

عوامل مؤثر بر شکل‌گیری یادگیری زائد در آموزش‌های ضمن خدمت (یک مطالعه کیفی)

ادیبه برشان^۱، سعید صفایی موحد^۲، ولی اله فرزاد^۳، علیرضا کیامنش^۴، علی مقدم زاده^۲

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: در دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، همیشه تمام آنچه که آموخته می‌شود به محیط کار انتقال نمی‌یابد؛ و بخشی از آن تحت تأثیر عواملی به کار برده نمی‌شود. مطالعه حاضر باهدف تعیین عوامل مؤثر بر شکل‌گیری یادگیری زائد در آموزش‌های ضمن خدمت انجام شد.

روش: این پژوهش با استفاده از رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوی انجام شد. داده‌ها از طریق انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری شد. جامعه پژوهش شامل کارکنان و کارگران صنایع مس منطقه کرمان بود؛ که با توجه به سطح اشباع داده‌ها، ۱۶ نفر از آن‌ها به صورت هدفمند با راهبرد نمونه‌گیری ملاک محور انتخاب شدند. داده‌ها به روش تحلیل محتوای کیفی قراردادی موردبررسی قرار گرفتند. روایی یافته‌های پژوهش با استفاده از روش‌های بررسی توسط اعضاء و چند سوبه نگری منابع داده‌ها تضمین گردید.

یافته‌ها: عوامل مؤثر بر شکل‌گیری یادگیری زائد در سه طبقه، عوامل فردی (شامل ابعاد نگرش، آمادگی یادگیرنده، اخلاق حرفه‌ای و انگیزه)، عوامل سازمانی (شامل ابعاد حمایت سازمانی، شرایط محیط کار) و عوامل آموزشی (نیازسنجی و ارزشیابی، استراتژی‌های آموزشی و محتوای دوره) قرار گرفتند.

نتیجه‌گیری: در نظر نگرفتن نگرش، انگیزه و اخلاق حرفه‌ای شرکت‌کنندگان، عدم توجه به میزان آمادگی آنان برای یادگیری، عدم ارائه حمایت‌های لازم، نبود امکانات و تجهیزات، عدم توجه به نیاز کارکنان و نتایج ارزشیابی‌ها؛ از مهم‌ترین عواملی هستند که زمینه عدم کاربرد آموخته‌ها را در محیط کار به وجود می‌آورند.

کلیدواژه‌ها: یادگیری زائد، دوره‌های آموزشی ضمن خدمت، کارکنان، صنایع مس کرمان، پژوهش کیفی

ارجاع: برشان ادیبه، صفایی موحد سعید، فرزاد ولی اله، کیامنش علیرضا، مقدم زاده علی. عوامل مؤثر بر شکل‌گیری یادگیری زائد در آموزش‌های ضمن خدمت (یک مطالعه کیفی). مجله تحقیقات کیفی در علوم سلامت ۱۳۹۷؛ ۷(۴): ۴۲۷-۴۱۸.

تاریخ چاپ: ۹۷/۱۲/۲۸

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۱۸

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/۱۱

- ۱- دکتر، گروه روش‌ها و برنامه‌های درسی و آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
 - ۲- استادیار، گروه روش‌ها و برنامه‌های درسی و آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
 - ۳- استاد، گروه روان‌شناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران
 - ۴- استاد، گروه مشاوره، دانشگاه علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران
- نویسنده مسئول: ادیبه برشان

Email: adibehbarshan@gmail.com

مقدمه

آموزش، پژوهش و زمینه‌سازی برای خلاقیت و نوآوری، ابزار عمده ارتقاء منابع انسانی هستند. تحقیقات نشان می‌دهد که آموزش بر نگرش (۱)، عملکرد کارکنان (۲)، خلاقیت و نوآوری آنان (۳)، بهره‌وری و عملکرد کارکنان (۴) تأثیر می‌گذارد. در این میان آموزش ضمن خدمت یکی از مهم‌ترین آموزش‌های سازمانی به شمار می‌رود؛ درواقع هدف اصلی آموزش ضمن خدمت هماهنگ کردن نیازها و علایق افراد با نیازها و اهداف سازمان است (۵).

زمانی یک برنامه آموزشی، می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد بهبود نگرش، ارتقاء مهارت و افزایش دانش عرضه کند. گاهی برنامه‌هایی در سازمان اجرا می‌شوند اما به دلیل فقدان انتقال و یادگیری، تأثیری حداقلی و یا حتی منفی دارند. دانش و مهارت‌های جدید تدریس می‌شوند، اما هرگز برای کار واقعی سازمان بکار گرفته نمی‌شوند (۶)؛ بنابراین مسئله‌ای که نیاز است به آن توجه شود، پاسخ به این سؤالات است که آیا تمامی آنچه کارکنان از محیط آموزشی فرا گرفته‌اند، برای بازار رقابتی کار قابل کاربرد است؟ یا صرف این همه هزینه برای توسعه منابع انسانی توجیه اقتصادی دارد؟ این‌ها سؤالاتی است که در مفهوم یادگیری زائد جا می‌گیرد (۷).

