فصلنامه آموزش و توسعه مهارت‌های انسانی

The Challenges of Training Outsourcing to Companies Providing Training from the Viewpoints of Managers and Training Exporters
A. Khosravi, (Ph.D), M. Shamsaldin, (Ph.D), A. Kheirabadi, (M.Sc.)

Facilitating the Transfer of Learning through Teacher/Professionalism: Studying the Effects of Peer and Principal Support
A. Omrani (M.Sc. Student), M. Taheri, (Ph.D), J. Jouybari, (Ph.D)

Studying Management Support Status for Employees’ Training and Development in Tehran’s Municipality
K. Fathi Vasejeni, (Ph.D), M. Aboghehrizi, (Ph.D), M. Rasooli Sarangi (M.Sc.)

Social Media Application in E-Learning Process Management
M. Shams Zanjani, (Ph.D), S. Bhowhi, (Ph.D), T. Zahedi Vasejeni, (M.Sc.)

Identifying and Prioritizing the Factors Affecting the Faculty Development in the University of Tehran
D. Ghorbani, (Ph.D Student), S. M. Nakhkash, (Ph.D), A. Bazargar, (Ph.D), S. K. Imanzadeh, (Ph.D)

The Feasibility of Implementing Knowledge Management (Pawlowski Model) in Isfahani Azad University
M. Naghibi, (Ph.D), A. Aghbash, (Ph.D), T. Koray, (M.Sc.)

Impact of Learner’s Characteristics, Training Design and Work Environment on the Transfer of Learning in Banking Industry
M. Karimi, (Ph.D), D. Roknoddin, (M.Sc), B. Jouidi, (M.Sc.)
تؤثیر ویژگی‌های فرآیند، طراحی آموزشی و محیط کاری بر انتقال پادگنی در صنعت بانکداری

دکتر مرتضی کرمی (استاد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناختی دانشگاه فردوسی مشهد، ایران)
دادواد رحمانی زاده (کارشناس ارشد مدیریت آموزشی)
پاک جوی (کارشناس ارشد مدیریت آموزشی)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ویژگی‌های فرآیند، طراحی آموزشی و محیط کاری بر انتقال پادگنی در صنعت بانکداری انجام شد. روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان موسسه مالی و اعتباری فرشگان که در دوره آموزشی بانکداری 1، مدت 80 ساعت در سال 1391 شرکت کرده بودند، که تعداد آنها 74 نفر بود و از این مقدار داده‌های مربوط به 55 نفر جمع‌آوری شد. ابزار اندازه‌گیری گیری به شکل محرک و بدون مصرف انسانی انتقال پادگنی فراکتوری و مالی و انتقال پادگنی مشابه بود. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از آزمون تک نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده و چندگانه انجام شد. نتایج نشان داد که 1 اثر سیاست سیاست‌های پژوهش، تغییر رفتار در این سازمان ناشی از تغییرات است و فاصله معناداری با میانگین مطلوب دارد. یافته‌های مربوط به فرضیه اول پژوهش حاکی از آن است که ویژگی‌های فرآیند، طراحی آموزشی و محیط کاری با مؤلفه‌های شرایط فردی، اگزی، خودکار، گام‌بند بهره‌وری بانکداری، رابطه معناداری با انتقال پادگنی نداشت و نتوانست این انتقال را پیش بینی کند. بر اساس فرضیه دوم پژوهش طراحی آموزشی رابطه مناسب و معناداری با انتقال پادگنی داشت و نتوانست این انتقال را پیش بینی کند. محیط کاری نیز با مؤلفه‌های پشتیبانی‌های محیطی کاری و مسئولیت محیطی رابطه معناداری با انتقال پادگنی نداشت و نتوانست انتقال پادگنی را پیش بینی کند.

کلیدواژه‌ها: انتقال پادگنی، طراحی آموزشی، ویژگی‌های فرآیندی، طراحی آموزشی، محیط کاری

m.karami@um.ac.ir

1. نویسنده مستند:
Impact of Learner’s Characteristics, Training Design and Work Environment on the Transfer of Learning in Banking Industry

Morteza Karami (Assistant Professor, Department of Education, Ferdowsi University, Mashhad, Iran)
Davood Rahmanizadeh (M.Sc. in Educational Administration)
Babak Joudi (M.Sc. in Educational Administration)

Abstract
The aim of this study was conducted to determine the impact of trainee characteristics, training design and working environment on the transfer of learning in banking industry. The research method was descriptive, non-experimental causal study. The population was included 74 employees who have participated in the Banking 1 training courses for 80 hours in 1391 at Fereshtegan Finance & Credit Institute. To this aim, a random sample of 55 employees who participated in the course, were selected. To measure trainee characteristics, training design and work environment, a researcher-made questionnaire was applied. The Validity of the questionnaire was approved by scholars in the field of Management and also Educational Sciences. Its reliability was found to be 0.85. To measure the transfer of learning a researcher-made questionnaire used and its validity was verified by organization’s experts and was finally confirmed by academicians of educational sciences and its reliability was 0.75. Analyzing data was performed by using single-sample t-test, Pearson correlation coefficient and simple and multiple regressions. Results showed that behavior change in Fereshtegan Finance & Credit Institute is undesirable and has a gap with the ideal mean. Main findings showed that there is not a significant relationship between the transfer of learning and trainee characteristics with components such as individual conditions, motivation, self-efficacy and the perception of training productivity and so cannot predict the transfer of learning. Regarding sub-hypotheses, there is a significant relationship between training design and the transfer of learning and as a result it can be predicted. No significant relationship was found between the transfer of learning and working environment with components of “supports for working environment” and “environmental incentives” and so cannot predict the transfer of learning.

