

Designing a Learning Transfer Model with an Organizational Creativity Approach Using Metacombination Method

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Afarin Nabizadeh Haghigi¹

Zahra Taleb^{2*}

Morteza Samiee Zafarghandi³

Esmat Masoudi Nadushan⁴

How to cite this article

Afarin Nabizadeh Haghigi, Zahra Taleb, Morteza Samiee Zafarghandi, Esmat Masoudi Nadushan, Designing a Learning Transfer Model with an Organizational Creativity Approach Using Metacombination Method, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2021;5(2):265-283.

1. PhD student, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Associate Professor, Educational Research Institute, Educational Research and Planning Organization, Tehran, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: z_taleb@azad.ac.ir

Article History

Received: 2021/05/28

Accepted: 2021/09/02

ABSTRACT

Emphasizing the role of training and empowering employees as one of the effective factors in improving the creativity of employees, considering the close and direct connection of each dimension of organizational learning with the organizational creativity of employees, which leads to the improvement of knowledge and working information of employees. One of the most important prerequisites will be to improve their performance and creativity. Therefore, the present research was conducted with the aim of designing a model of learning transfer with the approach of organizational creativity using metacombination method. In this study, a number of 4081 scientific documents were examined, and finally, 143 key studies in this field were examined using the meta-combination method. In the metasyntesis process, Sandelowski and Barroso's metasyntesis step method was used. Three main stages of coding were done to achieve the final model of this study. After identifying the components in the open and central coding stage, these components were classified again and for the last time, in the form of 4 dimensions of learning transfer with organizational creativity approach. Then, based on the findings, the model of learning transfer with organizational creativity approach with 4 dimensions and 16 components was formulated and presented schematically.

Keywords: Learning, Learning Transfer, Learning Transfer Model, Organizational Creativity, Metacombination

مقدمه

یادگیری فرآیند کسب درک، دانش، رفتار، مهارت‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و ترجیحات جدید است. (۱) در تعریفی پرمراجعه یادگیری را فرایند ایجاد تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا توان رفتاری حاصل از تجربه تعریف می‌کند که نمی‌توان آن را به حالت‌های موقتی بدن، مانند آنچه بر اثر بیماری، خستگی، یا مصرف داروها پدید می‌آید، نسبت داد (۲). انتقال یادگیری^۱ زمانی اتفاق می‌افتد که افراد اطلاعات، استراتژی‌ها و مهارت‌هایی را که آموخته‌اند در موقعیت یا زمینه جدید به کار می‌گیرند. انتقال یک فعالیت مجزا نیست، بلکه بخشی جدایی ناپذیر از فرآیند یادگیری است. محققان تلاش می‌کنند زمان و چگونگی انتقال را شناسایی کنند و استراتژی‌هایی برای بهبود انتقال ارائه دهند (۳). برنامه‌های آموزشی جدید نمی‌توانند تضمینی باشد برای اینکه دانش و مهارت‌های یاد گرفته شده به محل کار منتقل می‌شود. زمانی که هیچ انتقالی وجود ندارد، هیچ گونه مزایایی وجود ندارد، بدون انتقال آموزش هیچ ارزشی اضافه نمی‌شود؛ به عبارت دیگر آموزش اگر به عملکرد منتقل نشود بی‌فایده است و انتقال آموزش از حیث ارتباط تغییر فردی با الزامات نظام سازمانی، یک موضوع اصلی است (۴). به رغم تأکید بسیار بر آموزش، به ظاهر بخش عمده‌ای از هزینه‌های آموزش بازده مورد نظر را به دست نمی‌دهند آموزش بدون ارزیابی باعث افزایش هدر رفت سرمایه و کاهش بازگشت سرمایه شده است (۵). خلاقیت پدیده‌ای است که در آن چیزی جدید و ارزشمند شکل می‌گیرد. آیتام ایجاد شده ممکن است ناملموس (مانند یک ایده، یک نظریه علمی، یک ترکیب موسیقی، یا یک شوخی) یا یک شی فیزیکی (مانند یک اختراع، یک اثر ادبی چاپی، یا یک نقاشی) باشد. اما خلاقیت در بعد ناملموس به معنای پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو، بکارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید، طی کردن راهی تازه یا پیمودن یک راه طی شده قبلی به طرز جدید می‌باشد، خلاقیت را می‌توان از طریق آموزش و پرورش برای منافع اقتصادی ملی و استفاده از منابع خلاق برای بهبود اثربخشی آموزش و یادگیری توسعه داد. خلاقیت سازمانی توانایی سازمان برای تکامل مداوم پارامترهای محیطی خود از طریق محرک نوآورانه خود تعریف می‌شود که در نتیجه به سازمان نسبت به سایر سازمان‌ها برتری داخلی و خارجی از حوزه عملیاتی خود می‌دهند. از طرفی برای رقابتی بودن، سازمان‌ها باید نوآور باشند و خلاقیت سازمانی را به یک قابلیت حیاتی تبدیل کنند. بر این اساس، در دهه گذشته توجه فزاینده‌ای در میان محققان به زمینه‌هایی مانند نوآوری، عملکرد سازمانی و خلاقیت بوده است. با این وجود، مطالعات در زمینه خلاقیت سازمانی، یعنی مدیریت خلاقیت در سطح سازمانی، هنوز پراکنده است و به یک مدل مفهومی جامع همگرا نشده است. تأکید بر نقش آموزش و توانمند

آفرین‌نمی‌زاده حقیقی^۱

دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

زهرا طالب^{۲*}

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

مرتضی سمیعی زفرقندی^۳

دانشیار، پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، تهران، ایران.

عصمت مسعودی ندوشن^۴

استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

تأکید بر نقش آموزش و توانمند سازی کارکنان به عنوان یکی از عوامل مؤثر در بهبود خلاقیت کارکنان، با توجه به ارتباط تنگاتنگ و مستقیم هر یک از ابعاد یادگیری سازمانی، با خلاقیت سازمانی کارکنان، که منجر به بهبود دانش و اطلاعات کاری کارکنان می‌گردد، یکی از مهمترین پیش شرط‌های ارتقای عملکرد و خلاقیت در آنها خواهد بود. از این رو پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت سازمانی با استفاده از روش فراترکیب انجام شد. در این مطالعه تعداد ۴۰۸۱ سند علمی مورد بررسی قرار گرفت که نهایتاً با استفاده از روش فراترکیب ۱۴۳ مطالعه محوری در این زمینه بررسی شده است. در فرایند فراترکیب از روش گام‌های فراترکیبی سندلوسکی و باروسو استفاده شد. سه مرحله اصلی کدگذاری برای دستیابی به مدل نهایی این مطالعه صورت گرفت. پس از مشخص شدن مؤلفه‌ها در مرحله کدگذاری باز و محوری، این مؤلفه‌ها مجدداً و برای آخرین بار، در قالب ابعاد ۴ گانه انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت سازمانی، طبقه بندی شدند. سپس براساس یافته‌های بدست آمده الگوی انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت سازمانی دارای ۴ بعد و ۱۶ مؤلفه به صورت شماتیک تدوین و ارائه شد.

واژگان کلیدی: یادگیری، انتقال یادگیری، الگوی انتقال یادگیری، خلاقیت سازمانی، فراترکیب

¹ Transfer of Learning

های خاصی تأکید داشتند. تعدد این عوامل باعث شده است سازمان ها ندانند که بر کدام ویژگی ها، سرمایه گذاری لازم را انجام دهند. بدیهی است برای اثربخشی آموزش و یادگیری، نیاز به نگاه جامع به عوامل کلیدی مؤثر بر انتقال یادگیری مشهود است. هر اندازه مدل بتواند تعداد بیشتری از عوامل کلیدی مؤثر بر انتقال یادگیری را زیر چتر خود قرار دهد به آموزش کمک مؤثرتری خواهد نمود.

