

واکاوی عوامل فردی مؤثر در انتقال یادگیری کارکنان شهرداری تهران

مریم حسن پور رودبارکی^۱

مژگان عبدالهی^{۲*}

علیرضا عراقیه^۳

فاطمه پرسته قمبوانی^۴

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۲۸)

چکیده

هدف این مطالعه، شناسایی و بررسی عوامل فردی مؤثر در انتقال یادگیری به محیط کار برای بهبود عملکرد و توسعه شایستگی‌های مرتبط با حوزه‌ی شغلی می‌باشد. روش پژوهش پیمایشی و جامعه‌ی آماری کلیه کارکنان حوزه حمل و نقل و ترافیک استان تهران به تعداد ۹۱۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری به شیوه‌ی نمونه‌گیری خوشه‌ای تک مرحله‌ای از طریق فرمول کوکران و به تعداد ۲۷۰ نفر (کارکنانی که حداقل ۶ ماه و حداکثر یکسال از گذراندن دوره‌های آموزشی آنها گذشته)، انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها به صورت مطالعات کتابخانه‌ای و تحقیق میدانی از طریق پرسشنامه‌ی محقق ساخته با تأیید روایی محتوا توسط چند تن از محققان علوم تربیتی و مدیریت و پایایی ابزار با ضریب آلفای کرونباخ (۰,۷۷) بدست آمد. به منظور شناسایی عوامل فردی از تحلیل عامل اکتشافی و تحلیل عامل تأییدی و برای تعیین مناسب‌ترین عامل‌ها از چرخش واریمکس استفاده شد. نتایج حاصل نشان داد: مولفه‌های خودکارآمدی، انتظارات از نتایج عملکرد، توانایی‌شناختی، نگرش شغلی، جهت‌گیری، تعهدسازمانی، آمادگی یادگیرنده، ویژگی‌های شخصیتی، منبع کنترل، احساس مثبت، خودآگاهی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، دریافت از منابع یادگیری، گشودگی تجربه، انگیزش انتقال، سودمندی و ارزش‌ادراک شده و هدف محوری غیر از مولفه‌های مقاومت در برابر تغییر و سطح انگیزش، از عوامل فردی مؤثر بر انتقال یادگیری می‌باشند. براساس نتایج به دست آمده از آزمون فریدمن نیز عامل «تعهد سازمانی» با میانگین ۱۲/۷۶ بیشترین تأثیر و عامل «سطح انگیزش» با میانگین ۴/۵۸ کمترین تأثیر را بر انتقال یادگیری داشته‌است.

واژه‌های کلیدی: آموزش، انتقال یادگیری، یادگیری، عوامل فردی، محیط کار.

^۱- دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

^۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. مسئول مکاتبات: m.abdollahi@kiauo.ac.ir

^۳- دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

^۴- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

۱- مقدمه

آموزش و توسعه، مولفه‌های جدائی‌ناپذیر رشد و توسعه هر سازمانی می‌باشند (۱). آموزش به دنبال تغییر هدفمند رفتارهای شغلی در سه سطح: دانش، نگرش و مهارت است و بهترین نتیجه‌ای که از آموزش می‌توان بدست آورد، افزایش توانایی‌هاست. آموزش زمانی ارزشمند است که توانایی فرد به بهبود عملکرد (استفاده از مهارت‌های جدید در موقعیت‌های مهم) او منجر شود (۲). هدف اصلی و قابل تامل آموزش آن است که تجربیات یادگیری که کاربردی بیشتر از شرایط خاص یادگیری اولیه دارند را فراهم نماید (۳). متعاقباً، سازمان‌ها به درک بازگشت مثبت سرمایه‌گذاری‌های انجام شده در آموزش و داشتن منافع پایداری^۱ که در آموزش اتفاق می‌افتد، گرایش دارند (۴). زیرا هدف هرگونه مداخله یادگیری، آماده‌سازی کارکنان به منظور بهبود نگرش، مهارت و دانش آنان می‌باشد تا آنها را قادر به انجام بهینه وظایف و کنترل چالش‌های شغلی نماید. این امر به جنبه مهمی از آموزش و یادگیری اشاره دارد که از آن با عنوان "انتقال یادگیری"^۲ یاد می‌شود (۵). یامنل و همکاران^۳ (۲۰۰۱) عنوان کردند: "اگر معتقدیم که آموزش حقیقتاً در عملکرد سازمانها تفاوت ایجاد می‌نماید، می‌بایست درک کنیم که چگونه انتقال یادگیری^۴ را در سازمانها پشتیبانی کنیم" (۶). اگرچه هدف اصلی آموزش‌های سازمانی، انتقال یادگیری به محیط کار است، اما پژوهشگران بسیاری تأکید کرده‌اند که در عمل، انتقال یادگیری چندان صورت نگرفته‌است و سازمان‌ها نتوانسته‌اند چندان به نتایج مورد انتظار خود دست یابند (۷). برآورد دقیق موجود از تغییر مسئله انتقال بواسطه گورگسون^۵ (۱۹۸۲) تخمین ۱۰٪ از نتایج آموزشی در تغییر رفتار، تا داده‌های زمینه‌یابی ساکس^۶ (۲۰۰۲) از شکست حدود ۴۰٪ از فراگیران در انتقال سریع بعد از آموزش و ۷۰٪ با شک و تردید در انتقال یادگیری یکسال پس از برنامه و نهایتاً تنها ۵۰٪ از سرمایه‌گذاری آموزشی اثربخش در بهبود فردی و سازمانی را ارائه داد (۸). از این جهت، موضوع انتقال یادگیری به عنوان بزرگترین نگرانی پژوهشگران آموزشی است و به رغم تلاش‌های محققان، نگرانی رو به افزایشی در "مسئله انتقال"^۷ وجود دارد که بیشتر از یک عملکرد "یادگیری بکر"^۸ در برنامه آموزشی می‌باشد (۹). بررسی پیشینه تحقیقات انجام گرفته در زمینه‌ی انتقال یادگیری نشان

1. Solid benefits

2. Transfer of learning

3. Yamnell et al

۴. دو واژه‌ی "انتقال یادگیری" و "انتقال آموزش" در ادبیات آموزش و توسعه مانع‌الجمع شناخته شده‌اند؛ اما ادبیات انتقال یادگیری یا انتقال آموزش اساساً تفاوتی ندارند و هر دوی این اصطلاحات را به یادگیری مرتبط کرده‌اند. از این جهت، در عبارات‌های انتقال یادگیری و انتقال آموزش تفاوت بنیادی وجود ندارد. لذا، در پژوهش حاضر نیز هر دو عبارات به مفهوم مشابه و هم‌کاربرد استفاده شده است.

5. Georgendon

6. Saks

7. Transfer problem

8. Original learning

می‌دهد که اثربخشی آموزشی پیوند نزدیکی با ویژگی‌های فراگیران دارد و آموزشی اثربخش است که در طراحی آن علاوه بر عواملی چون ویژگی‌های محیط آموزشی، ویژگی‌های مربی و غیره، به برآورده شدن نیازهای فراگیران و همچنین پیشایندهای انگیزشی فردی توجه شود (۱۰). همانگونه که انتقال یادگیری بر روی افراد تاثیر دارد، ویژگی‌های فردی فراگیر نیز تاثیر مستقیم بر روند آموزش دارد. این ویژگی‌ها با توانایی فراگیر در امر یادگیری، فرآیند اطلاعات و بعد از آن بکارگیری مهارت‌ها و دانش جدید مورد تقاضا در محیط کار ارتباط دارد. این مسئله بطور گسترده‌ای پذیرای این ویژگی است که ویژگی‌های فردی، نقش موثری در انتقال آموزش ایفا می‌کند (۱۱).

بر این اساس، دسترسی به کیفیت مطلوب آموزش نیروی انسانی و تسهیل فرآیند انتقال آموخته‌ها به محیط کار می‌بایست از طریق تبیین علل اثرگذار مورد توجه قرار گیرد تا وضعیت مطلوب برای تدوین برنامه‌های آموزش سازمانی با نگرشی هدفمند در تضمین همسویی با اهداف سازمانی بر مبنای مأموریت‌ها و چشم‌اندازهای آتی در تحقق شعار آموزش برتر برابر است با عملکرد بهتر، مسیر گردد. زیرا، دلیل اصلی ارزشیابی میزان انتقال آموزش‌های ارائه شده به کارکنان، ایجاد ارتباط نتایج حاصل میان عملکرد شغلی و استراتژی‌های سازمان می‌باشد. اما شواهد و مدارک موجود، بیانگر وجود مشکلات آموزش‌های سازمانی می‌باشد. بدون شک وجود این مشکلات به سبب عدم امکان انتقال یادگیری مطلوب موجب کاهش اثربخشی، کارایی و سرانجام بهره‌وری سازمانی می‌شود. از آنجاکه سالانه مبالغ قابل توجهی از بودجه سازمان‌ها به طور گسترده به امر طراحی، تدوین و اجرای برنامه‌های آموزش‌های سازمانی اختصاص می‌یابد، لذا شناسایی عوامل اثرگذار برای انتقال آموخته‌ها به محیط شغلی می‌تواند مزایای قابل توجهی به همراه داشته باشد تا ضمن توجه بر اهمیت بودجه و زمان در برنامه تدوین و طراحی برنامه‌های آموزش آتی، در بهبود شرایط و موقعیت انتقال یادگیری به محیط شغلی نیز راهگشا و یاری‌بخش باشد. در این میان، یکی از مهمترین سازمان‌ها و نهادهایی که به لحاظ ماهیت عملکردی و ساختاری، آموزش کارکنان آن از اهمیت بسزایی برخوردار است شهرداری تهران به عنوان بزرگترین شهرداریهای کلان شهر کشور است که می‌بایست در زمینه‌ی تصمیم‌گیری‌های آموزشی برای توسعه و بهبود عملکرد نیروی انسانی شاغل، برنامه‌ریزی کند. در این راستا برای ارتقاء بهره‌وری کارکنان شهرداری تهران، سالانه دوره‌های آموزشی بسیاری در قالب تدوین و تهیه تقویم آموزشی سالانه با هدف تحقق کارایی و اثربخشی عملکرد شغلی کارکنان اجرا می‌گردد. نظر به اهمیت متناسب‌سازی آموزش‌ها با رویکرد اهمیت عوامل موثر فردی در انتقال همسو با نیازهای شغلی و نیز کاربردی بودن آن‌ها در تحقق توسعه انتقال آموخته‌ها به محیط کار و موقعیت و شرایط اجرای آموزش نیروی انسانی به لحاظ کیفی و نیز به استناد مطالعات نظری و نتایج پژوهش‌های انجام شده، در پژوهش حاضر، بررسی عوامل فردی تاثیرگذار بر فرآیند انتقال مورد توجه قرار داده شد تا در راستای اثربخشی انتقال یادگیری در توسعه منابع انسانی و در میان کارکنان معاونت حمل و نقل و ترافیک استان تهران

