‌طوری که در بیمارستان دولتی، دو متغیر حمایت همکار و جو مشارکتی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های انتقال یادگیری به محیط کار هستند. اما در بیمارستان خصوصی، مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های انتقال یادگیری، حمایت سرپرست و فرصت کاربست هستند. نکته مهمی که نباید از نظر دور شود، این است که مطالعات تطبیقی پیرامون عوامل پیش‌بینی کننده انتقال یادگیری در سازمان‌های دولتی و غیردولتی، در آغاز راه خود است و مطالعات تکمیلی بسیاری لازم است تا بتوان به شناخت دقیق‌تری از ماهیت عوامل پیش‌بینی کننده انتقال یادگیری در سازمان‌های دولتی و غیردولتی دست یافت. با این توضیح، توصیه می‌شود که به برخی از محدوده‌ها و محدودیت‌های پژوهش حاضر توجه گردد. از جمله این‌که نمونه مورد مطالعه در این پژوهش از دو بیمارستان دولتی و خصوصی انتخاب شدند. توصیه می‌شود که مطالعات آتی، به بررسی موضوع در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی بپردازند. همچنین روش نمونه‌گیری، در عمل به‌صورت در دسترس و نه تصادفی کامل بود، لذا در استفاده از نتایج لازم است به این نکته توجه شود. نکته دیگر این‌که با توجه به تأیید نقش تعدیل‌کننده نوع سازمان در ارتباط بین عوامل سازمانی و انتقال یادگیری به محیط کار، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، نقش تعدیل‌کننده برخی متغیرهای دیگر از قبیل جنسیت، وضعیت استخدامی، ساختار سازمانی و... نیز مورد بررسی قرار گیرد.

در پایان، با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود در سازمان‌ها، به‌خصوص سازمان‌های دولتی، به نکاتی همچون بحث و تبادل نظر همکاران شرکت‌کننده در دوره به‌منظور تعمیق یادگیری، حمایت‌های معنوی و علمی همکاران از یکدیگر در طول دوره آموزشی، اطمینان دادن همکاران به کارآموز جهت کمک به انجام وظایف معوقه ناشی از حضور در دوره‌های آموزشی، حمایت و تشویق کارآموز از سوی همکاران جهت جدی گرفتن دوره‌ها، تشویق و حمایت کارآموز به استفاده از آموخته‌های جدید از سوی همکاران، جاری بودن جو همکاری و کمک به یکدیگر در انجام وظایف، مشارکت و کار تیمی در انجام وظایف جدید و غالب بودن فرهنگ تسهیم دانش در سازمان، توجه ویژه‌ای مبذول

بازگشت به محیط کار، برخورداری از استقلال و آزادی عمل کافی برای کاربست آموخته‌های جدید و برخورداری کارآموز از زمان کافی برای کاربست آموخته‌های جدید توجه ویژه‌ای داشته باشند. امید می‌رود که کاربست این پیشنهادها ساده و قابل اجرا، موجب ارتقای نرخ انتقال یادگیری و افزایش اثربخشی دوره‌های آموزش سازمانی گردد.

سپاسگزاری

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از همه افرادی که در انجام این پژوهش همکاری داشتند، تشکر و قدردانی نمایند.

گردد. همچنین به مدیران و سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های خصوصی توصیه می‌شود به مواردی از قبیل روشن بودن انتظارات سرپرستان از عملکرد آموزشی کارکنان، آگاه ساختن کارکنان از محتوای دوره آموزشی پیش‌رو از سوی سرپرستان، حمایت و تشویق کارآموز به مشارکت فعال در دوره آموزشی از سوی سرپرستان، پیگیری مشکلات یادگیری کارکنان در طول دوره آموزشی از سوی سرپرست، توانایی پاسخگویی سرپرستان به سؤالات احتمالی کارکنان در طول دوره آموزشی، تبادل نظر سرپرستان با کارآموزان در طول دوره آموزشی به‌منظور تعمیق یادگیری، منطقی بودن حجم وظایف کارمند پس از