مرور پیشینه پژوهش ها در خصوص ساختار انتقال یادگیری و انتقال مهارت های مناسب نیروی انسانی به کارکنان موسسات مالی و بانکی نشان می دهد که با وجود اهمیت و نقش انتقال یادگیری، چندین راهبرد انتقال یادگیری استفاده شده در بانک ها با یکدیگر سازگار نیستند. مدیران موسسات مالی به روش هایی اشاره کردند که از کارمندان پشتیبانی می کردند؛ این موارد شامل ملاقات با کارمندان قبل یا بعد از آموزش یا نیاز به کارآموز برای حضور در یک جلسه تیمی بانک بودند. متخصصان باید راه هایی برای پشتیبانی از مدیران با ارائه اطلاعات مربوط به آموزش پیدا کنند تا مدیران با اهداف یک دوره آموزشی آشنا باشند. مدیران موسسه مالی در مورد نحوه آگاهی از محتوای آموزش بحث و تبادل نظر کردند.

برخی عوامل محیطی مانع از انتقال یادگیری مدیران می شوند. انتقال آموزش و تمرکز بر مهارت های آموخته شده در محیط کار یکی از مهم ترین شاخص های اثربخشی برنامه های آموزش به شمار می رود. پژوهش های انجام شده نشان می دهند که تنها حدود ۴۰ درصد از آموخته های کارکنان در برنامه های آموزشی بلافاصله پس از آموزش به محیط کار انتقال می یابند، پس از ۶ ماه این مقدار به ۲۵ درصد و با گذشت یک سال به ۱۵ درصد کاهش می یابد این بدان معنی است که با گذشت زمان، کارآموزان قادر به حفظ و به کارگیری اطلاعات آموخته شده نیستند. باوجود توجه بسیار به آموزش های سازمانی، مطالعات متعددی نشان داده اند که بسیاری از این برنامه ها اثربخشی لازم را از حیث انتقال یادگیری ندارند و انتقال مهارت های آموخته شده به محیط کار، به عنوان یکی از مهم ترین شاخص های اثربخشی برنامه های آموزشی، بندرت صورت می گیرد. در کشور ما نیز، سازمان های دولتی و غیردولتی هزینه های سنگینی را صرف آموزش خود می کنند. هرچند هزینه های انجام شده در بخش غیردولتی برای آموزش های غیراثربخش بر توسعه ملی و ابعاد آن اثر می گذارد؛ بدیهی است خسارت ناشی از این امر برای سازمان های دولتی، بدان سبب که از بودجه عمومی ارتزاق می کنند، آسیب زاتر خواهد بود (۸).

مواد و روش ها

این پژوهش از نظر هدف و ماهیت کاربردی است و نظر به ابعاد و مؤلفه هایی که شناسایی می شود موجب طراحی الگوی انتقال

سازی کارکنان به عنوان یکی از عوامل مؤثر در بهبود خلاقیت کارکنان، با توجه به ارتباط تنگاتنگ و مستقیم هر یک از ابعاد یادگیری سازمانی، با خلاقیت سازمانی کارکنان، که منجر به بهبود دانش و اطلاعات کاری کارکنان می گردد، یکی از مهمترین پیش شرط های ارتقای عملکرد و خلاقیت در آنها خواهد بود (۶). مساله اصلی این است که هر گونه استفاده از یک مدل یادگیری باید تمرکز ثابتی بر این امر داشته باشد که چگونه کارآموزان می توانند یادگیری خود را از آموزش ها به توسعه خود منتقل می کنند تا این امر بتواند تبدیل به یک ارزش افزوده برای حرفه خود و در نتیجه کارفرمایان شود (۷). اما پیشینه مطالعات نشان می دهد تاکنون در باره الگوی انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت سازمانی پژوهشی صورت نگرفته است. لذا پژوهش حاضر کوششی است تا ضمن مرور ادبیات مبتنی بر مفهوم انتقال یادگیری در محیط کار، در سازمان های دولتی مانند بانک ها، به توسعه منابع انسانی و تربیت سرمایه انسانی خلاق کمک کند و به این سوال اساسی پاسخ دهد که الگوی انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت در سازمان ها دارای چه مولفه هایی و چگونه است؟

پیشینه پژوهش

از بعد تئوریک اغلب مدل های انتقال یادگیری، فاقد جامعیت بهره گیری از کلیه عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری (فردی، آموزشی و سازمانی) هستند به گونه ای که در این مدل ها هر کدام مؤلفه های متفاوتی را بر انتقال یادگیری شناسایی نمودند به عنوان نمونه در مدل های "کرایچر" (۱۹۹۲)، رویل، گلدشتاین^۵ (۱۹۹۳)، میلهیم^۶ (۱۹۹۴) و فکتیو و همکاران^۴ (۱۹۹۵) به عوامل فردی اشاره ای نشده و همچنین بعضی از مدل ها مثل کرایچر (۱۹۹۲)، عوامل محیط کار را جزء عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری ذکر نکرده اند و مدل هایی مثل "مدل کرایچر" (۱۹۹۲)، شومیکر^۷ (۱۹۹۹)، رویلر و گلدشتاین (۱۹۹۳)، میلهیم (۱۹۹۴)، بالدوین و فورد^۸ (۱۹۸۸)، تایلر و تیکوت^۹ (۱۹۹۵) عوامل انگیزشی را جزء عوامل انتقال یادگیری شناسایی ننموده اند اگرچه مدل های هوانتون^{۱۰} (۲۰۰۰)، کونیرگیورگس^{۱۱} (۲۰۰۰) و تاننوم و همکاران^{۱۲} (۱۹۹۲) نسبت به مدل های دیگر از جامعیت بیشتری برخوردار هستند و مؤلفه های ذکر شده را جزو عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری شناسایی نمودند ولی می توان گفت ویژگی های فردی، آموزشی، انگیزشی و محیط کار متفاوتی را ذکر نمودند و از طرفی می توان گفت اغلب این مدل ها فاقد جامعیت بهره گیری از عوامل مؤثر بر انتقال آموزش هستند به عبارتی اکثر این مدل ها هر کدام به مؤلفه های متفاوتی از انتقال یادگیری پرداختند هر کدام از این مدل ها بر جنبه های خاصی از این عوامل تأکید دارند و از طرفی تحقیقات زیادی درباره عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری صورت پذیرفته است که هر کدام از آنها بر ویژگی

⁵ Judy Shoemaker

⁶ Timothy Baldwin & J. Kevin Ford

⁷ Paul W. Thayer & Mark S. Teaquite

⁸ Elwood F. Holton

⁹ Constantine Kontoghiorghes

¹⁰ Scott I. Tannenbaum et al

¹ Kurt Kraiger

² Janice Z. Rouiller, Irwin L. Goldstein

³ William D. Milheim Milheim

⁴ Jeffrey D. Facticeau et al

یادگیری با رویکرد خلاقیت سازمانی می گردد که در سازمان ها قابل استفاده است. در این تحقیق از سنتز پژوهی (فرا ترکیب) استفاده گردیده است. به طوری که با گردآوری پژوهش های معتبر در مورد انتقال یادگیری و رویکرد خلاقیت در آن، شناسایی اولیه و دستیابی به مؤلفه های تاثیر گذار بر آن پرداخته است. مراحل فرا ترکیب به شرح زیر است:

۱. تعریف سوال پژوهش
۲. بررسی نظام مند متون
۳. جستجو به منظور انتخاب مقاله مناسب
۴. استخراج اطلاعات و ارزیابی کیفیت مقالات
۵. گزینش روش ترکیب و تحلیل یافته ها
۶. اعتباریابی یافته

۷. گزارش نتایج سنتز
در گام اول، سوال پژوهش عبارت است از «مؤلفه های انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت سازمانی کدامند؟». سپس فرا ترکیب با تعیین جمعی آماری گزارش های مورد مطالعه و انتخاب نمونه نهایی سر و کار دارد. این کار در فرا ترکیب شامل تعیین مطالعاتی است که باید در این فرایند شامل شوند و مواردی که باید مستثنا گردند. در این پژوهش پایگاه های تخصصی مرتبط با موضوع و موتورهای جستجوگر مختلف در بازی زمانی سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۱ و با استفاده از تحلیل اسنادی (تحلیل داده ها به صورت ثانویه) مورد بررسی قرار گرفت. پایگاه های علمی داخلی و خارجی مورد بررسی در جدول ۱ آورده شده است:

جدول ۱: پایگاه های علمی داخلی و خارج مورد بررسی

منابع	پایگاه های اطلاعاتی
	sid.ir
	Magiran.com
داخلی	Noormags.com
	civilica.com
	irandoc.ac.ir
	googlescholar.com
	sciencedirect.com
	springer.com
خارجی	emeraldinsight.com
	Scopus.com
	ISC.ac
	Researchgate.net