گامی برداشته شود. بدین منظور برای کسب نتایج مطلوب در چگونگی امکان پیاده سازی شرایط انتقال و شکل گیری یادگیری اثربخش، به سوالات زیر پاسخ داده خواهد شد:

۱. عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری کارکنان معاونت حمل و نقل و ترافیک استان تهران کدامند؟
۲. اهمیت و اولویت هریک از عوامل در بین کارکنان معاونت حمل و نقل و ترافیک استان تهران چگونه است؟

مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش

پژوهشگران و نویسندگان، انتقال یادگیری را به عنوان اثر آموخته شده یک فعالیت روی عملکرد افراد در سایر فعالیتها تعریف کرده اند. فعالیتی که به کاربرد دانش، مهارت‌ها و نگرش از مفهوم "مبدا"^۱ به "هدف"^۲ بر می‌گردد. انتقال یادگیری به عنوان میزانی که فراگیر به طور موثر دانش^۳، مهارت‌ها^۴ و نگرش‌های^۵ به دست آمده در محیط آموزشی را به محیط کار انتقال می‌دهد، تعریف می‌شود (۱۲). به زعم استریت^۶ (۲۰۱۰) و گرین^۷ (۲۰۱۵) انتقال یادگیری به عنوان میزانی از حفظ کاربرد اطلاعات، مهارت‌ها و نگرش از محیط آموزشی به محیط کاری تعریف می‌شود (۱۳). بارنارد^۸ (۲۰۱۳) نیز معتقد است: دغدغه‌ی سازمانهایی که تلاش می‌کنند از بازدهی سرمایه‌ی آموزش خود اطمینان حاصل کنند، انتقال یادگیری است (۱۴). برای درک فرآیند انتقال بویژه در شناخت و درک عوامل موثر بر انتقال که دربرگیرنده‌ی ماهیت درون رابطه‌ای^۹ میان این عوامل می‌باشد، نیاز اساسی وجود دارد (۱۵). پژوهش‌های معاصر در انتقال یادگیری، در تعیین اینکه "چرا انتقال اتفاق می‌افتد"^{۱۰} و متغیرهای دقیقی^{۱۱} که بر انتقال تاثیرگذار است را مورد هدف قرار داده‌اند (۱۲). پژوهش‌های متعددی چارچوب نظری بررسی انتقال یادگیری را توسعه داده‌اند. هوزینسکی و لوئیس^{۱۲} (۱۹۸۰) مدل انتقالی را توسعه داده‌اند که اثر متقابل محتوای آموزش، انگیزش فردی و محیط کاری را نشان می‌دهد. مدل ایشان سه مرحله آموزش را تعیین می‌نماید: ۱- مرحله‌ی پیش از آموزش که از طریق نیازهای آموزشی تعیین شده و تحریک انگیزه شناخته می‌شود. ۲- مرحله‌ی یادگیری که از طریق ارائه ساختار مشخص می‌شود. ۳- مرحله‌ی

1. Source

2. Target

3. Knowledge

4. Skills

5. Attitudes

6. Street

7. Greene

8. Barnard

9. Nature of Interrelationship

10. Why transfer occurs

11. Exact variable

12. Huczynski & Lewis

پس آموزش که از طریق مدیریت محیط کار برای بهبود انتقال شناخته می‌شود. بالدوین و فورد^۱ (۱۹۸۸) نیز چارچوب مشابهی را توصیف می‌کنند که سه جنبه در فرآیند انتقال را مورد نظر قرار می‌دهد: ۱- عوامل ورودی آموزش ۲- نتایج آموزش ۳- شرایط آموزش (۱۶). مدل بالدوین و فورد، از بهترین مدل‌ها برای انتقال یادگیری سازمانی شناخته شده است (۱۷). ایشان بررسی کیفی خود را در مورد مدل ورودی‌های آموزشی^۲ (ویژگی‌های فراگیر^۳، طراحی آموزشی^۴ و محیط شغلی^۵)، خروجی‌های آموزشی^۶ (کسب دانش و مهارت‌ها در طول آموزش^۷) و شرایط انتقال^۸ (تعمیم دانش و مهارت‌های کسب شده در آموزش به شغل^۹ و نگهداشت آن یادگیری در طول زمان در شغل^{۱۰}) انجام دادند. ویژگی‌های فراگیر شامل: عواملی مانند توانایی^{۱۱}، مهارت، انگیزش^{۱۲} و شخصیت^{۱۳} است. عوامل طراحی آموزشی عبارتند از: اهداف و روش‌های آموزشی^{۱۴} و تعامل اصول یادگیری^{۱۵} مانند تکنیک‌های چندگانه آموزش^{۱۶} و فرصت‌های فعالیت^{۱۷}. عوامل محیط شغلی شامل: جو انتقال^{۱۸}، حمایت اجتماعی از سوی ناظران و همکاران^{۱۹} و محدودیت‌ها یا فرصت‌هایی برای اجرای رفتارهای آموخته شده در شغل (۱۸). به طور کلی فرآیند انتقال از طریق سه عامل ویژگی‌های فراگیر، طراحی آموزشی و محیط تحت تاثیر قرار می‌گیرد (۱۹) و در میان سطوح عوامل، مهمترین عوامل فردی اثرگذار بر انتقال یادگیری: تحصیلات، سن، تجربه‌ی زندگی، انگیزه، سطح مهارت، توانایی یادگیری و کاربرد دانش و یادگیری فراگرفته شده از آموزش ذکر شده است و شخصیت، مهارت‌های شناختی، استرس، اهمیت کار، مسئولیت‌پذیری و فرصت به‌کارگیری نیز احتمال تاثیرگذاری روی انتقال مثبت را دارند (۲۰). مدل آیرس^{۲۰} (۲۰۰۵) نیز در زمینه‌ی انتقال یادگیری دارای سه بخش عمده می‌باشد:

1. Baldwin & Ford
2. Training inputs
3. Trainee Characteristics
4. Training design
5. Work environment
6. Training outputs
7. Acquisition of knowledge & skills during training
8. Conditions of transfer
9. Generalization of knowledge & skills acquired in training to the job
10. Maintenance of that learning over time on the job
11. Ability
12. Motivation
13. Personality
14. Training objectives & methods
15. Incorporation of learning principles
16. Multiple training techniques
17. Opportunities for practice
18. Transfer climate
19. Social support from supervisors & peers
20. Ayres

۱- ویژگی‌های فردی شامل: الف: عوامل جمعیت شناختی (سن، جنسیت و تجربه) ب: دانش، مهارت-ها و توانایی‌ها، خودکارآمدی پیش از آموزش ۲- عوامل محیط کار (سودمندی شغلی، سودمندی-مسیرشغلی، مشارکت شغلی، لوازم تسهیل کننده کار، حمایت مدیران، آزادی، جو انتقال، ارادی یا اجباری بودن آموزش) ۳- نتایج برنامه (واکنش به آموزش و خودکارآمدی بعد از آموزش) (۲۱). هولتون^۱ (۱۹۹۶) بیان کرد که مدل انتقال و نتایج عملکرد اجرایی مانند نتایج آموزش، دارای دو نگرش متفاوت است. سنجش نتایج عملکرد: در برگیرنده انگیزه انتقال، طراحی انتقال و محیط کاری می‌باشند و سنجش نتایج آموزش: یادگیری فردی، عملکرد فردی و نتایج سازمانی است (۲۲). هولتون مدلی با عنوان "الگوی انتقالی"^۲ جهت مفهوم سازی انتقال یادگیری که مشتمل بر مجموعه نسبتاً کاملی از عوامل موثر بر انتقال یادگیری است، ارائه داد (۲۳). در این الگو سیستم انتقال به عنوان همه عوامل فردی، شامل هفت مولفه: آمادگی یادگیرنده، انگیزش انتقال، ظرفیت فردی برای انتقال، نتایج فردی مثبت، نتایج فردی منفی، انتظارات از نتایج عملکرد و خودکارآمدی عملکرد؛ عوامل آموزشی، شامل دو مولفه: اعتبار محتوا و طرح انتقال و عوامل سازمانی، شامل شش مولفه: حمایت همکار، حمایت سرپرست، مجازات سرپرست، فرصت کاربرد، آزادی تغییر و هدایت عملکرد که بر عملکرد شغلی اثر می‌گذارند، تعریف شده است (۲۴).

