

## پیش بینی رابطه ابعاد جو یادگیری با انتقال آموزش در بیمارستان میلاد تهران و ارائه مدل

ژیلا دادگرپناه<sup>۱\*</sup>، معصومه عرفانی خانقاهی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۲۳

تاریخ پذیرش: ۹۲/۶/۱۸

### چکیده:

**زمینه و هدف:** هدف نهایی آموزش کارکنان، کارایی و اثربخشی بیشتر می باشد. بررسی و آگاهی از نتایج بازده آموزش کارکنان لازمه فرایند انتقال آموزش و شناخت جو آموزشی می باشد که می تواند حلقه آموزشی را تکمیل کند و منجر به اثر بخش کردن برنامه ها و فعالیت های آموزشی نیروی انسانی شود این مطالعه با هدف پیش بینی رابطه ابعاد جو یادگیری با انتقال آموزش در بیمارستان میلاد از دیدگاه پرسنل بالینی می باشد.

**مواد و روش ها:** در این مطالعه، ۳۰۶ نفر از پرسنل بخش های مختلف بیمارستان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب گردیده شده است. گردآوری داده ها بوسیله پرسشنامه جو یادگیری (بارترام) و پرسشنامه انتقال یادگیری محقق ساخته بوده است و برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شده است.

**نتایج:** بین کلیه ابعاد جو یادگیری با انتقال آموزش با ضریب همبستگی ۰/۶۰۴ و ضریب تعیین ۰/۶۰۴ رابطه معنادار در جهت مثبت و شدت قوی بین دو متغیر گزارش می شود و حدود ۶۰ درصد از انتقال آموزش توسط جو یادگیری قابل تبیین است.

**نتیجه گیری:** شناسایی ابعاد جو یادگیری جهت افزایش انتقال آموزش به محیط کار ضروری می باشد. انتقال آموزش می تواند جهت بهبود وضعیت یادگیری سازمانی و انتقال مهارت ها جهت ارائه بالا ترین کیفیت خدمات به مراجعین و بیماران باشد.

**کلمات کلیدی:** جو یادگیری- فرهنگ یادگیری - انتقال آموزش

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد - دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم تحقیقات تهران (\*نویسنده مسئول)

ایمیل: Zhila\_dadgar@yahoo.com

تلفن: ۰۹۳۵۲۲۰۶۰۰۷

۲. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد شهر ری - استاد مدعو گروه مدیریت آموزشی - دانشگاه آزاد اسلامی - واحد علوم تحقیقات تهران

## مقدمه:

کادر درمانی یکی از منابع بزرگ دانش سازمانی و از عناصر انتقال دانش در بیمارستان ها می باشند و می توانند نقش اصلی را در انتقال مهارت های اصلی یادگیری سازمانی ایفا نمایند (جروزو گومز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

جهت افزایش سطح قابلیت ها، همه کارکنان بخش های مختلف بیمارستان دید سیستمی و واضحی باید نسبت به اهداف سازمان داشته باشند. شناخت و اهمیت محیط آموزشی بر اساس تبادل و انتقال اطلاعات و گسترش خدمات می باشد (لی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). دلایل اصلی اینکه ۳۸٪ آموزش نتواند در ابتدا انتقال یابد این است که برنامه های آموزشی با توسعه محیط آموزشی بهبود می یابند اما انتقال اولیه انجام نخواهد شد تنها ۱۰٪ از محتوای آموزشی منجر به تغییر رفتار در محیط کار می شود. جلوگیری یا دلسرد کردن، بی تفاوت بودن در مورد نتایج فعالیت های توسعه حرفه ای، حاکی از عدم آگاهی در مورد محیط آموزشی است. اولین مداخلات انتقال آموزش مدل بالدوین و فورد است (۱۹۸۸) که نگرانی بزرگ آن ها از طرح های آموزشی سازمان ها بود. چون تخمین زده شده است، که بیش از ۱۰٪ آموزش ها در انتقال به کار گرفته نمی شوند. از نظر همه مدیران، می توان جو یادگیری را به عنوان مانع یا تسهیل گر روند آموزش و یا انتقال آن دانست. تغییرات در فرهنگ و جو یادگیری می تواند به نحو مطلوب و یا بطور نامطلوب محیط را تحت تاثیر قرار دهد و منعکس کننده ایده های مشترک و ارزش های اعتقادی باشد که به یک سازمان هویت می دهد. گاهی جو آموزش آنچنان از درجه اهمیت بالینی برخوردار است و عمیقاً در سازمان گنجانده شده است که شیوه مدیریت و عملکرد کارکنان و حتی باورهای آنان را تحت تاثیر قرار می دهد. جو یادگیری پیش شرط لازم برای آموزش و انتقال یادگیری است و یک عنصر قابل توجه در انتقال و بهبود عملکرد آموزش کارکنان و دانشگاه ها و مدارس است (بورلی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰<sup>۲</sup> به نقل از بتی تبلمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴).

بنابراین توسعه منابع انسانی سهم عمده ای در حفظ و بقا و موفقیت یک سازمان ایفاء می کنند. مدیران نه تنها باید به دنبال کشف افراد مناسب و لایق باشند بلکه موظف به آموزش و بهبود محیط آموزشی آنها نیز باشند. با مشخص نمودن ابعاد جو یادگیری و رابطه آن با انتقال آموزش و تقویت تسهیل گرهای انتقال آموزش، مدیران منابع انسانی، مدیران آموزش، مدیران رده های مختلف سازمان با ترغیب و

مشارکت تیمی موجب خلاقیت کارکنان و کاهش سرمایه گذاری در آموزش شوند.