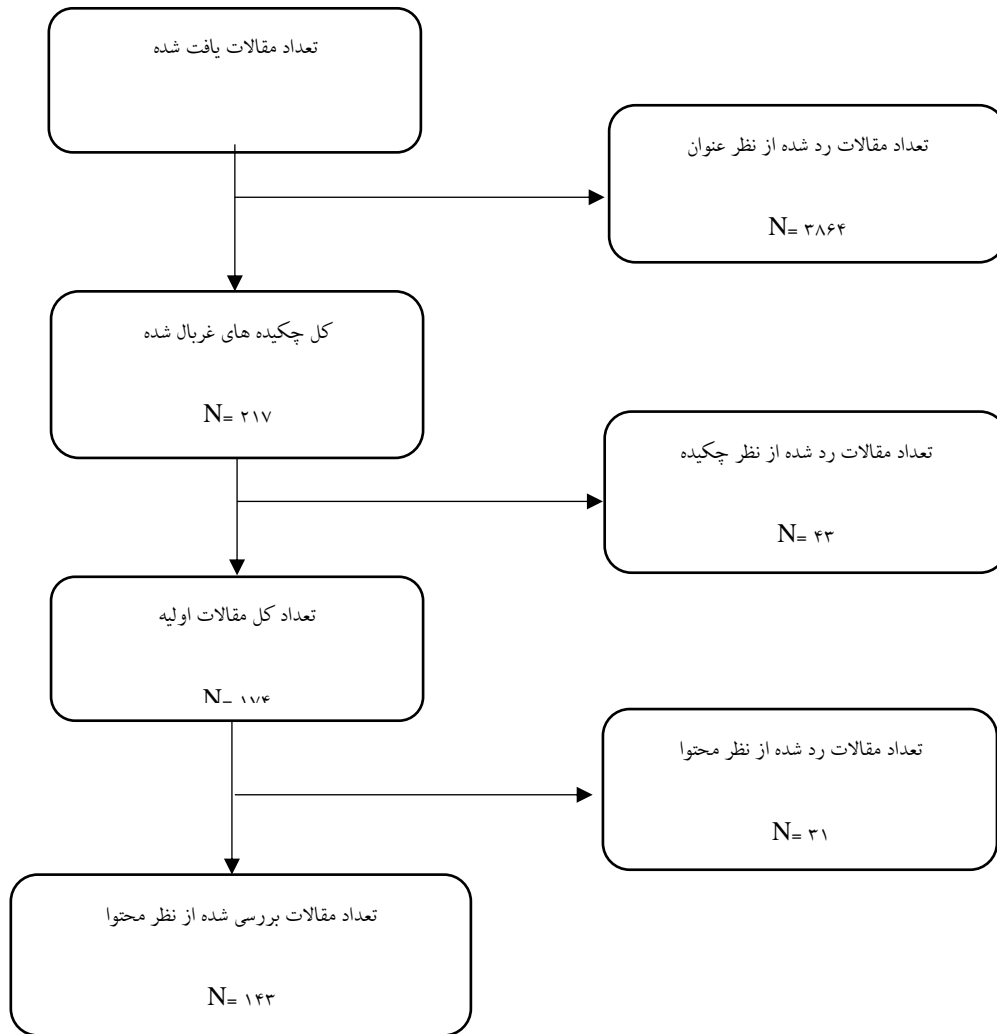
همچنین واژگان کلیدی جستجو شده در پژوهش در جدول ۲ آورده شده است:

جدول ۲: واژگان کلیدی جستجو شده در پژوهش

فارسی	انگلیسی
یادگیری	Learn
انتقال یادگیری	Transfer of learning
آموزش	Education
انتقال آموزش	Transfer training
خلاقیت سازمانی	Organizational creativity
خلاقیت کارکنان	Employee Creativity
خلاقیت در یادگیری	Creativity in learning

منبع به زبان فارسی و ۱۲۹ منبع به زبان انگلیسی بوده است. روند این انتخاب در شکل ۱ ارائه شده است:

با توجه به کلیدواژه ها، نمونه شامل تعداد ۴۰۸۱ سند علمی (مقاله، کتاب و پایان نامه) بود که مورد بررسی قرار گرفت و در نهایت نمونه را به ۱۴۳ مطالعه نهایی کاهش داد که از مجموع آنها، ۱۴



شکل ۱: فرایند انتخاب مستندات

در این بخش از تحقیق، به بررسی تحقیقات مختلف در زمینه موضوع تحقیق پرداخته شده است. در این مرحله با استفاده از تحلیل ادبیات و متون تحقیق، شاخص های انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت شدند. در این تحقیق با بررسی ۸۲ منبع تحقیقاتی به اشباع نظری دست پیدا شد و بررسی های بیشتر نتایج جدیدی به همراه نداشت. منابع مورد استفاده در این تحقیق و کدگذاری آنها به صورت جدول زیر (جدول ۳) است.

برای عبور از مراحل ۳ تا ۶ فراترکیب، رویکرد کدگذاری سه مرحله ای به کار رفت که از طریق آن، همه ی مطالعات باقیمانده خوانده شده و در سه مرحله کدگذاری شدند: کدگذاری آزاد، محوری و گزینشی.

یافته ها

جدول ۳: منابع مورد استفاده در فرایند فراترکیب

کد	منبع	ردیف	کد	منبع	ردیف
L49	فورد و وایسین، ۱۹۹۷	۴۹	L1	پانگاریبیون و همکاران (۲۰۲۰)	۱
L50	ریتر پالمون و همکاران (۲۰۱۲)	۵۰	L2	گوتام و بسنت (۲۰۲۰)	۲
L51	(ادموندسون، ۲۰۱۹)	۵۱	L3	سامرز (۲۰۲۰)	۳
L52	(ساکلی و نیکلسون، ۲۰۱۸)	۵۲	L4	وانگ و همکاران (۲۰۲۱)	۴
L53	(شوارز، ۲۰۱۵)	۵۳	L5	چابی و همکاران (۲۰۲۱)	۵
L54	(آندرسون و آدامز، ۲۰۱۹)	۵۴	L6	دانیل (۲۰۲۱)	۶
L55	چانگ و شی، ۲۰۱۹	۵۵	L7	کلاینرت آتامیرانو (۲۰۲۱)	۷
L56	گاجدا و همکاران، ۲۰۱۷	۵۶	L8	رجیناتو و همکاران (۲۰۲۲)	۸