عوامل فردی موثر در انتقال یادگیری :

پژوهش‌های معاصر در انتقال یادگیری، در تعیین اینکه "چرا انتقال اتفاق می‌افتد" و متغیرهای دقیقی^۳ که بر انتقال تاثیرگذار است را مورد هدف قرار داده‌اند (۱۲). از جمله این عوامل، عوامل فردی انتقال است. عوامل فردی، ویژگی‌های فراگیر است که در شکل‌گیری رویداد انتقال یادگیری مشارکت می‌کنند (۲۵). گرچه تاثیر عوامل فردی بر فرآیند انتقال شناخته شده است، با این وجود آثار پژوهشی نسبتاً کمی در مورد نقش متغیرهای کلیدی آن بر انتقال گزارش شده است (۱۶). بر اساس نظر ماچین و فوگارتی^۴ (۲۰۰۳) "در فعالیتهای پیشرفته‌ی انتقال- آموزش"^۵، متغیرهای فردی شامل: واکنش به آموزش قبلی^۶، دانش و مهارت‌ها، خودکارآمدی پیش از آموزش^۷، توانایی فراگیر^۸، منبع کنترل^۹، مشارکت و نگرش‌های شغلی^{۱۰} نقش موثری دارند (۲۶). بسیاری از پژوهشگران از جمله

1. Holton

2. Transmission pattern

3. Exact variable

4. Machin & Fogarty

5. In training-transfer enhancing activities

6. Reactions to previous training

7. Per training Self-efficacy

8. Trainee ability

9. Locuse of control

10. Job involvement & career attitudes

آلیگر^۱، تاننباوم^۲، بننت^۳، تراور و شوتلند^۴ (۱۹۹۷) و ولادا و کانتو^۵ (۲۰۰۷) چند ویژگی فراگیر (نگرش- شغلی) که بر روند انتقال آموزش تأثیر می‌گذارد را شناسایی کردند. برخی از این ویژگی‌ها دربرگیرنده: مشارکت شغلی، رضایت شغلی^۶، تعهد سازمانی^۷ و بدبینی سازمانی^۸، نگرش، ارزش‌ها^۹، منافع^{۱۰} و انتظارات^{۱۱} فراگیر می‌باشد که می‌تواند بر میزان اثربخشی آموزش^{۱۲} تأثیرگذار باشد. چیاپورا^{۱۳} (۲۰۱۰) بیشتر ویژگی‌های فراگیر یا افراد را به عنوان خود کارآمدی^{۱۴}، منبع کنترل، توانایی شناختی^{۱۵}، انگیزش و دستاورد^{۱۶}، هوشیاری^{۱۷} و اشتیاق^{۱۸} تعیین می‌کند (۲۷). دیگر پژوهشگران نیز ویژگی‌های فراگیران که مهمترین تأثیر را در انتقال یادگیری ایجاد می‌کند شامل: میزان انگیزه فراگیر (نوئه و اشمیت^{۱۹}، ۱۹۸۶)؛ میزان خودکارآمدی فراگیر (فورد، کواینونس، سگو و سورا^{۲۰}، ۱۹۹۲)؛ هدف محوری (تزینر و هاگونت و کادیش^{۲۱}، ۱۹۹۱) و عوامل شخصی مانند انگیزش یادگیری^{۲۲} و خودآگاهی^{۲۳} (بالدوین و فورد، ۱۹۸۸)؛ وار و بونس^{۲۴} (۱۹۹۵) می‌دانند (۱۶). در مطالعه وان حمید و همکاران^{۲۵} (۲۰۱۲) در ارائه ویژگی‌های تأثیرگذار فراگیران در انتقال در شش طبقه، دسته‌بندی شده‌است: ۱- توانایی فراگیر، مهارت‌ها و آمادگی برای یادگیری و بکارگیری و استعداد ۲- انگیزه فراگیر ۳- خودکارآمدی فراگیر ۴- دیدگاه‌ها و تعهدات شغلی فراگیر ۵- شخصیت، علاقه و انتظارات^{۲۶} ۶- هدف محوری^{۲۷} (۱۵). بر اساس نظر چیاپورا و لیندسای^{۲۸} (۲۰۰۸) زمانی که فراگیر با نتایج ارزیابی مانند بهبود عملکرد مطابق برنامه‌های آموزشی

1. Alliger
2. Tannenbaum
3. Bennett
4. Traver & Shotland
5. Velada & Caetano
6. Job satisfaction
7. Organizational commitment
8. Organizational cynicism
9. Values
10. Interests
11. Expectations
12. Training effectiveness
13. Chiaburu
14. Self-efficacy
15. Cognitive ability
16. Achievement
17. Conscientiousness
18. Anxiety
19. Noe & Schmitt
20. Ford, Quinones, Sego & Sorra
21. Tziner, Haccoun & Kadish
25. Learning Anxiety
23. Self-Steem
24. Warr & Bunce
25. Wan Hamid
26. Personality, interest & expectations
27. Goal-orientation
28. Chiaburu & Lindsay

می‌تواند در ارتباط باشد، منفعت آموزشی ارزش زیادی دارد (۱۱) و اینکه چگونه فراگیران توانایی‌شان را در یادگیری درک می‌کنند و چرا یادگیری برای فراگیران برای اینکه بتواند آنها را در کل اهداف آموزشی توانمند یا محدود سازد، با اهمیت است (۲۵).

بطور کلی، پژوهشگران در قالب مدل‌ها و الگوهای مختلف، عوامل فردی تاثیرگذار در انتقال یادگیری را مورد مطالعه قرار داده‌اند. برای توسعه‌ی چارچوب نظری این پژوهش و پاسخ به سوال اول، ابتدا از طریق بررسی دیدگاه صاحب‌نظران داخلی و خارجی این حوزه به شناسایی و طبقه‌بندی عوامل فردی موثر در انتقال یادگیری پرداخته شد. در بررسی به عمل‌آمده توسط پژوهشگران با شناسایی عوامل تاثیرگذار فردی بر انتقال یادگیری، می‌توان آنها را به سه سطح کلی: شایستگی‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی و عوامل انگیزشی تقسیم‌بندی نمود که مبنای طراحی ابزار پژوهش و گویه‌های آن (پرسشنامه) می‌باشد که ابزار فوق در انجام این پژوهش و در جامعه مورد نظر مورد استفاده قرار گرفته است؛ در ادامه به معرفی این سطوح اشاره شده است:

شایستگی‌های فردی: شایستگی‌های فردی عبارتست از: حالات، گرایش‌ها و مهارت‌های فردی مورد نیاز به منظور مدیریت روابط حرفه‌ای، تسهیل یادگیری و توسعه‌ی فردی. شایستگی در سطح فردی شامل: دانش و مهارت‌های بالقوه، ظرفیت‌ها (قابلیت‌ها) و صلاحیت‌های کارکنان می‌باشد (۲۸). شایستگی فردی شامل مولفه‌های: خودکارآمدی، انتظارت از نتایج - عملکرد (انتقال یادگیری)، توانایی شناختی - دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها، نگرش‌شغلی، جهت‌گیری، تعهد سازمانی، مقاومت در برابر تغییر می‌باشد که اطلاعات دقیق مرتبط با آن در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی: کانفر^۱ (۱۹۹۱) شخصیت را ویژگی‌های نسبتاً پایدار افراد (به غیر از توانایی) تعریف می‌کند که بر رفتار آنها تاثیر می‌گذارد. شخصیت به جنبه‌های عقلی، عاطفی، انگیزشی و فیزیولوژیکی یک فرد گفته می‌شود (۲۹). ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی شامل مولفه‌های: آمادگی یادگیرنده (ظرفیت فرد برای انتقال)، ویژگی‌های شخصیتی، منبع کنترل، شخصیت، احساس مثبت، خودآگاهی، ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، جنس، تجربه، سطح تحصیلات)، دریافت از منابع یادگیری و گشودگی تجربه می‌باشد که اطلاعات دقیق مرتبط با آن در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

عوامل انگیزشی: سیفرت^۲ (۱۹۹۲)، انگیزش را یک تمایل یا گرایش به عمل کردن به طریقی خاص تعریف می‌کند. از نظر جويس، گیتلمن و فرازیس^۳ (۲۰۰۰) انگیزش یکی از مهمترین ویژگی‌های فراگیر است که انتقال یادگیری را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در مدل نوئه و اشمیت (۱۹۸۶)

¹. Konfer

². Seifert

³. Joyce, Gittleman & Frazis

انگیزش پیش از آموزش و انگیزش پس از آموزش، نقش کلیدی در نیل به انتقال یادگیری بازی می-کنند. همچنین در مدل ماتیو و مارتینو^۱ (۱۹۹۷) انگیزش یادگیری و انگیزش بعد از آموزش به عنوان مولفه‌های اصلی انتقال یادگیری معرفی شده‌اند. کلکوئیت و همکاران^۲ (۲۰۰۰) نیز در مطالعات خود نشان داده‌اند که اگر فراگیر توانایی یادگیری محتوای دوره آموزشی را داشته باشد، اما انگیزه کافی برای شرکت در این دوره‌ها را نداشته باشد، از دوره‌های مذکور بهره‌ای نمی‌برد (۳۰). عوامل انگیزشی شامل مولفه‌های: انگیزش انتقال، سطح انگیزش، سودمندی و ارزش ادراک شده و هدف محوری می‌باشد که اطلاعات دقیق مرتبط با آن در جدول شماره ۱ ارائه شده است.



