

Investigating the Relationship between Individual Factors, Training Design and Organizational Support with the Transfer of Training and Teacher Performance

Shamsollah Mirzakhani¹, Mohsen Rafiee^{2*}, Rouhollah Mahdiun³

1.M.A. in Training and Development Human Resource, Department of Education Sciences , Faculty of Education & Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

2. Assistant Professor of Educational Administration, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran

3. Associate Professor of Educational Administration, Department of Education, Faculty of Education and Psychology, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.

*Corresponding Author:, **Mohsen Rafiee**, E-mail: mrafiee62@yahoo.com

Abstract

Background and Aim: It is necessary to analyze the relationship between teacher transfer and teacher performance with other organizational concepts. Therefore, the purpose of this study was to investigate the relationship between individual factors, education design and organizational support with the transfer of education and teacher performance.

Methods: This research was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in nature and field-type in terms of data collection. The statistical population of the study includes all 729 teachers graduated from Farhangian University who have been teaching in high schools for the last three years. The sample size was 252 people using stratified random sampling method and Morgan table. To collect data from standard questionnaires of individual factors Holton et al. (2000), education design Omidvar (2015), organizational support of Eisenberger et al. (1986), Salorenzo education transfer (2004) used. The validity of the instruments was evaluated using face and content validity and the reliability of the instruments was evaluated by Cronbach's alpha method. Pearson correlation and linear regression by SPSS 24 software were used to analyze the research data.

Results: The results showed that there is a and significant relationship between individual factors, training and organizational support with training transfer. Also, there is a positive and significant relationship between the transfer of education and teachers' performance. The results showed that organizational support, educational design, individual factors and educational transfer positively predict teachers' performance.

Conclusion: the variables of individual factors, training design and organizational support for the transfer of training and teacher performance should be considered.

Keywords: Individual factors, Teaching design, Organizational support, Teaching transfer, Teacher performance.

DOI: 10.22098/pbeo.2024.14256.1037

Received: 2023/12/19

Accepted: 2024/05/25

بررسی رابطه عوامل فردی، طراحی آموزش و حمایت سازمانی با انتقال آموزش و عملکرد معلمان

شمس‌اله میرزاخانی^۱، محسن رفیعی^۲، روح‌اله مهدیون^۳

۱. کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۲. استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۳. دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

* نویسنده مسئول: محسن رفیعی، رایانامه: E-mail: mrafiee62@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: امروزه ایجاد فرصت برای به کارگیری و انتقال آموخته‌های معلمان به موقعیت شغلی‌شان از کلیدی‌ترین دغدغه‌های مدیران در آموزش- و پرورش به شمار می‌رود. از این رو، تحلیل ارتباط انتقال آموزش و عملکرد معلمان با سایر مفاهیم سازمانی ضروری است. لذا هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عوامل فردی، طراحی آموزش و حمایت سازمانی با انتقال آموزش و عملکرد معلمان بود.

روش: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی- همبستگی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع میدانی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان فارغ‌التحصیل شده از دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۷۲۹ نفر که در سه سال اخیر در مدارس مقطع متوسطه شهر تبریز مشغول به تدریس بوده‌اند می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جدول مورگان، ۲۵۲ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد عوامل فردی هالتون و همکاران (۲۰۰۰)، طراحی آموزش امیدوار (۱۳۹۴)، حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶)، انتقال آموزش سالورنزو (۲۰۰۴) و عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) استفاده شد. روایی ابزارها با استفاده از روایی صوری و محتوایی و پایایی ابزارها با روش آلفای کرونباخ مورد بررسی و تایید قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی توسط نرم‌افزار SPSS 24 استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، بین عوامل فردی، طراحی آموزش و حمایت سازمانی با انتقال آموزش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین انتقال آموزش و عملکرد معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی، طراحی آموزش، عوامل فردی و انتقال آموزش به صورت مثبتی عملکرد معلمان را پیش‌بینی می‌کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، متغیرهای عوامل فردی، طراحی آموزش و حمایت سازمانی برای انتقال آموزش و عملکرد معلمان باید مورد توجه قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: عوامل فردی، طراحی آموزش، حمایت سازمانی، انتقال آموزش، عملکرد معلمان.