L57	بگنو ۲۰۱۹ b	۵۷	L9	تقوی فرد و همکاران (۱۳۹۴)	۹
L58	بگنو ۲۰۱۹ a	۵۸	L10	استانستی و شعلی بر (۱۳۹۸)	۱۰
L59	استوکس ۲۰۲۰	۵۹	L11	سلیمانی و همکاران (۱۳۹۸)	۱۱
L60	بگنو ۲۰۱۹ a	۶۰	L12	عسگری و همکاران (۱۳۹۸)	۱۲
L61	بگنو ۲۰۱۷ a	۶۱	L13	اناری نژاد و همکاران (۱۳۹۹)	۱۳
L62	مولت، ویلسون، لامب و کنلر ۲۰۱۶	۶۲	L14	عبدالهی و همکاران (۱۳۹۹)	۱۴
L63	رنزولی ۲۰۱۷	۶۳	L15	میراحمدی و همکاران (۱۴۰۰)	۱۵
L64	بگنو ۲۰۱۳	۶۴	L16	قنبری و همکاران (۱۴۰۰)	۱۶
L65	کارووفسکی و بگنو، ۲۰۱۹	۶۵	L17	فاوت و همکاران (۲۰۲۱)	۱۷
L66	بگنو، کارووسکی، رایتر-پالمون، ۲۰۲۰	۶۶	L18	براون و مک کراکن (۲۰۰۹)	۱۸
L67	رونالد بگنو ۲۰۲۱	۶۷	L19	لانکاستر و همکاران (۲۰۱۳)	۱۹
L68	خایالا اسماعیلوا و کلارا بولاندر ۲۰۲۲	۶۸	L20	کنتوگیورگس (۲۰۱۴)	۲۰
L69	ثورندایک و وودورث (۱۹۰۱)	۶۹	L21	هارت (۲۰۱۶)	۲۱
L70	هوفدینگ (۱۹۸۲)	۷۰	L22	بتس و هالتون (۲۰۰۴)	۲۲
L71	روبر (۱۹۷۹)	۷۱	L23	آکستل و همکاران؛ ۱۹۹۷	۲۳
L72	کلودیا (۲۰۰۰)	۷۲	L24	تاننهام و یوکل، ۱۹۹۲	۲۴
L73	نوئه (۱۹۸۶)	۷۳	L25	بورک و بالدوین، ۱۹۹۹	۲۵
L74	بالدوین و فورد (۱۹۸۸)	۷۴	L26	(بالستروس و دی سا، ۲۰۱۲)	۶
L75	رویلر و گلدشتاین (۱۹۹۳)	۷۵	L27	کنتوگیورگس، ۲۰۰۴	۲۷
L76	میلهم (۱۹۹۴)	۷۶	L28	کنتوگیورگس، ۲۰۰۱	۲۸
L77	کوینسز (۱۹۹۵)	۷۷	L29	کنتوگیورگس، ۲۰۰۲	۲۹
L78	فکتیوو و همکاران (۱۹۹۵)	۷۸	L30	تاننهام و همکاران، ۱۹۹۱	۳۰
L79	تایر و تیکوت (۱۹۹۵)	۷۹	L31	ولادا و همکاران (۲۰۰۷)	۳۱
L80	بوتیت (۱۹۹۶)	۸۰	L32	یانگ و همکاران (۲۰۲۰)	۳۲
L81	هالتون (۱۹۹۶، ۲۰۰۰، ۲۰۰۵)	۸۱	L33	کیوانوکا و همکاران (۲۰۲۰)	۳۳
L82	ماتبو و مارتینو (۱۹۹۷)	۸۲	L34	هولتون و همکاران (۲۰۰۰)	۳۴
L83	کلاس (۱۹۹۷)	۸۳	L35	بلوم و همکاران، ۲۰۱۰	۳۵
L84	شومیکر (۱۹۹۹)	۸۴	L36	هاتالا و فلمینگ، ۲۰۰۷	۳۶
L85	ماچین و فوگارتی (۱۹۹۹)	۸۵	L37	جکسون و همکاران (۲۰۱۹)	۳۷
L86	تریسی و همکاران (۲۰۰۱)	۸۶	L38	یعقوب و همکاران (۲۰۲۱)	۳۸
L87	کونتو گیوارگس (۲۰۰۲، ۲۰۰۴)	۸۷	L39	هاتالا و فلمینگ (۲۰۰۷)	۳۹
L88	آیرس (۲۰۰۵)	۸۸	L40	فاطمیما و صدیقی (۲۰۱۹)	۴۰
L89	چاپورو و تکلیاب (۲۰۰۵)	۸۹	L41	بالدوین و همکاران (۲۰۰۹)	۴۱
L90	ویلدا و همکاران (۲۰۰۷)	۹۰	L42	کوپ (۲۰۰۶)	۴۲
L91	ساهییدیس و بوریس (۲۰۰۶)	۹۱	L43	مریام و لیهی (۲۰۰۵)	۴۳
L92	بهاتی و همکاران (۲۰۱۳)	۹۲	L44	لیم و جانسون (۲۰۰۲)	۴۴
L93	لی و همکاران (۲۰۱۴)	۹۳	L45	یامنیل و مک کلین (۲۰۰۱)	۴۵
L94	چنگ و همکاران (۲۰۱۵)	۹۴	L46	گوانترز و همکاران (۲۰۱۸)	۴۶
L95	یاقی و بیتس (۲۰۲۰)	۹۵	L47	لنکستر و همکاران، ۲۰۱۳	۴۷
L96	فرهاد و همکاران (۱۳۹۸)	۹۶	L48	چنگ و هو (۲۰۰۱)	۴۸

نباشند لذا با مرور دوباره مطالعات و استخراج نتایج هر یک از آنها با ابزار مناسب مواردی که کیفیت مطلوب دارد وارد تحلیل شود. در این پژوهش از چک لیستی که شامل معیارهای مختلف برای ارزیابی کیفیت بالا، پایین و متوسط هر یک از مطالعات اولیه

هر پژوهشی که انجام می شود، باید دارای روایی و پایایی قابل قبول باشد؛ پژوهش های کیفی و مرور سیستماتیک نیز بدین گونه هستند. در مرور سیستماتیک پس از جستجوی جامع و یافتن پژوهش های مرتبط ممکن است تعدادی از آنها از کیفیت مناسب برخوردار

در ادامه نمونه‌ای از چک لیست ارزیابی ۳ مطالعه بر اساس الگوی کارلسون و همکارانش^۱ (۲۰۰۷) آورده شده است.

می‌باشد، استفاده شده است. با امتیاز دهی به هر پژوهش و خروج پژوهش با کیفیت پایین اعتبار پژوهش افزایش میابد.

جدول ۴: نمونه‌ای از چک لیست ارزیابی ۳ پژوهش بر اساس الگوی کارلسون و همکارانش (۲۰۰۷)

ردیف	پژوهش معیار	مطالعه ۳	مطالعه ۲	مطالعه ۱
۱	نوع استراتژی نمونه گیری	X	X	X
۲	روش جمع آوری داده	X	X	X
۳	نحوه تجزیه تحلیل داده	X	X	X
۴	تناسب طرح پژوهش با هدف پژوهش	X	X	X
۵	بیان روشن یافته ها	X	X	?
۶	توجیه مناسب نتیجه تحقیق	X	X	X
۷	تجانس بین پارادایم‌های هدایت کننده پروژه تحقیقاتی با روش‌های انتخاب شده	X	X	X
	درجه کیفیت(بالا/پایین/متوسط)	پایین	بالا	متوسط
	توضیحات	عدم پذیرش	پذیرفته شده	نیازمند بازنگری توسط مرورگر سوم

اشتراک نظر بالا بین داوران است. در نهایت، تمامی مقالات "وارد مطالعه شده" توسط یک نفر متخصص و صاحب نظر در آن زمینه کنترل و تایید می‌شود. منابع بدون ذکر نام مؤلف، مؤسسه و مجله مربوطه در اختیار "مرورگرها" قرار می‌گیرند. در ادامه، اطلاعات برخی از منابع انتخاب شده بر اساس مشخصات نویسنده، سال انتشار، ابزار روش، هدف پژوهش و مضامین اصلی در یک جدول طبقه بندی شده و نتایج در جدول ۵ به صورت نمونه بیان شده است.

در این مرحله پژوهش‌های جمع آوری شده، توسط دو "مرورگر" به طور دیگر بررسی و با چک لیست جدول ۴ مورد بررسی قرار می‌گیرد. در صورت عدم پذیرش، با ذکر دلیل از فرایند سنتز خارج می‌شود. در صورت اخذ امتیاز متوسط، "مرورگر سوم" داوری خواهد کرد. "میزان توافق" بین دو مرورگر با آزمون کاپا مشخص می‌گردد. مقدار شاخص کاپا بین ۰ تا ۱ است. هر چه مقدار این شاخص به ۱ نزدیک‌تر باشد به معنی توافق بیشتری بین داوران است. نزدیک بودن به عدد ۰ نشان از عدم اشتراک نظر میان آنهاست. شاخص کاپا در این پژوهش، ۰/۷۳ است که نشان دهنده

