



Exploring the Facilitating Factors of Learning Transfer at Mazandaran University of Medical Sciences

Mahboubeh Imani ¹, Esmaeil Kazempour ^{2✉}, Khalil Ghaffari ³

1. Department of educational Sciences, Dam.C., Islamic Azad University, Damavand, Iran.

E-mail: Mahboubeh.imani@iau.ir

2. Corresponding Author, Department of Educational Sciences, To.C., Islamic Azad University, Tonekabon, Iran.

E-mail: e.kazempour@toniau.ac.ir

3. Department of Educational Sciences, To.C., Islamic Azad University, Aligudarz, Iran.

E-mail: Kh.ghaffari@aligudarz.iau.ir

Article Info

Article type:

Research

Article history:

Received:

06 Feb 2026

Received in revised form:

02 Jun 2026

Accepted:

18 Jun 2026

Published online:

23 Oct 2026

Keywords:

Learning Transfer,
Facilitating Factors,
Mazandaran University of
Medical Sciences.

ABSTRACT

Introduction: Identifying the dimensions and components of learning transfer facilitating factors based on experts' experiences can provide a roadmap for future human resource management activities at Mazandaran University of Medical Sciences and Health Services to enhance the effectiveness of organizational training programs. Therefore, the present study aimed to explore the facilitating factors of learning transfer at Mazandaran University of Medical Sciences.

Methods: This study employed a qualitative research design using thematic analysis. The participants consisted of experts in the fields of human resource management, educational management, and university faculty members. Fourteen specialists were selected through purposive sampling based on the inclusion criteria and the principle of theoretical saturation. Data were collected through in-depth semi-structured interviews. The data were analyzed using the thematic analysis approach proposed by Braun and Clarke (2006) with the assistance of MAXQDA software.

Results: The results revealed that the facilitating factors of learning transfer at Mazandaran University of Medical Sciences comprise three main categories: individual factors, organizational factors, and educational factors. These categories encompassed 10 subcategories and 41 indicators.

Conclusion: The findings indicated that individual characteristics before, during, and after learning contribute to learners' readiness, active participation, and effective application of acquired knowledge. Organizational planning, structure, and supervision provide managerial support and strengthen the coherence of the educational system. Furthermore, educational content, technology, evaluation processes, and instructional integration ensure the quality and continuity of learning and facilitate the transfer of learning into workplace practice.

Cite this article: Imani M, Kazempour E, Ghaffari Kh. Exploring the Facilitating Factors of Learning Transfer at Mazandaran University of Medical Sciences. Journal of Modern Approaches in Education Management and Health Sciences. 2026; 03 (03): 01-15. [Doi: 10.22034/edus.2026.584641.1109](https://doi.org/10.22034/edus.2026.584641.1109)

Journal of Modern Approaches in Education Management and Health Sciences is licensed under CC BY-NC 4.0.

| Web site: <https://www.eduhealthsci.ir> | Email: eduhealthsci@gmail.com.

© The Author(s).

| Publisher: Academic Center for Education, Culture and Research (ACECR), Mazandaran Branch, Mazandaran, Iran.





Extended Abstract

Introduction

In today's rapidly changing and knowledge-driven environment, organizations increasingly rely on training and development programs to enhance employee competencies, improve performance, and achieve strategic goals. However, the effectiveness of training initiatives cannot be assessed solely by the acquisition of knowledge and skills during educational programs. Rather, the true value of training is realized when learners successfully transfer what they have learned to their workplace and apply new knowledge, skills, and attitudes in their daily job performance. This process, commonly referred to as learning transfer, has become a central concern for both researchers and practitioners in the fields of human resource development and educational management. Learning transfer is recognized as one of the most important indicators of training effectiveness because substantial organizational resources are invested in educational activities each year. Nevertheless, research has shown that a considerable proportion of learned knowledge and skills is not effectively transferred to the work environment. This gap between learning and application has motivated scholars to investigate the factors that facilitate or hinder learning transfer. Existing studies suggest that learning transfer is a complex phenomenon influenced by multiple interacting factors, including learner characteristics, organizational conditions, instructional design, managerial support, and workplace opportunities for practice and reinforcement. Within healthcare organizations and medical universities, the issue of learning transfer is particularly significant due to the direct relationship between employee competence and the quality of healthcare services. Universities of medical sciences continuously provide educational programs for academic staff, healthcare professionals, administrators, and employees to ensure the development of professional competencies and the delivery of effective services. However, the success of these programs depends largely on whether participants can successfully implement acquired knowledge and skills in their professional settings. Therefore, identifying the factors that facilitate learning transfer can contribute significantly to improving educational effectiveness, organizational performance, and service quality. Although numerous studies have examined learning transfer in different organizational contexts, the factors influencing this process may vary across institutions, cultures, and professional environments. Consequently, there is a need to explore context-specific facilitating factors within medical education and healthcare organizations. In particular, limited qualitative research has investigated how experts and experienced professionals perceive the conditions that support effective learning transfer in universities of medical sciences. Given the strategic importance of human resource development and organizational learning in higher education and healthcare systems, the present study sought to explore the facilitating factors of learning transfer at Mazandaran University of Medical Sciences. By drawing upon the experiences and perspectives of experts in human resource management, educational management, and academia, this research aimed to identify the key dimensions, components, and indicators that contribute to successful learning transfer. The findings are expected to provide valuable insights for policymakers, educational planners, and organizational leaders seeking to enhance the effectiveness of training programs and strengthen the connection between learning and professional practice.

Methods

This study employed a qualitative research design using thematic analysis. The participants consisted of experts in the fields of human resource management, educational management, and university faculty members. Fourteen specialists were selected through purposive sampling based on the inclusion criteria and the principle of theoretical saturation. Data were collected through in-depth semi-structured interviews. The data were analyzed using the thematic analysis approach proposed by Braun and Clarke (2006) with the assistance of MAXQDA software.

Results

The results revealed that the facilitating factors of learning transfer at Mazandaran University of Medical Sciences comprise three main categories: individual factors, organizational factors, and educational factors. These categories encompassed 10 subcategories and 41 indicators.

Conclusion

The findings of the present study provide a comprehensive understanding of the factors that facilitate learning transfer within Mazandaran University of Medical Sciences. Through the analysis of experts' experiences and perspectives, three major categories of facilitating factors were identified, including individual factors, organizational factors, and educational factors. Together, these categories encompassed ten subcategories and forty-one indicators that collectively contribute to the successful transfer of learning from educational settings to workplace performance. The results highlight the critical role of individual factors in the learning transfer process. Learner characteristics before, during, and after participation in educational programs significantly influence readiness for learning, motivation, engagement, and the



effective application of acquired knowledge and skills. Individuals who demonstrate a positive attitude toward learning, possess adequate motivation, and actively participate in educational activities are more likely to transfer newly acquired competencies to their professional responsibilities. These findings reinforce the importance of fostering learner commitment and self-directed learning behaviors throughout the educational process. The study also emphasizes the importance of organizational factors in creating a supportive environment for learning transfer. Effective planning, appropriate organizational structures, managerial support, supervision, and a culture that values continuous learning provide the necessary conditions for employees to apply newly acquired knowledge in practice. When organizations establish mechanisms for encouragement, feedback, and follow-up, employees are more likely to sustain learning outcomes and integrate them into their daily work activities. Consequently, organizational commitment to employee development emerges as a fundamental determinant of training effectiveness. Furthermore, educational factors were found to play a vital role in ensuring the quality and continuity of learning transfer. Relevant educational content, effective instructional strategies, appropriate use of technology, comprehensive evaluation systems, and coherence among training components contribute significantly to the successful application of learning outcomes. Educational programs that are aligned with workplace needs and designed according to learners' professional requirements increase the likelihood of meaningful and sustainable learning transfer. Overall, the findings suggest that learning transfer is a multidimensional phenomenon that cannot be explained by a single factor. Rather, it results from the interaction of individual readiness, organizational support, and educational quality. Therefore, efforts to enhance learning transfer should adopt a comprehensive approach that addresses all three dimensions simultaneously. Educational planners and human resource managers should develop integrated strategies that strengthen learner motivation, improve organizational support systems, and enhance the design and delivery of training programs. In conclusion, the present study contributes to the literature on learning transfer by providing a context-specific framework of facilitating factors within a medical university setting. The identified dimensions and indicators can serve as a practical guide for policymakers, educational administrators, and human resource professionals seeking to improve the effectiveness of organizational training and maximize the return on educational investments. Ultimately, strengthening learning transfer can contribute to improved employee performance, organizational learning, and the quality of healthcare and educational services.