DOI: 10.22098/pbeo.2024.14256.1037

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

مقدمه

امروزه ایجاد فرصت برای به کارگیری و انتقال آموخته های کارکنان به موقعیت شغلی، از کلیدی ترین دغدغه های مدیران سازمان در آموزش های سازمانی به شمار می رود. انتقال آموزش فرآیندی است که با ارزیابی آن می توان نقاط قوت و قابل بهبود را شناسایی کرد و دستیابی به اهداف سازمانی را تسریع بخشید. عوامل مختلفی با فرآیند انتقال آموزش ارتباط دارند؛ به طور ویژه عوامل فردی^۱ دربرگیرنده ی آن دسته از ویژگی های مربوط به فراگیر است که با انتقال آموخته ها به محیط کار مرتبط هستند (Khorasani, Shams morekani, & Mokhtari, 2017).

عملکرد یک سازه ترکیبی است که بر طبق آن کارکنان موفق در مجموعه ای از رفتارها مشخص می شود؛ بنابراین عملکرد شغلی یک ملاک چندگانه و گسترده است که در آن مجموع رفتارهایی که به دقت تعریف شده اند برای بیان آن مورد استفاده قرار می گیرد (Krishnan et al, 2018). امروزه با عنایت به شتاب تغییرات و رقابت فزاینده، سازمان ها بیش از هر زمان دیگر برای کسب نتایج و حفظ خود تلاش می کنند و طراحی آموزشی مناسب برای این دو هدف (کسب نتایج و حفظ بقاء) بسیار مهم می باشد. زیرا این آموزش است که موجب بهبود عملکرد سازمان و تعالی آن می گردد (Karami, 2008).

در طول دهه های گذشته، رابطه طراحی آموزش^۲ بر انتقال آموزش توسط بسیاری از محققان مورد مطالعه قرار گرفته است؛ زیرا اعتقاد بر این است که از مهم ترین تأثیرات طراحی آموزش در انتقال آموزشی، طراحی نیاز به ارزیابی نیازهای شرکت کنندگان در آموزش، تجزیه و تحلیل نیاز شغلی، اهداف یادگیری خاص و موارد دیگر است (Phillips & Phillips, 2016). سه چالش از طرح های آموزشی که بر انتقال آموزش تأثیر می گذارد عبارتند از: پیوستگی عناصر، تنوع عمل و اصول عمومی آموزش. پیوستگی عناصر به عنوان ایجاد پیوستگی و ارتباط بین مطالب و با تجارب می باشد؛ تنوع عمل به معنی انعطاف پذیری و تنوع در انجام اصولی انتقال آموزش به محیط کار بوده؛ و اصول عمومی اشاره دارد که فراگیران آموخته شده از محتوای آموزش را در مقابل یا همراه با مهارت های قابل اجرا کسب می کنند (Baldwin & Ford, 1998).

برنامه های آموزش سازمانی باید پل هایی باشند که شکاف های شایستگی متعلق به کارمندان و شایستگی های مورد نیاز سازمان ها را بهم پیوند می دهند. برنامه های آموزشی باید یک فعالیت ساختاری باشد که باید ارزش افزوده ای به سازمان داشته باشد (Klingner, Nalbandian, & Llorens, 2015). انتقال آموزش عنصر مهمی در اثربخشی معیارهای آموزشی است که به کارکنان و سازمان ها کمک می کند تا عملکرد خود را بهبود بخشند (Saks & Burke, 2012). منظور از انتقال آموزش، درجه ای است که کارآموز، دانش، مهارت و نگرش های کسب شده از آموزش در یک برهه زمانی معین را به طور اثربخش و پیوسته به کار می برد تا اثربخشی سازمانی را بالا ببرد (Keshtgar, Naghshbandi, & Nobakht, 2017).