Key Words: training effectiveness, transfer of learning, trainee characteristics, training design, working environment.
مقدمه

در فضای پرشناس و سرشان از تحول و رقابت دنبال امرور، آنچه که منجر به کسب مزیت
رقابتی سازمان‌ها می‌گردد، نیروی انسانی با کیفیت، خلاقیت و پیوستگی. از این رو در عصر حاضر،
منابع انسانی دانشگر به عنوان مهم‌ترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و مهندسی
عمده‌ترین دارایی نامه‌های قلمداد می‌شوند و باید کارکنان را کلید طلا‌یابی بهره‌های کیفیت و
به‌طوری کلیه قوانین‌های سازمانی دانست (طبرسی و احمدیان، 1386). از اینجا که نیروی انسانی
کارآمد، با ارزش‌ترین منبع هر سازمان‌یا به حساب می‌آید قسمت اعظم سرمایه‌گذاری‌ها، معلول
به نیروی انسانی گردیده است. مهم‌ترین ابزاری که در این منظور مورد استفاده قرار می‌گیرد
«آموزش» است که با هدف ارائه کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش موجب توانمندی افراد در
این وظایف خود و کامیابی سازمان، مورد استفاده قرار می‌گیرد (خراشی و حسن‌زاده بازآی
کرد، 1386، ص 30)، آموزش مداخله در جهت ارتقاء دانش، مهارت و نگرش کارکنان در محل
کار است (بهایی، 1397). سازمان‌های امروزی متوجه اهمیت آموزش شده‌اند. انبارین دوردهای
آموزشی با دقت برنامهریزی و مدیریت می‌شوند، اطمنان حاصل شود که کارکنان، آموزشی را
که می‌توانند به کار ببرند را دریافت کرده‌اند (نمونه، 1397). امروزه در مهارت کسب و کار رقابتی،
به منظور بهبود عمکری، سازمان‌ها به جای کشیده می‌شوند، تا از موقعیت‌های سازمان‌یا در
داخل بازار کار اطمینان حاصل شود. از اینجنا که می‌توانیم کاری در حال تغییر هستند و در حال
افزایش تأثیرات جهانی هستند (هوهو، خان و خسروی، 1397، احمد و گلاب 1394، نباوران،
سازمان‌ها به دنبال توسعه مهارت‌های کارکنانشان در داخل می‌روان کارکنان (فوج‌)، 1393)
بر همین اساس، امروزه الکتر اثر سازمان‌ها دوردهای آموزشی متعددی را در مراکز آموزش
خود و با مراکز آموزش موجود در داخل با خارج از کشور برای توسعه کارکنان خود برگزار می
کنند و اجرای هر دوره متخصص سرمایه‌گذاری هنگفت و ضرب زمان خدمتی نیروی انسانی فعال
است؛ لذا آگاهی از میزان انرژی‌های دوردهای آموزشی و بازدهی حاصل از آن‌ها برای کارکنان
بسبار حائز اهمیت است (پورصادقی، 1384).

---
1. Bhati
2. Noe
3. Hokoma, Khan, Hussan
4. Ahmad & GAO
5. Fouche
تأثیر ویژگی‌های فردی، طراحی آموزشی و محیط کاری بر انتقال پادگیری در سمت بازکاری

آموزشی ارائه می‌دهد (ابوزد و میلین و ساسی، ۲۰۰۹)، تحقیقات قابل توجهی نشان داده‌اند که انتقال پادگیری به‌جای هستند و در یک سازمان عوامل متعددی می‌تواند بر آن تأثیر بگذارد (ابوزد، میلین و ساسی، ۲۰۰۹، هالتون و بالدوین، ۲۰۰۳). محققان به مدت طولانی مشکل انتقال پادگیری را مورد بررسی قرار دادند آنها تعداد زیادی مفروضات در رابطه با انتقال پادگیری کشف کردند. سازمان‌ها برای پیدای کردن آن مشکل، به حساب‌رین عوامل اشاره می‌کنند (گرناوئس و سالاس، ۲۰۱۱). که عبارتند از:

ویژگی‌های فردی: آن دسته‌ای از عواملی که تأثیر تاریخ دارند: سطایت فردی، انتی‌گزی.
خودکارگری و ابزار بی‌سهوی آموزشی (بیورگ و هاتکینز، ۲۰۰۱).

شراحت فردی: فراگیری که توایای شناختی بالاتری دارد، موقعیتی بیشتری در بردارش، حفظ و تعمیم ماهرات‌های آموزشی دیده دارد (بالدوین و فورد، ۱۹۸۸). "بیورگ و هاتکینز، ۲۰۰۷). تحقیقات نشان می‌دهند که توایای شناختی بر روی عملکرد کاری تأثیر می‌گذارد و ممکن است افزایش با توایای شناختی بالا می‌باشد.

طول آموزش را بهتر بردارش و حفظ کند (ویلازا و همکاران، ۲۰۰۷) شواده آموزشی. پژوهش زیادی در دو دهه گذشته بر نقش توایای شناختی در انتقال پادگیری تأکید داشته‌اند (کلوکت، لی پاین و نیو، ۲۰۰۰). در این پژوهش شراحت فردی با توایای شناختی مطرح در نظر گرفته شده است.

انگیزه: به فراگیران اشاره دارد که به شدت، فرد، جهت و تا پایین داشت را در جهت رساندن به هدف، به خود اختصاص می‌دهد (رابینز و جاج، ۲۰۰۹). انتقال، زمانی که فراگیران انگیزه‌ای برای پادگیری و انتقال در طول فراگیر آموزشی داشته باشد، را تفهیم می‌کنند (بلوم و همکاران، ۲۰۱۰، بالدوین و همکاران، ۲۰۰۹، چیبو و لیندبی، ۲۰۰۸، بیورگ و هاتکینز، ۲۰۰۴).