¹. Mathieu & Martineau

². Colquitt et al

جدول ۱: سطوح و عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری

سطح	عوامل	مرجع
شایستگی‌های فردی	خودکارآمدی	(۳۱)، (۳۲)، (۳۳)، (۸)، (۱۲)، (۱۵)، (۱۶)، (۲۱)، (۲۲)، (۲۴)، (۲۶)، (۳۰)، (۳۴)، (۳۵)، (۳۶)، (۳۷)، (۳۸)
	انتظارات از نتایج-عملکرد (انتقال یادگیری)	(۲۴)، (۳۳)، (۳۶)
	توانایی شناختی (دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها)	(۸)، (۹)، (۱۲)، (۱۵)، (۱۸)، (۲۱)، (۳۰)، (۳۲)، (۳۳)، (۳۴)
	نگرش شغلی	(۱۲)، (۳۰)، (۳۳)، (۳۵)، (۳۸)، (۳۹)، (۴۰)
	جهت‌گیری	(۳۱)
	تعهد سازمانی	(۸)، (۱۸)، (۲۲)، (۳۲)، (۳۳)، (۳۷)، (۳۹)
	مقاومت در برابر تغییر	(۳۳)
ویژگی‌های روانشناختی و شخصیتی	آمادگی یادگیرنده (ظرفیت فرد برای انتقال)	(۱۲)، (۳۳)، (۳۶)، (۳۷)، (۴۱)
	ویژگی‌های شخصیتی	(۸)، (۹)، (۱۲)، (۱۵)، (۳۰)، (۳۳)، (۳۴)، (۳۵)، (۳۸)
	منبع کنترل	(۸)، (۳۵)، (۳۹)
	احساس مثبت	(۳۲)
	خودآگاهی	(۱۶)
	ویژگی‌های جمعیت شناختی (سن، جنس، تجربه، سطح تحصیلات)	(۲۱)، (۳۰)، (۳۳)
	دریافت از منابع یادگیری	(۳۶)
عوامل انگیزشی	گشودگی تجربه	(۳۷)
	انگیزش انتقال	(۸)، (۹)، (۱۲)، (۱۵)، (۱۸)، (۲۱)، (۲۲)، (۲۹)، (۳۰)، (۳۳)، (۳۴)، (۳۵)، (۳۶)، (۳۸)، (۳۹)، (۴۰)، (۴۲)
	سطح انگیزش	(۸)، (۳۰)، (۳۳)، (۳۵)، (۳۶)، (۳۹)، (۴۳)
	سودمندی و ارزش ادراک شده	(۸)، (۱۱)، (۳۵)
	هدف محوری	(۱۵)، (۴۴)

منبع: (مطالعات نگارندگان)

۲- روش پژوهش

هدف پژوهش حاضر، کاربردی و روش آن توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش تعداد ۹۱۰ نفر از کارکنان شاغل در حوزه‌ی حمل و نقل و ترافیک شهر شهرداری تهران می‌باشد که در دوره‌های آموزشی شرکت داشته‌اند و حداقل ۶ ماه و حداکثر یکسال از گذراندن دوره‌های آموزشی ایشان گذشته بود. روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تک مرحله‌ای بوده است. به این ترتیب که ابتدا حوزه‌ی حمل و نقل و ترافیک به سه گروه تبدیل شدند که شامل: الف- سازمان حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران ب- سازمان مدیریت و نظارت بر تاکسیرانی شهر تهران ج- شرکت بهره برداری مترو تهران می‌باشد. از هر گروه به طور تصادفی ۹۰ نفر و جمعاً ۲۷۰ نفر انتخاب و پرسشنامه‌ی پژوهش در بین ایشان توزیع شد.

از آنجائیکه هدف، شناسایی عوامل فردی موثر در انتقال یادگیری به محیط کار بوده، بدین منظور پژوهشگران به دنبال ساخت پرسشنامه‌ای برای سنجش این عوامل بودند. برای این منظور در گام نخست برای گردآوری تعداد زیادی از مولفه‌ها که سازه مورد نظر را اندازه‌گیری می‌کند از طریق راهبرد بررسی ادبیات و مبانی نظری پژوهش، مطالعه‌ی گسترده و نظری در مجلات و ژورنال‌های داخلی و خارجی، تعیین عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری انجام پذیرفت و عوامل موثر در مطالعات مختلف استخراج شدند.

در این میان مولفه‌های دارای بیشترین فراوانی و تکرار، استخراج و بر حسب ارزش کاربردی و معنایی در سه سطح (شایستگی‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی و عوامل انگیزشی)، طبقه بندی و تنظیم شدند. همچنین، برای سنجش متغیرهای عوامل فردی با در نظر گرفتن عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری در ۳ سطح مذکور، پرسشنامه‌ی محقق ساخته با تعداد ۱۹ مولفه و ۵۱ سوال به عنوان ابزار پژوهش ساخته شد و مورد استفاده قرار گرفت. در مرحله‌ی آخر نیز پرسشنامه در میان گروه نمونه که از جامعه تحقیق انتخاب شده بودند، توزیع شد.

برای تعیین روایی محتوای پرسشنامه محقق ساخته نیز، نظر متخصصان، اساتید علوم تربیتی و اساتید حوزه مدیریت اخذ شد و بررسی قابلیت اعتماد و پایایی ابزار سنجش، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ انجام شد. میانگین ضریب آلفای کرونباخ برای همه‌ی عوامل شناسایی شده بالای ۰.۷۷٪ به دست آمد و حاکی از این است که ابزار سنجش از قابلیت اعتماد لازم برخوردار می‌باشد (جدول شماره ۲).

جدول ۲: پایایی ابزار سنجش به کمک ضریب آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	مفهوم	آلفای کرونباخ	مفهوم
۰/۷۶۱	منبع کنترل	۰/۷۲۷	خودکارآمدی
۰/۷۹۰	احساس مثبت	۰/۷۵۶	انتظارات از نتایج - عملکرد
۰/۷۳۲	خودآگاهی	۰/۷۸۱	توانایی شناختی
۰/۷۵۶	ویژگی های جمعیت شناختی	۰/۸۱۲	نگرش شغلی
۰/۷۸۰	دریافت از منابع یادگیری	۰/۷۵۶	جهت گیری
۰/۸۳۲	گشودگی تجربه	۰/۷۳۳	تعهد سازمانی
۰/۸۸۴	انگیزش انتقال	۰/۸۴۵	مقاومت در برابر تغییر
۰/۷۸۱	سطح انگیزش	۰/۷۸۳	آمادگی یادگیرنده
۰/۷۶۹	سودمندی و ارزش ادراک شده	۰/۷۷۷	ویژگی های شخصیتی
۰/۷۵۳	هدف محوری		

منبع: (یافته های نگارندگان)

۳- یافته های پژوهش

تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها با استفاده از شاخص های آماری براساس اطلاعات جدول شماره ۳ انجام شد.

جدول ۳: توزیع نسبی پاسخگویان بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	شرح	فراوانی	درصد	متغیر	شرح	فراوانی	درصد
جنس	زن	۵۰	۱۸/۵	وضعیت تأهل	مجرد	۵۲	۱۹/۳
	مرد	۲۲۰	۸۱/۵		متاهل	۲۱۸	۸۰/۷
تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۱۶	۵/۹	پست سازمانی	کارمند	۱۳۷	۵۰/۷
	فوق دیپلم	۶۷	۲۴/۸		کارشناس	۶۵	۲۴/۱
	لیسانس	۱۳۵	۵۰		مسئول	۴۹	۱۸/۱
	فوق لیسانس	۵۲	۱۹/۳		مدیر	۱۹	۷
سن	بین ۲۰ تا ۲۵ سال	۵	۱/۹	سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۲۰	۷/۴
	بین ۲۵ تا ۳۰ سال	۲۳	۸/۵		۵ تا ۱۰ سال	۸۳	۳۰/۷
	بین ۳۰ تا ۳۵ سال	۹۱	۳۳/۷		۱۱ تا ۱۵ سال	۹۶	۳۵/۶
	بین ۳۵ تا ۴۰ سال	۸۰	۲۹/۶		۱۶ تا ۲۰ سال	۳۱	۱۱/۵
	۴۰ سال و بالاتر	۷۱	۲۶/۳		بالای ۲۰ سال	۴۰	۱۴/۸
جمع	جمع	۲۷۰	۱۰۰	جمع	جمع	۲۷۰	۱۰۰

منبع: (یافته های نگارندگان)

پس از آن تحلیل‌های استنباطی داده‌ها برای پاسخگویی به سوالات مطرح شده است. در زمینه عوامل فردی انتقال یادگیری به منظور شناسایی عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری کارکنان، برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیلی عامل اکتشافی و تحلیل عامل تاییدی استفاده شد. در تحلیل عامل اکتشافی برای استخراج داده‌های اولیه عامل‌ها، از تحلیل مولفه‌های اصلی استفاده شد. این روش برای تلخیص متغیرهای زیادی که با یکدیگر همبستگی دارند به کار می‌رود. برای شناسایی مناسب‌ترین عامل‌ها، از چرخش واریماکس استفاده شد و نهایتاً با توجه به ارزش‌های ویژه، عامل‌هایی که دارای ارزش ویژه بزرگتر از یک بودند استخراج شدند و اهمیت و تعیین رتبه هر یک از عوامل فردی نیز از طریق آزمون فریدمن انجام شد.