تعریفی که Mattox از یادگیری زائد ارائه داده، عبارت است از نقصانی که در عملکرد فراگیر پس از آموزش حاصل می‌شود (۸) یا آموزشی که بیشتر آن غیرقابل استفاده خواهد ماند (۹). یادگیری زائد، آموزشی است که به هدر می‌رود (۱۰). واقعیت این است که بخش زیادی از این آموزش‌ها (به‌طور متوسط ۶۲ درصد) یا برای محیط کار کاربردی نیستند یا توسط افراد فراگیر به کار گرفته نمی‌شوند (۱۱). صنایع مس منطقه کرمان نیز از این مسئله مستثنا نمی‌باشد؛ بنا بر گزارش دفتر آموزش مس منطقه کرمان، مدل استفاده شده در این سازمان جهت ارزشیابی دوره‌های آموزشی، مدل کرک پاتریک می‌باشد که در سه سطح واکنش، یادگیری و رفتار صورت می‌گیرد. تغییر در رفتار مدل پاتریک، همان انتقال آموزش است که در صنایع مس کرمان، تنها برای برخی از دوره‌ها بررسی می‌شود؛ و فقط در حد اعلام اثربخشی باقی

می‌ماند؛ و تاکنون به مطالعه علل میزان تغییر رفتار و عوامل دخیل در رسیدن یا نرسیدن به اهداف از پیش تعیین شده، پرداخته نشده است؛ این در حالی است که از سال ۱۳۹۵، صنایع مس منطقه کرمان در صدد دریافت گواهینامه ۲۹۹۹۰ می‌باشد. ایزو ۲۹۹۹۰ به ارائه‌دهندگان خدمات آموزشی کمک می‌کند، بتوانند به‌طور مداوم خدمات بهتری را جهت افزایش اثربخشی عملکردهای سازمان و کاهش کلی هزینه‌های کسب‌وکار ارائه نمایند (۱۲)؛ بنابراین دستیابی به نشانگرهای یادگیری زائد و خاص صنایع مس، می‌تواند مسیر دستیابی به استاندارد ۲۹۹۹۰ را هموارتر سازد. با توجه به مطالب مطرح شده، مسئله اصلی پژوهش، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر یادگیری زائد در صنایع مس کرمان می‌باشد.

روش

پژوهش حاضر پژوهشی کیفی و از نوع تحلیل محتوی است. محیط پژوهش شرکت مس منطقه کرمان و نمونه پژوهش شامل ۱۶ نفر از کارکنان دارای سابقه شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت بود؛ که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند از نوع ملاک محور انتخاب شدند. در جدول ۱ مشخصات مشارکت‌کنندگان پژوهش ارائه شده است.

ابزار پژوهش مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختارمند بود که به‌منظور اجتناب از انحراف در پاسخ‌ها و بر حسب ضرورت، پاسخ‌ها هدایت شدند. مصاحبه‌ها بین ۳۵ تا ۷۵ دقیقه به طول انجامید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل محتوای کیفی قراردادی بر اساس روش Lundman و Graneheim استفاده گردید. ابتدا تحلیل داده‌ها با خواندن مکرر متن برای غوطه‌ور شدن در آن‌ها و یافتن یک حس کلی آغاز شد؛ سپس کدها استخراج گردید و پس از آن کدها به طبقات و زیر طبقات دسته‌بندی شد و نحوه ارتباطات بین آن‌ها تعیین گشت (۱۳). برای بررسی روایی و پایایی، از معیارهای قابلیت اعتبار یا قابل قبول بودن، قابلیت انتقال/انتقال‌پذیری، قابلیت سازگاری و قابلیت تأیید و بی‌طرف استفاده شد. جهت رعایت اصول اخلاقی، ضمن تکمیل فرم رضایت‌نامه کتبی، در جریان مصاحبه به مشارکت‌کنندگان اطمینان داده شد که داده‌های جمع شده صرفاً جنبه پژوهشی

داشته و مشخصات مشارکت‌کنندگان و داده‌های اخذ شده
محرمانه خواهد ماند. همچنین به آنان اطمینان داده شد که
در تمامی مراحل پژوهش می‌توانند تقاضای خروج از مطالعه
داشته باشند.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

کد مصاحبه شونده	سمت	سابقه کار	مدت مصاحبه
م ۱	سرپرست شیفت تغلیظ	۱۰ سال	۷۵ دقیقه
م ۲	استادکار جوش صنعتی	۱۸ سال	۶۵ دقیقه
م ۳	تکنسین تعمیرات برق فشار قوی	۱۳ سال	۶۱ دقیقه
م ۴	مکانیک صنعتی	۱۵ سال	۴۵ دقیقه
م ۵	سرپرست شیفت	۱۰ سال	۴۷ دقیقه
م ۶	اپراتور سوخت و احتراق	۸ سال	۴۰ دقیقه
م ۷	کارشناس کانتینرپارت	۵ سال	۴۰ دقیقه
م ۸	مراقبت کار ارشد عملیات سنگ‌شکن	۹ سال	۳۵ دقیقه
م ۹	کارگر خدمات کارگاهی	۱۶ سال	۵۵ دقیقه
م ۱۰	مسئول شیفت کارخانه	۲۱ سال	۴۲ دقیقه
م ۱۱	مراقبت کار شیفت عملیات	۱۲ سال	۳۵ دقیقه
م ۱۲	سرپرست تعمیرات ابزار دقیق	۲۵ سال	۳۶ دقیقه
م ۱۳	اپراتور کامیون‌های صنعتی	۱۰ سال	۴۹ دقیقه
م ۱۴	کارشناس ارشد سیستم‌های کنترلی	۱۹ سال	۴۰ دقیقه
م ۱۵	کارشناس متالوژی	۱۵ سال	۳۸ دقیقه
م ۱۶	کارشناس ارشد سیستم‌های کنترلی	۶ سال	۶۵ دقیقه

یافته‌ها

می‌باشند؟» در قالب ۳ طبقه و ۹ زیر طبقه، قرار گرفتند
(جدول ۲).

یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال «عوامل مؤثر بر
شکل‌گیری یادگیری زائد در صنایع مس منطقه کرمان چه

جدول ۲. عوامل مؤثر بر شکل‌گیری یادگیری زائد بر اساس مصاحبه با کارکنان صنایع مس منطقه کرمان

مقوله طبقه	بعد زیر طبقه	کدهای اصلی
عوامل فردی	نگرش	نگرش منفی نسبت به دانش آموخته شده
	آمادگی یادگیرنده	عدم توان یادگیری
	اخلاق حرفه‌ای	عدم کاربرد مطالب
	انگیزه	نبود وجدان کاری نبود تعهد سازمانی عدم وجود انگیزه درونی عدم وجود انگیزه بیرونی
عوامل سازمانی	حمایت سازمانی	عدم استقبال از نوآوری عدم ارائه بازخورد
	شرایط محیط کار	کمبود تجهیزات و امکانات عدم وجود رقابت بین صنایع
	نیازسنجی و ارزشیابی	عدم اجرای نیازسنجی آموزشی عدم استفاده از نتایج ارزشیابی
عوامل آموزشی	استراتژی‌های آموزشی	عدم پیش‌بینی دوره‌های کارورزی و کارآموزی زمان‌بندی نامناسب دوره
	محتوای دوره	مشخص نبودن اهداف و انتظارات دوره حجم بالای مطالب

حمایتی از سوی مدیران صورت نمی‌گیرد یکی از مهم‌ترین زمینه‌های انگیزشی از کارکنان گرفته می‌شود» (مصاحبه‌شونده شماره ۸).

ب) عوامل سازمانی

عوامل سازمانی، یکی دیگر از طبقات اصلی این تحقیق بود که خود از دو طبقه فرعی حمایت سازمانی و شرایط محیط کار تشکیل شده؛ که در ادامه به تفصیل بیان شده است.

– حمایت سازمانی

تعدادی از مشارکت‌کنندگان، عدم استقبال از نوآوری را نبود حمایت و عاملی سازمانی در شکل‌گیری یادگیری زائد معرفی نمودند. یکی از مشارکت‌کنندگان بیان کرد «شرایط و محیط به شکلی است که بین فردی که مشتاق استفاده از مطالب و دوره‌هاست با شخصی که تمایلی به این امر ندارد، تفاوتی نیست» (مصاحبه‌شونده شماره ۱). مصاحبه‌شونده دیگری اظهار داشت «بمدیل یادگیری به عملکرد نیاز به پشتیبانی و حمایت مدیر دارد» (مصاحبه‌شونده شماره ۹).

عدم ارائه بازخورد مثبت از سوی مدیران و سرپرستان، نشان دیگری از عدم حمایت و ایجادکننده یادگیری زائد می‌باشد. مشارکت‌کننده‌ای در این راستا اظهار داشت «کارکنان نیاز به بازخورد دارند. بازخورد چه مثبت و چه منفی، اگر داده نشود اتفاق جدید و نویی نخواهد افتاد» (مصاحبه‌شونده شماره ۸).

– شرایط محیط کار

از جمله عواملی که شاید به آن خیلی کم در امر یادگیری زائد توجه شده باشد، شرایط محیطی کار از جمله امکانات می‌باشد. مشارکت‌کننده‌ای چنین بیان نمود «ما همیشه در حال مقایسه خود با دنیای غرب هستیم و می‌گوییم چرا آن‌ها این‌جور هستند و ما آن‌جور. یکی از علت‌های آن عقب بودن ما در تجهیزات صنعتی است» (مصاحبه‌شونده شماره ۱).

مشارکت‌کننده‌ای شرایط محیط کار را در یادگیری زائد مؤثر می‌دانست، اما به نبود رقابت بین صنایع اشاره نمود «متأسفانه رقابتی برای داشتن کیفیت بالا بین صنایع وجود ندارد و یا احساس نمی‌شود» (مصاحبه‌شونده شماره ۶).

ج) عوامل آموزشی

عوامل آموزشی، دیگر طبقه اصلی است که شامل سه طبقه فرعی نیازسنجی و ارزشیابی، استراتژی‌های آموزشی و

در ادامه یافته‌های پژوهش بر اساس گفتار شرکت‌کنندگان و مبانی نظری، مورد استناد قرار می‌گیرد.

الف) عوامل فردی

این طبقه از چهار طبقه فرعی، نگرش، آمادگی یادگیرنده، اخلاق حرفه‌ای و انگیزه تشکیل گردید.