---

1. Abozed, Melaine & Saci
2. Grossman & Salas
3. Burke & Hutchins
4. Baldwin & Ford
5. Blume, Ford, Baldwin & Huang,
6. Velaia, Caetano, Michel, Lyons, Kavanagh
7. Colquitt, LePine and Noe
8. Robbins & Judge
9. Chiaburu & Lindsay
خودکارامدی: خودکارامدی، به توانایی فرد در مسلط شدن و به کار دادن دانش و مهارتی است که در دوره‌های آموزشی کسب گردد. در این حرفه خودموردی استفاده قرار می‌دهد (بران و مورس، ۲۰۰۷). به طور مشابه، فراگیران با اعتماد به نفس بالا و روانی بین فردی مناسب تمایلی برای ایجاد و انتقال بهتری دارند. نسبت به کسانی که این ویژگی‌ها را ندارند (دور و بونس، ۱۹۹۵). فراگیرانی که خودکارامدی بالاتری دارند، اعتماد به نفس پیشتری در توانایی خود برای ایجاد و کاربرد شاخصی‌های آموزشی دیده دارند و در هنگام انجام کارهای سخت، توانایی پیشتری از خود نشان می‌دهند (بلوم و همکاران، ۲۰۱۰؛ چیبلور و لینداسی، ۲۰۰۴؛ چیبلور و مارنورا، ۲۰۰۷).

آدراک به‌تهوری آموزش: آدراک به‌تهوری آموزش، یک روشیدگی شناختی از آموزش است که به فرد داده می‌شود. به این معنی که در هم فعالیت و محوری که قرار دارد طبقات با ارزش‌ها، باورها و تجربه‌های عمل کند (کلیتموسکی و دوشدو، ۲۰۰۱). در حالی که ادبیات تحقیق شامل مطالعات پیش نمایی در زمینه روش‌ها و استانداردهای آموزش است، اما مطالعات اندکی در مورد ادراک فراگیران و سیرپیشمرگان از آموزش بر روی انتقال ویدئویی وجود دارد. محققان استدلال کردند که ویژگی‌های فراگیر و ادراک فراگیران از آموزش به‌بیان می‌تواند به طور گسترده‌تری مورد توجه قرار گیرد (تینبوم و یوکل، ۱۹۹۲). فراگیرانی که آموزش را به صورت مفید و ارزشمند درک می‌کنند، به یادبود بازخواست طبقات دارد که شاخص‌های جدید را در محل کار به کار برد (چیبلور و لینداسی، ۲۰۰۴؛ چیبلور و هاکینز، ۲۰۰۷؛ جکسون و بوس، ۲۰۰۷؛ ولاداوا و همکاران، ۲۰۰۷).

طراحی آموزشی: طراحی و ارائه برنامه‌های آموزشی به میزان قابل توجهی بر پیشگیری و

در نهایت نتایج انتقال تأثیر می‌گذارد (گراسم و سالاس، ۲۰۱۱؛ چیبلور و هاکینز، ۲۰۰۷). پژوهشگران تأثیر عوامل طراحی آموزشی بر انتقال پیشگیری را مورد مطالعه قرار داده‌اند. بررسی از

1. Tziner, Fisher, Senior, Weisberg
2. Lim & Johnson
3. Naquin & Holton
4. Warr & Bunce
5. Klimoski & Donahue
6. Tannenbaum & Yukl
عوامل طراحی اموزشی مانند محتوای اموزشی و توالی فعالیت‌های اموزشی به نظر می‌رسد که می‌تواند بیشترین تأثیر را بر انتقال پایگاهی در محیط کار داشته باشد (برگر و همکاران، 1997). با این حال، بر اساس دیدگاه ترتسی و همکاران سیاست‌های انتقال پایگاهی بر روی طراحی و محتوای اموزشی است (ترتسی و همکاران، 1995); چون اگر محتوای اموزشی با عملکرد کاری فراگیران منطقی باشد نتایج در جهت انتقال مثبت به‌دست می‌آید، بنابراین انتقال پایگاهی داشته باشد بسیاری‌های محیط کاری و مشوق‌های محیطی است.

مشوق‌های محیطی: تقویت یا تشویق کاری موقعی رخ خواهد داد که سرپرستان پایداری، برای نمونه، می‌تواند به این دست استفاده کند. به عنوان مثال، جایگزینی و محوریت در مورد گروه‌بندی کاری (بیپات، 2000)، یا می‌تواند در هنگامی که کاری را انجام می‌دهد، ایجادی از دسترس هست یا برای سیستم پایدار ارث‌رسیدن قابلیت می‌شود و می‌تواند استفاده از اموزش‌های محیطی ایجاد کند.
که به یاداش اهمیت می‌دهند به مراتب بالاتر از سیستم‌های یادگیری باشد که به یادش اهمیت نمی‌دهند (الم و مورس، ۲۰۰۶).

میهالوکا (۲۰۰۷) در سازمان بهداشت و درمان در شهر میشیکان انجام داده است. هدف این پژوهش برسی اثرات فراگرایان از عوامل سیستم انتقال است که می‌تواند این اثرات را پس از یک برنامه آموزشی، تحت تأثیر قرار دهد که در قوانین زمانی از ۱۲ تا ۳۴ ماه پس از آموزش اجرا شده است. نمونه آماری این پژوهش را ۲۷۸ نفر از کارکنان حرفه‌ای سازمان بهداشت و درمان تاکستانی می‌دانند. بافت‌های نشان دادند که هیچ یک از عوامل انتقال پیش‌بین قوی برای انتقال یادگیری در این پژوهش نبوده و به طرف اثرات آموزشی که به عنوان یک پیش‌بین قوی برای انتقال درک شد. این بافت‌های نشان می‌دهد که به طور کلی، فراگرایان با تجربه با فقدان پشتیبانی همکاران و سرزبراران به استفاده از مهارت‌های جدید بر روی کار را دارند.