¹.individual Factors².instructional design

بالدوین و فورد (Baldwin & Ford, 1998) اظهار داشتند که انتقال آموزش تابعی از سه عامل است: (۱) عامل کارآموز که شامل مهارت ها یا توانایی ها، انگیزه و عامل شخصیت است. (۲) فاکتور طراحی آموزش شامل اصول یادگیری، دنباله های آموزشی و محتوا و همچنین حفظ آموزش است. (۳) عامل محیط کار که شامل پشتیبانی همکاران و پشتیبانی کارفرمایان است. علاوه بر طراحی آموزش، ویژگی های فردی نیز بر انتقال دانش تأثیر می گذارد. ولادا و همکاران (Velada et al, 2007) اظهار داشت که چندین ویژگی فردی وجود دارد که بر روند انتقال آموزش تأثیر می گذارد. خصوصیات فردی شامل: خودکارآمدی، توانایی شناختی، انگیزه انتقال، انگیزه یادگیری و اضطراب است (Ashmin, 2013).

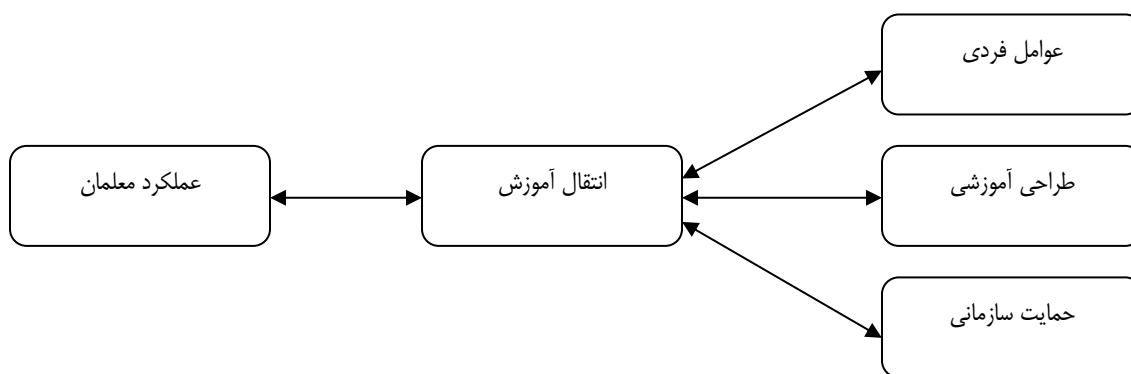
حمایت سازمانی نیز عاملی است که برای بهبود عملکرد افراد لازم است. حمایت سازمانی به عنوان پشتیبانی مدیریتی، تشویق همکاران، منابع کافی، فرصت استفاده از مهارت های مطالعه شده و پشتیبانی فنی در انتقال آموزش از اهمیت بالایی برخوردار است (Clarke, 2002). تقویت عملکرد از یک محیط سازمانی حمایت کننده متشکل از عواملی از قبیل جو سازمانی، حمایت از کارفرمایان و همکاران پشتیبانی می کند و از سوی دیگر نیز حمایت سازمانی در قالب یک دانش مفید، مهارت و نگرش به-عنوان عامل افزایش عملکرد حفظ می شود (Griffin & Moorhead, 2011).

به کارگیری و انتقال آموخته های آنها به موقعیت شغلی از مهم ترین دغدغه ها در آموزش های سازمانی به شمار می رود که شرایط را برای توسعه فعالیت های حرفه ای آن ها با مشکل رو برو می کند. لذا هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه عوامل فردی، طراحی آموزش و حمایت سازمانی با انتقال آموزش و عملکرد معلمان می باشد. بی توجهی تصمیم گیران حوزه آموزش نسبت به کارآمدی آموزش های ارائه شده به معلمان در عمل و موقعیت کلاس باعث افت کیفیت دوره های آموزشی برای معلمان شده است. معلمان وقتی به این نتیجه میرسند که مطالب آموزشی آموخته شده در صحنه عمل و موقعیت کلاس نمیتواند به کار آنان بیاید نسبت به طرح های آموزشی و دوره های آموزشی بی توجهی نشان میدهند.