یافته‌های استنباطی:

پاسخ به سوال اول: عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری کارکنان معاونت حمل و نقل و ترافیک استان تهران کدامند؟

به منظور شناسایی عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری کارکنان از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شده است. در این دستور، با استفاده از روش تحلیل مولفه‌های اصلی، ساختار عاملی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. اندازه کفایت نمونه‌گیری برابر با $0/907$ است که برآزش داده‌ها را نشان می‌دهد و حکایت از آن دارد که امکان انجام تحلیل عاملی بر روی داده‌های تحقیق وجود دارد و نتیجه آزمون کرویت بارتلت، با درجه آزادی 1275 ، برابر با $7440/181$ به دست آمد. بر این اساس ماتریس همبستگی داده‌ها یک ماتریس همانی نمی‌باشد، یعنی از یک طرف گویه‌های درون هر عامل با همدیگر همبستگی بالایی دارند و از طرف دیگر میزان همبستگی بین گویه‌های یک عامل با گویه‌های عامل دیگر در حد پائین است. برای شناسایی مناسب‌ترین عامل‌ها، از روش چرخش واریماکس استفاده شد و نهایتاً با توجه به ارزش‌های ویژه، عامل‌هایی که دارای ارزش ویژه بزرگتر از یک بودند استخراج شد. با استفاده از روش کیزر، تعداد 19 عامل دارای ارزش ویژه بالاتر از یک می‌باشند. کل واریانس تبیین شده توسط مجموعه 19 عامل استخراج شده از مجموعه 51 گویه ابزار سنجش نیز برابر با $77/203$ درصد بوده است.

جدول ۴: مقدار شاخص KMO و آزمون بارتلت و استخراج مولفه‌های اصلی

استخراج مولفه‌های اصلی بعد از چرخش واریماکس			عامل‌ها	شاخص KMO و آزمون کرویت بارتلت
درصد تجمعی از واریانس	درصد از واریانس	ارزش ویژه		
۲۸/۱۵۳	۲۸/۱۵۳	۵/۵۱۰	خودکارآمدی	$KMO = 0/907$ $Chi-Square = 7440/181$ $Df = 1275$ $Sig_{Bartlett} = 0/001$
۳۸/۹۵۶	۱۰/۸۰۳	۵/۴۸۷	انتظارات از نتایج - عملکرد	
۴۳/۸۳۲	۴/۸۷۶	۵/۴۱۰	توانایی شناختی	
۴۷/۲۰۷	۳/۳۷۵	۴/۴۲۳	نگرش شغلی	
۵۰/۲۴۰	۳/۰۳۳	۴/۴۱۲	جهت‌گیری	
۵۲/۹۷۱	۲/۷۳۱	۳/۳۹۸	تعهد سازمانی	
۵۵/۴۸۵	۲/۵۱۵	۳/۳۹۶	مقاومت در برابر تغییر	
۵۷/۹۶۳	۲/۴۷۸	۳/۳۲۰	آمادگی یادگیرنده	
۶۰/۱۰۸	۲/۱۴۵	۳/۲۹۸	ویژگی‌های شخصیتی	
۶۲/۱۶۰	۲/۰۵۲	۳/۲۲۳	منبع کنترل	
۶۴/۱۶۱	۲/۰۰	۳/۱۲۰	احساس مثبت	
۶۶/۰۶۶	۱/۹۰۵	۲/۷۶۵	خودآگاهی	
۶۷/۸۳۸	۱/۷۷۲	۲/۶۱۰	ویژگی‌های جمعیت شناختی	
۶۹/۵۵۱	۱/۷۱۴	۲/۵۴۰	دریافت از منابع یادگیری	
۷۱/۲۵۷	۱/۷۰۶	۲/۳۵۷	گشودگی تجربه	
۷۲/۸۹۴	۱/۶۳۷	۲/۱۱۲	انگیزش انتقال	
۷۴/۳۷۶	۱/۴۸۱	۱/۴۹۸	سطح انگیزش	
۷۵/۸۱۸	۱/۴۴۲	۱/۳۲۰	سودمندی و ارزش ادراک شده	
۷۷/۲۰۳	۱/۳۸۵	۱/۰۲۰	هدف محوری	

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

در ذیل نتایج حاصل از ماتریس ساختار عاملی چرخش یافته ابزار سنجش، گزارش شده‌است تا از طریق بارهای عاملی مشخص شود هر یک از گویه‌ها، بار کدام عامل می‌شود و از این طریق عوامل استخراج شده شناسایی شوند.

جدول ۵: ماتریس ساختار عاملی چرخش یافته عوامل نوزده گانه

عامل	گویه‌ها	عامل	گویه‌ها
خودکارآمدی	۱. اطمینان از استفاده از دانش و مهارت آموخته شده برای مقابله با موانع و مشکلات کاری (۰/۵۶۷)، ۲. عدم تردید نسبت به آمادگی و توانایی خود برای استفاده از مهارت‌های جدید آموخته شده (۰/۵۴۵).	منبع کنترل	۱. تأثیر آموزش‌های جدید شغلی در تسلط بر کار (۰/۶۱۸)، ۲. تأثیر آموزش‌های جدید شغلی در رفتار مسئولانه و قابل کنترل کاری (۰/۵۶۰)
انتظارات از نتایج- عملکرد	۱. دستیابی سریع به اهداف در صورت استفاده از مهارت‌های جدید (۰/۵۶۷)، ۲. احساس رضایت از انجام کارها متناسب با دانش و مهارت‌های آموخته شده (۰/۵۳۴)، ۳. اطمینان از کاربردی بودن دانش و آموخته‌های جدید در کار (۰/۵۲۰)	احساس مثبت	۱. احساس رضایت از تلاش برای آموختن دانش و مهارت‌های کاری (۰/۴۸۷)، ۲. احساس هیجان و خوشحالی از بکارگیری آموخته‌ها (۰/۴۳۰)
توانایی شناختی	۱. تأثیرگذاری دانش و مهارت آموخته شده در مدیریت وظایف کاری با توانمندی بیشتر (۰/۶۴۷)، ۲. اطمینان از دانش و توانایی شغلی برای بکارگیری آموخته‌ها (۰/۵۴۶)، ۳. نقش تسهیل کننده فراگیری دانش جدید در توانایی بکارگیری مهارت‌های لازم برای رفع موانع شغلی (۰/۵۳۱)	خودآگاهی	۱. باور داشتن به مهارت‌های جدید به عنوان بهترین مشوق وظایف شغلی (۰/۵۵۵)، ۲. اطمینان داشتن از تأثیر آموخته‌ها بر عملکرد شغلی به عنوان تنها راه ارتقاء شغلی (۰/۴۹۹)
نگرش شغلی	۱. تأثیرگذاری آموزش در ایجاد احساس رضایت (۰/۶۶۷)، ۲. کمک کردن آموزش به درک بهتر وظایف شغلی (۰/۶۱۰)	ویژگی‌های جمعیتی شناختی	۱. تأثیر توأم آموزش‌های شغلی با تحصیلات دانشگاهی در بهره‌گیری از آموخته‌ها (۰/۴۳۲)، ۲. اعتقاد به تأثیر سن، سابقه و تجربه در بکارگیری آموخته‌ها (۰/۴۲۰)
جهت گیری	۱. انجام وظایف شغلی با تغییر روش‌های انجام کار بر اساس آموخته‌های جدید (۰/۵۶۷)، ۲. استفاده از دانش و مهارت جدید برای انجام تمام امور شغلی (۰/۵۱۰)، ۳. استفاده از دانش و مهارت جدید برای انجام سایر فعالیت‌های روزمره (۰/۴۴۴)	دریافت از منابع یادگیری	۱. استفاده از هر فرصتی برای ارتقای آموخته‌ها و بکارگیری آن در وظایف شغلی (۰/۴۸۷)، ۲. آمادگی کامل برای در اختیار گرفتن آموزش مفید کاری تحت هر شرایطی (۰/۴۳۲)، ۳. تأثیر مثبت آموزش‌های جدید بر شیوه‌های مطلوب‌تر برای انجام برنامه‌های کاری (۰/۴۰۰)
مقاومت در برابر تغییر	۱. تأثیر استفاده از مهارت‌های آموخته شده در زمان انجام کارها (۰/۶۲۰)، ۲. تأثیر آموزش در تغییر دادن روش‌های انجام کاری (۰/۵۶۷)	گشودگی تجربه	۱. کسب تجربه‌های مناسب نسبت به کاربردی بودن آموزش‌های شغلی (۰/۵۱۹)، ۲. آمادگی داشتن کسب تجربیات جدید و استفاده از تجربیات مرتبط شغلی (۰/۴۷۳)