References

- Elena R. Effectiveness Evaluation of Training Programmes for Disadvantaged Targets. *Procedia -Soc Behav Sci.* 2014;141:1239-43. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.05.213
- Khan M. The impact of training and motivation on performance of employees. *Bus Rev.* 2012;7(2):84-95.
- Robson F, Mavin S. Evaluating training and development in UK universities: staff perceptions. *Eur J Train Dev.* 2014;38(6):553-69. doi: 10.1108/ejtd-04-2013-0039
- Jun Choi H, Park J-H. The relationship between learning transfer climates and innovation in public and private organizations in Korea. *Int J Manpow.* 2014;35(7):956-72. doi: 10.1108/ijm-07-2012-0101
- Volet S. Extending, broadening and rethinking existing research on transfer of training. *Educ Res Rev.* 2013;8:90-5. doi: 10.1016/j.edurev.2012.11.005
- Wenzel R, Cordery J. Training transfer research: A manager's guide and bibliography. Australia: Australian Institute of Management; 2014.
- Lancaster S, Di Milia L, Cameron R. Supervisor behaviours that facilitate training transfer. *J Workplace Learn.* 2013;25(1):6-22. doi: 10.1108/13665621311288458
- Noorizan MM, Afzan NF, Norfazlina G AZ, Akma ASS. The Moderating Effects of Motivation on Work Environment and Training Transfer: A Preliminary Analysis. *Procedia Econ Finance.* 2016;37:158-63. doi: 10.1016/s2212-5671(16)30107-1
- Cheng EWL, Sanders K, Hampson I. An intention-based model of transfer of training. *Manage Res Rev.* 2015;38(8):908-28. doi: 10.1108/mrr-05-2014-0107
- Leimbach M. Learning transfer model: a research-driven approach to enhancing learning effectiveness. *Ind Commercial Train.* 2010;42(2):81-6. doi: 10.1108/00197851011026063
- Awais Bhatti M, Mohamed Battour M, Pandiyan Kaliani Sundram V, Aini Othman A. Transfer of training: does it truly happen? *Eur J Train Dev.* 2013;37(3):273-97. doi: 10.1108/03090591311312741
- Krishnamani S, Haider Y. Transfer of learning from executive education programs in developing economies: the key role of motivation. *Dev Learn Organizations: Int J.* 2016;30(1):15-8. doi: 10.1108/dlo-05-2015-0051
- Govaerts N, Dochy F. Disentangling the role of the supervisor in transfer of training. *Educ Res Rev.* 2014;12:77-93. doi: 10.1016/j.edurev.2014.05.002
- Nijman DJJM, Nijhof WJ, Wognum AAM, Veldkamp BP. Exploring differential effects of supervisor support on transfer of training. *J Eur Ind Train.* 2006;30(7):529-49. doi: 10.1108/03090590610704394
- Renta-Davids A-I, Jiménez-González J-M, Fandos-Garrido M, González-Soto Á-P. Transfer of learning. *Eur J Train Dev.* 2014;38(8):728-44. doi: 10.1108/ejtd-03-2014-0026
- Krompho S, Porrawatpreyakorn N. Identifying Factors Influencing Hybrid Self-regulated and Collaborative Learning: Toward an End-User Training Framework. Switzerland: Springer 2013. 120-30 p.
- Kontoghiorghes C. A Systemic Perspective of Training Transfer: Springer 2014. 65-79 p.
- Hurt KJ. A theoretical model of training and its transference: the pivotal role of top management team composition and characteristics. *Hum Resour Dev Int.* 2015;19(1):44-66. doi: 10.1080/13678868.2015.1102007
- De Rijdt C, Stes A, van der Vleuten C, Dochy F. Influencing variables and moderators of transfer of learning to the workplace within the area of staff development in higher education: Research review. *Educ Res Rev.* 2013;8:48-74. doi: 10.1016/j.edurev.2012.05.007
- Dirani KM, Garavan TN. Professional training as a strategy for staff development. *Eur J Train Dev.* 2012;36(2/3):158-78. doi: 10.1108/03090591211204698
- Youzbashi A, Abili K, Kharazi K, Sobhaninezhad M. [Organizational factors on transferring effective learning to workplace: case study of National Iranian Gas Company (NIGS)]. *Q J Train Dev Hum Resour.* 2016;3(9):21-45.
- Abbasi H, Eydi H, Karami Matin B. [Comparison of organizational learning capabilities of the personnel in public and private sector hospitals of Kermanshah]. *J Kermanshah Univ Med Sci.* 2014;12(17):797-803.
- Davari SL, Rezaei B. The Comparison of Organizational Learning Capabilities Form the Viewpoint of Nursing Staff Between Public and Private Hospitals of Shiraz. *Iranian J Nurs Res.* 2017;12(1):1-8. doi: 10.21859/ijnr-12011
- Namian M, Albert A, Zuluaga CM, Jaselskis EJ. Improving Hazard-Recognition Performance and Safety Training Outcomes: Integrating Strategies for Training Transfer. *J Constr Eng Manage.* 2016;142(10):04016048. doi: 10.1061/(asce)co.1943-7862.0001160