در راستای پژوهش حاضر، تحقیقات مرتبط توسط محققان در سازمان های آموزشی و سایر سازمان ها مورد بررسی قرار گرفته است. ذاکریان و همکاران (Zakerian et al, 2017) در پژوهش خود با عنوان تأثیر عوامل فردی بر عملکرد شغلی در بین پرستاران به این نتیجه رسیدند که پرستاران با سطح تحصیلات بالاتر به طور بسیار مثبت و معنادار، دارای عملکرد شغلی بهتری می باشند. خراسانی و همکاران (Khorasani et al, 2017) در پژوهشی با عنوان ارزیابی نقش عامل فردی در انتقال اثربخش آموزش های ضمن خدمت کارکنان بانک انصار به محیط کار نشان دادند که (۱) اهمیت ابعاد آمادگی یادگیرنده، انگیزه انتقال، انتظارات از نتایج عملکرد، انتظار از نتایج انتقال، خودکارآمدی یادگیرنده، از میانگین معیار بالاتر می باشد؛ (۲) از بین ابعاد متعدد عامل فردی مؤثر بر انتقال آموزش، بالاترین میانگین متعلق به خودکارآمدی عملکرد و پایین ترین میانگین متعلق به نتایج فردی مثبت می باشد؛ (۳) بین اهمیت ابعاد هفت گانه عامل فردی در انتقال اثربخش آموزش به محیط کار از دیدگاه کارکنان با مدارک تحصیلی مختلف تفاوت معنادار وجود دارد و (۴) بین اهمیت ابعاد هفت گانه عامل فردی در انتقال اثربخش آموزش به محیط کار از دیدگاه کارکنان با سنوات خدمت مختلف تفاوت معنادار وجود دارد. بای (Bai, 2017) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط

بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان نشان داد که رابطه‌ی معنی‌داری بین پنج بعد حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی وجود دارد. در تحلیل رگرسیونی نیز نتایج نشان داد آموزش و توانمندسازی، توان پیش‌بینی عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی را دارند. افجه و همکاران (Afjeh et al, 2015) در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر حمایت سازمانی، توانمندسازی و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد کارکنان شعبات بیمه البرز در شهر تهران نشان دادند که حمایت سازمانی بر عملکرد شغلی تاثیرگذار است، اما تاثیر آن بر رفتار شهروندی سازمانی در این پژوهش رد شد. ریچارد و ماکسول (Richard & Maxwell, 2019) در پژوهشی با عنوان بررسی حمایت سازمانی و تاثیر آن بر رضایت و عملکرد شغلی معلمان در مقطع دبیرستان استان لیمپوپو در آفریقای جنوبی نشان داد که حمایت سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی معلمان آنها تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. سوهپی و سیاه (Suhepi & Syah, 2018) در پژوهشی به بررسی تاثیر طراحی آموزش، مشخصات فردی و محیط کار بر انتقال آموزش و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان پرداختند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که (۱) طراحی یک آموزش خوب تاثیری در انتقال آموزش کارمندان ندارد. (۲) نتایج تاثیر ویژگی‌های فردی (توانایی شخصیت، خودکارآمدی و انگیزه یادگیری) باعث بهبود انتقال آموزش در کارکنان می‌شود. (۳) پشتیبانی در محیط کار بر انتقال آموزش تاثیر نمی‌گذارد. (۴) انتقال آموزش خوب باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شود. شانوک و ایزنبرگ (Shanock & Eisenberger, 2016) در مطالعه خود به بررسی تاثیر حمایت سازمانی بر عملکرد شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که هنگامی که سرپرستان احساس حمایت از سازمان می‌کنند، با رفتارهای حمایتی بیشتری برای افراد زیردست رفتار می‌کنند؛ لذا حمایت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان تاثیرگذار است. چیاپورو و همکاران (Chiaburu, 2010) در پژوهشی با عنوان حمایت اجتماعی در محل کار و انتقال آموزش، با اشاره به این که انتقال آموزش برای اثربخشی محل کار حیاتی می‌باشد، به مطالعه دو نوع از حمایت اجتماعی (از طرف سازمان و از طرف سرپرست) که تعیین‌کننده انتقال آموزش می‌پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که که حمایت اجتماعی منجر به افزایش خودکارآمدی در زمینه آموزش خواهد شد، تسلط آموزش‌گیرنده بر یادگیری هدف‌گرایی را افزایش می‌دهد و منجر به افزایش انگیزش برای انتقال آموزش خواهد شد.