ادامه جدول ۵: ماتریس ساختار عاملی چرخش یافته عوامل نوزده گانه

<p>۱. اشتیاق در بکارگیری آموخته‌ها به رغم تمامی مشکلات موجود در فعالیت شغلی (۰/۴۴۴)، ۲. استفاده از آموخته‌ها در محیط کار با اعتماد به نفس بالاتر در صورت وجود مشوق آموزشی (۰/۴۱۰)، ۳. تأثیر شرکت در دوره‌های آموزشی در ارتقاء شایستگی شغلی (۰/۴۰۲)</p>	<p>انگیزش انتقال</p>	<p>۱. داشتن درک خوب در مورد اهداف، نتایج و انتظارات قبل از دوره آموزشی (۰/۵۴۳)، ۲. آگاهی از تأثیر دوره بر عملکرد شغلی پیش از اجرای دوره آموزشی (۰/۵۲۱)، ۳. تنظیم برنامه فعالیت روزانه‌ی کاری بر اساس محتوای دوره آموزشی (۰/۴۸۷)، ۴. اختصاص دادن زمان کافی برای بکارگیری دانش آموخته شده (۰/۴۵۰)</p>	<p>آمادگی یادگیرنده</p>
<p>۱. تأثیر آموزش بر فرصت ترفیع و کسب موقعیت‌های شغلی متناسب با شایستگی (۰/۵۳۲)، ۲. افزایش حقوق در صورت بکارگیری موفق آموخته‌ها (۰/۵۰۹)</p>	<p>سطح انگیزش</p>	<p>۱. تأثیر آموختن مهارت‌های جدید در تغییر و رشد شخصیت فردی و شغلی (۰/۵۹۸)، ۲. تأثیر آموختن مهارت‌های جدید در انجام فعالیت‌های کاری با اعتماد به نفس بیشتر (۰/۵۳۳)، ۳. تأثیر آموختن مهارت‌های جدید در در افکار و رفتار فردی (۰/۵۱۲)</p>	<p>ویژگی‌های شخصیتی</p>
<p>۱. تأثیر آموخته‌های جدید در هویت کاری (۰/۴۹۷)، ۲. تأثیر آموخته‌های جدید در ارزش فعالیت‌های کاری (۰/۴۴۵)، ۳. تأثیر آموخته‌های جدید در کسب نتایج بهتر کاری (۰/۴۲۱)</p>	<p>سودمندی و ارزش ادراک شده</p>	<p>۱. انجام کار با تعهد شغلی بیشتر در سایه آموخته‌های جدید (۰/۵۵۳)، ۲. تأثیر آموخته‌های جدید بر عمل به وظایف با درک و حساسیت بیشتر (۰/۴۹۸)، ۳. تأثیر مسئولیت‌های شغلی و تعهد در ترغیب بکارگیری دانش و مهارت آموخته شده (۰/۴۲۰)، ۴. استفاده از هر فرصت برای شرکت در دوره‌های آموزشی مرتبط با شغل (۰/۴۱۷)، ۵. عدم غفلت از تأثیر بکارگیری آموخته‌ها در بهبود شرایط کاری (۰/۴۱۵)، ۶. انتظار برای پیاده سازی آموخته‌ها در محیط کاری پس از پایان دوره‌ی آموزشی (۰/۴۰۸)</p>	<p>تعهد سازمانی</p>
<p>۱. شرکت در دوره‌های آموزش شغلی با هدف درک بهتر وظایف و مسئولیت کاری (۰/۴۹۹)، ۲. تلاش برای آموختن دانش و مهارت‌های جدید شغلی بر اساس هدف‌های از پیش برنامه‌ریزی شده (۰/۴۴۳)</p>	<p>هدف محوری</p>	<p>۱. انجام کار با تعهد شغلی بیشتر در سایه آموخته‌های جدید (۰/۵۵۳)، ۲. تأثیر آموخته‌های جدید بر عمل به وظایف با درک و حساسیت بیشتر (۰/۴۹۸)، ۳. تأثیر مسئولیت‌های شغلی و تعهد در ترغیب بکارگیری دانش و مهارت آموخته شده (۰/۴۲۰)، ۴. استفاده از هر فرصت برای شرکت در دوره‌های آموزشی مرتبط با شغل (۰/۴۱۷)، ۵. عدم غفلت از تأثیر بکارگیری آموخته‌ها در بهبود شرایط کاری (۰/۴۱۵)، ۶. انتظار برای پیاده سازی آموخته‌ها در محیط کاری پس از پایان دوره‌ی آموزشی (۰/۴۰۸)</p>	<p>تعهد سازمانی</p>

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

پاسخ به سوال دوم: اهمیت و رتبه هریک از عوامل در بین کارکنان معاونت حمل و نقل و ترافیک استان تهران چگونه است؟

برای پاسخ به سوال دوم با در نظر گرفتن ملاحظات آماری لازم، به بررسی ۱۹ عامل استخراج شده در انتقال یادگیری کارکنان سازمان حمل و نقل و ترافیک استان تهران پرداخته شده است تا مشخص شود که کدامیک از این عوامل نوزده گانه در انتقال یادگیری مؤثرند. به منظور اهمیت و رتبه بندی عوامل نوزده گانه مرتبط با انتقال یادگیری کارکنان سازمان حمل و نقل و ترافیک استان تهران نیز از آزمون فریدمن استفاده شده است که نتایج حاکی از این است که مقدار آزمون فریدمن ($1356/616$ Chi-square =) در سطح خطای کوچکتر از $0/01$ معنی داری است؛ لذا باید گفت که به لحاظ آماری با اطمینان 99% عوامل فردی تاثیر و نقش متفاوتی در انتقال یادگیری کارکنان سازمان حمل و نقل و ترافیک استان تهران دارند.

البته طبق نتایج به دست آمده از جدول زیر میانگین عامل «تعهد سازمانی» برابر $12/76$ بوده است و نشان دهنده این است که این عامل بیشترین نقش و میانگین عامل «سطح انگیزش» برابر $4/58$ بوده است و نشان دهنده این است که این عامل کمترین نقش را بر انتقال یادگیری کارکنان سازمان حمل و نقل و ترافیک استان تهران داشته است. نتایج حاصل از اولویت بندی عوامل نوزده گانه به شرح جدول ۶ می باشد:

جدول ۶: اولویت بندی عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری کارکنان

P	df	مقدار x^2	اولویت	میانگین رتبه‌ای	عوامل فردی
۰/۰۰۱	۱۸	۱۳۵۵/۶۱۶	۱۱	۱۰/۸۶	خودکارآمدی
			۱۰	۱۰/۹۷	انتظارات از نتایج- عملکرد
			۹	۱۱/۴۴	توانایی شناختی
			۱۲	۱۰/۴۲	نگرش شغلی
			۱۵	۸/۵۶	جهت‌گیری
			۱	۱۲/۷۶	تعهد سازمانی
			۱۸	۴/۸۹	مقاومت در برابر تغییر
			۱۷	۵/۳۸	آمادگی یادگیرنده
			۱۳	۹/۲۷	ویژگی‌های شخصیتی
			۴	۱۲/۴۷	منبع کنترل
			۶	۱۱/۹۹	احساس مثبت
			۱۶	۶/۳۴	خودآگاهی
			۵	۱۲/۱۰	ویژگی‌های جمعیت شناختی
			۲	۱۲/۶۷	دریافت از منابع یادگیری
			۳	۱۲/۶۴	گشودگی تجربه
			۷	۱۱/۸۱	انگیزش انتقال
			۱۹	۴/۵۸	سطح انگیزش
			۱۴	۹/۲۰	سودمندی و ارزش ادراک شده
۸	۱۱/۶۴	هدف محوری			