Ethical Considerations

Funding

This research received no specific grant from any funding agency.

Authors' contribution

Conceptualization, Esmaeil Kazempour; Methodology, Mahboubeh Imani; Analysis, Esmaeil Kazempour; Investigation, Khalil Ghaffari; Data Curation, Esmaeil Kazempour; Writing - Original Draft Preparation, Esmaeil Kazempour; Supervision, Mahboubeh Imani; Project Administration, Esmaeil Kazempour.

Conflict of interest

The authors declare that there is no conflict of interest regarding this article.

Acknowledgments

The authors extend their sincere gratitude to all participants and collaborators for their involvement in every stage of this study.



واکاوی عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی مازندران

محبوبه ایمانی^۱ ID، اسماعیل کاظم پور^۲ ID، خلیل غفاری^۳ ID

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، واحد دماوند، دانشگاه آزاد اسلامی، دماوند، ایران. رایانامه: Mahboubeh.imani@iaui.ir
 ۲. نویسنده مسئول، گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. رایانامه: e.kazempour@toniau.ac.ir
 ۳. گروه علوم تربیتی، واحد الیگودرز، دانشگاه آزاد اسلامی، الیگودرز، ایران. رایانامه: Kh.ghaffari@aligudarz.iaui.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری، بر اساس تجربیات خبرگان، نقشه راهی برای فعالیتهای آینده مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران برای اثربخش تر ساختن آموزش‌های سازمانی فراهم خواهد آورد، بنابراین هدف از مطالعه پژوهش حاضر واکاوی عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی مازندران بود.
تاریخ دریافت:	۱۴۰۴/ ۱۱/ ۱۷
تاریخ بازنگری:	۱۴۰۵/ ۰۳/ ۱۲
تاریخ پذیرش:	۱۴۰۵/ ۰۳/ ۲۸
تاریخ انتشار:	۱۴۰۵/ ۰۷/ ۰۱
کلیدواژه‌ها: انتقال یادگیری، عوامل تسهیل کننده، دانشگاه علوم پزشکی مازندران.	روش پژوهش: روش پژوهش کیفی و مبتنی بر تحلیل مضمون بود. مشارکت کنندگان در پژوهش را خبرگان مطلع در حوزه منابع انسانی و مدیریت آموزشی و همچنین اعضای هیات علمی دانشگاه ها تشکیل دادند. نمونه پژوهش ۱۴ نفر از متخصصان بودند که به روش نمونه گیری هدفمند و با رعایت ملاک های ورود به پژوهش و بر اساس اصل اشباع نظری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته عمیق استفاده شد. داده‌ها به روش براون و کلارک (۲۰۰۶) و توسط نرم افزار مکس کیودا مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها: نتایج نشان داد که عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی مازندران شامل سه مقوله اصلی (عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل آموزشی)، ۱۰ زیرمقوله و ۴۱ شاخص می‌باشد. نتیجه گیری: نتایج پژوهش حاکی از آن بود که مختصات فردی پیش، حین و پس از یادگیری موجب آمادگی، مشارکت فعال و کاربرد مؤثر آموخته‌ها می‌شود؛ برنامه‌ریزی، ساختار و نظارت سازمانی زمینه حمایت مدیریتی و انسجام نظام آموزشی را فراهم می‌سازد؛ و محتوای آموزشی، فناوری، ارزشیابی و انسجام آموزش کیفیت و استمرار یادگیری را تضمین می‌کنند. یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص نقش عوامل سازمانی در تسهیل انتقال یادگیری با نتایج بسیاری از پژوهش‌های داخلی و بین‌المللی همسو است و نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی، ساختار و نظارت سازمانی از ارکان اساسی در تبدیل آموخته‌های آموزشی به عملکرد حرفه‌ای در محیط‌های کاری و دانشگاهی به شمار می‌آیند.

استناد: ایمانی، محبوبه؛ کاظم پور، اسماعیل؛ غفاری، خلیل. واکاوی عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی مازندران. نشریه رویکردهای نوین در

مدیریت آموزش و علوم سلامت. ۱۴۰۵؛ ۰۳ (۰۳): ۰۱-۱۵. Doi: [10.22034/edus.2026.584641.1109](https://doi.org/10.22034/edus.2026.584641.1109)



دسترسی به این نشریه علمی، رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپی‌تو کامنز (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است.

| آدرس نشریه: <https://www.eduhealthsci.ir/> | ایمیل: eduhealthsci@gmail.com

ناشر: جهاد دانشگاهی واحد استان مازندران.

مقدمه

نیروی کار از اساسی‌ترین و اثرگذارترین دارایی‌های هر نهاد به شمار می‌آید؛ زیرا اگر آموزش‌دیده و توانمند باشد، قادر است پویایی مجموعه را افزایش دهد و امکانات و ظرفیت‌های گوناگون و گسترده‌ای را برای آن فراهم سازد (۱). با توجه به اینکه کارکنان اساسی‌ترین رکن و محور هر مجموعه به شمار می‌آیند، توانمندسازی و آماده‌سازی آنان برای روبه‌رو شدن با دگرگونی‌ها از جایگاه بسیار مهمی برخوردار است. از این رو، همه نهادها با هر نوع وظیفه و هدفی لازم است بخش قابل توجهی از امکانات، زمان و طرح‌های خود را به رشد و بالندگی افراد در جنبه‌های گوناگون اختصاص دهند (۲). یادگیری به مثابه سازوکاری برای ارتقای بازدهی همه‌جانبه پرسنل قلمداد می‌گردد؛ به همین سبب، طرح‌های تعلیمی با هدف دستیابی به دگرگونی‌های کنشی مناسبی که در بینش‌ها، توانمندی‌ها و آگاهی افراد پدیدار می‌شود، پی‌ریزی گشته‌اند (۳). با توجه به این دیدگاه که دانسته‌ها و توانایی‌هایی که افراد در دوران تحصیل رسمی فراگرفته‌اند الزاماً تا پایان سال‌های اشتغال پاسخگوی نیازهای شغلی نخواهد بود، در نتیجه مهم‌ترین راه دستیابی به کارایی و اثربخشی، «توسعه و پرورش نیروی انسانی» به شمار می‌آید. فرایند یاددهی-یادگیری همواره به عنوان ابزاری قابل اعتماد برای ارتقای سطح بازدهی فعالیت‌ها و رفع چالش‌های مدیریتی مورد توجه بوده است؛ از سوی دیگر نبود آن نیز از مسائل جدی و اساسی هر مجموعه محسوب می‌شود و می‌تواند موجب ایستایی و کاهش پویایی در سازمان گردد (۴).