بهایی (۲۰۰۷) در سازمان بهداشت و درمان "عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری مواد غذایی" ارای که آموزش و سرزبراران از انتخاب مأمور آتش‌نشانی" در آیالین پژوهش انجام داده است. هدف این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری است. نمونه آماری این پژوهش را ۱۸۹ فراگرای و ۱۰۰ سرزبرار تشکیل می‌نمایند. در این پژوهش ۹ متری پیش‌بین و یک متری می‌باشد. قوی‌ترین پیش‌بین انتقال یادگیری در شرایط عملکردی امر و نشان داد که اثرات سازگاری بین فاکتورهای میان فراگرایان و سرزبراران آن‌ها در عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری و جوهر دارد و همچنین نشان داد که فرض‌های برای بهبود عملکرد شغلی از طریق آموزش و استراتژی سازمانی وجود دارد.

1. Bin saprin
2. Mihalko
تاکید بر یوزه‌های فراکرک، طراحی آموزشی و محیط کاری بر انتقال پدагوگی در صنعت پانکاری

نیاز به انتقال پداغری برای سازمان، از جنبه‌های مهمی حائز اهمیت است. در این زمینه، در طول سال‌ها، ادبیات گسترده‌ای انتقال پداغری را توسعه داده است. سیاست‌هایی از پژوهش‌ها در ارتباط با این مسئله، بیشتر بر روی تشخیص چگونگی انتقال پداغری انجام شده است. اکثریت تحقیق در زمینه انتقال پداغری در کشورهای توسعه‌یافته‌انگلیسی، آمریکا، بریتانیا، اسرائیل و کانادا انجام شده است. اما در کشورهایی در حال توسعه تحقیقات بسیار کمی در این زمینه صورت گرفته و آن‌ها هم در کشورهایی نظیر، مالزی، نیال و لیبی انجام شده است. (آوزدیگ و همکاران، 2009) با این حال شاخصی از تغییر رفتار پیش از آموزش در محل کار، کمبیج مستند (باژدادین و فورد، به‌عنوان مدل از میهن‌کو، 2010؛ 2005؛ 2006؛ گیست، بازیت و استیونز، 1990؛ ساسک، 2002). بیشتر پژوهش‌ها که در کشور ما در خصوص ارتباطی آموزشی انجام گرفته‌اند، بررسی این موضوع بوده که آیا تغییر رفتار در ارتباطه دوره‌های آموزشی اتفاق افتاده است؟ (شجاع، 1

1. Gist, Bavetta & Stevens
2. Saks
بر این اساس سوال اصلی بوزهش حاضر اینست که وضعیت تغییر رفتار و عوامل مؤثر بر آن در صنعت بانکداری چگونه است؟ مبنی بر این سوال سه فرضیه مطرح شد: شرایط فردی، انگیزه، خودکارآمدی و ادراک بهبودی آموزش می‌تواند انتقال پادگیری را پیش‌بینی کند، طرкахی آموزشی می‌تواند انتقال پادگیری را پیش‌بینی کند و پشتیبانی‌های محیط کاری و مشوق‌های محیطی می‌تواند انتقال پادگیری را پیش‌بینی کند.
روش تحقیق

روش اجرای تحقیق در این پژوهش، توصیفی (غیر آزمایشی) از همبستگی است که در آن رابطه بین دو یا چند متغیر مورد مطالعه قرار می‌گیرد. تحقیق غیر آزمایشی یک مطالعه تجربی نظارتی است که در آن محقق نسبت به متغیرهای مستقل گسترش اندازه‌گیری می‌کند و با استفاده از داده‌های بدست‌آمده با اصول بهبودی مستقل و مستقل‌الوقوع، و با استفاده از داده‌های ویژگی و روابط بین متغیرهای استاتیسکی به عمل می‌یابد. شرایطی و شرایطی

1383 جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان موسسه مالی و اعتباری فرشتهان شهر مشهد بود که در دوره آموزشی بانکداری ۱ به مدت ۳۰ ساعت در سال ۱۳۹۱ شرکت کرده بودند.

محتوای دوره در خصوص ساخت تخصص بانکداری از جمله عقود اساسی (فرض الجمله)، خرید و تحویل واری و... و تحلیل داری بود. کل فرم‌های کارکنان از این دوره شرکت داشتند جمعاً ۲۴ نفر. بود که به دلیل دسترسی به جامعه باید شده از کلیه کارکنان از ریابی صورت گرفت.

іبراز غیرآماری داده‌ها: در این پژوهش ابتدا سنجش متغیرهای ویژگی‌های فراگیر، طراحی آموزشی و محیط کاری از پرسشنامه محقق ساخته (بر گرفته از پرسشنامه میهنکوه، ۲۰۱۰ و چن، ۲۰۰۳) استفاده می‌شود. برای پرسشنامه انتقال یادگیری نیز از پرسشنامه معنی‌ساختگی ساخته استفاده می‌شود. برای تعیین ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه و ویژگی‌های فراگیر، طراحی آموزشی و محیط کاری از روش‌های مختلف استفاده شد. بر این اساس از یک نظر متخصصان ساختار علوم تربیتی و اساتید مدریت در خصوص پرسشنامه و یک نظر روانی ابزار انتقال یادگیری نیز از روش‌های مختلف استفاده گردید. به‌طور کلی پرسشنامه و ویژگی‌های فراگیر، طراحی آموزشی و محیط کاری در اجرای نهایی ۸۵/۰ بسته آمد. نهایتاً پاسخ‌ها و پاسخ‌های انتقال یادگیری از اجرای نهایی ۷۵/۰ بسته آمد.

 نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها: در این پژوهش برای تعبیر و تفسیر داده‌های جمع‌آوری شده از آوند توصیفی و استنباطی استفاده شده است. پاسخ‌دهی به سوالات بی‌اساس مقياس لاکرت ۶ درجه‌ای است. داده‌های تحقیق شامل نمرات انتقال که هر مشترک کننده در هر یک از مؤلفه‌های متغیرهای اصلی پژوهش به دست آورده‌اند. برای تحلیل و گزارش داده‌ها از شاخص‌های توصیفی همچون تعداد، میانگین و انحراف معیار استفاده گردیده است. در پرسیدن استنباطی از آزمون‌های ویکسون ساده و چندگانه، ضریب همبستگی پیرسون و ۱ نامعنهای

1.Chen
استفاده گردده است. جهت پاسخ به سوال تحقیق از آزمون 1 تک نمونهای استفاده شده است.

به منظور بررسی فرضیات پژوهش از همبستگی پیلسون و تحلیل رگرسیون ساده و
چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها

1. وضعیت تغییر رفتار و عوامل مؤثر بر آن در صنعت بانکداری خراسان چگونه است؟

جهت سنجشی به این سوال از 1 تک نمونهای استفاده شد که در جدول (1) گزارش شده

است. جهت محاسبه میانگین مطلوب از نقطه 20 درصدی استفاده شد. همان طور که در جدول

مساحتی می‌شود، از بین میانگین کسب شده فقط نگردن، خودکارآمدی و طراحی آموزشی بالاتر

از میانگین مطلوب هستند و بقیه مؤلفه‌ها پایین‌تر از میانگین مطلوب هستند و با میانگین

مطلوب فاصله معناداری دارند به عبارتی می‌توان گفت که تغییر رفتار و عوامل مؤثر بر آن در

موسسه مال و اعتباری شرکت کننده در وضعیت ناطق‌یابی قرار دارد. این به ماهیت طراحی

آموزشی در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

برای تحقیق مبzan ارتباط موفقیت از همبستگی پیلسون استفاده شد. جدول (2) ماتریس

همبستگی منفی‌های سازنده و بی‌گزه‌های فراگری، طراحی آموزشی و محیط کاری تحقیق را نشان

می‌دهد. همان طور که در جدول ماهیتی می‌شود، از بین مؤلفه‌ها شرایط قدری با مؤلفه‌های

انگیزه، ویژگی‌های طراحی، مشوق‌های محیطی و محیط کاری معنادار هستند. اما با بقیه معنادار

های معنادار، منفی‌های محیطی و محیط کاری معنادار نیستند. اما با بقیه مؤلفه‌ها معنادار

نیستند، خودکارآمدی با مؤلفه‌های ادراک بهره‌وری آموزش، ویژگی‌های فراگری، طراحی آموزشی

معنادار هستند، اما با بقیه معنادار نیستند؛ ادراک بهره‌وری آموزش با مؤلفه‌های ویژگی‌های

فراغری، پشتیبانی‌های محیط کاری و محیط کاری معنادار هستند، اما با بقیه معنادار نیستند;

ویژگی‌های فراگری فقط با طراحی آموزشی معنادار نیستند، اما با بقیه معنادار نیستند؛ طراحی

آموزشی فقط با مشوق‌های محیطی معنادار نیستند، اما با بقیه معنادار نیستند، پشتیبانی‌های

محیطی کاری نیز فقط با انتقال‌ها، باعث بهره‌وری معنادار نیستند، اما با بقیه ماهیت معنادار

مشوق‌های محیطی با محیط کاری معنادار نیستند، اما با انتقال‌ها، باعث بهره‌وری معنادار

با انتقال‌ها، ارجاع‌های معنادار نیستند.
جدول 1: جدول آزمون ۴ تک نمونه‌ای انتقال بادگیری و عوامل مؤثر بر آن

<table>
<thead>
<tr>
<th>مؤلفه‌ها</th>
<th>پوشش</th>
<th>میانگین</th>
<th>میانگین</th>
<th>شده</th>
<th>هش</th>
<th>آزادی (درجه)</th>
<th>محاسبه</th>
<th>مقادیر</th>
<th>تفاوت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شرایط فردی</td>
<td>۱۷/۶۸</td>
<td>۱۸</td>
<td>۱/۱۳</td>
<td>۱/۳۵</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزه</td>
<td>۵۳/۶۱</td>
<td>۵۳</td>
<td>۵/۱۱</td>
<td>۱/۱</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
</tr>
<tr>
<td>خودکارآمدی</td>
<td>۲۵/۵۷</td>
<td>۲۵</td>
<td>۱/۰۰</td>
<td>۱/۰۰</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
</tr>
<tr>
<td>ادرار بهبودی</td>
<td>۱۷/۶۹</td>
<td>۱۷</td>
<td>۵/۰۶</td>
<td>۳/۱۲</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
</tr>
<tr>
<td>طراحی اموزشی</td>
<td>۸۵/۱۳</td>
<td>۸۵</td>
<td>۶/۳۲</td>
<td>۸/۵۳</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
</tr>
<tr>
<td>پیشینه‌های محیطی</td>
<td>۷۱/۴۲</td>
<td>۷۱</td>
<td>۱/۱۶</td>
<td>۱/۱۶</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
</tr>
<tr>
<td>مشوق‌های محیطی</td>
<td>۵۴/۳</td>
<td>۵۴</td>
<td>۱۵/۶۷</td>
<td>۱۵/۶۷</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
</tr>
<tr>
<td>انتقال بادگیری</td>
<td>۷۵/۰۹</td>
<td>۷۵</td>
<td>۷/۰۰</td>
<td>۱۳/۹۱</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
<td>۵۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 2: جدول ماتریس همبستگی (پوشش بادگیری، طراحی اموزشی و محیط کاری)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مؤلفه‌ها</th>
<th>۱</th>
<th>۲</th>
<th>۳</th>
<th>۴</th>
<th>۵</th>
<th>۶</th>
<th>۷</th>
<th>۸</th>
<th>۹</th>
<th>۱۰</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شرایط فردی</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۱</td>
<td>۰۵۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزه</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۱</td>
<td>۰۵۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>خودکارآمدی</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۱</td>
<td>۰۵۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>ادرار بهبودی</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۱</td>
<td>۰۵۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>طراحی اموزشی</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۱</td>
<td>۰۵۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>پیشینه‌های محیطی</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۱</td>
<td>۰۵۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>مشوق‌های محیطی</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۱</td>
<td>۰۵۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
</tr>
<tr>
<td>انتقال بادگیری</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۱</td>
<td>۰۵۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۸</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
<td>۰۹۹</td>
</tr>
</tbody>
</table>
۲. آیا شرایط فردی، اتیتهای خودکارآمدی و ادراک به‌هوروری آموزش می‌تواند انتقال یادگیری را پیش‌بینی کند.