¹ Carlsen et al

جدول ۵: توصیف مقاله‌های مورد استفاده در سنتز

شماره	نویسنده/ سال	عنوان پژوهش	نوع پژوهش	ابزار پژوهش	موفقه‌های انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت سازمانی
L66	بگتو، کارووسکی، رایتر و پالمون/۲۰۲۰	ریسک‌پذیری فکری: رابطه تعدیل‌کننده بین اعتماد به نفس خلاق و رفتار خلاق؟	کیفی	برای جمع آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. داده ها با روش مدل یابی معادلات ساختاری تحلیل گردید	اعتماد به نفس خلاق ارزش‌گذاری خلاقیت داشتن اعتماد به توانایی خلاق برای رفتار خلاق ضروری به نظر می‌رسد. با این حال، این رابطه ممکن است آنطور که محققان خلاقیت در ابتدا مطرح کرده‌اند مستقیم نباشد. تحقیقات قبلی در مورد رابطه بین اعتماد به نفس خلاق (CC) و رفتار خلاق (CB) یافته‌های متفاوتی را به همراه داشته است. علاوه بر این، کار نظری و تجربی در حال ظهور نشان می‌دهد که رابطه CC-CB توسط باورهای دیگر تعدیل می‌شود. در این مطالعه اکتشافی، ما رابطه بین ریسک‌پذیری فکری (IRT) ، CC و CB را بررسی کردیم. به طور خاص، ما ۲ گزاره نظری را آزمایش کردیم. اولین مورد شامل بررسی رابطه بین اعتماد به نفس خلاق و رفتارهای خلاقانه بود. مطابق با انتظارات ما، نتایج اولیه ما حاکی از همبستگی مثبت، البته تا حدودی متوسط بین اعتماد به نفس خلاق و دستاوردهای خلاق ($r = 0.33$) ، دستاوردهای خلاقانه در هنر ($r = 0.17$) است. ، و مشارکت در فعالیت‌های خلاق ($r = 0.35$). پیشنهاد دوم شامل بررسی اینکه آیا IRT رابطه بین CC و CB را تعدیل می‌کند یا خیر. نتایج ما نشان می‌دهد که IRT به عنوان تعدیل‌کننده در رابطه بین CC و CB عمل می‌کند. به طور خاص، نتایج اولیه ما نشان می‌دهد که تمایل به ریسک‌های فکری، رابطه بین CC و CB را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، یافته‌های ما همچنین نشان می‌دهد که در سطوح بسیار پایین IRT ، هیچ رابطه‌ای بین CC و CB وجود ندارد. در مجموع، نتایج ما نشان می‌دهد که حتی اگر افراد دارای سطح بالایی از اعتماد به خلاقیت خود باشند، ممکن است نیاز به پذیرش ریسک‌های خلاقانه داشته باشند تا اعتماد خلاقانه به رفتار خلاق تبدیل شود. مفاهیم نظری و پژوهشی این یافته‌ها نیز مورد بحث قرار می‌گیرد . (سوابق پایگاه داده APA (c) 2021 PsycInfo ، کلیه حقوق محفوظ است.
L15	میراحمدی و همکاران (۱۴۰۰)	آسیب‌شناسی نظام آموزش منابع انسانی در آموزش عالی: تدوین و اعتباریابی یک الگو	مطالعه موردی کیفی	با رویکرد هدفمند و معیار اشباع نظری از طریق مصاحبه نیمه-ساختمند و در مرحله دوم با استفاده از روش پیمایشی	ارزشیابی و پایش، طراحی و برنامه‌ریزی و انتقال آموزش مدیریت دانش و تجارب برای شناسایی آسیب‌ها، در مرحله اول با بهره‌گیری از مطالعه موردی کیفی، دیدگاه‌ها و تجارب ۱۱ نفر از خبرگان با رویکرد هدفمند و معیار اشباع نظری از طریق مصاحبه نیمه-ساختمند مورد بررسی قرار گرفته و سپس با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون، داد‌ها تحلیل شدند. در مرحله دوم با استفاده از روش پیمایشی، ابعاد و مؤلفه های استخراج شده از طریق پرسشنامه محقق ساخته از دیدگاه ۹۸ نفر از مدیران و کارشناسان منابع انسانی

دانشگاه های دولتی تهران بر اساس روش نمونه گیری تصادفی نسبتی بررسی شد. جهت تحلیل داده ها، برای اعتباریابی چهارچوب تدوین شده از تحلیل حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم افزار اسمارت. پی. ال. اس استفاده شد. در نتیجه کدگذاری داده های حاصل از تحلیل مصاحبه ۲۱۵ کد استخراج شد که در قالب ۳۴ مؤلفه و ۱۴ بعد؛ تجزیه و تحلیل مشاغل و شایستگی، نیازسنجی، طراحی و برنامه ریزی، اجرای آموزش، ارزشیابی و پایش، انتقال آموزش، سیستمی، مدیریت دانش و تجارب، فرهنگ دانشگاهی و منابع انسانی، قوانین و اسناد بالادستی، مالی و بودجه، آشناسازی و آگاهی بخشی، ساختار سازمانی و منابع انسانی، و فنآوری دسته بندی و الگوی آسیب شناسی آموزش منابع انسانی دانشگاه ها تدوین و اعتبارسنجی شد. متغیرهای ارزشیابی و پایش طراحی و برنامه ریزی و انتقال آموزش (با ضریب تعیین ۰/۷۴، ۰/۷۳، ۰/۷۱) بیشترین تبیین و متغیرهای مدیریت دانش و تجارب، قوانین و اسناد بالادستی و مالی و بودجه (با ضریب تعیین، ۰/۵۰، ۰/۴۰، ۰/۳۱) کمترین تبیین را از الگوی تدوین شده نشان دادند.

استعداد فردی، طراحی انتقال و بازخورد عملکرد خودکارآمدی عملکردی، محتوای آموزشی مرتبط و مقاومت در برابر تغییرات

مستندات شامل ۸۵ مقاله علمی و طرح پژوهشی از سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۷ شمسی و از سال ۱۹۸۸ تا ۲۰۱۸ میلادی بوده که از میان آنها ۲۷ سند با چک لیست انتخاب پژوهش های دارای ملاک های درون گنجی به دلیل تطابق با هدف اصلی پژوهش و شاخص ها به صورت نمونه گیری هدفمند انتخاب شد. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار جامع فراتحلیل و تفسیر نتایج نیز با بهره گیری از سیستم تفسیری کوهن انجام شد. نتایج حاصل از اندازه اثر عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری نشان داد: «عامل فردی، عامل آموزشی و «عامل سازمانی بیشترین تأثیر را بر انتقال یادگیری داشته اند و مؤلفه های استعداد فردی، طراحی انتقال و بازخورد عملکرد با بیشترین اندازه اثر به عنوان مهم ترین و مؤلفه های خودکارآمدی عملکردی، محتوای آموزشی مرتبط و مقاومت در برابر تغییرات، کمترین اندازه اثر و کم اهمیت ترین مؤلفه های مؤثر در انتقال یادگیری به محیط کار بودند. نتایج نشان داد توجه به عوامل فردی و آموزشی، تأثیرگذاری مثبت و قوی در افزایش انتقال یادگیری به محیط کار خواهد داشت.

با روش فراتحلیل

با استفاده از نرم افزار جامع فراتحلیل و تفسیر نتایج

شناسایی و

پیش بینی

عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری به محیط کار

عبدالهی و همکاران (۱۳۹۹)

L14

مفاهیم و یافتن ارتباط بین آنها به منظور ترکیب نتایج، از روش کدگذاری محوری استفاده می شود و در آخر، مقولات اصلی استخراج می شود.

در این پژوهش ابتدا به منظور تجزیه با روش کدگذاری باز، تمام نکات و عوامل کلیدی و مهم استخراج شد. سپس با در نظر گرفتن مفهوم کدها و قیاس آنها و دریافت وجه اشتراک از نظر پژوهشگر، دسته بندی شده اند. سپس با مرور چندباره اسناد و شناسایی درست