– نگرش

این زیر طبقه شامل نگرش منفی نسبت به دانش آموخته شده می‌باشد. تعدادی از مشارکت‌کنندگان اذعان داشتند، مثبت نبودن نگرش زمینه‌ساز یادگیری زائد است.

«زمانی که نگرش فردی نسبت به به‌کارگیری دانش مثبت نباشد و در این خصوص از انگیزه درونی لازم برخوردار نباشد، هر چقدر هم یادگیری صورت گرفته باشد، بکار برده نمی‌شود» (مصاحبه‌شونده شماره ۹).

– آمادگی یادگیرنده

چندی از مشارکت‌کنندگان، یکی از عوامل فردی مؤثر در یادگیری زائد را ناتوانی کارکنان در یادگیری مطالب و عملیاتی نمودن آن‌ها می‌دانستند. در این راستا فردی بیان نمود «یکی از مواردی که به نظرم کمتر کسی به آن توجه می‌کند، توانایی افراد در یادگیری و حفظ مطالب تا زمان کاربرد در محیط کار است» (مصاحبه‌شونده شماره ۱۵).

– اخلاق حرفه‌ای

تعدادی از مصاحبه‌شوندگان، نبود وجدان کاری در نتیجه، عدم احساس تعهد در قبال شرکت را عاملی مؤثر بر عدم به‌کارگیری دانش معرفی نمودند. یکی از کارکنان اظهار نمود «مشکل ما در امر یادگیری زائد، نداشتن وجدان کاری است» (مصاحبه‌شونده شماره ۱۰).

– انگیزه

این زیر طبقه شامل انگیزه درونی و بیرونی می‌باشد. جمعی از کارکنان، نبود انگیزه درونی را عاملی فردی در جهت یادگیری زائد می‌دانستند. یکی از مشارکت‌کنندگان بیان کرد «رغبت به یادگیری، عاملی است که باعث می‌شود، یک فرد مسیر خود را بدون نیاز به مشوقی از بیرون، طی کند» (مصاحبه‌شونده شماره ۲).

عده‌ای از مشارکت‌کنندگان نبود انگیزه بیرونی را عامل فردی در جهت یادگیری زائد معرفی کردند. فردی بیان کرد «وقتی

خصوص بیان نمود که «در برخی موارد محتوای دوره‌ها زیاد است، این مسئله باعث می‌شود که مطالب یاد گرفته شده، به محیط کار منتقل نشوند» (مصاحبه‌شونده شماره ۱۶).

بحث

این عبارت که «کارآموزان به هیچ‌وجه با ذهنی سفید و خالی از آموخته‌ها نزد آن‌ها نمی‌آیند، بلکه ذهن آن‌ها مملو از سال‌ها تجربه و عادات شخصی‌شان است و گاهی این موارد منجر به مداخله‌هایی در یادگیری جدید می‌شود» (۱۲) بر اهمیت باورها و هیجاناتی که فرد یادگیرنده با خود به محیط یادگیری می‌آورد، اشاره دارد؛ بنابراین مثبت نبودن نگرش یادگیرندگان پیرامون انتقال دانش و یادگیری، عاملی مؤثر بر یادگیری زائد است و در محیط پژوهش حاضر به آن توجه نشده است. مرور پژوهش‌های انجام شده توسط Park و Wenteling (۱۴) نشان داد، آنان نگرش را عامل فردی مؤثری بر کاربرد آموخته‌ها و اثربخشی یادگیری معرفی کرده‌اند. Kontoghiorghes اعتقاد به غیر کاربردی بودن دوره‌ها را عامل فردی مؤثر بر یادگیری زائد معرفی نمود (۱۵).

توانایی شناختی، به ظرفیت‌های عمومی مرتبط با عملکرد مجموعه‌ای از وظایف اشاره می‌کند. روان‌شناسان نشان داده‌اند که توانایی شناختی به‌طور کلی رابطه قابل توجه مثبتی با عملکرد شغلی دارد. Burke و Hutchins (۱۶) نیز در پژوهش‌های خود، توانایی شناختی را عامل فردی مؤثری بر انتقال یادگیری به عملکرد معرفی نمودند؛ که در پژوهش حاضر نیز نبود آن به‌عنوان عاملی تأثیرگذار بر یادگیری زائد معرفی شد.

شخصیت کارآموز، عامل مهمی در فرایند انتقال آموزش است (۱۷). Baldwin و Ford هم به پنج ویژگی شخصیت؛ که بر روی انتقال و عملکرد شغلی تأثیر داشتند، اشاره کردند؛ این پنج ویژگی عبارت‌اند از: ثبات احساسی، میل به کسب تجربه، سازگاری، برون‌گرایی و وجدان (۱۸). بدین ترتیب، می‌بینیم که ویژگی‌های شخصیتی بر انتقال آموزش اثر دارند؛ طبق اظهارات تعدادی از مشارکت‌کنندگان، داشتن ویژگی‌های شخصیتی چون نداشتن وجدان کاری و غیرمتعهد بودن،

محتوای دوره می‌باشد که در ادامه به آن‌ها پرداخته شده است.