یافته های پژوهش با یافته های پژوهشگران زیر در یک راستا می باشد:

اشمیت، ۱۹۸۶ و کریستین، ۲۰۰۳ و نیجمان، ۲۰۰۶ و هولتن، ۲۰۰۶ و هاوولی، فکتین، ۱۹۹۵ وی وکل، اف، نیچمن، ۱۹۹۸ و دلاهوئی، ۲۰۰۴ و نیوستروم، ۱۹۹۵ و گیج، ۲۰۰۶ و سایلر، ۱۹۹۸ و مکری، ۹۹۱ لورنز، ۲۰۰۴ و مخبر، ۱۳۷۵ و پیزی، ۲۰۰۲ و وانکهوک، ۱۹۹۵ و مارسیک، ۱۹۹۴ و ولیمین، ۲۰۰۳ و چریز، مارگارت، و یالکن، کلیونینگتون، ۲۰۰۶ و کارول، ۱۹۶۳ و فاکتیو، تریسی، ترنهیوم، ۱۹۹۵ و محبت خواه، ۱۳۹۰ و هیدر، گرگ، ۲۰۰۶ و بلکورت، ۲۰۰۶ و برنچورومر، ۲۰۰۶ و بالدوین و فورد، ۱۹۸۸.

یافته های پژوهش با یافته های پژوهشگران زیر در یک راستا نمی باشد:

دلاوا، ۲۰۰۷ و فاکسیو، کودیش، دوبین، راسل، ۱۹۹۶ و چنگ، هامپسون، ۲۰۰۸ و هاوولی، فکتین، ۱۹۹۵ و کلارک، ۲۰۰۲. یا فته های پژوهشگران بدلیل تفاوت محیط پژوهش و افراد مورد مطالعه و ابعاد جو یادگیری با پژوهش مورد مطالعه در یک راستا نمی باشند.

## اهمیت تحقیق:

محیط بیمارستان یکی از پرتعامل ترین محیط کاری و تعاملات بین کادر درمان، پزشکان و بیماران است که همه این تعاملات موجب یادگیری و تجربه اندوزی نیروی انسانی می شود به شرطی که جو یادگیری این محیط به سمت محیط آموزشی حرکت کند و با تمرکز بر ایجاد قابلیت های یادگیری سازمانی موجبات رشد نیروی انسانی و رشد سازمان و در نتیجه ارتقاء سطح خدمات ارائه شده فراهم شود. شناخت فرهنگ و جو یادگیری سازمان تاثیر قابل توجهی بر فعالیت های کارکنان سازمان دارد (لی<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). هرساله مبالغ زیادی صرف برنامه های آموزشی می شود جهت به حداکثر رساندن و سرمایه گذاری در آموزش نه تنها مدیران بلکه تمامی افراد شاغل در سیستم باید نسبت به فرایند آموزش انتقال آن نگران باشند (زنگر، فولکن، شروین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). ویلیامز جیمز (۲۰۰۸) از دانشگاه هاروارد در مطالعات خود دریافت که کارکنان در سازمان ها از ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خود استفاده می کنند. پژوهش وی نشان داد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طرز شایسته برانگیخته شوند ۸۰ تا ۹۰ درصد از توانایی و قابلیت های خود را بروز می دهند. بسیاری از سرمایه گذاری ها در آموزش سازمانی به هدر می رود به همین دلیل جهت انتقال

<sup>1</sup> Jerez&Gomez

<sup>2</sup> Lei& Mandle&sonntag

<sup>3</sup> Beverly

<sup>4</sup> Betty tableman

<sup>5</sup> Lee

<sup>6</sup> Zenger&Folkman&Sherwin

ها ارائه شده ولی غالباً متناقض بوده و با هم سازگاری ندارد (گیون، ۱۹۶۵؛ گلیک، ۱۹۷۵؛ آرگریس<sup>۸</sup>، ۱۹۹۹). جو یادگیری مورد نظر در این تحقیق جوی است که توسط استون هاوس و پمبرتون (۱۹۹۹) بیان شده است و عبارتند از: جوی که در آن یادگیری و دانش با ارزش تلقی شود و پرسش و کسب تجربه تشویق شود و افراد برای به اشتراک گذاشتن دانش حس اعتماد داشته باشند و در گروه های کاری به تبادل نظر پرداخته و شکوفایی پیدا کنند.

**مفهوم انتقال آموزش:** هیوسزینسکی<sup>۹</sup> و همکاران (۱۹۷۹) از پیشگامان انتقال یادگیری هستند. نخستین بار انتقال آموزش را به صورت رسمی نئوستروم<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۲؛ ادوین هریس، هارولد بارت، فلیش من<sup>۱۱</sup>؛ ۱۹۵۵ آن را بررسی کردند. انتقال آموزش یعنی میزانی که آموزش گیرندگان به طور موثر از دانش، مهارت و نگرش های بدست آمده از آموزش در کار خود استفاده می نمایند (نیستروم، ۱۹۸۴؛ وکسلی و لاتام، ۱۹۸۱ به نقل از بالدوین و فور<sup>۱۲</sup>، ۱۹۸۸).