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

۴- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری در بین کارکنان حمل و نقل و ترافیک استان تهران اجرا گردید. به این منظور، پس از بررسی‌های انجام شده در ادبیات پژوهش مشخص گردید که در میان دیدگاه‌های صاحب‌نظران و اندیشمندان، در مجموع ۱۹ عامل و در سه سطح: شایستگی‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی و روانشناختی و عوامل انگیزشی، به عنوان عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری، نقش آفرینی می‌کنند. نتایج حاصل از تحلیل یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که در میان عوامل نوزده‌گانه فردی مرتبط با انتقال یادگیری کارکنان سازمان حمل و نقل و ترافیک استان تهران ۱۷ عامل: خودکارآمدی، انتظارات از نتایج عملکرد، توانایی‌شناختی، نگرش‌شغلی، جهت‌گیری، تعهد سازمانی، آمادگی یادگیرنده، ویژگی‌های شخصیتی، منبع‌کنترل، احساس مثبت، خودآگاهی، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، دریافت از منابع یادگیری، گشودگی تجربه، انگیزش انتقال، سودمندی و ارزش ادراک شده، هدف محوری با انتقال یادگیری کارکنان بیشتر مرتبط می‌باشند. نتایج این پژوهش هم راستا با نتایج پژوهش‌های شمس مورکانی و همکاران (۲۰۱۵)، اسماعیل و کیا (۲۰۱۳)، کی استیوارد و همکاران (۲۰۱۳)، وان حمید و همکاران (۲۰۱۲)، بلوم و همکاران (۲۰۱۰)، بهاتی و کار (۲۰۱۰)، هانگ و دالم و بالدوین و فورد (۲۰۰۹)، فرانک و همکاران (۲۰۰۸)، بورک و هاتچینس (۲۰۰۷)، ولادا و کانتو (۲۰۰۷)، واندراکلینک و همکاران (۲۰۰۱)، کلکوئیت و همکاران (۲۰۰۰)، فرازیس و همکاران (۲۰۰۰)، بالدوین و فورد (۱۹۹۸)، ماتیبو و مارتینو (۱۹۹۷)، پوتیت (۱۹۹۶)، خراسانی و همکاران (۱۳۹۶)، نجفی و همکاران (۱۳۹۶)، محمدی و همکاران (۱۳۹۵)، ایلی و همکاران (۱۳۹۴)، تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۴)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۳)، حیدری و همکاران (۱۳۹۱) و نجفی و همکاران (۱۳۹۱) می‌باشد (۸، ۹، ۱۵، ۱۸، ۲۰، ۲۴، ۳۰، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۷، ۳۸، ۴۱ و ۴۵) که ضمن تبیین نقش قطعی عوامل فردی در انتقال یادگیری، نسبت به اهمیت و نقش عوامل فوق در انتقال یادگیری نیز تأکید می‌کنند. زیرا ویژگی‌های مربوط به فراگیران و توانایی ایشان می‌تواند میزان و نحوه‌ی مشارکت و درگیری در یادگیری و انتقال را تحت تأثیر قرار دهد. نتایج این پژوهش نشان داد که در میان عوامل مورد بررسی، تعهد سازمانی، دریافت از منابع یادگیری و گشودگی تجربه به ترتیب بالاترین میزان اهمیت را در میان مولفه‌های تأثیرگذار انتقال یادگیری در میان کارکنان حمل و نقل و ترافیک استان تهران داشته‌اند. این بدان معنی است که کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی در راستای ارتقاء عملکرد شغلی، زمان، انرژی و توجه ذهنی لازم برای انتقال آموخته‌ها به محیط کار را دنبال می‌کنند. این یافته با نتایج پژوهش‌های بلوم و همکاران (۲۰۱۰)، فرانک و همکاران (۲۰۰۸)، بورک و هاتچینس (۲۰۰۷)، تریسی و همکاران (۲۰۰۱)، کلکوئیت و همکاران (۲۰۰۰)، فکتیبو و همکاران (۱۹۹۵)، نجفی و همکاران (۱۳۹۶)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۳) مبنی بر خودانگیزختگی عملکردی کارکنان در راستای تامین نیازهای شغلی و توسعه فردی فراگیران همسو می‌باشد (۸، ۱۸،

۳۲، ۳۳، ۳۷ و ۳۹). در تبیین نقش مولفه‌های اثرگذار در عوامل فردی انتقال یادگیری می‌توان به مدل هولتون نیز اشاره داشت؛ وی برای مفهوم سازی انتقال یادگیری با در نظر گرفتن عوامل سه‌گانه فردی، آموزشی و سازمانی موثر در انتقال یادگیری، مولفه‌هایی نظیر: انتظارات از نتایج - عملکرد (انتقال یادگیری)، انگیزش انتقال و سطح انگیزش را مورد اشاره قرار داد. با این رویکرد، ضرورت دارد در راستای تقویت تاثیر عامل نامبرده در انتقال یادگیری، راهبردهایی برای استمرار، تثبیت و تکرار کاربرد هر یک از عوامل مذکور از طریق تقویت عوامل انگیزشی برای رفع موانع اجرای بهینه برای تحقق نتایج منتهی به عملکرد مطلوب شناسایی و اجرا گردد. از این جهت، ضرورت توجه به انگیزش کارکنان به عنوان عاملی چشمگیر در انتقال یادگیری که امکان استمرار تلاش در دستیابی به اهداف را مسیر می‌سازد، می‌تواند فرصت تغییر رفتار و یادگیری را در کارکنان تقویت نماید و بر تمایل ایشان به استفاده خودآگاه و خودانگیخته از و دانش و مهارت‌های آموخته شده در محیط کار بیفزاید. زیرا بدون شک، مشارکت فراگیران در فرآیند یادگیری حرفه‌ای بدون ایجاد انگیزه در ایشان، کیفیت و اثربخشی دوره‌های آموزشی و متعاقباً کاربست نتایج حاصل از اجرای آموزش‌های شغلی را در سازمان‌های خدمات رسان عمومی به شهروندان مانند حمل و نقل و ترافیک تحت تاثیر قرار می‌دهد. از طرف دیگر، بخش دیگری از نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مولفه‌های سطح انگیزش، مقاومت در برابر تغییر و آمادگی یادگیرنده در میان عوامل نوزده‌گانه فردی مرتبط با انتقال یادگیری کارکنان سازمان حمل و نقل استان تهران نقش موثری در بهبود انتقال را ندارند و این شرایط حاکی از آن است که سازمان مورد مطالعه به اندازه کافی انتقال یادگیری را مورد توجه و ارزیابی قرار نمی‌دهند. این نتایج همراستا با نتایج حاصل از پژوهش‌های انجام شده در پژوهش‌های یابو (۲۰۰۸)، بهاتی (۲۰۰۷)، پو و برگین (۲۰۰۶)، قنبری و همکاران (۱۳۹۶)، کرمی و همکاران (۱۳۹۳)، لطفی و همکاران (۱۳۹۳) می‌باشد (۷، ۳۰، ۳۵، ۳۸ و ۴۲) که با اشاره به مهمترین دلایل وجود بعضی عوامل در جریان انتقال یادگیری مانند: وجود موانع تقویت انگیزه‌ی فراگیر و موانع حمایتی معطوف به شغل و فرهنگ سازمانی غیرحمایتی، پیامدهای چنین شرایطی را در سطح فردی عمدتاً فرسایش شغلی و اتلاف سرمایه گذاری‌های آموزشی و کاهش اثربخشی عملکرد سازمانی معرفی می‌کنند. در این راستا، ضرورت دارد تا برای پشتیبانی از فرآیند انتقال یادگیری به محیط کار و بهبود بخشیدن به نگرش‌های فردی برای پذیرش تغییر، آگاه‌سازی و آمادگی کارکنان نسبت به بازنگری و بازبینی مدیریت فرآیندهای انتقال یادگیری قبل از شروع دوره‌های آموزش مداوم تا پایان آن اقدام نمود. این رویکرد اشاره به ضرورت توجه به راهبردهای پیش از اجرای دوره، حین دوره تا پایان دوره‌ی آموزشی می‌شود تا با در نظر گرفتن جنبه‌های روانشناختی و فردی حاکم بر شرایط یادگیری، تمایل فرد برای تغییر در تحقق بهبود عملکرد شغلی را تسهیل نماید.

از طرف دیگر، علاوه بر عوامل فردی ذکر شده در بالا، پژوهش‌های متعدد دیگر از سایر عوامل فردی‌ای صحبت به میان می‌آورند که می‌توانند اهمیت تاثیر انتقال یادگیری به محیط کار را پیش بینی نمایند. این عوامل شامل: مشارکت داوطلبانه^۱ فراگیر در دوره‌های آموزشی، وجدان^۲، علاقه و انتظارات^۳، هدف-محوری^۴، تراز هدف شغلی^۵، هوش^۶، خودکنترلی^۷، ذهنیت باز به تجربیات جدید^۸ و جهت‌گیری یادگیری خود محور^۹ می‌باشد.

در مسیر اجرای پژوهش محدودیت‌هایی نیز بر این فضا مترتب بود که در صورت تسهیل شرایط، می‌توانست موقعیت دست‌یابی به نتایج مطلوبتر و قدرت تعمیم پذیری بالاتر نتایج پژوهش را هموار سازد. از جمله می‌توان به محدودیت‌های موجود در اغلب پژوهش‌ها، عدم امکان دسترسی به تعداد بیشتری از افراد برای تکمیل پرسشنامه و طولانی شدن مدت زمان گردآوری اطلاعات اشاره نمود. از این جهت، با توجه به نتایج تحلیلی حاصل از پژوهش حاضر، پیشنهادهای کاربردی برای ارتقاء ظرفیت انتقال یادگیری از طریق بهبود عوامل فردی مرتبط و موثر در بهبود انتقال به شرح ذیل عنوان می‌گردد:

- توسعه رویکردهای فراشناختی برای توسعه فرهنگ یادگیری و انتقال یادگیری در سازمان مورد مطالعه.
- تسهیل دسترسی به مشوق‌های آموزشی با رویکرد تحقق توسعه شایستگی‌های شغلی.
- انجام فرآیند ارزشیابی و دریافت بازخورد آموخته‌ها برای اصلاح فرآیندهای اجرای آموزش شغلی.
- استقرار سیستم مدیریت دانش سازمانی در بستر ایجاد سازمان یادگیرنده برای انتقال آموخته‌ها به محیط شغلی و مستندسازی.
- فرصت‌سازی برای مواجهه کارکنان با تغییرات شغلی، آماده‌سازی و آگاه‌سازی ایشان برای درک ارزش یادگیری.
- توسعه‌ی زمینه‌های انتقال آموخته‌های جدید به همکاران با رویکرد تقویت انتقال یادگیری به محیط شغلی.