جدول ۶: شاخص های انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت

کدگذاری محوری:	کدگذاری باز: کد واژه‌های مرتبط (شاخص‌ها)	منبع
مقولات فرعی	طراحی انتقال	L4 – L12 – L81
ویژگی های مدرس	طراحی آموزش تا تمهیدات اعمال نتایج آموزش در رفتار و فعالیتها	
	حمایت و فرصت دادن یادگیری به فراگیر	L20 - L63
	فرصت بروز خلاقیت، اشتباه و تلاش های مجدد	
	شبکه سازی	L37- L64
	شبکه ای از فراگیران و ایجاد بستر تعاملات با هدف خلاقیت و بهبود فعالیت‌ها	
	باور داشتن قابلیت علمی دانشجویان	L13
	صلاحیت و مهارت مدرسان	L17
ویژگی های مدرس	ویژگی های خلاقانه اساتید	L13
	ویژگی های مهارت های فنی اساتید	L13
	پذیرش خطرات آموزشی	L61
	دانش ارتقا خلاقیت آموزشی	L61
	علم تحریک و ایجاد، تثبیت و عملیات خلاقیت	
	محرک های جدید	
	ارائه مطالب با اشاره به ابعاد نگرشی متفاوت به موضوع و تحریک یافتن	L63
	رویکرد جدید توسط فراگیران با مثالهای ناب و خلاقانه	
کدگذاری محوری:	کدگذاری باز: کد واژه‌های مرتبط (شاخص‌ها)	منبع
مقولات فرعی	حمایت مدیران از مهارت جدید	L7- L10- L11- L12- L21- L41- L47- L48- L49- L76- L78-L80- L81- L87- L88- L89- L90- L92- L93- L95- L96
ویژگی های سازمان	پشتیبانی و حمایت مدیران و سرپرستان سازمان از فرآیند انتقال	
	و کسب مهارت جدید یادگیری	
	جو انتقال سازمانی	L3- L5- L10- L11- L35- L36- L38- L39- L49- L54- L75- L77- L79 – L83- L84- L85- L87- L88 -L94 - L96
	ویژگی های حاکم بر فرآیند انتقال (اجبار، تشویق، ...) میزان و	
	چگونگی نگرش	
	حمایت همکاران از مهارت جدید	L7 – L10- L78- L80- L81 -L87 – L92 – L93 – L95- L96
	پشتیبانی و درک اهمیت یادگیری و انتقال آن	
	فرهنگ سازمانی	L1- L2 -L20 – L31- L48- L54 – L55- L94

سیستم جبران خدمات	L3- L12 - L19 -L20 -L45- L48 - L96
حمایت سازمانی	L3 - L18 - L43 - L76 - L93 - L96
حمایت از خلاقیت پذیرش ریسک آموزشی و نه‌مهدیات حمایتی بروز خلاقیت	L5- L49 - L56 - L62 - L78
عملکرد واحد سازمانی	L75 - L81 - L87 - L91
فرصت استفاده از دانش جدید	L6- L47 - L49 - L87
فرهنگ یادگیری مداوم	L28 - L87 - L49 - L96
سبک رهبری	L3 - L19 -L54
ارتباطات	L2 - L37 - L76
سازمان مشارکتی	L46 - L87 - L96
مشوق های بیرونی	L12 - L41 - L78
فرصت تمرین کردن	L18 - L72 - L78
آمادگی برای اجرا	L34 - L37
ارزش عملکرد	L42 - L83
فرهنگ کیفیت محمر	L27 - L87
محیط کار	L86 - L90
مدیریت دانش	L15 - L96
ویژگی های ساختاری	L45 - L94
سیستم انگیزشی برای استفاده از دانش و مهارت جدید	L55 -L87
فرهنگ کار تیمی	L28
فرهنگ نوآورانه	L27
اعتماد	L51
ایمنی روانی	L51
خلاقیت گروهی	L50
شیوه های مدیریت منابع انسانی	L55
همدلی	L51
همکاری ویژه	L50
بودجه آموزش	L44
خود گردانی تصمیم کارکنان	L45
فرهنگ انتقال وجود انتظارات و قواعد سازمانی برای تکمیل فرآیند انتقال	L37
یادگیری	
مسئولیت پذیری	L46

هماهنگی بین بخش ها	L44
اجبار در وظیفه	L78
احترام به افراد یک ارزش است	L87
ارتباطات باز	L94
انتظار بهبود عملکرد با آموزش	L87
تسهیم اطلاعات	L87
تعهد به تعالی	L87
جو پیاده سازی	
چگونگی قواعد و میزان و چگونگی حمایت مدیران از پیاده سازی انتقال یادگیری	L37
صلاحیت حرفه ای مدیر	L96
فرصت های پیشرفت	L87
فرهنگ تغییر محور	L87
فرهنگ فناوری محور	L87
مدیریت کیفیت	L87
ویژگی های وضعیتی	L82
مدیریت ارشد	L21
کدگذاری محوری:	
مقولات فرعی	کدگذاری باز: کد واژه‌های مرتبط (شاخص‌ها)
ویژگی های آموزش	منبع
بازخورد	L18 - L31- L35 – L38 – L76 – L81 – L84 – L90 – L95 – L96
طراحی و ارائه آموزش	L15 – L 20 – L38- L40- L84 – L90 – L96
محتوای مرتبط	L10 - L14 – L41 – L69 – L76
نیازسنجی	L41 – L76 – L96
ویژگی های آموزش	تحلیل نیازهای آموزشی، موثر در انتقال یادگیری قابل درکی خواهد شد
واکنش به آموزش	L79- L86- L88
برنامه ریزی	L15 – L76
فضا و امکانات آموزشی	L91 – L96
ارزش یابی یادگیری	L15 – L96
انتقال رفتار یادگرفته شده	L38 – L69
پایش آموزش	L15

اهمیت آموزش	L78
تعریف هدف	L76
پیش‌گیری از بازگشت یادگیری	L25
تعهد آموزشی	L12
سبک‌های یادگیری (همگرا، واگرا، جذب‌کننده)	L16
آموزش‌های مرتبط با نیازهای فردی	L81
آموزش نظری و تمرین	L70
محتوای آموزش	L4 - L9 - L14 - L20 - L74 - L87 - L96
نگهداری و تعمیم	L74- L89 - L90 -L92
اصول یادگیری	L74- L87
توالی	L74- L87
یادگیری و تعمیم‌پذیری	L74- L89
انعطاف‌پذیری	L59
برنامه‌باز درسی	L58
ویژگی محتوای منعطف و هوشمند در هم‌سوسازی حداکثری نتایج مختلف	
طراحی ترکیبی	
ویژگی محتوا بر اساس بکارگیری اهداف مختلف (فرعی و اصلی) و درگاه‌های ورودی متفاوت فراگیران برای افزایش خلاقیت	L60
اتصال یا ارتباط درونی بین اطلاعات	L71
کدگذاری محوری: مقولات فرعی	منبع کدگذاری باز: کد واژه‌های مرتبط (شاخص‌ها)
شغلی	L1 - L12 - L20 - L87 - L88
	L18 - L87 - L88
	L79- L81 -L84
	L18 - L87
	L39 -L82
	L12
	L87
کدگذاری محوری: مقولات فرعی	منبع کدگذاری باز: کد واژه‌های مرتبط (شاخص‌ها)

عوامل محیطی و	فرهنگ یادگیری در جامعه	L96
فراسازمانی	مسائل خانوادگی کارکنان	L96
	نظارت سازمان فرادستی	L96

کدگذاری محوری: مقولات فرعی	کدگذاری باز: کد واژه‌های مرتبط (شاخص‌ها)	منبع
	فرصت کاربرد ایجاد فرصت اجرای آموزش‌های باز، متفاوت و خلاقیت محور	L9 - L10- L71 – L74 – L81- L87
	الگوهای تعامل زمینه‌ها فرهنگی محیط شامل ساختار و فرهنگ سازمانی و ...	L4 – L47 – L57
ویژگی‌های محیط کار	ساختار و فرهنگ	L68
	طراحی فضای کاری	L52
	محیط کاری تیمی	L87
	محیط کاری چند مهارتی	L87
	محیط یادگیری مداوم	L87
	عوامل مختل کننده در محیط کار	L20

کدگذاری محوری: مقولات فرعی ویژگی‌های یادگیرنده	کدگذاری باز: کد واژه‌های مرتبط (شاخص‌ها)	منبع
	انگیزه یادگیری	L20- L22- L23- L24- L25- L26- L27- L29 – L30 – L31- L40 –L73 – L77- L78- L81 – L82 – L83 – L85 – L86 – L87 – L88 - L92 – L93
ویژگی‌های یادگیرنده	انگیزه انتقال	L2 – L22 –L23 – L25 – L26 – L27 – L29 – L31 – L33 – L72 – L73- L81 – L82 – L83 – L87 –L88 – L91 – L93 – L94 – L95
	خودکارآمدی اعتقاد و باور به قابلیت‌های خود	L9 – L10 – L12 – L14 – L33 – L38 – L77 – L79 – L80 – L81 – L83 – L88 – L90 – L96