#### مولفه های جو یادگیری:

- به عقیده گرسمس و سالاس (۲۰۱۱) ابعاد جو یادگیری عبارتند از: حمایت، فرصت، پیگیری می باشد.
- جیمز و جونز<sup>۱۳</sup> (۱۹۷۹) ۶ بعد از جو سازمانی را بدست آورده اند: تسهیلات و پشتیبانی رهبریت ۲- عملیات گروهی گروه کاری، رفاقت و صمیمیت ۳- تعارض و ابهام ۴- روحیه شغلی و سازمانی ۵- چالش شغلی، اهمیت و تغییر ۶- اعتماد متقابل (به نقل از محبت خواه، ۱۳۹۰)
- لانگفورد<sup>۱۴</sup> (۲۰۰۹) عقیده دارد که جو دارای ابعادی مانند: اهداف، مشارکت، نیروی کار، سلامتی، رفاه، پیشرفت و ترقی، شور و هیجان می باشد.
- از نظر گورکن<sup>۱۵</sup> (۲۰۰۶) جو سازمانی به عنوان ساختار سازمانی، مدیریت پاداش، در نظر داشتن مشکلات، مشارکت در تصمیم گیری، ارتباطات، تعارض، احساس تعلق، پذیرش و کار گروهی می توان طبقه بندی کرد. آگاهی و درک جو سازمانی آموزش پرسنل منجر به بهره وری سازمان می شود. جو سازمانی که مدیران در واحدهای خود ایجاد می کنند شامل ۶ بعد می باشد: انعطاف پذیری، مسئولیت پذیری، پاداش، وضوح و شفافیت، تعهد است (به نقل از علی زاده، ۱۳۹۰).

یادگیری سرمایه های فکری نیازمند جو مناسب آموزشی می باشیم.

انتقال آموزش نگرانی بسیار مهم آموزگاران در محل کار است و به منظور بهبود امکانات شخصی و حرفه ای کارکنان و قدرت عملکرد سازمانی بهتر، شناخت جو یادگیری را بسیار ضروری می باشد و می تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی و در نهایت رشد اقتصاد ملی شود (پروکناو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱، به نقل از کمال ۱۳۹۱).

هولتن و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) معتقدند که انتقال یادگیری به منظور ایجاد سرمایه های فکری در سازمان ها ضرورت دارد. شناسایی و درک جو یادگیری، تشویق و حمایت در ارائه آموزش، شناسایی فرصت ها برای بیان ارزش ها همراه با بازخورد و انتقال آموزش و آزادی عمل برای پیاده سازی دانش و مهارت های جدید می باشد از چشم اندازهای انتقال آموزش انواع محیط کار و جو یادگیری می باشد. شناخت محیط آموزشی و عوامل موثر بر آن تاثیر قابل توجهی بر فعالیت های سازمان ها و رضایت شغلی کارکنان دارد (مارسیک<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴). نیروی کار آموزش دیده و جو یادگیری مناسب باعث بهبود عملکرد و سرمایه گذاری در آموزش کارکنان و توسعه جهت دستیابی به موفقیت می باشد (مارکس<sup>۴</sup>، ۱۹۸۸؛ دانیل<sup>۵</sup>، ریوا<sup>۶</sup>، ریوا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). شناسایی ابعاد جو یادگیری منجر به یکپارچگی یکپارچگی دانش می شود که خود یک جنبه کلیدی برای توسعه انتقال آموزش است (گران<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶).

امید است نتایج حاصل از این پژوهش به شناسایی بخش مهمی از مشکلات آموزش در سازمان های مشابه با کمک به آگاهی پیدا کردن از جو یادگیری و انتقال آموخته ها در کارها و برنامه ریزی بر روی متغیرها منجر به عملکرد بهتر کارکنان شده تا افراد سازمان بتوانند با انگیزه بیشتر و خلق نوآوری به نتایج بهتری در کارها دست یابند و رضایتمندی و توانمندی کارکنان را افزایش دهند.

#### تعاریف متغیر های اصلی:

**مفهوم جو یادگیری:** اگر چه تحقیقات مرتبط با جو یادگیری سازمانی و تلاش برای تدوین تعریفی قابل قبول از حداقل ۴۰ سال پیش آغاز شده است ولی هنوز تعریف واحدی که مورد قبول همگان باشد ارائه نشده است (گیون، ۱۹۷۳). تعاریف متعددی برای روشن شدن مفهوم جو آموزشی سازمان

<sup>8</sup> Guion&Argyris&Glick

<sup>9</sup> Huczynski

<sup>10</sup> Newstrom

<sup>11</sup> Burrst&Fliesh man

<sup>12</sup> Newstrom& Wexley &Latham &Baldwin & Ford

<sup>13</sup> James&Jones

<sup>14</sup> Langford

<sup>15</sup> Gurkan

<sup>1</sup> Procknow

<sup>2</sup> Holton & Baldwin

<sup>3</sup> Marsick

<sup>4</sup> Marx

<sup>5</sup> Daniel

<sup>6</sup> Riva

<sup>7</sup> Grant

پرسشنامه با محاسبه ضریب الفای کرونباخ که برای جو یادگیری با ۰/۹۴ و انتقال آموزش ۰/۷۵ می باشد سنجیده شد.