به منظور بررسی دقیق تر آیند فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد که میزان تبیین کندگی برابر ۰/۷۰ به دست آمد به این معنا که ۰/۷۰ واریانس متغیر انتقال یادگیری از طریق شرایط فردی، اتیتهای خودکارآمدی و ادراک به‌هوروری آموزش قابل تبیین است که این مقدار ضعیف است. همچنین بررسی دقیق با استفاده از آزمون معناداری ضرایب رگرسیون برای بررسی فرضیه ۱ نشان داد که ضرایب استاندارد رگرسیون نمی‌توانند شرایط فردی، اتیتهای خودکارآمدی و ادراک به‌هوروری آموزش بر انتقال یادگیری را پیش‌بینی کنند (جدول ۳).

جدول ۳: ضرایب رگرسیون استاندارد شده متغیرهای خرده مقياس‌های ویژگی‌های فراگیر در پیش‌بینی انتقال یادگیری

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای پیش‌بینی</th>
<th>ضرایب رگرسیون (B)</th>
<th>خطای انحراف استاندارد</th>
<th>ضرایب رگرسیون (B)</th>
<th>خرده مقياس‌های ویژگی‌های فراگیر در پیش‌بینی انتقال یادگیری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>شرایط فردی</td>
<td>۰/۴۳</td>
<td>۰/۰۷</td>
<td>۰/۵۱</td>
<td>کناره‌گیری ادراک به‌هوروری آموزش</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزه</td>
<td>۰/۲۰</td>
<td>۰/۱۸</td>
<td>۰/۳۵</td>
<td>خودکارآمدی بررسی قابل تبیین است که این مقدار متوسط است. همچنین بررسی دقیق با استفاده از آزمون معناداری ضرایب رگرسیون برای بررسی فرضیه ۲ نشان داد که طراحی آموزش در سطح ۵ سیم می‌تواند انتقال یادگیری را پیش‌بینی کند (جدول ۴).</td>
</tr>
</tbody>
</table>

۳. طراحی آموزشی می‌تواند انتقال یادگیری را پیش‌بینی کند.

به منظور بررسی دقیق تر این فرضیه از تحلیل رگرسیون ساده استفاده شد که میزان تبیین کندگی برابر ۰/۱۰ به دست آمد به این معنا که ۰/۱۰ واریانس متغیر انتقال یادگیری از طریق طراحی آموزشی قابل تبیین است که این مقدار متوسط است. همچنین بررسی دقیق با استفاده از آزمون معناداری ضرایب رگرسیون برای بررسی فرضیه ۲ نشان داد که طراحی آموزش در
جدول ۴. ضرایب رگرسیون استاندارد شده متغیرهای خرده مقیاس طراحی آموزشی در پیش‌بینی انتقال پدیده‌ی

<table>
<thead>
<tr>
<th>معنی داری</th>
<th>ضرایب رگرسیون استاندارد (β)</th>
<th>خطای انحراف استاندارد</th>
<th>ضرایب رگرسیون (β)</th>
<th>متغیرهای پیش‌بینی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۰.۰۵</td>
<td>۱/۹۱</td>
<td>۰/۲۵</td>
<td>۰/۱۲</td>
<td>طراحی طراحی آموزشی</td>
</tr>
<tr>
<td>۰.۰۵</td>
<td>۰/۱۷</td>
<td>۰/۲۰</td>
<td>۰/۱۷</td>
<td>پیش‌بینی پیش‌بینی محیطی</td>
</tr>
<tr>
<td>-۰/۰۵</td>
<td>-۰/۱۴</td>
<td>-۰/۱۶</td>
<td>-۰/۰۹</td>
<td>پیش‌بینی محیطی مسکن</td>
</tr>
</tbody>
</table>

پشتبانی‌های محیط کاری و مشوق‌های محیطی می‌تواند انتقال پدیده‌ی را پیش- بینی کند.

به منظور بررسی دقیق تر رابطه بین پشتبانی‌های محیط کاری و مشوق‌های محیطی در پیش‌بینی انتقال پدیده‌ی را محیطی نمودار رگرسیون برای بررسی فرضیه ۴. نشان داد که ضرایب استاندارد رگرسیون مؤلفه‌های پشتبانی‌های محیط کاری و مشوق‌های محیطی نمی‌تواند انتقال پدیده‌ی را پیش‌بینی کند (جدول ۵).