در نظام آموزش و پرورش کمتر به رابطه منسجم و جامع بین متغیرهای مد نظر تحقیق پرداخته شده است، از این رو، خلاء مطالعه در خصوص این موضوع به چشم می‌خورد. نوآوری پژوهش حاضر از این جهت است که این پژوهش چشم‌انداز جدیدی را به موضوع عملکرد معلمان می‌گشاید و تلاش می‌کند پیامدهای طراحی آموزش و حمایت سازمانی را بر عملکرد معلمان ارزیابی نماید. شناخت و آگاهی از این عوامل، گامی در جهت توسعه عملکرد معلمان شده و منجر به اهتمام بیشتر نسبت به آموزش و توسعه کارکنان در نظام‌های آموزشی جهت دستیابی به دانش و تخصص لازم می‌باشد. پژوهش حاضر بر آن است تا به بررسی رابطه عوامل فردی، طراحی آموزش و حمایت سازمانی با انتقال آموزش و عملکرد معلمان مقطع متوسطه شهر تبریز که در سه سال اخیر از دانشگاه فرهنگیان فارغ‌التحصیل شده‌اند بپردازد. در راستای هدف پژوهش، مدل مفهومی در قالب شکل ۱ ارائه می‌گردد:



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

بر اساس مدل فوق می توان این فرضیه را بیان کرد که عوامل فردی و طراحی آموزش و حمایت سازمانی با انتقال آموزش و عملکرد معلمان رابطه دارد.

روش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی - همبستگی و از نظر نحوه گردآوری داده ها از نوع میدانی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان فارغ التحصیل شده از دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۷۲۹ نفر که در سه سال اخیر در مدارس مقطع متوسطه شهر تبریز مشغول به تدریس بوده اند می باشد. حجم نمونه با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای و جدول مورگان، ۲۵۲ نفر انتخاب شدند. به دلیل جنسیت شرکت کنندگان در پژوهش (زن و مرد) از روش نمونه گیری طبقه ای متناسب استفاده شده است.

الف) پرسشنامه عوامل فردی: برای اندازه گیری عوامل فردی معلمان از پرسشنامه عوامل فردی که توسط هالتون و همکاران (Holton et al, 2000) طراحی شده بود استفاده شده که دارای ۵ گویه است. در آن از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش به منظور اطمینان از روایی محتوایی از نظرات اساتید بهره گرفته شد. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات عوامل فردی ۰/۸۸ به دست آمد.

ب) پرسشنامه طراحی آموزش: برای اندازه گیری طراحی آموزش از پرسشنامه طراحی آموزشی که توسط امیدوار (Omidvar, 2015) طراحی شده بود استفاده شده که دارای ۱۴ گویه است. در آن از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش به منظور اطمینان از روایی محتوایی از نظرات اساتید بهره گرفته شد. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات طراحی آموزش ۰/۸۶ به دست آمد.

ج) پرسشنامه حمایت سازمانی: برای اندازه گیری حمایت سازمانی معلمان از پرسشنامه حمایت سازمانی که توسط آیزنبرگر و همکاران (Eisenberger et al, 1986) طراحی شده بود استفاده شده که دارای ۸ گویه است. در آن از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش به منظور اطمینان از روایی محتوایی از نظرات اساتید بهره گرفته شد. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات حمایت سازمانی ۰/۸۹ به دست آمد.

د) پرسشنامه انتقال آموزش: برای اندازه گیری انتقال آموزش معلمان از پرسشنامه انتقال آموزش که توسط سالورنزو (Salorenzo, 2004) طراحی شده بود استفاده شده که دارای ۷ گویه است. در آن از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش به منظور اطمینان از روایی محتوایی از نظرات اساتید بهره گرفته شد. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات انتقال آموزش ۰/۸۶ به دست آمد. پرسشنامه عملکرد شغلی: برای اندازه گیری عملکرد شغلی معلمان از پرسشنامه عملکرد شغلی که توسط پاترسون (Patterson, 1970) طراحی شده بود استفاده شده که دارای ۱۵ گویه است. در آن از مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است. در این پژوهش به منظور اطمینان از روایی محتوایی از نظرات اساتید بهره گرفته شد. به منظور تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای سؤالات عملکرد شغلی ۰/۸۶ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی توسط نرم افزار SPSS 24 استفاده شد.