### بحث و نتیجه گیری :

نتایج توصیفی داده‌ها: متوسط سن افراد ۳۳ سال می باشد و بیشترین سن پاسخ‌گویان ۳۶ سال می باشد و حداکثر سن پاسخ‌گویان ۵۱ و حداقل آن ۲۲ سال می باشد. ۲۶ درصد افراد مورد مطالعه مجرد و ۶۸/۲ درصد از افراد متأهل می باشند. بیشترین فراوانی پاسخ‌گویان افراد متأهل با بیشترین فراوانی عدد ۳ می باشد که مختص به پاسخ‌گویانی با مدرک لیسانس است که میزان فراوانی ۵۸ درصد دارند و کمترین پاسخ‌گویان دارای مدرک فوق لیسانس میزان فراوانی ۲ درصد می باشند. بیشترین فراوانی عدد ۲ می باشد که شامل پاسخ‌گویانی است که ۵ تا ۱۰ سال سابقه دارند و ۴۵/۹ درصد از پاسخ‌گویان را شامل می شوند. ۱۱/۵ درصد از پاسخ‌گویان کمتر از ۵ سال سابقه کار دارند و ۳۶/۴ درصد از پاسخ‌گویان بیشتر از ۱۰ سال سابقه کار دارند.

#### نتایج تحلیلی استنباطی داده ها:

به منظور آزمون بررسی رابطه ابعاد جو یادگیری با انتقال آموزش از آزمون های پارامتریک همبستگی استفاده شد. لذا شرط اول بررسی نرمال بودن توزیع داده ها می باشد، از این رو در ابتدا به بررسی نرمال بودن داده های متغیر وابسته تحقیق پرداخته می شود (البته لازم به ذکر است مهمترین شروط آزمون پارامتریک عبارتند از: ۱- فرضیه از نوع رابطه یا هم تغییری باشد. ۲- سطح سنجش متغیرها فاصله ای باشد. ۳- توزیع داده ها نرمال باشد (که با آزمون کولموگروف اسمیرنوف سنجیده می شود). ۴- بین متغیرها رابطه خطی وجود داشته باشد. موارد فوق در مورد متغیر های این پژوهش صدق می کند.

#### [جدول] شماره (۱) میانگین و انحراف استاندارد متغیر های انتقال

##### آموزش و جو یادگیری افراد مورد مطالعه

شاخص آماری	انتقال آموزش	جو یادگیری
سطح معنا داری	۰/۲۸	۰/۲۰۴
میانگین	۴۳/۴۵	۱/۳۸
انحراف استاندارد	۸/۴۴	۱/۸۸

همانطور که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود سطح معناداری متغیرهای تحقیق ۰/۲۰۴ بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. توزیع داده های مربوط به متغیرها تفاوت معناداری با توزیع نرمال ندارد. در بررسی جدول فوق میزان متوسط انتقال آموزش ۴۳/۴۵ و جو یادگیری ۱/۳۸ می باشد.

• از نظر بارترام وهمکاران (۱۹۹۳) جو یادگیری شامل هفت بعد می باشد و ابعاد آن عبارتند از: شیوه مدیریت و انتقال آموزش ۲. زمان موجود برای یادگیری موثر و انتقال آموزش ۳. آزادی عمل و مسئولیت با انتقال آموزش ۴. یوه کار تیمی و انتقال آموزش ۵. فرصت یابی برای شکوفایی با انتقال آموزش ۶. راهنمایی لازم برای چگونگی انجام کار با انتقال آموزش ۷. میزان رضایتمندی با انتقال آموزش (به نقل از عرفانی، ۱۳۸۹).

این ابعاد کاربردی تر، قابلیت تعمیم پذیرتر از سایر ابعاد به نظر می رسد. از این رو مطالعه این ابعاد با انتقال آموزش با هدف کلی بررسی پیش بینی رابطه جو یادگیری با انتقال آموزش در بیمارستان میلاد تهران انجام شد.

### مواد و روش ها:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی است و به لحاظ ماهیت روش، توصیفی غیر آزمایشی از نوع همبستگی می باشد. نمونه گیری از نوع تصادفی طبقه ای است. جامعه آماری مورد نظر ۱۴۱۶ نفری باشد که با استفاده از جدول مورگان تعداد حجم نمونه جهت پژوهش ۳۰۶ نفر از بخش های مختلف بیمارستان به روش تصادفی طبقه ای انتخاب گردیده پس از بررسی کلیه پرسشنامه ها و حذف پرسشنامه نامعتبر سرانجام ۲۹۰ نفر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی و نمودارها و شاخص های آماری در سطح آمار استنباطی از همبستگی پیرسون و رگرسیون و سایر آزمون های آماری استفاده می شود. برای تجزیه و تحلیل آماری از نرم افزار SPSS با ویرایش ۱۶ استفاده شد. ضریب اطمینان در نظر گرفته شده در این پژوهش ۹۵ درصد با حداکثر خطا ۰/۰۵ پذیرفته می شود. در این پژوهش جهت اعتبار علمی ابزار گردآوری داده ها از روش اعتبار محتوا و روایی محتوایی استفاده شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه از نوع سوالات بسته پاسخ با طیف لیکرت پنج گزینه ای، که از دو پرسشنامه استفاده می شود. ۱- پرسشنامه جو یادگیری بارترام و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۹۳) که شامل ۷ متغیر (روابط و شیوه مدیریت، زمان موجود برای یادگیری موثر، رضایتمندی، آزادی عمل و مسئولیت، شیوه کار تیمی، فرصت یابی برای شکوفایی و راهنمایی برای چگونگی انجام کار) با ۴۹ سؤال می باشد. ۲- پرسشنامه انتقال آموزش که توسط محقق و با استفاده از ادبیات مربوطه ساخته شده است (بیستس، هولتون، رونا، سایلر، کاروالیو)<sup>۲</sup> (۱۹۹۷) و شامل ۱۴ سؤال می باشد و قابلیت اعتماد