نتایج و بهبود عملکرد	L9 – L73 – L75 – L76 – L77- L79 – L81 – L82 – L83 – L87 – L91 –L96
توانایی یادگیری و انتقال	L10 –L39 – L44 – L72 – L73 – L74 – L79 – L80 – L81 – L84 –L87 – L88
یادگیری (واکنش تا رفتار)	L32 – L33 – L71 – L73 – L74 – L75 – L77 – L81 –L82 –L85 –L86 –L96
تعهد سازمانی	L10 – L24 – L29 – L30 – L78 – L81 – L86 – L87
انگیزش	L9 – L10 – L73 – L74 – L87 – L96
برنامه ریزی مسیر شغلی	L73 – L78 – L80 – L87 – L88
تغییر و نحوه پذیرش آن	L12-L14 – L20 – L73 – L87
دانش	L8 – L39 – L80 – L84 – L99
مشارکت شغلی	L73 – L79 – L80 – L86 – L88
آمادگی یادگیرنده	L10 – L22 – L92 – L96
کانون کنترل	L10 – L73 – L79 – L81
نگرش کار آموزان	L39 – L44 – L84 – L96
تجربه	
ویژگی افرادی است که به طور کلی مشکلی برای آزمایش روش های جدید انجام کارها یا قرار گرفتن در معرض احساسات جدیدی برای آنها ندارند و بیشتر از افراد عادی ریسک می کنند	L10 – L15 – L53 – L88
پاسخ گویی مورد انتظار	L10 – L80 - L87
سن	L1 –L84 –L88
شخصیت	L73 – L74 – L87
تمایل به اشتراک گذاری ایده	L6 – L67
سابقه	L1 – L53
مهارت ها و نگرش های جدید	L8 – L32
نگرش های عاطفی	L10 – L32
جنسیت	L1 – L88
مشارکت در یادگیری	L11 – L96

نگرش نسبت به رفتار	L32 – L94
ارزش گذاری خلاقیت	L66
اعتقاد به با ارزش بودن ایده‌ها حتی در صورت شکست توسط فرد	L66
اعتماد به نفس خلاق	L66
تخیل	L68
ریسک پذیری فکری	L65
نترسیدن از شکست‌ها و انعطاف در میسر تحقق اهداف	L67
سوابق یادگیری	L76
استراتژی کارآموزان	L81
انعطاف پذیری	L84
انعطاف در پذیرش نتایج خلاق متفاوت با اهداف ترسیم شده	L73
تجارب آموزشی	L94
رفتار اکتشافی	L73
کنترل رفتاری ادراک شده	L94
واکنش به ارزیابی	L94
هنجار ذهنی	L71
ادراک و فهم مطالب	

اقدامات انجام شده در این پژوهش به منظور اعتبار یابی بر اساس مدل سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) در جدول ۷ آمده است:

جدول ۷: اقدامات به منظور اعتباریابی

توصیفی	تفسیری	نظری	عملی
به صورت همه جانبه منابع مختلف مورد جستجو قرار گرفت.	تشکیل جلسات به طور مرتب و مقایسه گزارشات با یکدیگر	تشکیل جلسات منظم بمنظور تفسیر یافته‌ها. مشاوره با خبرگان	سعی بر قابل کاربرد بودن یافته‌ها بود.

در جدول ۸، فرایندهای بهینه سازی اعتبار فراترکیب بر اساس مدل سندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) آمده است:

جدول ۸: فرآیندهای بهینه‌سازی اعتبار فراترکیب

فرآیندها	توصیفی	تفسیری	نظری	عملی
ارتباط با نویسندگان اصلی پژوهش‌های اولیه	✓	✓		
مشورت با متخصص مراجع	✓			
مشورت با متخصص پژوهش‌های سنتز پژوهی		✓	✓	
جستجوی مستقل منابع حداقل توسط دو مرورگر	✓	✓		
ارزیابی مستقل هر گزارش حداقل توسط دو مرورگر	✓	✓		
جلسه‌های منظم تیم پژوهش به درجهت بحث در خصوص نتایج و بازنگری راهبردهای جستجوی منابع	✓			
جلسه‌های منظم تیم پژوهش به منظور ارزیابی نتایج	✓	✓		

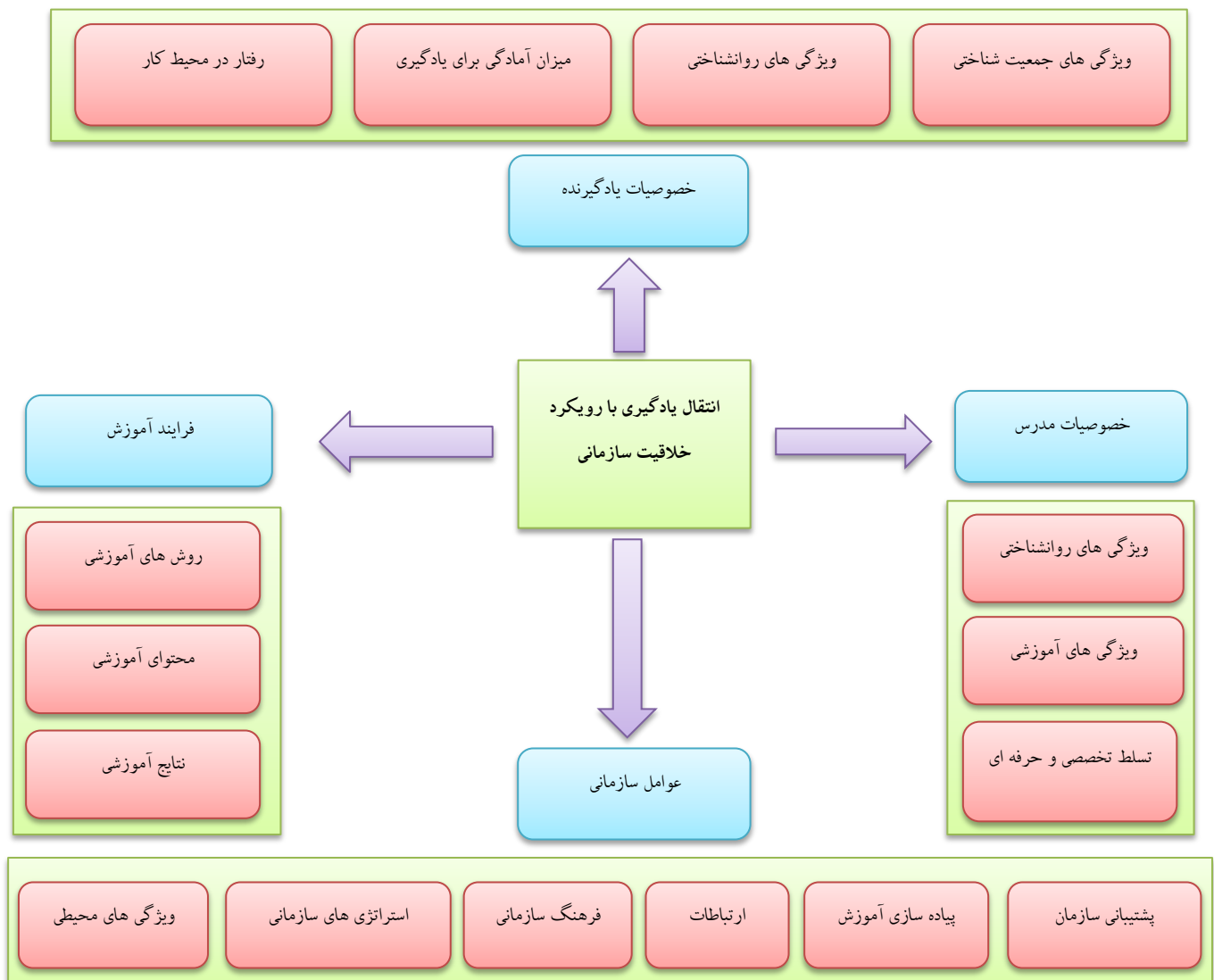
✓	✓	✓	جلسه‌های منظم تیم پژوهش به منظور رسیدن به اجماع کلی
✓	✓	✓	مستندسازی از تمامی فرآیندها، رویه‌ها، تغییرات در روند کار و نشست‌های تیمی پژوهش

توجه به $\alpha < 0.05$ فرض استقلال کدهای خارجی وجود دارد و عدم وابستگی کدهای استخراجی به یکدیگر تایید می‌شود. پس می‌توان ادعا کرد که استخراج کدها از پایایی مناسبی برخوردار هستند و میزان توافق دو کدگذار در سطح خوب می‌باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به تحلیل‌های آماری در بخش یافته‌ها، الگوی انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت سازمانی دارای ۴ بعد و ۱۶ مؤلفه است که در نهایت الگوی انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت سازمانی با فرآیند سنتز پژوهی طراحی گردید و در شکل ۲ نشان داده شده است.