با این حال، آنچه از خود آموزش اهمیت بیشتری دارد، میزان کارآمدی برنامه‌های آموزشی است. با وجود توجه گسترده‌ای که سازمان‌ها به یادگیری و طرح‌های آموزشی کارکنان نشان می‌دهند، بررسی‌های انجام‌شده نشان می‌دهد که بسیاری از برنامه‌های توسعه و توانمندسازی نیروی انسانی از اثربخشی مطلوب برخوردار نیستند (۵)؛ مقصودهای آموزشی زمانی تحقق می‌یابند که پیامدهای یادگیری اثر مطلوبی بر وظایف شغلی بر جای بگذارند. چنین اثری زمانی قابل مشاهده است که آموخته‌ها به شکل درست در محیط حرفه‌ای به کار گرفته شوند. از این رو، به کارگیری آموخته‌ها در محل کار می‌تواند شاخصی نیرومند برای سنجش کارایی فرایندهای یادگیری باشد. سنجش کارآمدی دوره‌ها یا طرح‌های یادگیری نیز شامل بررسی میزان به کارگیری آموخته‌ها در سطوح مختلفی مانند بازخورد شرکت‌کنندگان، میزان فراگیری مطالب، استفاده عملی در فعالیت‌های شغلی و پیامدهای سازمانی است (۶). مقصود از تسری فراگیری، استفاده مداوم و سودمند از آگاهی‌ها و توانمندی‌های حاصل شده در جریان دوره‌های تعلیمی، درون فضای حرفه‌ای توسط فرد یادگیرنده است. انتقال یادگیری نشان‌دهنده میزانی است که آگاهی‌ها و توانایی‌های به‌دست‌آمده در جریان دوره‌های آموزشی، در فعالیت‌های شغلی یا عملکرد مرتبط با وظایف فرد مورد استفاده قرار می‌گیرند (۷).

مولفه‌ای اساسی در سنجش کارایی فعالیت‌های آموزشی، به کارگیری ماندگار و پیوسته آگاهی‌ها، توانمندی‌ها و کنش‌های فراگرفته‌شده در محیط حرفه‌ای است (۸). افراد در نهادها با این هدف در برنامه‌های آموزشی حضور می‌یابند که با استفاده از توانایی‌های فراگرفته، کارکرد حرفه‌ای خود را ارتقا دهند. انتقال یادگیری به معنای بهره‌گیری مداوم و مؤثر از آگاهی‌ها و مهارت‌هایی است که در جریان دوره‌های آموزشی به دست آمده و در قالب وظایف شغلی فرد به کار گرفته می‌شود (۹). می‌توان انتقال یادگیری را به این صورت تعریف کرد: سطحی که در آن فراگیران دانسته‌ها، توانایی‌ها، رفتارها و دیدگاه‌های به‌دست‌آمده در جریان آموزش را در فعالیت‌های شغلی خود مورد استفاده قرار می‌دهند (۱۰). با وجود توجه فراوان به آموزش، به نظر می‌رسد بخش قابل توجهی از مخارج صرف‌شده در این حوزه به نتایج و دستاوردهای مورد انتظار منجر نمی‌شود (۱۱). نهادها هر سال مبالغ بسیار زیادی را برای توسعه و ارتقای توانایی‌های کارکنان با هدف بهبود کارکرد فردی و عملکرد کل مجموعه هزینه می‌کنند. با این حال، بازده اقتصادی این سرمایه‌گذاری‌ها اغلب به طور کامل محقق نمی‌شود؛ زیرا آموخته‌ها و قابلیت‌های کسب‌شده در برنامه‌های آموزشی به اندازه کافی در وظایف حرفه‌ای افراد به کار گرفته نمی‌شود (۱۲). بر اساس نظر متخصصان

منابع انسانی، کمتر از ۲۳ درصد از توانایی‌ها و اطلاعاتی که طی دوره‌های آموزشی فراگرفته می‌شوند، در محیط کار به کار گرفته می‌شوند. واقعاً چه عواملی باعث این میزان پایین انتقال می‌شوند؟ بنابراین، چالش اصلی در آموزش سازمانی و توسعه حرفه‌ای، طراحی، اجرا و ارزیابی راهبردهایی برای تسهیل انتقال دانش، مهارت و توانایی‌ها از محیط آموزشی به فضای کاری است (۱۳).

دانشگاه‌های علوم پزشکی نیز از جمله سازمان‌هایی هستند که هر ساله دوره‌های آموزشی متعددی را با هدف ایجاد تغییر در نگرش‌ها، مهارت‌ها و دانش کارکنان برگزار می‌کنند. اجرای این دوره‌ها مستلزم صرف هزینه‌های قابل توجه و اختصاص زمان خدمتی کارکنان است. در شرایط معمول، پیش‌فرض اصلی چنین سرمایه‌گذاری‌هایی این است که آموزش کارکنان منجر به بهبود عملکرد فردی و در نهایت ارتقای عملکرد سازمانی خواهد شد؛ با این حال تحقق این هدف منوط به انتقال آموخته‌ها از محیط آموزشی به محیط کار است. به گفته مسئولان آموزش و بهسازی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، سالانه هزینه‌های قابل توجهی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم صرف آموزش کارکنان و اعضای هیئت علمی می‌شود. با وجود گستردگی فعالیت‌های آموزشی، تنوع دوره‌ها و دقتی که در طراحی برنامه‌های آموزشی به کار گرفته می‌شود، فرایند انتقال آموخته‌ها به محیط کار همچنان با چالش‌ها و موانعی مواجه است (۱۴). آسیب‌های موجود در نظام آموزش منابع انسانی دانشگاه‌های علوم پزشکی نشان می‌دهد که اگرچه تلاش‌های زیادی برای طراحی و اجرای موفق دوره‌های آموزشی صورت می‌گیرد و زمان منابع قابل توجهی به آن اختصاص می‌یابد و حتی انگیزه لازم برای شرکت در این دوره‌ها نیز ایجاد شده است، اما نظام آموزشی در دستیابی به خروجی‌های مطلوب با چالش‌هایی روبه‌رو است (۱۵). از این رو، ضروری است که در دوره‌های آموزشی گنجانده‌شده در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت، مسئله انتقال آموزش‌ها به محیط کار به‌طور جدی مورد بررسی قرار گیرد. موضوع کاربست آموزش در سازمان‌ها پدیده‌ای جدید نیست. با وجود آشنایی نسبی با مفهوم انتقال آموزش‌های سازمانی به محیط واقعی کار، می‌توان گفت که درباره چرایی وقوع این پدیده و عوامل مؤثر بر آن تحقیقات چندانی انجام نشده است. افزون بر این، بسیاری از مطالعات انجام‌شده ماهیتی کلی و عمومی داشته‌اند و تعداد اندکی از آنها به بررسی عمیق و متمرکز عوامل مؤثر بر انتقال یادگیری پرداخته‌اند. در ایران نیز اغلب پژوهش‌هایی که در حوزه اثربخشی آموزش و انتقال یادگیری انجام شده‌اند، بیشتر به بررسی این موضوع پرداخته‌اند که آیا تغییر رفتار در نتیجه دوره‌های آموزشی رخ داده است یا خیر، در حالی که عوامل مؤثر بر این تغییرات کمتر مورد توجه قرار گرفته‌اند.