<sup>1</sup> Bartram, David., Lindley, Patricia. et

<sup>2</sup> Holton & Ruona & Seyler & Carvalho & Bates

سطح خطا کمتر از ۰/۰۱ (آزمون ۲ دامنه) وجود رابطه ۲ متغیر رد نمی شود و چون ضریب همبستگی بیشتر از ۰/۰۵ است با جهت رابطه مثبت و شدت قوی بین دو متغیر گزارش می شود وجود رابطه دو متغیر رد نمی شود و مورد تایید می باشد.

سپس به منظور پیش بینی و تبیین ابعاد جو یادگیری با انتقال آموزش پرسنل کادر بالینی از آزمون رگرسیونی استفاده شد:

[جدول] شماره (۲) ماتریس همبستگی متقابل

بین جو یادگیری با انتقال آموزش

متغیر	انتقال آموزش	جو یادگیری
انتقال آموزش	۱	۰/۶۰۴**
جو یادگیری	۰/۶۰۴**	۱

\*\*معنادر در سطح ۰/۰۱ (آزمون دو دامنه)

با توجه به ضریب همبستگی جو یادگیری ۰/۶۰۴ در سطح معنا داری ۰/۰۰۵ می باشد که کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد در

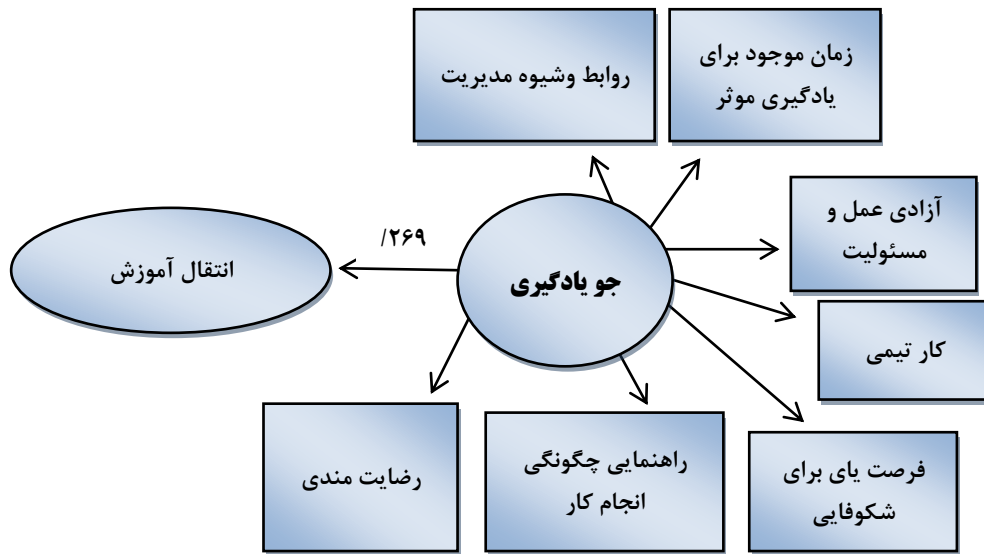
جدول شماره (۳) مشخص کنند های تحلیل رگرسیونی ابعاد جو یادگیری با انتقال آموزش

متغیر	ضریب همبستگی	R2 تعدیل شده	R2	F	سطح معناداری
روابط و شیوه مدیریت	۰/۶۲۷	۰/۳۹۱	۰/۳۹۳	۴/۱۸۴	۰/۰۰
زمان موجود برای یادگیری موثر	۰/۳۰۷	۰/۰۹۱	۰/۰۹۴	۷۶/۲۹	۰/۰۰
آزادی عمل و مسئولیت	۰/۱۴۱	۰/۰۱۶	۰/۰۲	۸۲/۵	۰/۰۱۶
کار تیمی	۰/۵۲۲	۰/۲۷۰	۰/۲۷۳	۶۳/۱۰۷	۰/۰۰
فرصت یابی برای شکوفایی	۰/۶۴۶	۰/۰۴۱۶	۰/۴۱۸	۹/۲۰۵	۰/۰۰
راهنمایی چگونگی انجام کار	۰/۴۴	۰/۰۱۹۱	۰/۱۹۴	۹۸/۶۸	۰/۰۰
رضایتمندی	۰/۱۲۱	۰/۰۱۱	۰/۰۱۵	۲۷۶/۴	۰/۰۴۰