یافته ها

از ۲۵۲ پرسشنامه جمع آوری شده، جنسیت ۱۱۷ نفر (۴۶ درصد) مرد و تعداد ۱۳۵ نفر (۵۳ درصد) زن بوده اند. از نظر مدرک تحصیلی ۱۵۱ نفر (۵۹/۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس و پایین تر، ۹۷ نفر (۳۸/۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۴ نفر (۱/۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند.

جدول ۱. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
حمایت سازمانی	۳/۵۶	۰/۶۳۸	۱/۰۰	۳/۶۰	۲۵۲
طراحی آموزش	۳/۵۹	۰/۶۳۳	۱/۰۰	۴/۴۰	۲۵۲
عوامل فردی	۳/۹۷	۰/۷۴۶	۱/۰۰	۴/۶۰	۲۵۲
انتقال آموزشی	۳/۲۱	۰/۶۴۵	۱/۲۸	۴/۴۱	۲۵۲
عملکرد شغلی	۳/۶۰	۰/۵۹۵	۱/۰۰	۴/۰۰	۲۵۲

مطابق اطلاعات جدول شماره ۱، با توجه به این که میانگین مشاهده شده ۳/۵۶ از میانگین نظری ۳ بیشتر است نشان می دهد که حمایت سازمانی معلمان بالاتر از میانگین است. همچنین میانگین مشاهده شده ۳/۵۹ از میانگین نظری ۳ بیشتر است نشان می دهد که طراحی آموزش معلمان بالاتر از میانگین است. در عوامل فردی معلمان مشاهده شده ۳/۹۷ از میانگین نظری ۳ بیشتر است نشان می دهد که عوامل فردی معلمان بالاتر از میانگین است. در انتقال آموزشی معلمان مشاهده شده ۳/۲۱ از میانگین نظری ۳ بیشتر است نشان می دهد که انتقال آموزشی معلمان بالاتر از میانگین است و در عملکرد شغلی معلمان نیز با توجه به این که میانگین مشاهده شده ۳/۶۰ از میانگین نظری ۳ بیشتر است نشان می دهد که عملکرد شغلی معلمان بالاتر از میانگین است.

قبل از بحث در مورد تجزیه و تحلیل داده ها، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت (جدول ۲). با توجه به اطلاعات به دست آمده از نتایج تحلیل مقدماتی داده ها، مشخص شد که هیچ گونه تفاوت معنی داری بین معلمان در ارتباط با متغیرهای پژوهش دیده نشد. پس به استناد این نتایج معلمان به عنوان یک گروه در نظر گرفته و تحلیل شدند.

جدول ۲. آزمون کالموگروف اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	P-value
حمایت سازمانی	۰/۰۹۶	۰/۷۰
طراحی آموزش	۰/۱۴۸	۰/۱۰
عوامل فردی	۰/۱۰۵	۰/۰۸
انتقال آموزشی	۰/۱۱۷	۰/۰۸
عملکرد شغلی	۰/۱۰۵	۰/۰۸

مندرجات جدول فوق نشان می دهد با توجه به این که مقدار Z کولموگروف اسمیرنوف تمام متغیرها بزرگتر از $p > 0.01$ می باشد پس مقادیر Z ها از نظر آماری در سطح آلفای یک صدم معنی دار نمی باشد. این بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال می باشد.

جدول ۳. آزمون ضریب همبستگی فرضیه های پژوهش

متغیرها	مقادیر همبستگی	سطح معناداری
عوامل فردی و انتقال آموزش	۰/۸۳۳	۰/۰۰۰
طراحی آموزشی و انتقال آموزش	۰/۷۵۶	۰/۰۰۰