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، به عنوان یکی از بزرگترین وزارتخانه‌ها با بیش از یک میلیون کارمند، یک سازمان خدماتی گسترده به شمار می‌رود. در این سازمان، نیروی انسانی با قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری، با ارزش‌ترین دارایی محسوب می‌شود. جامعه پزشکی ایران، به ویژه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران، نیازمند کادری خلاق و توانمند است تا در انجام وظایف خود موفق عمل کند. آموزش منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران نیز از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. این آموزش‌ها از طرح جامع توسعه منابع انسانی تبعیت کرده و آموزش مدیران، اعضای هیئت علمی و کارکنان از یکپارچگی و وحدت رویه مشخصی برخوردار است. همچنین، آموزش دارای یک (حلقه بهبود) است که اثربخشی آن به‌طور مداوم پایش می‌شود. با این وجود، علیرغم گستردگی فعالیت‌ها و تنوع روش‌های آموزشی در طول سالیان متمادی، خروجی‌های این آموزش‌ها به‌خوبی در عمل مشاهده نمی‌شود. ضرورت دارد به عواملی که در فرآیند انتقال آموخته‌ها از دوره‌های آموزشی به محیط کار نقش دارند، توجه ویژه‌ای مبذول شود. عدم توجه به این عوامل تأثیرگذار بر فرآیند انتقال، منجر به فراموشی تدریجی آموخته‌ها می‌شود و در نهایت، درصد ناچیزی از آنها به محیط کار منتقل می‌گردد. این وضعیت، هزینه‌های زیادی را به سازمان تحمیل می‌کند، بدون آنکه سودی عاید آن شود. با توجه به اهمیت مطالعه

این موضوع و منافعی که نتایج آن برای دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران خواهد داشت و با وجود جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی کشور، پژوهشی در رابطه با محیط‌های تسهیل کننده انتقال آموخته‌ها، که از مؤلفه‌های اثربخش آموزش‌های سازمانی محسوب می‌شوند، در دانشگاه‌های علوم پزشکی یافت نشد. با توجه به اهمیت و ضرورت مطرح شده درباره موضوع و مسئله پژوهش، و برجسته بودن این موضوع مهم، استفاده از روش کیفی و تحلیل مضمون برای تبیین (واکاوی) پدیده انتقال یادگیری، می‌تواند یک نوآوری مهم در این تحقیق محسوب شود. چرا که شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری، بر اساس تجربیات خبرگان، نقشه راهی برای فعالیتهای آینده مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران برای اثربخش تر ساختن آموزش‌های سازمانی فراهم خواهد آورد.

با توجه به مطالب بیان شده فوق، شکاف اصلی پژوهش، عدم برخورداری از یک رویه آموزشی مناسب و پایین بودن اثربخشی انتقال یادگیری در فرآیندهای آموزشی در وزارت بهداشت و درمان می باشد. مادامی که انتقال یادگیری به درستی اجرا نگردد، نمی توان بازخورد مناسبی را از روند یادگیری کارکنان سازمان از آموزش های ارائه شده انتظار داشت. بر این اساس شناسایی عوامل موثر بر انتقال یادگیری در چنین سازمانی بیش از پیش مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است. بنابراین هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران می‌باشد.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر کیفی و مبتنی بر تحلیل مضمون است. هدف اصلی این بود که از طریق داده های کیفی جمع آوری شده، عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی مازندران استخراج شود. مشارکت کنندگان در پژوهش شامل ۱۴ نفر از خبرگان مطلع در حوزه منابع انسانی و مدیریت آموزشی و همچنین اعضاء هیات علمی دانشگاه‌ها در سطح کشور بودند که به صورت هدفمند انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به پژوهش شاخص‌هایی مانند دارا بودن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و یا دکتری تخصصی، مرتبط بودن سمت سازمانی با حوزه آموزش و مقوله انتقال یادگیری، دارا بودن حداقل ۱۰ سال سابقه کاری مرتبط و نیز داشتن تألیفات و پژوهش اعم از مقاله و کتاب و گذراندن و یا برگزاری کارگاه آموزشی در زمینه تسهیل انتقال یادگیری بودند. ابزار گردآوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته عمیق بود. تمامی مصاحبه‌ها با رضایت شرکت کنندگان ضبط شده و سپس به طور کامل و کلمه به کلمه پیاده سازی شدند. فرآیند تحلیل داده‌ها با بهره گیری از نرم افزار مکس کیودا انجام گرفت. تحلیل داده‌ها به روش تحلیل مضمون براون و کلارک (۲۰۰۶) و در چند مرحله سیستماتیک پیگیری شد. در ابتدا فایل‌های متنی مصاحبه‌ها وارد محیط نرم افزار شدند. سپس با استفاده از قابلیت کدگذاری نرم افزار، بخش های معنادار متن به کدهای اولیه باز و توصیفی تخصیص داده شدند. در این مرحله، امکانات مکس کیودا برای مدیریت کدها، شناسایی کدهای مشابه، دسته بندی و ادغام آن‌ها به کار گرفته شد. پس از شکل گیری کدهای اولیه، نرم افزار در سازماندهی و ساختار بندی این کدها به مضمون های بالقوه کمک کرد و ساختار سلسله مراتبی کدها به صورت منطقی و طبقه بندی شده تنظیم شد و در نهایت شبکه مضامین پژوهش طراحی شد. علاوه بر این، مکس کیودا امکان جستجوی فراوانی کدها، ترسیم نقشه‌های مفهومی و نمودارهای تصویری را فراهم ساخت که به تحلیل عمیق تر و بررسی روابط میان مضمون‌ها یاری رساند. جهت اطمینان از دقت کدگذاری از روش پیشنهادی لینکن و گوبا استفاده شد.

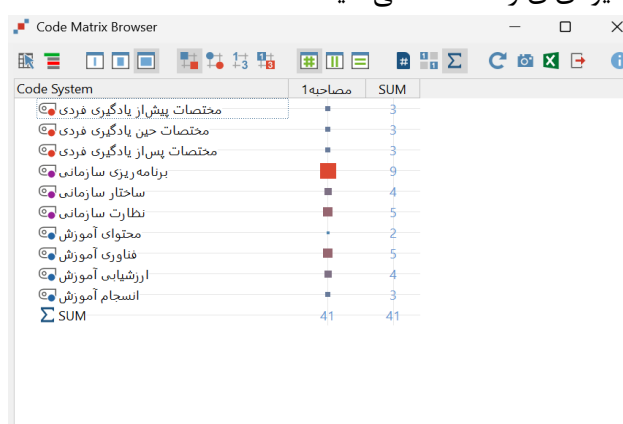
یافته‌ها

مشارکت کنندگان در پژوهش را تعداد ۱۴ نفر از خبرگان امر تشکیل دادند. از این تعداد، ۷ نفر مرد و ۷ نفر زن بودند. توزیع سن اعضای نمونه برابر زیر چهل سال ۲۹٪ (۴ نفر)، بین چهل تا پنجاه سال ۲۹٪ (۴ نفر)، بین پنجاه تا شصت سال ۲۱٪ (۳ نفر) و بالای شصت سال ۲۱٪ (۳ نفر) است. توزیع سطح تحصیل برابر ۵۰٪ (۷ نفر) دارای کارشناسی ارشد و ۵۰٪ (۷ نفر) دارای دکتری تخصصی است. توزیع رشته تحصیلی برابر ۴۲٪ (۶ نفر) مدیریت آموزشی و ۵۸٪ (۸ نفر) مدیریت منابع انسانی است. توزیع سمت برابر ۵۸٪ (۸ نفر) فعال در حوزه مدیریت منابع انسانی و ۴۲٪ (۶ نفر) عضو هیأت علمی دانشگاه است. توزیع سابقه بین پنج تا ده سال ۱۴٪ (۲ نفر)، بین ده تا بیست سال ۵۸٪ (۸ نفر)، بین بیست تا سی سال ۲۱٪ (۳ نفر) و بیش تر از سی سال ۷٪ (یک نفر) است. اولین اقدام در فرآیند دستیابی به مضمون‌های پایه همان بازخوانی متن مصاحبه است. بازخوانی متن مصاحبه در اولین فرصت پس از انجام مصاحبه صورت می‌گیرد. در [جدول شماره ۱](#) پراکنش‌های زمانی مرتبط با کدگذاری باز ارائه شده است.

جدول ۱- پراکنش‌های زمانی مرتبط با کدگذاری باز

مصاحبه	مصاحبه	بازخوانی	پیاپی سازی	شناسایی معانی
۱	۹۲	۷۵	۹۳	۱۰۱
۲	۸۴	۶۹	۸۶	۹۳
۳	۸۸	۸۰	۹۹	۱۰۸
۴	۹۴	۸۰	۹۹	۱۰۸
۵	۷۷	۷۶	۹۴	۱۰۳
۶	۶۹	۱۰۰	۱۲۳	۱۳۵
۷	۸۱	۱۰۲	۱۲۵	۱۳۸
۸	۹۱	۷۲	۸۹	۹۷
۹	۱۰۱	۷۰	۸۷	۹۵
۱۰	۷۶	۸۶	۱۰۶	۱۱۶
۱۱	۹۸	۱۰۰	۱۲۳	۱۳۵
۱۲	۷۹	۹۶	۱۱۸	۱۳۰
۱۳	۹۲	۷۵	۹۳	۱۰۱
۱۴	۸۴	۶۹	۸۶	۹۳

در [شکل شماره ۱](#) حجم زیرمقوله‌های عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مازندران در نرم افزار مکس کیودی ای را مشاهده می‌کنید.