1. Voluntary participation
 2. Conscientiousness
 3. Interest & expectations
 4. Goal orientation
 5. Career goal alignment
 6. Intelligence
 7. Self-Control
 8. Open mind to new experiences
 9. Self-directed learning orientation (SDLO)

برای اجرای پژوهش‌های تکمیلی در آینده نیز پیشنهاد می‌گردد رویکردهای موضوعی به شرح ذیل مورد توجه پژوهشگران قرار گیرد:

- طبقه‌بندی جامعه‌ی فراگیران پژوهش حاضر بر اساس متغیرهای: جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، مسئولیت شغلی و سنجش عوامل فردی مرتبط با انتقال یادگیری براساس هر یک از متغیرها.
- آسیب شناسی علل عدم امکان انتقال یادگیری به محیط شغلی و ارائه الگوی اثربخش انتقال.
- بررسی اسناد بالادستی حوزه‌ی آموزش‌های سازمانی در سطح کلان برای ارائه الگوی سنجش و ارزیابی فرآیندهای یاددهی - یادگیری در بعد انتقال یادگیری به محیط شغلی.
- طراحی الگوی بومی نیازسنجی آموزش‌های سازمانی متناسب با نیازهای محیط شغلی.

۵- منابع

1. Hunter-Johnson YO. When training is not enough: An appeal to the work environment for transfer of training in the Bahamian police force. *International Journal of Bahamian Studies*. 2013;19(1):3-14.
2. Sabbaghian Z, Akbari S. *Comprehensive Organizational Training with adult education approach*. Tehran: Samt Publication; 2010.
3. Lobato J. Alternative perspectives on the transfer of learning: History, issues, and challenges for future research. *The Journal of the Learning Sciences*. 2006;15(4):431-49.
4. Alvelos R, Ferreira AI, Bates R. The mediating role of social support in the evaluation of training effectiveness. *European Journal of Training and Development*. 2015;39(6):484-503.
5. Abbaspour A, Vafayizadeh M. *Pathology of Learning Transmission System: Missing Ring in Training Tracking Process*. Conference of Educational and Research Directors; Mashhad Holy2010.
6. Qurat-Ul-Ain Q, Bhutto A, Tunio RA. Factor Affecting the Transfer of Training at the Workplace: Case study of SSGC Ltd, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2017;7(2):2222-6990.
7. Ghanbari C, Morkalani GS, Arefi M, Zandi K. Pathology of Transfer of Learning to the Environment in Government Organizations of Kurdistan Province (A Qualitative Study). *Journal of Human Resource Education and Development*. 2017;4(12):1-27.
8. Burke LA, Hutchins HM. Training transfer: An integrative literature review. *Human resource development review*. 2007;6(3):263-96.
9. Baldwin TT, Ford JK. Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel psychology*. 1988;41(1):63-105.
10. Dhabashi F, Ariati H, Noori A, Akrami N. The relationship between the need for recognition, educational self-efficacy and the motivation for learning / educational motivation, by transferring education among the students of the Entrepreneurship Center of Isfahan University. *Entrepreneurship Development*. 2014;7(1):173-90.
11. Mwambu DK. *Factors Influencing the Transfer of Training As a Driver of Strategic Growth: A Case Study of Kenya Aerotech Limited: United States International University-Africa*; 2016.
12. Subedi BS. Emerging Trends of Research on Transfer of Learning. *International education journal*. 2004;5(4):591-9.

13. Mohammadi M, Jahromi RN, Mokhtari Z, Jahromi AR, Abedi A, Jahromi RN. Evaluation of the Effective Factors on the Transfer of Learning Nursing In-Service Training Courses Based on the Holton Transition Model. *Journal of Developmental Education in Medical Sciences*. 2016;9(23):83-9.
14. Barnard S. Barriers to employee transfer of learning: University of Johannesburg; 2013.
15. Hamid WW, Saman MM, Saud M. Exploring factors influencing the transfer of training using a grounded theory study: Issues and research agenda. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012;56:662-72.
16. Lim DH, Johnson SD. Trainee perceptions of factors that influence learning transfer. *International journal of training and development*. 2002;6(1):36-48.
17. Nazli NNNN, Sipon S, Zumrah AR, Abdullah S. The factors that influence the transfer of training in disaster preparedness training: A review. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2015;192:54-8.
18. Blume BD, Ford JK, Baldwin TT, Huang JL. Transfer of training: A meta-analytic review. *Journal of management*. 2010;36(4):1065-105.
19. Abdollahi M, Daneshmandi S. The Environment Factors Transfer of Training: Tehran Municipality Employees. *International Journal of Learning and Development*. 2015;7(3):133-48.
20. Mourakani GS, Daneshmandi S, Maleki H, Sadeghi MS. Studying the Status of Transfer of Learning to Workplace: Case Study. *Training & Development Journal*. 2015;6(1):36-49.
21. Ayres HW. Factor's related to motivation to learn motivation to learn, and motivations to transfer learning in nursing population: North California State University in Partial; 2005.
22. Khan I, Mufti S, Nazir NA. Transfer of training: A reorganized review on work environment and motivation to transfer. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*. 2015;4(2):197-219.
23. Ismaili A, Taheri M, Vinnese G. Facilitate the transfer of learning from the path of professionalism: partner and manager support. *Journal of Human Resource Education and Development*. 2014;1(1):31-45.
24. Khorasani A, Morkalani GS, Mokhtari Z. Evaluation of the role of the individual factor in the effective transfer of employee in service training to the workplace. *Journal of Educational and Study Studies*. 2017;9(1):109-28.
25. Travis Hichs E. Individual and Situational Factors Affecting Transfer of Training in a Call Center Environment: Faculty of the Graduate School of the University of Louisville in Partial (University of Kentucky); 2006.
26. Bansal A, Thakur M. The impact of perception of organizational transfer climate factors and trainees' characteristics on training transfer: The context of mergers and acquisitions. *Journal of International Business and Economics*. 2013;1(1):51.
27. Suleiman W, Dassanayake MS, Othman AEA. Roles of Trainee Characteristics and Work Environment in Training Transfer: A Conceptual Extension of Baldwin and Ford Model with Job Attitude Factors in Nigerian Context. 2016.
28. Dianati M, Erfani M. Competencies, concepts and applications. *Tadbir Monthly*. 2009;206:14-9.
29. Ghasemi B, Abedini S, Abedini M. The Study of the Relationship between Personality Characteristics and Educational Motivation of First-Level Female Students of Education in Bandar Abbas Province. *Journal of Psychology and Education*. 2016;2(10):117-56.
30. Mourakani GS, Hosseini N. Organizational education: Transfer of learning to the workplace. Tehran: Bavaredalat Publication; 2013.
31. Usbashi A, Abili K, Kharrazi S, Sobhaninejad M. Organizational factors for learning transfer to work environment (Case study: National Iranian Gas Company). *Quarterly Journal of Human Resource Education and Development*. 2016;3(9):21-45.
32. K.Steward R, Dickinson N. Transfer of Learning: Annotated Bibliography ACCWICS Institute on Transfer of Learning to Support Systems Change in Child Welfare. University of Maryland, School of Social Work. 2013:1-9.

33. Mirkamali SM, Niemour AM. Identifying the factors associated with the transfer of training to the workplace from the point of view of the experts of the Petrochemical Research and Technology Company using the Delphi method. *Journal of Management Improvement* 2014;8(2):73-98.
34. Taqavifard M, Rahimian H, Najafi A. Investigating the Status of Transfer of Education and Prioritizing Effective Factors in the Petrochemical Industry with Group A Hierarchy Process Technique. *Quarterly Journal of Human Resource Education and Development*. 2015;2(6):75-101.
35. Lotfi H, Ahanchian MR, Karami M. Transfer of learning from the teaching environment to the workplace in organizations and the factors affecting it. The first national conference on modern approaches to business management; Yazd University 2014.
36. Holton III EF, Bates RA, Ruona WE. Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human resource development quarterly*. 2000;11(4):333-60.
37. Najafi A, Taghavifard M, Zarrin H, Bashokouh A. Effective Factors on Motivations of Training Transfer in National Petrochemical Companies and Its Prioritization by Group AHP Technique. *Journal of Management and Planning in Educational Systems* 2017;10(1):29-48.
38. Abili K, Kharrazi S, Sobhaninejad M, Uosbashi A. An Effective Model of Learning Transfer in the direction of return on investment in human resource development with an emphasis on urban management. *Journal of Urban Economics and Management*. 2015;3(11):79-98.
39. B.Merriam S, Leahy B. Learning Transfer: A Review of the Reseach in Adult Education & Training. *PAACE Journal of Lifelong Learning*. 2005;1(14):1-24.
40. Noe RA, Schmitt N. The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel psychology*. 1986;39(3):497-523.
41. Heidari H, Naqshbandi T, Tavassoli D, Alipour R. Pathology of in-service training courses of Shahid Beheshti University staff based on Halton Model. *Second National Conference on Pathology of Organizational Training with Application Approach Based on Executives Experiences in Organizations*. Tehran: Afagh Industrial Co; 2012.
42. Karami M, Rahmanizadeh D, Joveid B. Impact of Pervasive Characteristics, Educational Design and Work Environment on Learning Transition in the Banking Industry. *Quarterly Journal of Human Resource Education and Development*. 2014;1(1):135-54.
43. Dorji T. *Transfer of Learning from the Out-country Training Programs (Ministry of Education, Bhutan): Royal Government of Bhutan: University of Canberra*; 2005.
44. Tziner A, Haccoun RR, Kadish A. Personal and situational characteristics influencing the effectiveness of transfer of training improvement strategies. *Journal of occupational psychology*. 1991;64(2):167-77.
45. Mohammadi M, Naserijahromi R, Mokhtari Z, Raskhjehromi A, Abedi A, Naserijahromi R. Evaluation of the Effective Factors on the Transfer of Learning of Nursing In-Service Training Courses to the Workplace Based on the Halton Transition Model. *Journal of Medical Education Development*. 2016;9(23):83-9.