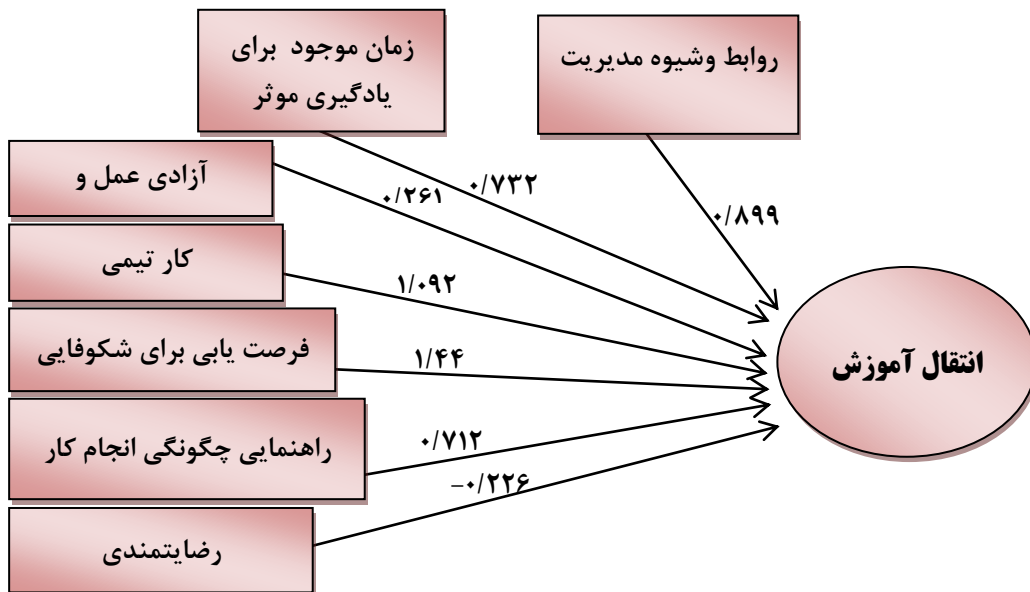
جدول شماره (۴) مشخص کنند های ضریب رگرسیونی ابعاد جو یادگیری با انتقال آموزش

متغیر	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	بتای استاندارد	t	سطح معناداری
روابط و شیوه مدیریت	۰/۸۹۹	۰/۰۶۶	۰/۶۲۷	۱۳/۵۸	۰/۰۰
زمان موجود برای یادگیری موثر	۰/۷۳۲	۰/۱۳۴	۰/۳۰۷	۵/۴۵	۰/۰۰
آزادی عمل و مسئولیت	۰/۲۶۱	۰/۱۰۸	۰/۱۴۱	۲/۴۱	۰/۰۱۶
کار تیمی	۱/۰۹۲	۰/۱۰۵	۰/۵۲۲	۱۰/۳۷	۰/۰۰
فرصت یابی برای شکوفایی	۱/۴۴	۰/۱۰۱	۰/۶۴۶	۱۴/۳۵	۰/۰۰
راهنمایی چگونگی انجام کار	۰/۷۱۲	۰/۰۸۶	۰/۴۴	۸/۳	۰/۰۰
رضایتمندی	-۰/۲۲۶	۰/۱۱۰	-۰/۱۲۱	-۲/۰۶	۰/۰۴۰

با توجه به میزان پیش بینی متغیرها و ارتباط آن ها دو مدل زیر ارائه شده است:



شکل شماره (۱) مدل رابطه جو یادگیری با انتقال آموزش منبع: پژوهشگر



شکل شماره (۲) مدل ضریب پیش بینی متغیرهای ابعاد جو یادگیری با انتقال آموزش منبع: پژوهشگر

### بحث و نتیجه گیری:

از آنجا که منابع انسانی با ارزش ترین عامل تولید، مهمترین سرمایه و منبع اصلی مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت های اساسی هر سازمانی به شمار می آید، یکی از مؤثرترین راه های دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان ها کارایی و اثربخشی بیشتر و بهبود ارائه خدمات است. توسعه منابع انسانی سهم عمده ای در حفظ و بقاء موفقیت یک سازمان ایفاء می کند مدیران نه تنها به دنبال

کشف افراد مناسب و لایق باید باشند بلکه موظف به آموزش کارآمد و شناخت محیط آموزشی در جهت انتقال آموزش و انتقال مهارت ها به محیط کار می باشند. قابلیت انتقال و یکپارچه سازی دانش با شناسایی عوامل مؤثر بر محیط آموزشی برای ارتقاء سطح دانش سازمانی کارکنان و مدیران استفاده می شود تا دیگر قابلیت های یادگیری سازمانی نیز افزایش یابد. لذا مدیران به ویژه در محیط حساس و متفاوت بیمارستان باید جو یادگیری مطلوب و مناسبی در سازمان

حاضر انطباق داشته باشد بدست نیامد. اما نزدیک ترین پژوهش به این تحقیق موارد زیر است. پژوهشی توسط حسین محبت خواه در سال ۱۳۹۰ تحت عنوان "شناسایی فرهنگ و جو یادگیری سازمانی در ایران" انجام شد. در پژوهشی از مرضیه معطری، سمیه رضانی در سال ۱۳۸۸ با "عنوان دیدگاه دانشجویان پرستاری درباره محیط های یادگیری بالینی".

باتوجه به نتایج این پژوهش توجه به متغیرهای اثر گذار ابعاد جو یادگیری می تواند در جهت انتقال یادگیری نقش مهمی داشته باشد این عوامل باید در برنامه ریزی جهت افزایش توسعه انتقال یادگیری به مهارت ها مورد توجه مدیران و کارکنان قرار گیرد. با توجه به این که در محیط های خدماتی، تعاملات انسانی در سطح وسیع تری وجود دارد انتقال آموزش می تواند جهت بهبود وضعیت یادگیری سازمانی و انتقال مهارت ها جهت ارائه بالا ترین کیفیت خدمات به مراجعین و بیماران باشد. با انتقال آموزش موجب شایسته سازی و توانمند سازی پرسنل در جهت بهبود کیفیت کار سیستم و تحقق اهداف سازمانی شد. و نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کرد و تضمینی برای راه حل مشکلات کارکنان باشد. شایسته است که مدیران راه کارهای مناسب تر را برای اصلاح و بهبود جو آموزشی و دستیابی به نتایج حاصل از آن و عملکرد بهتر برگزینند و اولویت ها را شناسایی کنند. مدیریت باید اهمیت یادگیری را درک کرده و فرهنگی را توسعه دهد که منجر به کسب و ارتقاء انتقال دانش به عنوان یک ارزش بنیانی بین تمامی کارکنان شود.