در پژوهش حاضر بمنظور ارتقای اعتبار به جز ارتباط با نویسندگان اصلی مقالات از تمامی مراحل دیگر، استفاده شد. بنابراین پژوهش حاضر با توجه به انجام این مراحل از چهار نوع اعتبار توصیفی، تفسیری، نظری و عملی برخوردار است. همچنین برای کنترل مفاهیم استخراجی، از مقایسه نظر پژوهشگر با یک خبره (آشنا با موضوع انتقال یادگیری و خلاقیت سازمانی و فن سنتز پژوهی) استفاده شد و میزان توافق دو رتبه دهنده با شاخص کاپا اندازه گرفته شد. برای دستیابی به این امر، تعدادی از مقالات بطور رندم در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفت و نتایج بدست آمده از طریق شاخص کاپا ارزیابی شد. با استفاده از نرم افزار SPSS مقدار شاخص کاپا 0.712 و عدد معناداری $\alpha = 0.000$ محاسبه شد. با



شکل ۲: مدل مفهومی انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت سازمانی از طریق فراترکیب (منبع: پژوهشگر)

به طور کامل حل نشده‌اند. زمانی که میزان انتقال یادگیری، مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، همچنان مشکلات عملکردی تکراری وجود

اهمیت موضوع انتقال یادگیری در قرن اخیر، حداقل با دو دلیل عمده قابل تبیین است. اول این که مسائل مربوط به انتقال یادگیری هنوز

دانش و مهارت کارکنان بانک در چارچوب برنامه های آموزشی منجر شود.

References

1. Richard Gross (2020), *The Science of Mind and Behavior 7th Edition* Hodder Education, 2020 j01 38 page
2. Saif, A. A. (1401). *Modern educational psychology: psychology of learning and education*. Tehran: Duran
3. Jajian, Shiva (Summer 2019). "Transfer of Learning and Teaching: A Review of Transfer Theories and Effective Instructional Practices" (PDF). *IAFOR Journal of Education*. 7 (1). Retrieved 6 March 2020.
4. Jabraeili, Z. Shams Morkani, G. Khorasani, A. (2016). *National Conference on Education and Human Capital Development*.
5. Saha, M. (2021). I will be aware of the appraisal, which will automatically change my work behavior: Evaluating Training Transfer. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 9(1).
6. Bagherzadeh, M. and Ahmadi Saqandiklai, A. (2018). The role of training and empowerment on employees' creativity according to the mediating variable of organizational commitment: a case study of Sari city municipality. *International conference on accounting, management and innovation in business*.
7. Reynolds, R (2021). *The Transfer of Learning: Designs and Assessment, Handbook of Research on Advances in Organizational Data Collection and Measurements: Strategies for Addressing Attitudes, Beliefs, and Behaviors*, 9.
8. Soleimani, A. Amin Bidakhti, A. Najafi, M. Karmi, Morteza (2018). *Formulating the formation model of learning transfer to the work environment in human resource development programs, research in educational systems*, 44(13).
9. Bouzguenda, K. (2014). *Enablers and inhibitors of learning transfer from theory*

دارند. در حقیقت آموزش نه تنها همچنان منشأ سوء عملکرد، بلکه منبع هزینه پنهان و عملکرد پنهان است. دوم اینکه پدیده انتقال یادگیری با همه جنبه های زندگی از قبیل؛ جامعه پذیری، آموزش و پرورش، کار و جامعه سروکار دارد. انتقال یادگیری به همه افراد و نسلاها در سراسر جهان مربوط بوده و یک مسئله دائمی به شمار می آید (۹). از جمله مزیت های انجام این پژوهش می توان به «بهبود عملکرد و افزایش بهره وری» اشاره نمود. سازمان ها مبالغ هنگفتی را صرف منابع، به ویژه برای آموزش، می کنند تا کارکنان خود را به دانش لازم مرتبط با حرفه شان مجهز کنند تا عملکرد و بهره وری خود را افزایش دهند. مطالعات نشان داده اند که سازمان ها این سرمایه گذاری ها را برای دستیابی به مزیت های خاص و حفظ مزیت رقابتی در بازار جهانی انجام می دهند. انتقال یادگیری به طور خاص به عنوان یک عمل حیاتی منابع انسانی در نظر گرفته می شود که می تواند برای افراد، گروه ها و سازمان ها از نظر نگرش شغلی مثبت در میان کارکنان سودمند باشد (۱۰). «ارتقا سطح دانش فنی و سطح کیفیت» یکی دیگر از مزیت های انجام این پژوهش است. فرآیند انتقال یادگیری فرآیندی هدفمند و متمرکز بر بهبود سطح دانش دریافتی کارکنان سازمان در جریان آموزش سازمانی است. وجود الگوی مناسب انتقال یادگیری اختصاصی صنایع و تمرکز بر بهبود فرآیند ها و مولفه های مورد نیاز می تواند به ارتقا سطح دانش فنی و سطح کیفیت آن کمک نماید. (۷) از جمله مزیت های دیگر اجرای این پژوهش و ارائه مدل متناسب با نیازهای سازمانی «کاهش میزان شکایات مشتریان» و «افزایش رضایت مشتریان با توجه به ارائه خدمات نوآورانه» و شناسایی الگوی مناسب انتقال یادگیری با رویکرد خلاقیت می باشد (۱۱، ۱۲).

از آنجا که جذب بیشتر منابع مالی و رقابت مؤثر در جذب این منابع توسط گروه های مختلف بانکی از موضوعاتی است که مورد توجه نهادهای مالی و اعتباری قرار داشته و دارد. امروزه سازمانها در مواجهه با محیط پویا و رقابت جهانی برای بقا و رشد نیازمند یک مزیت رقابتی پایدار می باشند. برای داشتن چنین مزیتی، انتقال یادگیری در محیط های مالی و بانکی به نیروی انسانی متخصص و خلاق جزء ضروریات ابتدایی است (۱۳). اگرچه این مطالب بسیار روشنگر هستند؛ اما کاستی هایی بر مباحث موجود تا کنون مترتب بوده است؛ اول اینکه مطالعات صورت گرفته توجه چندانی به عوامل محیطی خارج از سازمان نداشته اند. در این زمینه معتقدند که ضعف جدی مدل های موجود نادیده گرفتن عوامل محیطی است. کاستی دیگر عدم جامعیت مطالعات قبلی در پرداختن به همه مؤلفه های درونی نظام آموزش کارکنان بوده است. در واقع، اگرچه متغیرهای مختلفی به عنوان عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری شناسایی شده اند؛ اما کماکان به نظر می رسد که متغیرهای اثرگذار دیگری وجود دارند که همچنان ناشناخته مانده اند یا کمتر مورد توجه قرار گرفته اند (۱۰). در این پژوهش تلاش بر آن بوده است که هم عوامل محیطی مورد توجه قرار گیرد و هم با جامعیت مطالعات، همه ی مؤلفه های درونی نظام آموزشی کارکنان در نظر گرفته شود. در نتیجه می توان مدل ارائه شده در این پژوهش را مدلی جامع در این زمینه دانست که می تواند به تلاش بی وقفه جهت ارتقای توانمندی،

- to practice. In *Transfer of learning in organizations* (pp. 23-44). Springer, Cham
10. AL-Mottahar, T. Pangil, F (2021). THE MODERATOR EFFECT OF TRANSFER CLIMATE ON ENHANCING TRANSFER OF TRAINING: THE APPLICATION OF AMO THEORY, *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1).
11. Gutierrez, M. L. (2018). Examining the Training Transfer Practice of a Financial Institution: An Action Research Study (Doctoral dissertation, University of Nevada, Las Vegas).
12. Patrick Mikalef, Manjul Gupta Artificial Intelligence Capability: Conceptualization, measurement calibration, and empirical study on its impact on organizational creativity and firm performance January 2021 *Information & Management* 58(1):103434 DOI:10.1016/j.im.2021.103434
13. Farhad, S.; Paytachi, M. H. and Sabbaghian, Z. (2018). The combination of effective factors in the transfer of learning to the work environment. *Social Security*, 15(2), 112-87.