– نیازسنجی و ارزشیابی

عوامل آموزشی، مواردی هستند که منجر به شکل‌گیری یادگیری زائد می‌شوند. یکی از این عوامل برگزاری دوره‌ها، بدون انجام نیازسنجی است. مشارکت‌کننده‌ای بیان نمود «شاید نیازی به خیلی از این دوره‌ها نیست، کافی بود که تدوین دوره‌ها بر اساس نیازسنجی از خود کارگران صورت گیرد» (مصاحبه‌شونده شماره ۱۳).

و در همین راستا تعدادی از مصاحبه‌شوندگان به عدم استفاده از نتایج ارزشیابی‌های انجام شده اشاره نمودند.

– **استراتژی‌های آموزشی:** این زیر طبقه شامل عدم پیش‌بینی دوره‌های کارورزی و کارآموزی، زمان‌بندی نامناسب دوره‌ها و مشخص نبودن اهداف و انتظارات می‌باشد. عدم برگزاری دوره‌های کارورزی، عامل دیگری است در شکل‌گیری یادگیری زائد؛ که جمعی از کارشناسان و کارکنان به آن اشاره نمودند. مشارکت‌کننده‌ای در این راستا اظهار داشت «بود زمان برای تمرین و تقویت یادگیری دلیل یادگیری زائد است» (مصاحبه‌شونده شماره ۱۲).

فشرده برگزار نمودن بخشی از دوره‌های آموزشی، مسئله دیگری است که بر یادگیری زائد تأثیرگذار است؛ در این خصوص مشارکت‌کننده‌ای اظهار داشت «هما قضاوت کنید؛ وقتی که در یک هفته، مجبور هستی در چند دوره شرکت کنی دیگر به چه شکل انتظار داریم که یادگیری زائد پیش نیاید» (مصاحبه‌شونده شماره ۳).

هر دوره آموزشی اهدافی دارد و انتظاراتی را برآورده می‌سازد. مشارکت‌کننده‌ای مشخص نبودن هدف را عاملی در جهت پایان آمدن سطح انگیزه معرفی نمود «به نظر من یادگیری زمانی به کار برده می‌شود که راه و مسیر استفاده آن مشخص باشد و روند استفاده به خوبی توضیح داده شده باشد. در بیشتر موارد برای کارکنان مشخص نیست که دوره چه فایده‌ای دارد» (مصاحبه‌شونده شماره ۱).

– محتوای دوره

بالا بودن حجم مطالب آموزشی، دیگر عامل آموزشی تأثیرگذار بر یادگیری زائد می‌باشد. مشارکت‌کننده‌ای در این

Noorizan و همکاران (۲۴)، حمایت سازمانی و بازخورد را موجب تسهیل انتقال یادگیری و Mattox (۸) و Kontoghiorghes (۱۵) در تحقیقات خود، عدم حمایت سازمانی و بازخورد را به عنوان مانع انتقال یادگیری معرفی نمودند؛ که در پژوهش حاضر وجود آن موجب یادگیری زائد شده است.

از طرف دیگر Kontoghiorghes (۱۵) تجهیزات و امکانات ناکافی را موجب یادگیری زائد می‌داند و این عامل در پژوهش حاضر به عنوان مانع انتقال یادگیری معرفی شده است. برخی از نیازهای آموزشی در محیط، به طور ناگهانی شکل می‌گیرند؛ مانند وجود رقابت بین صنایع که موقعیت و شرایط آن را ایجاب می‌کند و در ادبیات نظری یادگیری در دسترس، به آن توجه نشده است.

بر طبق مبانی نظری عبارت «اصول انتخاب محتوا در آموزش اولاً تابع معیارهای علمی است و ثانیاً بر اساس نتایج تحقیقات حاصل از تجزیه و تحلیل شغل و نیازسنجی می‌باشد» (۱۳) بر اهمیت مؤلفه نیازسنجی تأکید دارد؛ که بر طبق گفتار شرکت‌کنندگان در محیط پژوهش حاضر فراهم نبوده است. این عبارت همچنین بر این نکته توجه دارد که تحقق مؤلفه نیازسنجی، می‌تواند مؤلفه انگیزه را نیز برآورده سازد. در پژوهش حاضر هم برگزاری دوره‌ها بدون انجام نیازسنجی، مؤثر بر یادگیری زائد اعلام شده است.

ارزشیابی‌ها و نتایج حاصل از آن‌ها، منابعی هستند که به خوبی نقایص موجود در امکانات، محتوا، مدرس و غیره را مشخص می‌سازند و با بهره‌گیری از آنان، زمینه بهتر انتقال یادگیری فراهم خواهد شد. در این میان عدم استفاده از نتایج موجود، زمینه یادگیری زائد را تسهیل می‌سازد. بر طبق گفتار مصاحبه‌شوندگان در محیط پژوهشی حاضر، به استفاده از نتایج ارزشیابی‌ها توجه نشده است. بهره‌گیری از نتایج ارزشیابی، راهکاری در جهت کاهش یادگیری زائد است؛ که به این بخش در مبانی نظری در دسترس، توجه نشده است. این عبارت «تحقیقات بسیاری نشان می‌دهند که رشد در حین کار اتفاق می‌افتد. وزارت کار Brinkrehoff نشان داد که ۷۰ تا ۸۰٪ یادگیری‌ها در شغل رخ می‌دهد؛ بنابراین این گونه استدلال می‌شود که یادگیری به ادغام یکپارچه

زمینه یادگیری زائد را فراهم می‌آورد. Brown و McCracken (۱۹) رفتارها و عادات شخصی بازدارنده، عدم تلاش کافی کارکنان برای تفکر و رفتار به شیوه جدید را جزء مهم‌ترین علل بی‌تفاوتی نسبت به انتقال یادگیری می‌دانستند.