جهت رعایت اصول اخلاقی موارد ذکر توسط پژوهشگر انجام شد:

- به واحدهای مورد پژوهش در مورد محرمانه ماندن اطلاعات کسب شده از آنها اطمینان داده شد.
  - به سوالات واحدهای پژوهش در طول و بعد از پایان مطالعه پاسخ داده شد.
  - در صورت تمایل واحدهای مورد پژوهش و مسئولین بیمارستان، نتایج حاصل از پژوهش به آنها اعلام شد.
  - -رعایت امانت و صداقت علمی در طول تحقیق انجام شد.
- محدودیت های پژوهش:

با توجه با اینکه پژوهش توسط کارکنان بالینی صورت گرفته از جهت تعمیم نتایج به سایر کارکنان فنی و اداری و سایر قسمت ها باید با احتیاط صورت پذیرد. کارکنان محدودیت های خاصی جهت پاسخگویی استفاده می کردند. پژوهش با استفاده از پرسشنامه تدوین شده توسط پژوهشگر انجام شده، اجرای پژوهش با ابزارهای دیگر ممکن است نتایج متفاوتی را حاصل نماید.

ایجاد کنند که با استفاده از تاثیری که بر بسیاری از رفتارهای کارکنان از جمله انگیزش، روحیه، تعهد، رضایت، عملکرد و بهره وری دارد به نحو مطلوبی به اهداف و آرمان های سازمانی دست یابد. هدف انجام این پژوهش پیش بینی رابطه ابعاد جو یادگیری با انتقال آموزش در بیمارستان میلاد از دیدگاه پرسنل بالینی بوده است.

از آنجایی که پژوهش حاضر از نوع توصیفی می باشد. آزمون همبستگی پیرسون نشان از آن دارد که بین کلیه ابعاد جو یادگیری همبستگی مثبت و معنا داری با انتقال آموزش برقرار است. در رگرسیون گام به گام با توجه به مقدار ضریب تعیین ۰/۶۰۴، حدود ۶۰ درصد از انتقال آموزش توسط جو یادگیری قابل تبیین است. با توجه به این که متغیرهای اثر گذار ابعاد جو یادگیری می تواند در جهت انتقال یادگیری نقش مهمی داشته باشد این عوامل باید در برنامه ریزی جهت افزایش توسعه انتقال یادگیری به مهارت ها مورد توجه مدیران و کارکنان قرار گیرد.

در خارج از کشور تحقیقات چندی صورت گرفته است که در زیر به برخی از جدیدترین پژوهش ها در زمینه انتقال آموزش اشاره می گردد. در پژوهشی که توسط دیگر<sup>۱</sup> در سال ۲۰۱۱ تحت عنوان "شناخت عوامل جوی انتقال آموزش در محیط های کاری بزرگ و کوچک" صورت گرفته است. در پژوهشی توسط بلکورت<sup>۲</sup> سال، ۲۰۰۶ با عنوان "نرخ انتقال اولیه یادگیری به محیط کار" طی نظرسنجی جامعه ای از آموزش و توسعه در طی دوره ای از زمان را انجام داد. در پژوهشی توسط برنج، روملر<sup>۳</sup> در سال، ۲۰۰۶ با عنوان "انتقال آموزش در سازمان ها" نشان داد که ۲۰٪ از تلاش های آموزشی در محیط کار انتقال داده می شود و ۱۰٪ پتانسیل برای تغییر عملکرد در محل کار به اجرا در می آید و تنها ۲۰٪ مدیران بطور رسمی در یادگیری و ۸۰٪ بطور غیر رسمی در انتقال آموزش تاثیر پذیر هستند. در یک پژوهش توسط ویلیامز که در سال ۲۰۰۸ تحت عنوان "تجزیه و تحلیل عوامل موثر برانتقال آموزش در محیط کار" انجام شد.

ولادا<sup>۴</sup> و همکاران در سال، ۲۰۰۷ مقاله ای تحت عنوان "تاثیر طراحی آموزش، خصوصیات فردی و محیط کار بر انتقال آموزش" منتشر نمودند. هدف از این مقاله ها به دست آوردن دیدگاهی در زمینه برخی از عوامل تعیین کننده انتقال آموزش در بافت کاری می باشد(به نقل از کمال، ۱۳۹۰). جستجو در منابع داخلی پژوهشی که کاملاً با کلید واژه های پژوهش

<sup>1</sup> Diggs

<sup>2</sup> Belcourt

<sup>3</sup> Brach&Rummler

<sup>4</sup> Velada

جهت حضور در برنامه های آموزشی و سپس انتقال آموخته ها به محیط کار به هر نحو مقتضی اقدام نمایند. و همچنین طراحی مناسب با اهداف شغلی، ایجاد منابع کافی، استفاده از مشوق های مادی و معنوی برای کارکنان و دادن بازخورد به کارکنان را در نظر داشته باشند. پس از اتمام آموزش فرصت کافی جهت تمرین و پیاده سازی آموخته ها را در اختیار کارمند آموزش دیده قرار دهند.