شکل ۱- حجم زیرمقوله های شناسایی شده در نرم افزار مکس کیودی ای

با توجه به شکل شماره ۱، جزئیات شاخص ها و زیرمقوله ها در جدول شماره ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲- شاخص ها و زیرمقوله های عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مازندران

کد	زیرمقوله	تعداد شاخص	شاخص	تعداد متن های مرتبط
AC1	مختصات پیش از یادگیری فردی	۳	شخصیت آموزش پذیر	۱۴
			روان تنی ناشی از گزینش آموزش پذیر	۱۱
			چشم انداز مهاجرت آموزش پذیر	۷
AC2	مختصات حین یادگیری فردی	۳	مهارت شناختی آموزش پذیر	۶
			انگیزش آموزش پذیر	۱۳
			خودکارآمدی آموزش پذیر	۶
AC3	مختصات پس از یادگیری فردی	۳	روان تنی ناشی از آموزش آموزش پذیر	۷
			چشم انداز دستیابی به اهداف فردی آموزش پذیر	۱۵
			چشم انداز دستیابی به اهداف اجتماعی آموزش پذیر	۳
AC4	برنامه ریزی سازمانی	۹	برنامه ریزی انتقال یادگیری کلی فرهنگ جامعه	۴
			برنامه ریزی انتقال یادگیری خاص خرده فرهنگ علوم پزشکی	۳
			برنامه ریزی انتقال یادگیری خاص گروه آموزش پذیر علوم پزشکی	۳
			برنامه ریزی برای انتقال یادگیری کلی دانش	۳
			برنامه ریزی برای انتقال یادگیری خاص در حوزه علوم پزشکی	۴
			برنامه ریزی برای انتقال یادگیری نزدیک در حوزه فناوری	۷
			برنامه ریزی برای انتقال یادگیری نزدیک در حوزه روابط کاری	۱۴
			برنامه ریزی علوم پزشکی برای آزادی عمل آموزش پذیر	۴
			برنامه ریزی علوم پزشکی برای چرخه زندگی آموزش پذیر	۷
			گشودگی علوم پزشکی در برابر تغییرات اجتماعی	۷
AC5	ساختار سازمانی	۴	گشودگی علوم پزشکی در برابر تغییرات علمی	۳
			گشودگی علوم پزشکی در برابر ابتکارات فردی	۷
			گشودگی علوم پزشکی در برابر ابتکارات جمعی	۴
			نظارت بر انتقال یادگیری منفی خرافات	۶
AC6	نظارت سازمانی	۵	نظارت بر انتقال یادگیری مثبت مبانی علمی	۴
			نظارت بر انتقال یادگیری مثبت فرهنگ جامعه	۴
			نظارت بر انتقال یادگیری مثبت خرده فرهنگ علوم پزشکی	۳
			نظارت بر انتقال یادگیری مثبت گروه آموزش پذیر علوم پزشکی	۷
AC7	محتوای آموزش	۲	تمرکز بر ارائه محتوای علمی	۵
			پرهیز از ارائه محتوای ایدئولوژیک	۳
			بستر سازی برای آموزش چند رسانه ای	۳
			بستر سازی برای آموزش در محیط واقعی	۴
AC8	فناوری آموزش	۵	بستر سازی برای آشنایی نظری با فناوری های گذشته	۷
			بستر سازی برای آموزش عملی با فناوری های به روز	۸
			وجود چشم انداز برخورداری از فناوری های آینده	۴
AC9	ارزشیابی آموزش	۴	تمرکز بر ارزشیابی در محیط واقعی	۵
			تمرکز بر ارزشیابی مبتنی بر محتوای علمی	۵
			پرهیز از ارزشیابی مبتنی بر محتوای ایدئولوژیک	۵
			ارزشیابی مبتنی بر فناوری های به روز	۱۱
AC10	انسجام آموزش	۳	محتوای همساز با فرهنگ جامعه	۷
			محتوای همساز با خرده فرهنگ علوم پزشکی	۳
			محتوای همساز با گروه آموزش پذیر علوم پزشکی	۳

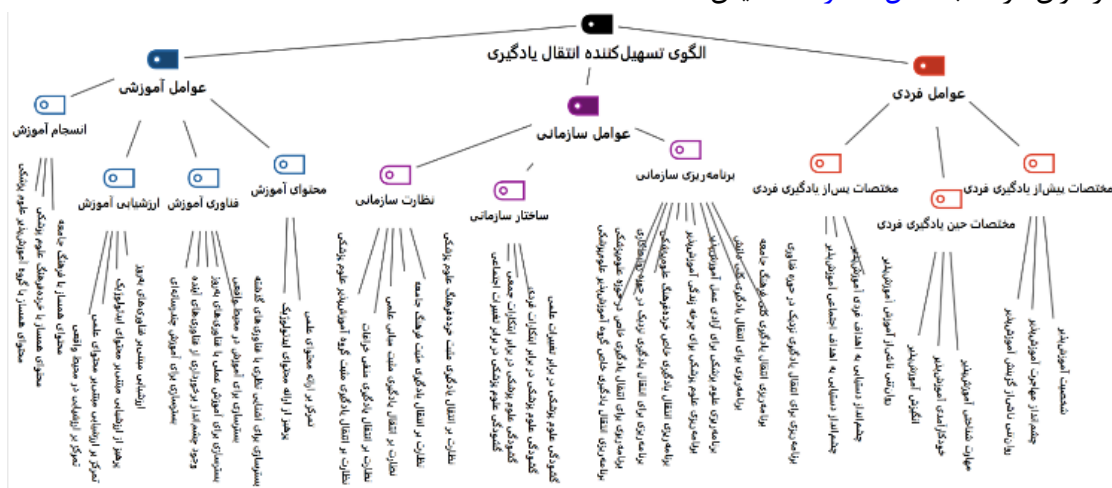
یافته‌های کدگذاری انتخابی مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته همان مقوله‌های اصلی هستند. مقوله‌های اصلی سومین دسته از معانی تبیین‌گر مرتبط با سوه تحقیق در مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته است. در **جدول شماره ۳** مقوله‌های اصلی عوامل تسهیل‌کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مازندران را مشاهده می‌کنید.