انگیزه یک میل درونی یا بیرونی است تا فراگیر به میزان بالایی از یادگیری دست یابد. Holton (۲۰) نیز در مدل خود تأثیر انگیزش بر نتایج آموزش (یادگیری و عملکرد فردی) را تحت دو عامل انگیزش یادگیری و انگیزش انتقال بررسی می‌کند. وی در بحث انگیزش انتقال، به پنج گروه متغیر چون فواید مورد انتظار و نتایج یادگیری اشاره می‌نماید که دربرگیرنده عوامل مؤثر بر انگیزه بیرونی می‌باشند. Olivos و همکاران (۲۱)، Bouzguenda (۲۲) در کار خود به حیطه انگیزه به عنوان عاملی مؤثر بر انتقال یادگیری پرداخته‌اند. در پژوهش حاضر بی‌توجهی به نقش انگیزه موجب یادگیری زائد شده است.

Noe (۲۳) نیز بیان می‌کند که استقبال از نوآوری، به میزان اجازه بروز تجربه به فراگیر، جهت کاربرد دانش، مهارت‌ها و رفتارهای جدید فراگرفته از برنامه آموزشی اشاره دارد که در امر انتقال یادگیری مؤثری می‌باشد. Noorizan و همکاران (۲۴) حمایت از تغییر و نوآوری را موجب انتقال یادگیری معرفی نمودند؛ که در پژوهش حاضر صورت پذیرفته است.

عبارت «درمجموع، مطالعات نشان می‌دهند که حمایت سرپرست برای انتقال، بسیار اساسی است. به عبارت دیگر، میزان اهمیتی که سرپرستان شرکت‌کننده‌های در دوره آموزشی برای آموزش قائل هستند؛ و میزان اعتقاد و باور سرپرستان به این که آموزش، مفید خواهد بود و سبب بهبود عملکرد شغلی می‌شود و میزان تشویق کارکنان به به کارگیری آموخته‌ها از سوی سرپرستان، انتقال آموزش را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ لذا طراحان برنامه‌های آموزشی باید به سرپرستان، آنچه را که به فراگیران آموزش داده می‌شود و باید به محیط کار انتقال داده شود و این که چگونه انتقال در محیط کار تقویت شود، پاداش داده شود و ارزیابی گردد را توضیح دهند» (۱۸)؛ گویای اهمیت نقش و حمایت سرپرستان در انتقال یادگیری و کاهش یادگیری زائد می‌باشد.

وظایف روزانه کارکنان و فعالیت‌های شغلی آنان نیاز دارد تا افراد یادگیری خود را به کارگیرند» (۱۰) به اهمیت کارورزی و کارآموزی اشاره دارد. Mattox (۸) تمرین ناکافی را به‌عنوان عاملی مؤثر بر یادگیری زائد دانسته است؛ در پژوهش حاضر نیز نبود دوره‌های کارورزی و کارآموزی بر یادگیری زائد نقش داشته است.

Burke و Hutchins، بیان می‌کنند که فرصت استفاده از دانش و مهارت‌های آموخته شده، بالاترین امتیاز را در حمایت از فراگیران برای انتقال؛ و کمبود فرصت جهت استفاده از یاد گرفته‌ها، بالاترین امتیاز را در ممانعت از انتقال، دریافت کرده‌اند (۱۶). Kontoghiorghes (۱۵) فشار زمانی و کاری را موجب یادگیری زائد معرفی نموده است.

یادگیرندگان علاوه بر مکان مناسب برای یادگیری، نیاز به زمان کافی نیز دارند تا با تأمل درباره آنچه به آن‌ها آموخته شده و رفع خستگی یا در اصطلاح به استراحت ذهنی بپردازند. Mattox (۸) زمان‌بندی نامناسب دوره‌های آموزشی را عاملی در جهت عدم انتقال یادگیری و ایجاد یادگیری زائد گزارش کرده است. در همین راستا در پژوهش حاضر فشردگی دوره‌های آموزشی موجب یادگیری زائد شده است.

عبارت «محتوای دوره‌های آموزشی بر اساس هدف‌هایی که از تعیین نیازهای آموزشی منتج شده‌اند تهیه و تنظیم می‌شوند» (۱۳) دال بر اهمیت هدف‌گذاری در فرایند آموزش و تعیین محتواست. هدف مشخص کننده، راه است که در محیط پژوهش حاضر موردتوجه قرار نگرفته است.

Kontoghiorghes (۱۵) و Mattox (۸) نامناسب بودن محتوای دوره‌های آموزشی را موجب عدم انتقال یادگیری و یادگیری زائد معرفی نموده‌اند؛ در محیط پژوهشی حاضر نیز عدم ارتباط محتوای دوره‌ها با نیاز صنعت زمینه‌ساز یادگیری زائد شده است.