حمایت سازمانی و انتقال آموزش	۰/۵۳۲	۰/۰۰۰
انتقال آموزشی و عملکرد شغلی	۰/۶۰۸	۰/۰۰۰

چنانچه در جدول ۳ مشاهده می شود، ضریب همبستگی بین متغیر عوامل فردی و انتقال آموزش مثبت و معنی دار هستند. مقدار این همبستگی برابر با ۰/۸۳۳ می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه اول (بین عوامل فردی و انتقال آموزش رابطه وجود دارد) تایید می شود. ضریب همبستگی بین متغیر طراحی آموزشی و انتقال آموزش مثبت و معنی دار هستند. مقدار این همبستگی برابر با ۰/۷۵۶ می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه دوم (بین طراحی آموزشی و انتقال آموزش رابطه وجود دارد) تایید می شود. ضریب همبستگی بین حمایت سازمانی و انتقال آموزش مثبت و معنی دار هستند. مقدار این همبستگی برابر با ۰/۵۳۲ می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه سوم (بین حمایت سازمانی و انتقال آموزش رابطه وجود دارد) تایید می شود. ضریب همبستگی بین متغیر انتقال آموزش و عملکرد شغلی مثبت و معنی دار هستند. مقدار این همبستگی برابر با ۰/۶۰۸ می باشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه چهارم (بین عوامل فردی و انتقال آموزش رابطه وجود دارد) تایید می شود.

برای بررسی فرضیه پنجم (عوامل فردی، طراحی آموزش، حمایت سازمانی و انتقال آموزش به طور معنی داری می توانند عملکرد معلمان را پیش بینی کنند) از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

جدول ۴. آزمون رگرسیون چندگانه فرضیه پنجم

دوربین واتسون	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۱۱	۰/۷۸۲	۰/۷۸۵	۰/۸۸۶

با توجه به جدول ۴، ضریب همبستگی ۰/۸۸۶ نشان دهنده رابطه مثبت و معنی دار بین متغیرها می باشد. ضریب تعیین ۰/۷۸۵ نیز نشان دهنده میزان تأثیر می باشد. بنابراین فرضیه پنجم (عوامل فردی، طراحی آموزش، حمایت سازمانی و انتقال آموزش به طور معنی داری می توانند عملکرد معلمان را پیش بینی کنند) تایید می شود.

جدول ۵. ضریب رگرسیونی متغیرها

مدل	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معناداری
	B	Std. Error	Beta	

عرض از مبدأ	۰/۲۴۷	۰/۰۹۴	۲/۶۲۴	۰/۰۰۹
حمایت سازمانی	۰/۴۹۰	۰/۰۳۴	۰/۵۲۵	۱۴/۵۶۳
طراحی آموزش	۰/۵۵۷	۰/۰۳۳	۰/۵۹۳	۱۲/۸۸۷
عوامل فردی	۰/۳۵۷	۰/۰۴۳	۰/۵۸۴	۹/۵۵۷
انتقال آموزش	۰/۴۴۵	۰/۰۵۸	۰/۵۴۹	۱۱/۷۷۴
متغیر وابسته: عملکرد شغلی معلمان				

آزمون t نشان دهنده معنی داری تأثیر متغیر در معادله رگرسیونی است. Beta میزان تأثیر استاندارد شده متغیر است و B ضریب رگرسیون استاندارد نشده است. با توجه به ضریب بتای به دست آمده در جدول ۵، حمایت سازمانی ۰/۵۲۵، طراحی آموزش ۰/۵۹۳، عوامل فردی ۰/۵۸۴ و انتقال آموزش ۰/۵۴۹ می توانند عملکرد شغلی معلمان را پیش بینی کنند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه عوامل فردی، طراحی آموزش و حمایت سازمانی با انتقال آموزش و عملکرد شغلی در بین معلمان مقطع متوسطه شهر تبریز که در سه سال اخیر از دانشگاه فرهنگیان فارغ التحصیل شده اند انجام شده است. یافته های این پژوهش نشان داد که بین عوامل فردی و انتقال آموزش معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج این تحقیق، با نتایج مطالعات پژوهشگرانی هم چون ذاکریان و همکاران (Zakerian et al, 2017) و خراسانی و همکاران (Khorasani et al, 2017) همسو می باشد. در تبیین این نتایج می توان بیان کرد که عوامل فردی در حقیقت ویژگی ها یا عواملی هستند که کارآموز با خود به موقعیت آموزشی می آورد و یکی از عواملی است که بر انتقال آموزش به محیط کار اثر می گذارد (Holton et al, 2000). افراد زمانی که باور داشته باشند تلاش شان در کاربرد برنامه های آموزشی منجر به عملکرد فردی مورد انتظار می شود و همین طور زمانی که باور داشته باشند عملکرد انتقال خوب منجر به نتایج مناسب و مورد انتظار برای آن ها می شود، انگیزش انتقال بیشتری خواهند داشت. عوامل فردی میزانی است که کارآموز از زمان، انرژی و توجه ذهنی لازم برای ایجاد تغییرات مورد نیاز جهت انتقال آموزش به شغل برخوردار است. با توجه به این یافته به نظر می رسد مسئولین آموزش باید به زمان و حضور ذهنی برای انتقال آموخته ها در فراگیران توجه لازم را مبذول دارند. انتقال آموزش عنصر ضروری در برنامه های اثربخش و کارآمد است. علاوه بر این، بازگشت سرمایه در برنامه های آموزشی تنها با توجه به این نکته که تا چه میزان آموزش های فراگرفته شده به محیط کار انتقال داده می شود، بدست می آید. بنابراین، انتقال آموزش به عنوان توانایی کاربرد آموخته های حاصل از آموزش به محیط شغلی تعریف می شود. انتقال آموزش عنصری کلیدی است که از طریق