جدول ۳- مقوله‌های اصلی عوامل تسهیل‌کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی

کد	مقوله اصلی	تعداد زیرمقوله	زیرمقوله	تعداد شاخص	شاخص
SC1	عوامل فردی	۳	مختصات پیش از یادگیری فردی	۳	شخصیت آموزش‌پذیر
					روان‌تنی ناشی از گزینش آموزش‌پذیر
					چشم‌انداز مهاجرت آموزش‌پذیر
		۳	مختصات حین یادگیری فردی	۳	مهارت شناختی آموزش‌پذیر
					انگیزش آموزش‌پذیر
					خودکارآمدی آموزش‌پذیر
		۳	مختصات پس از یادگیری فردی	۳	روان‌تنی ناشی از آموزش آموزش‌پذیر
					چشم‌انداز دستیابی به اهداف فردی آموزش‌پذیر
					چشم‌انداز دستیابی به اهداف اجتماعی آموزش‌پذیر
SC2	عوامل سازمانی	۳	برنامه‌ریزی سازمانی	۹	برنامه‌ریزی انتقال یادگیری کلی فرهنگ جامعه
					برنامه‌ریزی انتقال یادگیری خاص خرده‌فرهنگ علوم پزشکی
					برنامه‌ریزی انتقال یادگیری خاص گروه آموزش‌پذیر علوم پزشکی
					برنامه‌ریزی برای انتقال یادگیری کلی دانش
					برنامه‌ریزی برای انتقال یادگیری خاص در حوزه علوم پزشکی
					برنامه‌ریزی برای انتقال یادگیری نزدیک در حوزه فناوری
					برنامه‌ریزی برای انتقال یادگیری نزدیک در حوزه روابط کاری
					برنامه‌ریزی علوم پزشکی برای آزادی عمل آموزش‌پذیر
					برنامه‌ریزی علوم پزشکی برای چرخه زندگی آموزش‌پذیر
		۴	ساختار سازمانی	۴	گشودگی علوم پزشکی در برابر تغییرات اجتماعی
					گشودگی علوم پزشکی در برابر تغییرات علمی
					گشودگی علوم پزشکی در برابر ابتکارات فردی
					گشودگی علوم پزشکی در برابر ابتکارات جمعی
	نظارت سازمانی	۵	نظارت بر انتقال یادگیری منفی خرافات	۵	نظارت بر انتقال یادگیری مثبت مبانی علمی
					نظارت بر انتقال یادگیری مثبت فرهنگ جامعه
					نظارت بر انتقال یادگیری مثبت خرده‌فرهنگ علوم پزشکی
					نظارت بر انتقال یادگیری مثبت گروه آموزش‌پذیر علوم پزشکی
SC3			محتوای آموزش	۲	تمرکز بر ارائه محتوای علمی
					پرهیز از ارائه محتوای ایدئولوژیک
	عوامل آموزشی	۴	فناوری آموزش	۵	بسترسازی برای آموزش چندرسانه‌ای
					بسترسازی برای آموزش در محیط واقعی
					بسترسازی برای آشنایی نظری با فناوری‌های گذشته
					بسترسازی برای آموزش عملی با فناوری‌های به‌روز
					وجود چشم‌انداز برخورداری از فناوری‌های آینده
	ارزشیابی آموزش	۴	ارزشیابی آموزش	۴	تمرکز بر ارزشیابی در محیط واقعی
					تمرکز بر ارزشیابی مبتنی بر محتوای علمی
					پرهیز از ارزشیابی مبتنی بر محتوای ایدئولوژیک

ارزشیابی مبتنی بر فناوری های به روز	۳	انستجام آموزش			
محتوای همساز با فرهنگ جامعه					
محتوای همساز با خرده فرهنگ علوم پزشکی					
محتوای همساز با گروه آموزش پذیر علوم پزشکی					

مراحل سه گانه کدگذاری، خروجی نرم افزار در قالب شبکه مضامین عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی مازندران در قالب شکل شماره ۲ نمایش داده شده است.



شکل ۲- شبکه مضامین عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران

بحث

پژوهش حاضر با هدف واکاوی عوامل تسهیل کننده انتقال یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی مازندران انجام شد که منجر به شناسایی ۳ مقوله اصلی، ۱۰ مقوله فرعی و ۴۱ شاخص شد. انتقال یادگیری در محیط های دانشگاهی، به ویژه در دانشگاه های علوم پزشکی، به میزان قابل توجهی تحت تأثیر «عوامل فردی» یادگیرندگان قرار دارد؛ عواملی که در سه مرحله پیش از یادگیری، حین یادگیری و پس از آن نقش آفرینی می کنند. در مرحله پیش از یادگیری، «مختصات پیش از یادگیری فردی» نظیر پیش دانسته ها، انگیزش درونی، نگرش نسبت به یادگیری و آمادگی شناختی، بستر اولیه ای را فراهم می کند که بر نحوه درک و سازمان دهی دانش جدید اثر می گذارد و ظرفیت فرد برای کاربرد آموخته ها در موقعیت های واقعی را افزایش می دهد. در مرحله حین یادگیری، «مختصات حین یادگیری فردی» شامل درگیری فعال با محتوا، راهبردهای یادگیری عمیق، خودتنظیمی و تعامل شناختی با تجارب آموزشی است که به تثبیت معنا و پیوند دانش نظری با موقعیت های عملی کمک می کند. در مرحله پس از یادگیری نیز «مختصات پس از یادگیری فردی» همچون تأمل انتقادی بر تجربه یادگیری، انگیزه برای به کارگیری آموخته ها و پیگیری فرصت های کاربردی، زمینه تبدیل دانش اکتسابی به عملکرد حرفه ای را فراهم می سازد. در مجموع، هم افزایی این سه دسته از ویژگی های فردی می تواند فرآیند انتقال یادگیری را در دانشگاه علوم پزشکی مازندران تسهیل کرده و به کاربرد مؤثر دانش در موقعیت های آموزشی و بالینی منجر شود. در راستای شاخص ها و مقوله های استخراج شده از نتایج پژوهش حاضر، به ویژه تأکید بر عوامل فردی مؤثر بر انتقال یادگیری در سه مرحله پیش از یادگیری، حین یادگیری و پس از یادگیری، مرور و تحلیل پژوهش های پیشین نشان دهنده همسویی معنادار یافته های این پژوهش با ادبیات موجود است. در ارتباط با مختصات پیش از یادگیری فردی شامل پیش دانسته ها، انگیزش، نگرش و آمادگی شناختی،

نتایج پژوهش‌های متعددی بر نقش تعیین‌کننده این عوامل تأکید دارند. جیینز (Jiyenze) و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که آمادگی یادگیرندگان و انگیزه برای انتقال یادگیری، از پیش‌بین‌های قوی قصد انتقال آموزش محسوب می‌شود؛ یافته‌ای که با تأکید پژوهش حاضر بر نقش انگیزش درونی و آمادگی شناختی پیش از یادگیری همسو است (۱۵). همچنین پالمن (Palmén) (۲۰۱۹) و همکاران بیان کردند که ویژگی‌های فردی فراگیران، از جمله نگرش و توانایی‌های شناختی، بستر اولیه لازم برای تحقق انتقال یادگیری و بهره‌برداری حرفه‌ای از آموزش را فراهم می‌کند. این نتایج مؤید آن است که بدون فراهم بودن شرایط فردی مناسب پیش از ورود به فرایند یادگیری، انتقال مؤثر دانش با چالش مواجه خواهد شد؛ موضوعی که در نتایج پژوهش حاضر نیز به‌وضوح منعکس شده است (۹). همچنین المتری (Al-Moteri) و همکاران (۲۰۲۳) تأکید کردند که درگیری شناختی و حل مسئله مشارکتی در محیط‌های یادگیری مبتنی بر بازی، موجب تقویت انتقال یادگیری از سطح گروهی به فردی می‌شود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش حاضر همسو است که نقش فعال بودن یادگیرنده و پردازش عمیق اطلاعات را در تثبیت معنا و پیوند دانش نظری با موقعیت‌های عملی برجسته می‌سازد. در خصوص مختصات پس از یادگیری فردی، شامل تأمل انتقادی، انگیزه برای کاربرد آموخته‌ها و پیگیری فرصت‌های عملی، پژوهش‌های متعددی بر اهمیت این مرحله تأکید کرده‌اند (۴). سیدلر (Seidler) (۲۰۱۰) نشان داد که ادراک کارکنان از محیط کار و توالی مناسب برنامه‌های آموزشی، نقش مهمی در تداوم کاربرد آموخته‌ها و انتقال یادگیری ایفا می‌کند (۱۳). در مجموع، تحلیل تطبیقی پژوهش‌های داخلی و بین‌المللی نشان می‌دهد که یافته‌های پژوهش حاضر درباره نقش محوری عوامل فردی در سه مقطع زمانی پیش، حین و پس از یادگیری، با بدنه نظری و تجربی موجود همسویی بالایی دارد. این همسویی بیانگر آن است که انتقال یادگیری در محیط‌های دانشگاهی، به‌ویژه در دانشگاه‌های علوم پزشکی، فرایندی تدریجی و چندمرحله‌ای است که بدون توجه هم‌زمان به آمادگی فردی، درگیری شناختی در حین یادگیری و انگیزش و تأمل پس از آن، به تحقق کاربرد مؤثر دانش در موقعیت‌های آموزشی و بالینی منجر نخواهد شد. «عوامل سازمانی» به‌عنوان یکی دیگر از بسترهای کلیدی در تبدیل دانش و مهارت‌های آموخته‌شده به عملکرد واقعی در محیط کار شناخته می‌شوند و در دانشگاه‌های علوم پزشکی نقشی تعیین‌کننده در اثربخشی برنامه‌های آموزشی دارند. در این میان، «برنامه‌ریزی سازمانی» با طراحی هدفمند دوره‌های آموزشی، همسوسازی اهداف آموزشی با نیازهای حرفه‌ای و پیش‌بینی فرصت‌های کاربرد آموخته‌ها، زمینه لازم برای پیوند میان یادگیری و عمل را فراهم می‌کند. همچنین «ساختار سازمانی» از طریق تعیین نقش‌ها، ایجاد سازوکارهای ارتباطی مؤثر و فراهم‌سازی منابع و حمایت‌های نهادی، شرایطی را ایجاد می‌کند که یادگیرندگان بتوانند دانش جدید را در فرآیندهای کاری و بالینی به‌کار گیرند. افزون بر این، «نظارت سازمانی» با پایش مستمر اجرای آموخته‌ها، ارائه بازخورد سازنده و ارزیابی میزان تحقق اهداف آموزشی، به تثبیت و تداوم انتقال یادگیری کمک می‌کند. در مجموع، تعامل و هم‌افزایی میان برنامه‌ریزی، ساختار و نظارت سازمانی می‌تواند بستری حمایتی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران ایجاد کند که از طریق آن آموخته‌های آموزشی به‌طور مؤثر به رفتار حرفه‌ای و عملکرد سازمانی منتقل شوند.

یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص نقش عوامل سازمانی در تسهیل انتقال یادگیری با نتایج بسیاری از پژوهش‌های داخلی و بین‌المللی همسو است و نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی، ساختار و نظارت سازمانی از ارکان اساسی در تبدیل آموخته‌های آموزشی به عملکرد حرفه‌ای در محیط‌های کاری و دانشگاهی به‌شمار می‌آیند. در ارتباط با برنامه‌ریزی سازمانی، که در نتایج پژوهش حاضر با مؤلفه‌هایی نظیر طراحی هدفمند دوره‌ها، همسویی اهداف آموزشی با نیازهای حرفه‌ای و فراهم‌سازی فرصت‌های کاربرد آموخته‌ها مطرح شده است، شواهد پژوهشی متعددی وجود دارد (۳). کارلس کین (Carless-Kane) و همکاران (۲۰۲۳) بیان کردند که پویایی سازمانی، جو سازمانی و نگرش کارکنان می‌تواند فرایند انتقال یادگیری را تسهیل یا

محدود کند (۱۰). علاوه بر این، بولف (Bulf) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۴) در حوزه آموزش عالی نشان دادند که رفتارهای حمایتی، فرهنگ توسعه و فضای رقابتی دانشگاهی از عوامل مؤثر در تقویت انتقال یادگیری هستند. این نتایج نشان می‌دهد که وجود ساختار سازمانی حمایتگر، شبکه‌های ارتباطی مؤثر و دسترسی به منابع و فرصت‌های عملی، بستر لازم برای کاربرد دانش آموخته‌شده را فراهم می‌کند؛ موضوعی که در یافته‌های پژوهش حاضر نیز به‌عنوان یکی از ابعاد کلیدی عوامل سازمانی مطرح شده است. در زمینه نظارت سازمانی و ارزیابی اجرای آموخته‌ها نیز مطالعات پیشین شواهدی همسو ارائه کرده‌اند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش حاضر همسو بوده و نشان می‌دهد که نظارت مستمر، ارائه بازخورد سازنده و ارزیابی میزان تحقق اهداف آموزشی می‌تواند به تثبیت و تداوم انتقال یادگیری در محیط‌های حرفه‌ای کمک کند. در مجموع، مرور و تحلیل پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که نتایج پژوهش حاضر درباره نقش برنامه‌ریزی، ساختار و نظارت سازمانی در انتقال یادگیری با ادبیات پژوهشی موجود همخوانی قابل توجهی دارد. این همسویی بیانگر آن است که انتقال مؤثر آموخته‌ها در محیط‌های دانشگاهی و حرفه‌ای، به‌ویژه در دانشگاه‌های علوم پزشکی، نیازمند ایجاد یک بستر سازمانی هماهنگ و حمایتی است که از طریق برنامه‌ریزی هدفمند، ساختار سازمانی کارآمد و نظام نظارتی مؤثر، امکان تبدیل دانش و مهارت‌های آموخته‌شده به عملکرد حرفه‌ای و بهبود عملکرد سازمانی را فراهم سازد.

سومین مقوله اصلی شناسایی شده، «عوامل آموزشی» هستند که از جمله مؤلفه‌های تعیین‌کننده‌ای می‌باشند که کیفیت طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی را در جهت تسهیل کاربرد آموخته‌ها در موقعیت‌های واقعی تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این چارچوب، «محتوای آموزش» زمانی می‌تواند انتقال یادگیری را تقویت کند که مبتنی بر نیازهای حرفه‌ای، مبتنی بر شواهد و نزدیک به موقعیت‌های واقعی بالینی و آموزشی طراحی شده باشد تا یادگیرندگان امکان پیوند میان دانش نظری و عمل حرفه‌ای را پیدا کنند. «فناوری آموزش» نیز با بهره‌گیری از ابزارهای نوین آموزشی، شبیه‌سازها، سامانه‌های یادگیری الکترونیکی و محیط‌های تعاملی، فرصت تجربه‌های یادگیری فعال و واقع‌گرایانه را فراهم می‌سازد و در نتیجه احتمال کاربرد آموخته‌ها در محیط کار را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، «ارزشیابی آموزش» از طریق سنجش مستمر یادگیری، ارائه بازخورد سازنده و تمرکز بر ارزیابی عملکردی، به شناسایی میزان تحقق اهداف آموزشی و تقویت کاربرد عملی دانش کمک می‌کند. در نهایت، «انسجام آموزش» با ایجاد هماهنگی میان اهداف، محتوا، روش‌های تدریس و شیوه‌های ارزشیابی، یک نظام آموزشی یکپارچه شکل می‌دهد که در آن فرایند یادگیری به‌صورت هدفمند به سمت انتقال مؤثر دانش و مهارت‌ها هدایت می‌شود. در مجموع، تعامل این مؤلفه‌های آموزشی می‌تواند زمینه‌ای فراهم آورد که در دانشگاه علوم پزشکی مازندران یادگیری از سطح نظری فراتر رفته و به عملکرد حرفه‌ای و بالینی پایدار منجر شود. در ارتباط با محتوای آموزش، نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که محتوای آموزشی زمانی می‌تواند انتقال یادگیری را تقویت کند که مبتنی بر نیازهای حرفه‌ای، شواهد علمی و موقعیت‌های واقعی طراحی شود. این یافته با نتایج پژوهش استامپا (Stampa) و همکاران (۲۰۲۴) همسو است (۱۱). زیرا آنان یکی از عوامل بروز «انتقال یادگیری صفر» را طراحی نامناسب برنامه‌های آموزشی و محتوای نامطلوب دوره‌ها دانسته‌اند. ایونز (Evans) و همکاران (۲۰۲۵) نشان دادند که مداخلات و ابزارهای دیجیتال می‌تواند در توسعه حرفه‌ای اساتید و تقویت راهبردهای انتقال یادگیری نقش مؤثری ایفا کند. این یافته‌ها بیانگر آن است که بهره‌گیری از فناوری‌های نوین آموزشی می‌تواند تجربه‌های یادگیری فعال و نزدیک به واقعیت ایجاد کرده و زمینه کاربرد آموخته‌ها را در محیط کار افزایش دهد. در خصوص ارزشیابی آموزش نیز یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعات پیشین همسو است (۳). پلیت (Plate) و همکاران (۲۰۲۶) بیان کردند که شیوه‌های ارزشیابی عملکردی و بازخوردهای آموزشی نقش مهمی در موفقیت انتقال یادگیری در محیط‌های کارورزی دارند. در ارتباط با انسجام آموزش نیز نتایج پژوهش حاضر با برخی مطالعات پیشین هم‌راستا است (۸). همچنین لینترن (Tung) و همکاران (۲۰۲۲) در نظریه اکولوژیکی انتقال یادگیری، بر تعامل و هماهنگی میان اجزای مختلف نظام یادگیری