جدول ۵. ضرایب رگرسیون استاندارد شده متغیرهای خرده مقیاس طراحی آموزشی در پیش‌بینی انتقال پدیده‌ی
بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که وضعیت تغییر رفتار در موسسه‌های و انتخاب فرشته‌گان شرکت‌های مشهد در وضعیت نامطلوب قرار داده. این بافت به یک آزمایش از پژوهش (شجاع ۱۳۸۹، اورگی، ۱۳۸۰: هدادی) در بنیاد‌های معاصر، ۱۳۸۰ و ۱۳۸۸، دو اعمال و همکاران، از این نظر، به این نتیجه برمی‌آید که این پژوهش در عملکرد کارکنان، موفقیت بهره‌وری آن‌ها و همکاری در عوامل مختلفی می‌تواند بر این یافته اثرگذار باشد و از این اجماع یک نظر عمل مؤثر بر انتقال یادگیری به جزی در اثر آزمون‌های موسسه‌های و انتخاب فرشته‌گان در وضعیت نامطلوب قرار دارد. این نتایج این قیسی نشان می‌دهد که انتقال به‌طور تغییر رفتار در سازمان باشد و نشان انگیزه همبستگی باعث موجبیت مناسب و عدم حمایت لازم از سوی همکاران و سپرستان می‌شود.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد که انتقال یادگیری از طریق شرایط فردی، انگیزه، خودکارآمدی و ادراک به‌طور مشابه قابل پیش‌بینی نبود. این یافته حاکی از این است که این پژوهش در عملکرد کارکنان، موفقیت بهره‌وری آن‌ها و همکاری در عوامل مختلفی می‌تواند بر این یافته اثرگذار باشد و از این اجماع یک نظر عمل مؤثر بر انتقال یادگیری به جزی در اثر آزمون‌های موسسه‌های و انتخاب فرشته‌گان در وضعیت نامطلوب قرار دارد. این نتایج این قیسی نشان می‌دهد که انتقال به‌طور تغییر رفتار در سازمان باشد و نشان انگیزه همبستگی باعث موجبیت مناسب و عدم حمایت لازم از سوی همکاران و سپرستان می‌شود.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد که انتقال یادگیری از طریق شرایط فردی، انگیزه، خودکارآمدی و ادراک به‌طور مشابه قابل پیش‌بینی نبود. این یافته حاکی از این است که این پژوهش در عملکرد کارکنان، موفقیت بهره‌وری آن‌ها و همکاری در عوامل مختلفی می‌تواند بر این یافته اثرگذار باشد و از این اجماع یک نظر عمل مؤثر بر انتقال یادگیری به جزی در اثر آزمون‌های موسسه‌های و انتخاب فرشته‌گان در وضعیت نامطلوب قرار دارد. این نتایج این قیسی نشان می‌دهد که انتقال به‌طور تغییر رفتار در سازمان باشد و نشان انگیزه همبستگی باعث موجبیت مناسب و عدم حمایت لازم از سوی همکاران و سپرستان می‌شود.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد که انتقال یادگیری از طریق شرایط فردی، انگیزه، خودکارآمدی و ادراک به‌طور مشابه قابل پیش‌بینی نبود. این یافته حاکی از این است که این پژوهش در عملکرد کارکنان، موفقیت بهره‌وری آن‌ها و همکاری در عوامل مختلفی می‌تواند بر این یافته اثرگذار باشد و از این اجماع یک نظر عمل مؤثر بر انتقال یادگیری به جزی در اثر آزمون‌های موسسه‌های و انتخاب فرشته‌گان در وضعیت نامطلوب قرار دارد. این نتایج این قیسی نشان می‌دهد که انتقال به‌طور تغییر رفتار در سازمان باشد و نشان انگیزه همبستگی باعث موجبیت مناسب و عدم حمایت لازم از سوی همکاران و سپرستان می‌شود.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد که انتقال یادگیری از طریق شرایط فردی، انگیزه، خودکارآمدی و ادراک به‌طور مشابه قابل پیش‌بینی نبود. این یافته حاکی از این است که این پژوهش در عملکرد کارکنان، موفقیت بهره‌وری آن‌ها و همکاری در عوامل مختلفی می‌تواند بر این یافته اثرگذار باشد و از این اجماع یک نظر عمل مؤثر بر انتقال یادگیری به جزی در اثر آزمون‌های موسسه‌های و انتخاب فرشته‌گان در وضعیت نامطلوب قرار دارد. این نتایج این قیسی نشان می‌دهد که انتقال به‌طور تغییر رفتار در سازمان باشد و نشان انگیزه همبستگی باعث موجبیت مناسب و عدم حمایت لازم از سوی همکاران و سپرستان می‌شود.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد که انتقال یادگیری از طریق شرایط فردی، انگیزه، خودکارآمدی و ادراک به‌طور مشابه قابل پیش‌بینی نبود. این یافته حاکی از این است که این پژوهش در عملکرد کارکنان، موفقیت بهره‌وری آن‌ها و همکاری در عوامل مختلفی می‌تواند بر این یافته اثرگذار باشد و از این اجماع یک نظر عمل مؤثر بر انتقال یادگیری به جزی در اثر آزمون‌های موسسه‌های و انتخاب فرشته‌گان در وضعیت نامطلوب قرار دارد. این نتایج این قیسی نشان می‌دهد که انتقال به‌طور تغییر رفتار در سازمان باشد و نشان انگیزه همبستگی باعث موجبیت مناسب و عدم حمایت لازم از سوی همکاران و سپرستان می‌شود.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد که انتقال یادگیری از طریق شرایط فردی، انگیزه، خودکارآمدی و ادراک به‌طور مشابه قابل پیش‌بینی نبود. این یافته حاکی از این است که این پژوهش در عملکرد کارکنان، موفقیت بهره‌وری آن‌ها و همکاری در عوامل مختلفی می‌تواند بر این یافته اثرگذار باشد و از این اجماع یک نظر عمل مؤثر بر انتقال یادگیری به جزی در اثر آزمون‌های موسسه‌های و انتخاب فرشته‌گان در وضعیت نامطلوب قرار دارد. این نتایج این قیسی نشان می‌دهد که انتقال به‌طور تغییر رفتار در سازمان باشد و نشان انگیزه همبستگی باعث موجبیت مناسب و عدم حمایت لازم از سوی همکاران و سپرستان می‌شود.

نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش نشان داد که انتقال یادگیری از طریق شرایط فردی، انگیزه، خودکارآمدی و ادراک به‌طور مشابه قابل پیش‌بینی نبود. این یافته حاکی از این است که این پژوهش در عملکرد کارکنان، موفقیت بهره‌وری آن‌ها و همکاری در عوامل مختلفی می‌تواند بر این یافته اثرگذار باشد و از این اجماع یک نظر عمل مؤثر بر انتقال یادگیری به جزی در اثر آزمون‌های موسسه‌های و انتخاب فرشته‌گان در وضعیت نامطلوب قرار دارد. این نتایج این قیسی نشان می‌دهد که انتقال به‌طور تغییر رفتار در سازمان باشد و نشان انگیزه همبستگی باعث موجبیت مناسب و عدم حمایت لازم از سوی همکاران و سپرستان می‌شود.

با توجه به تحقیقاتی که حکایت از رابطه مناسب بین طراحی آموزشی و انتقال یادگیری دارد، شاید یافته‌های مذکور را اینکننده می‌توان تبیین کرد که محتوای آموزشی توانسته است در فعالیت‌های شغلی مورد استفاده قرار گیرد. محتوای آموزشی این دوره، به اهداف برنامه‌ای آموزشی سازگار بوده است. محتوای موارد استفاده در دوره‌های آموزشی تدریس شده، با ازامت شغلی فرادرس مطابقت زیادی داشته است. قضاوی یادگیری در دوره‌ی آموزشی مشترک با شرایط کاری فرادرس بوده است. فعالیت‌ها و تمرین‌های که مریان در دوره‌ی آموزشی از آن استفاده کرده‌اند به فرادرس کمک کرده تا چگونگی کاربرد آموزش‌های مشترک را در قضاوی کار بدانند، موافقت‌های مورد استفاده در این آموزش بسیار شیبی به آنهایی بوده که فرادرس در کار با آن روبرو می‌شده است. کمیت‌بافی و مواد درسی مورد استفاده در این دوره آموزشی رضایت بخش بوده است که باعث شده که چنین نتایجی به دست آید و بنواند انتقال یادگیری را پیش‌بینی کنند.

نتایج مربوط به فرضیه سوم پژوهش ناشن داد که انتقال یادگیری از طریق پیشتبینی‌های محیط کاری و مشوق‌های محیطی قابل پیش‌بینی نبود. این یافته حاکی از آن است که فرضیه سوم پژوهش نیز رد می‌شود. یافته‌های پژوهش حاکی از نا مطلوب بودن پیش‌بینی‌های محیطی و مشوق‌های محیطی داشت ولی به نظر این نتیجه بیشترین نقش را در وجود یافتن چنین نتیجه در فرضیه حاضر دارد.

در پایان با عنايه به یافته‌های پژوهش پیشنهادات ذیل ارائه می‌گردد:

• با عنايه به نامناسب بودن پیش‌بینی‌های محیطی از سوی مدیران، برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه‌روابط انسانی در سازمان و مدیریت رفتار سازمانی با تأکید بر بهبود مهارت‌های ارتباط بین فردي مدیران و کارکنان جهت پرورش شایسته‌های از قبل اعتماد افراد، مهاری، مدیریت تعارض و کار تیمی پیشنهاد می‌گردد تا این طریق محیط سازمانی به سمت مشوق و پیش‌بینه نگیرد.
منابع
امیری، م. (۱۳۸۵). اثر مثبت درد در بستری امروزشی: ناپایداری دیالی بیماران آلزایمر کروک نوزادی در نیستان
۳۱، ۴۴. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
ورناردو، ن. (۱۳۸۴). اثر مثبت درد در بستری امروزشی: ناپایداری دیالی بیماران آلزایمر کروک نوزادی در نیستان
۱۰۹، ۱۳۱۰. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
مجتهدی، م. (۱۳۸۴). اثر مثبت درد در بستری امروزشی: ناپایداری دیالی بیماران آلزایمر کروک نوزادی در
نیستان: نهاد. ویژه برنامه‌های بیمارستانی این بیماران، طرح‌های سنجشی، پژوهشی، تشخیصی، راه‌پژوهشی، در
نیستان
زرادی، خ. (۱۳۸۴). اثر مثبت درد در بستری امروزشی: ناپایداری دیالی بیماران آلزایمر کروک نوزادی در
نیستان: نهاد. ویژه برنامه‌های بیمارستانی این بیماران، طرح‌های سنجشی، پژوهشی، تشخیصی، راه‌پژوهشی، در
نیستان
درمانی، م. (۱۳۸۴). اثر مثبت درد در بستری امروزشی: ناپایداری دیالی بیماران آلزایمر کروک نوزادی در
نیستان: نهاد. ویژه برنامه‌های بیمارستانی این بیماران، طرح‌های سنجشی، پژوهشی، تشخیصی، راه‌پژوهشی، در
نیستان
کتابخانه ایران، کمیته تخصصی سندرم و مراقبتی، ماهنامه تخصصی، سالنامه مدیریت صنعتی، سال 1989، شماره 119، صفحه ۴۱-۴۰۰. (پیام)
بنیان‌نگاری از این کتابخانه ایران، کمیته تخصصی سندرم و مراقبتی، ماهنامه تخصصی، سالنامه مدیریت صنعتی، سال 1989، شماره 119، صفحه ۴۱-۴۰۰. (پیام)
کتابخانه ایران، کمیته تخصصی سندرم و مراقبتی، ماهنامه تخصصی، سالنامه مدیریت صنعتی، سال 1989، شماره 119، صفحه ۴۱-۴۰۰. (پیام)
Abozed, M., Melaine, Y., Saci, K. (2009). The influence of work environmental factors on motivation to transfer management training, Case study of the Libyan oil industry. 9-34


Mihalko, B. J. (2010). *The influence of transfer system factors and training elapsed time on transfer in a healthcare organization*, Dissertation Submitted to the Graduate School of Wayne State University, Detroit, Michigan.