نتیجه‌گیری

برآیند نهایی برآمده از نتایج تحقیق حاضر بیانگر این است؛ که همیشه مجموعه‌ای از عوامل فردی، سازمانی و آموزشی باعث می‌شوند، هر آنچه آموزش داده و آموخته می‌شود به

محیط کار انتقال پیدا نکند. از مهم‌ترین عوامل فردی دخیل در عدم انتقال آموخته‌ها به محیط کار، نبود انگیزه و عدم آمادگی در یادگیرنده، نگرش منفی به یادگیری و نبود تعهد شغلی می‌باشند. عوامل سازمانی چون فراهم نبودن حمایت و بازخورد از سوی مدیران و سرپرستان، نبود امکانات و تجهیزات کافی و به‌روز، همچنین نبود فضای رقابت بین صنایع، موجب می‌شوند؛ که سطح انگیزه یادگیرندگان برای بکار بردن دانش خود در محیط کار پایین بیاید؛ و یادگیری زائد حاصل شود. عدم انجام نیازسنجی آموزشی و برگزاری دوره‌ها بدون در نظر گرفتن نیازهای فراگیران، بی‌توجهی به نتایج ارزشیابی‌های انجام شده در گذشته، برگزار نمودن دوره‌های کارورزی و کارآموزی برای پی بردن به اشکالات کاری و خبره شدن کارگران و کارکنان، زمان‌بندی نامناسب دوره‌های آموزشی و برگزاری فشرده دوره‌ها، مشخص نمودن انتظارات و اهداف دوره‌های آموزشی برای کارکنان و نامناسب بودن محتوای دوره برای مدت‌زمان در نظر گرفته شده؛ از مهم‌ترین عوامل آموزشی می‌باشند که زمینه یادگیری زائد را فراهم می‌نمایند. پژوهش حاضر سعی نمود با بررسی مبنای نظری و گفتار مشارکت‌کنندگان، به ارائه راهکارهای کاربردی در این حیطه بپردازد.

الف) راهکارها و پیشنهادهای کاربردی برای عوامل فردی:

- تعدیل دیدگاه یادگیرنده نسبت به علم و علم‌آموزی

- توجیه نمودن یادگیرندگان

- مشخص نمودن اهداف و انتظارات دوره‌های آموزشی

- جذاب نمودن دوره‌های آموزشی

ب) راهکارها و پیشنهادهای کاربردی برای عوامل سازمانی:

- توجه مدیران به نقش فعال کارکنان در پیشرفت صنعت

- بروز نمودن تجهیزات صنعتی

- فراهم نمودن فضای رقابت بین صنایع

ج) راهکارها و پیشنهادهای کاربردی برای عوامل آموزشی:

- انجام نیازسنجی به‌منظور مشخص نمودن دوره‌های کاربردی

- تقویت سیستم نظارت در ارزشیابی‌ها

- استفاده از ارزشیابی‌های تشخیصی و مستمر

- تدوین دوره‌های کارآموزی - جلوگیری از تجمع دوره‌ها در

یک بازه زمانی

- در نظر گرفتن افراد متخصص جهت برنامه‌ریزی دوره‌ها

- استفاده از مدرسان باتجربه

کرمان انجام گردید. بدین وسیله از مشارکت‌کنندگان و کلیه افرادی که در به ثمر رسیدن این پژوهش سهیم بوده‌اند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

تضاد منافع

در انجام مطالعه حاضر، نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی ندارند.

تشکر و قدردانی

مطالعه حاضر برگرفته از طرح پژوهشی با شماره ۱۳۴/د/۹۵/ب می‌باشد که با حمایت مالی صنایع مس منطقه