شامل فرد، محیط و فعالیت تأکید کردند؛ دیدگاهی که به نوعی بیانگر ضرورت انسجام میان اهداف، محتوا، روش‌های تدریس و ارزشیابی در فرایند آموزشی است (۶). افزون بر این، الیوت (Elliott) و همکاران (۲۰۲۵) (۲) و ما (Ma) و همکاران (۲۰۱۸) (۱) نیز نشان دادند که طراحی مناسب برنامه‌های آموزشی و همسویی آن با نیازهای سازمانی می‌تواند زمینه تحقق انتقال یادگیری و توسعه حرفه‌ای را فراهم کند.

نتیجه‌گیری

در مجموع، مرور و تحلیل پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که نتایج پژوهش حاضر درباره نقش محتوای آموزشی، فناوری آموزشی، ارزشیابی و انسجام آموزشی در تسهیل انتقال یادگیری با یافته‌های مطالعات داخلی و بین‌المللی همخوانی قابل توجهی دارد. این همسویی بیانگر آن است که برای تحقق انتقال مؤثر یادگیری در دانشگاه‌های علوم پزشکی، برنامه‌های آموزشی باید به صورت یک نظام منسجم طراحی شوند که در آن محتوای کاربردی، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، ارزشیابی عملکردی و هماهنگی میان اجزای مختلف آموزش به طور هم‌زمان مورد توجه قرار گیرد تا یادگیری از سطح نظری فراتر رفته و به عملکرد حرفه‌ای و بالینی پایدار منجر شود.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

این تحقیق هیچ بودجه‌ای دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌پردازی، اسماعیل کاظم پور؛ روش‌شناسی، محبوبه ایمانی؛ تحلیل داده‌ها، اسماعیل کاظم پور؛ انجام پژوهش، خلیل غفاری؛ گردآوری و مدیریت داده‌ها، اسماعیل کاظم پور؛ نگارش پیش‌نویس اولیه، اسماعیل کاظم پور؛ نظارت، محبوبه ایمانی؛ مدیریت پروژه، اسماعیل کاظم پور.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب قدردانی صمیمانه خود را از تمامی شرکت‌کنندگان و همکاران به دلیل مشارکتشان در تمامی مراحل این پژوهش ابراز می‌کنند.

References

1. Ma F, Bai Y, Bai Y, Ma W, Yang X, Li J. Factors influencing training transfer in nursing profession: a qualitative study. BMC Med Educ. 2018;18(1):44. doi: [10.1186/s12909-018-1149-7](https://doi.org/10.1186/s12909-018-1149-7)
2. Elliott B, Chargualaf KA, Patterson B. Using Digital Interventions to Support Faculty Development and Enhance Learning Transfer. J Nurs Educ. 2025;64(5):e3-e5. doi: [10.3928/01484834-20240425-03](https://doi.org/10.3928/01484834-20240425-03)

3. Evans CA, Patterson B, Elliott B, Chargualaf KA, Baumberger-Henry ML. Transfer of learning in baccalaureate nursing education: a systematic scoping review. *Int J Nurs Educ Scholarsh*. 2025;22(1). doi: [10.1515/ijnes-2024-0022](https://doi.org/10.1515/ijnes-2024-0022)
4. Al-Moteri M. Metacognition and learning transfer under uncertainty. *Int J Nurs Educ Scholarsh*. 2023;20(1). doi: [10.1515/ijnes-2023-0038](https://doi.org/10.1515/ijnes-2023-0038)
5. El Hussein MT, Cuncannon A. Nursing students' transfer of learning from simulated clinical experiences into clinical practice: A scoping review. *Nurse Educ Today*. 2022;116:105449. doi: [10.1016/j.nedt.2022.105449](https://doi.org/10.1016/j.nedt.2022.105449)
6. Tung YC, Xu Y, Yang YP, Tung TH. The Effects of Learning Transfer on Clinical Performances Among Medical Staff: A Systematic Review of Randomized Controlled Trials. *Front Public Health*. 2022;10:874115. doi: [10.3389/fpubh.2022.874115](https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.874115)
7. Frangieh J, Jones T. Factors facilitating or inhibiting the capacity for effective leadership among front-line nurse managers: A scoping review. *J Nurs Manag*. 2022;30(7):2653-2669. doi: [10.1111/jonm.13776](https://doi.org/10.1111/jonm.13776)
8. Plate A, Di Gangi S, Baumann R, Senn O, Neuner-Jehle S. Factors facilitating or hindering the use of antibiotic-sparing treatment strategies in women with uncomplicated urinary tract infections: a scoping review. *Infection*. 2026;54(1):127-141. doi: [10.1007/s15010-025-02635-4](https://doi.org/10.1007/s15010-025-02635-4)
9. Palmén R, Kalpazidou Schmidt E. Analysing facilitating and hindering factors for implementing gender equality interventions in R&I: Structures and processes. *Eval Program Plann*. 2019;77:101726. doi: [10.1016/j.evalprogplan.2019.101726](https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101726)
10. Carless-Kane S, Nowell L. Nursing students learning transfer from classroom to clinical practice: An integrative review. *Nurse Educ Pract*. 2023;71:103731. doi: [10.1016/j.nepr.2023.103731](https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103731)
11. Stampa S, Thienel C, Tokgöz P, Razum O, Dockweiler C. Factors Facilitating and Inhibiting the Implementation of Telerehabilitation-A Scoping Review. *Healthcare (Basel)*. 2024;12(6):619. doi: [10.3390/healthcare12060619](https://doi.org/10.3390/healthcare12060619)
12. Sánchez-Moncada I, Concha L, Merchant H. Pre-supplementary Motor Cortex Mediates Learning Transfer from Perceptual to Motor Timing. *J Neurosci*. 2024;44(8):e3191202023. doi: [10.1523/JNEUROSCI.3191-20.2023](https://doi.org/10.1523/JNEUROSCI.3191-20.2023)
13. Seidler RD. Neural correlates of motor learning, transfer of learning, and learning to learn. *Exerc Sport Sci Rev*. 2010;38(1):3-9. doi: [10.1097/JES.0b013e3181c5cce7](https://doi.org/10.1097/JES.0b013e3181c5cce7)
14. Bulf H, Quadrelli E, Brady S, Nguyen B, Macchi Cassia V, Johnson SP. Rule learning transfer across linguistic and visual modalities in 7-month-old infants. *Infancy*. 2021;26(3):442-454. doi: [10.1111/infa.12397](https://doi.org/10.1111/infa.12397)
15. Jiyenze MK, Tundui C, Mollel H. Facilitating and Constraining Factors for Achievement of Strategic Health Sector Results: Findings From a Qualitative Study of 15 Councils in Tanzania. *Int J Health Plann Manage*. 2025;40(3):527-537. doi: [10.1002/hpm.3894](https://doi.org/10.1002/hpm.3894)