پیشنهادات بر اساس یافته های پژوهش:

با توجه به اهمیت نقش انتقال آموزش به کارها، توسعه مهارت ها و بازگشت سرمایه ها پژوهش به مسئولین محترم و مدیران و سرپرستان پیشنهاد می شود به مقولات ابعاد جو یادگیری توجه بیشتری داشته و به سنجش سطح کارکنان خود پرداخته و به مقایسه روند این متغیرها بپردازند. مدیران امور و بخش ها نسبت به تشویق پرسنل، منافع حاصل از حضور آنان

## References

- 1) Gomez J., P. Cespedes- Lorente, J. Valle-cabreva R. Organizational Learning Capability, A Proposal of Management., (2005), Vol.18, No. A, pp. 250-259.
- 2) Lee and Kahnweiler. "The Effect of a Mastery Learning," (2005), pp. 125-39.
- 3) Beverly J Mihalko. "The influence of transfer system factors and training elapsed time on transfer in a healthcare organization". (2010), ETD Collection for Wayne State University.
- 4) Baldwin, T.T, Ford, J.K, Transfer of training: a review and directions for future research, Personnel Psychology. (1988), Vol. 41 pp.63-105.
- 5) Diggs, B. K. The Perception of Transfer Climate Factors in the Macro and Micro Organizational Work Environment. (2011), North Carolina: North Carolina State University.
- 6) Lee and Kahnweiler. "The Effect of a Mastery Learning," (2005), pp. 125-39.
- 7) Zenger, J., Folkman, J., & Sherwin, R, The promise of phase. (2005). 3. T+D Magazine, 30-34
- 8) Williams, D. J. An Analysis of the Factors Affecting Training Transfer within the Work Environment. (2008), Ohio: Air University
- 9) Kamal, Firozeh. Brantqal effective learning and applying the lessons learned from the perspective of structural consulting engineers, managers and employees. (1390), MS Thesis, University of Tehran Research.
- 10) Holton, E. F. and Baldwin, T. T. "Making Transfer Happen: An Action Perspective on Learning Transfer Systems." (2003), San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 11) Marsick, V. J., & Watkins, K. E. "The learning organization: An integrative vision for HRD". (1994), Human Resource Development Quarterly, 5(4), 353-360.
- 12) Rivera, R. J., & Paradise, A. State of the Industry in Leading Industries; ASTD's. (2006), Annual Review of Trends on Workplace Learning and Performance. 2006 ASTD State of the Industry Report). Retrieved from ASTD web-site: <http://www.astdresearch@astd.org>.
- 13) Grant, R.M. "Prospering in Dynamically-Competitive Environments: Organizational Capability as Knowledge Integration" . (1996), Organizational Science 7(4):375-87.
- 14) Argyris, Chris., rganizational learning 2th end (1999), BlackwellPublisgers Inc.
- 15) Baldwin, T.T, Ford, J.K, Transfer of training: a review and directions for future research, Personnel Psychology, (1988). Vol. 41 pp.63-105.
- 16) Mohabatkah, Hussein. The concept of organizational climate and organizational culture, management papers, (1390), January.
- 17) Ali Alizadeh, Majid. Organizations creating atmosphere and excellent organizational, martyr Beheshti hospital in Abadan, March. (1390).
- 18) Mystical, M., Parsley, Parivash. Intelligence and organizational development at the University of Tehran, (1389), published meta-thought, first printing.

# Predicting the Relationship between Learning Environmental Dimensions and Training Transfer in Tehran Milad Hospital and Model Offering

Dadgarpanah .zh<sup>1\*</sup> , Erfanikhanaghahi .M<sup>2</sup>

Submitted: 2013.5.13

Accepted: 2013.9.9

## Abstract

**Background:** Increasing efficiency and effectiveness is the ultimate goal of staff training. Determining and being aware of staff training's results efficiency is the necessity of learning transfer process and environmental identification which can complete the training cycle and leads to more effective plans and training activities. This study is aimed to predict the relationship between the aspects of learning environment and transmission of learning in Milad Hospital from clinical staff's viewpoints.

**Materials & Methods:** In this study, 306 people from different hospital's wards were selected by random sampling. The data were collected using Bartram et al learning questionnaire and researcher-made questionnaire of training transmission. The data were analyzed using Pearson correlation test and regression analysis.

**Results:** There is a significant relationship between learning environment and learning transmission with correlation coefficient of 0.604 and coefficient of determination of 0.604 with positive direction. About 0.60% of training transfer can be clarified by learning environment.

**Conclusion:** Identifying the elements of learning environment is essential to enhance learning transfer to workplace. Learning transfer can lead to the development of organizational learning and sharing skills in order to optimize quality of services provided for clients and patients.

**Keywords:** Learning Environment - Learning Culture- Learning Transfer

---

1. Master Student, , Science and Research Branch Islamic Azad University , Tehran,Iran.(\*corresponding Author).  
Tel:09352206007. E.mail: Zhila\_dadgar@yahoo.com.

2. Member of scientific Board Visiting Professor of Shahre Ray Branch of Islamic Azad University, Science and Research Branch, Islamic Azad University, , Tehran,Iran E.mail: Masoumeh erfanihanaghahi@yahoo.com