References

1. Sahinidis AG, Bouris J. Employee perceived training effectiveness relationship to employee attitudes. *Journal of European Industrial Training* 2008; 32(1): 63-76.
2. Cheng M, Dainty AR, Moore DR. Implementing a new performance management system within a project-based organization: A case study. *International Journal Performance Management* 2007; 56(1): 60-75.
3. Baldwin TT, Kevin Ford J. Transfer of training: A review and direction for future research. *Personnel Psychology* 1988; 41(1): 63-105.
4. Fitzgerald W. Training versus development. *Training & development* 1992; 46(5): 81-4.
5. Orangi A, Gholtash A, Shahamat N, Yolsiani GH. An investigation in to the impact of in-service training on the professional performance of teachers of Shiraz. *Quarterly Journal - A New Approach to Educational Management* 2011; 2(5): 95-114. [In Persian].
6. Sadeghi A, Anvari S. The role of University and academic research in the development process. Tehran: Institute of Research and Planning in Higher Education, Farhad Dehkhoda; 2004;(1): 173- 98. [In Persian]
7. Hosaini Largani SM, Fathi Vajargah K, Arefi M, Zarafshani k. Conceptualization of scrap learning and its reduction strategies in Iranian higher education system from the viewpoint of experts. *Journal of Educational Measurement & Evaluation Studies* 2015; 5(9): 9-33. [In Persian].
8. Mattox JR. Scrap learning—your programs are not as good as you think they are. *Training Industry Conference & Exposition*; 2015 May 7; CEB; 2015.
9. Quesada-Pallares C. Training transfer evaluation in the publication administration of Catalonia: The MEVIT factors model. *Proscdia-Social and Behavioral Sciences* 2012; 46: 1751-5.
10. Pascale C. Competency development best practice: learn the five best practice to develop employee competencies. [cited 2013 Jun 15] Available from: <http://www.getadministrate.com/wp-content/uploads/Competency-Development-Best-Practices-Oct-2013-1-.pdf>
11. Saks AM, Belcourt M. An investigation of training activities and transfer of training in organizations. *Human Resource Management* 2006; 45(4): 629-48.
12. Saeidi A, Naisi Poor M. International standard ISO29990 learning services for non - formal education and training - basic requirements for service providers. Tehran: Publications of Iran's Industrial Research and Training Center; 2015. [In Persian].
13. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Educ Today* 2004; 24(2): 105-12.
14. Park JH, Wentling T. Factors associated with transfer of training in workplace e- learning. *J Workplace Learn* 2007; 19(5): 311-29.
15. Kontoghiorghes C. A Systemic Perspective of Training Transfer. In: Käthe S, editor. *Transfer of Learning in Organizations*. Switzerland: Springer International Publishing; 2010. p. 65-79.
16. Burke LA, Hutchins HM. Training transfer: An integrative literature review. *Human Resource Development Review* 2007; 6(3): 263-96.
17. Perez A. Measuring the perceived transfer of learning and training for a customer service training program delivered by line managers to call center employee in a fortune 200 financial service company [dissertation]. Denton, Texas: University of North Texas; 2006.
18. Baldwin TT, Ford JK. Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology* 1998; 41(1): 63-105.

19. Brown TC, McCracken M. Building a bridge of understanding: How barriers to training participation become barriers to training transfer. *Journal of European Industrial Training* 2009; 33(6): 492-512.
20. Holton EF. Holton's evaluation model: New evidence and construct elaborations. *Adv Dev Hum Resour* 2005; 7(1): 37-54.
21. Olivos P, Santos A, Martin S, Cañas M, Gómez-Lázaro E, Maya Y. The relationship between learning styles and motivation to transfer of learning in a vocational training programme. *Relación entre estilos de aprendizaje y motivación para transferir aprendizajes en formación profesional. Suma Psicológica* 2016; 23(1): 25-32.
22. Bouzguenda K. Enablers and Inhibitors of Learning Transfer from Theory to Practice. In: Schneider K. *Transfer of Learning in Organizations*. Switzerland: Springer, Cham; 2014.
23. Noe RA. Trainees' attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *Academy of management Review* 1986; 11(4): 736-49.
24. Noorizan MM, Afzan NF, Norfazlina GA, Abu Seman AS. The moderating effects of motivation on work environment and training transfer: A preliminary analysis. *Procedia Economics and Finance* 2016; 37:158-63.

The Effective Factors on the Formation of Scrap Learning in In-Service Training (A qualitative study)

Adibeh Barshan¹ , Saeid Safai Movahed², Vali Allah Farzad³, Alireza Kiamanesh⁴,
Ali Moghadam Zadeh²

Original Article

Abstract

Introduction: In training courses, all the materials learned will not always be transmitted to the workplace because of some effective factors. The aim of this study was to determine the effective factors on the formation of scrap learning in in-service training.

Method: This descriptive qualitative study was conducted using conventional content analysis. Data were collected using semi-structured interviews. The participants were all employees and workers of the copper industry in Kerman province. According to the data saturation level, 16 of them were selected using purposive sampling. Data were analyzed using qualitative content analysis. The validity of the research findings was confirmed using assessment methods by members and multi-stratified data sources.

Results: The effective factors on the formation of scrap learning were classified into three categories: individual factors (attitude, learner readiness, professional ethics, and motivation), organizational factors (organizational support and working environment conditions), and educational factors (need assessment and evaluation, training strategies, and content of the course).

Conclusion: Regardless of the attitude, motivation, and professional ethics of the participants, the lack of attention to their readiness for learning, lack of necessary support, lack of facilities and equipment, lack of attention to the employees' needs, and the results of evaluations are the most important factors that prohibit the application of the materials learned in the workplace.

Keywords: Scrap learning, In-service training courses, Employees, Kerman copper industry, Qualitative research

Citation: Barshan A, Safaiee Movahed S, Farzad VA, Kiamanesh A, Moghadam Zadeh A. **The Effective Factors on the Formation of Scrap Learning in In-Service Training (A qualitative study).** J Qual Res Health Sci 2019; 7(4): 418-427.

Received date: 01.01.2018

Accept date: 07.02.2018

Published: 19.03.2019

1- Ph.D. Department of Methods and Curriculum and Educational Programs, University of Tehran, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Department of Methods and Curriculum and Educational Programs, University of Tehran, Tehran, Iran

3- Professor, Department of General Psychology, Islamic Azad University, Tehran Central Branch, Tehran, Iran

4- Professor, Department of Counseling, Tehran University of Science and Technology, Tehran, Iran

Corresponding Author: Adibeh Barshan, Email: adibehbarshan@gmail.com