آن آموزش و سطوح عملکرد سازمانی بهبود می یابد. لذا برای سازمان ها ضروری است که به طراحی برنامه های آموزشی شان در چنین راه استراتژیکی که بهبود انتقال آموزش است، مبادرت نمایند (Saks & Burke, 2012).

نتایج نشان داد که بین طراحی آموزشی و انتقال آموزش معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات فرادانش و کرمی (Fardanesh & Karami, 2007) و سوهپی و سیاه (Suhepi & Syah, 2018) همسو می باشد. در تبیین این نتایج می توان بیان کرد که طراحی آموزشی فرآیند تبدیل و انتقال اصول عمومی آموزش و یادگیری برای طراحی مواد آموزشی و فعالیت های یادگیری است. برنامه ریزی نیازهای آموزشی اگر به درستی و متناسب با محتوای آموزشی طرح ریزی و اجرا شود تمهیدی مهم و اساسی در اثربخشی کارکرد آموزش و به سازی و طبعاً اثربخشی انتقال آموزش خواهد بود. انتقال در آموزش، توجه بسیاری از محققان آموزش و کارگزاران توسعه منابع انسانی را به خود جلب کرده است؛ خصوصاً این که، چگونه ممکن است بهبود یابد. انتقال آموزش سطحی است که آموزش را با عملکرد فردی مرتبط می کند. عملکرد فردی در برگشت می تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی شود. طراحی آموزشی در واقع می تواند شرایطی را فراهم سازند تا در آن شرایط، یادگیری سریع تر، بهتر و پایدارتر صورت گیرد. معلم کارآمد باید انواع و اقسام رسانه ها و وسایل آموزشی را برای انتقال پیام های آموزشی و تسهیل یادگیری بشناسد و درست به کار گیرد. تدریس منظم و مؤثر کاملاً متکی بر رسانه ها و وسایل آموزشی است. معلم نمی تواند از انتقال یادگیری در شرایط جدید مطمئن شود مگر اینکه پیش بینی های لازم برای طرح واره های آموزشی در خلال آموزش انجام شده باشد (Ghanbari et al, 2016).

همچنین نتایج نشان داد که بین حمایت سازمانی و انتقال آموزش معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات بای (Bai, 2017)، افجه و همکاران (Afjeh et al, 2015)، ریچارد و ماکسول (Richard & Maxwell, 2019)، شانوک و ایزنبرگ (Shanock & Eisenberger, 2016) و چیانگ و هسیه (Chiang & Hsieh, 2012) همسو می باشد. در تبیین این نتایج می توان بیان کرد که ویژگی های سازمانی بر انتقال آموزش به طور فرآیندهای روی عواملی چون حمایت سازمانی و فرصت استفاده از آموزش تمرکز می کند. اعتقاد عمومی بر این است که حمایت سرپرست به طور مستقیم بر روی نتایج انتقال اثر می گذارد. حمایت برای انتقال اشاره به تمایل کارآموز به استفاده از دانش، مهارت و نگرش های کسب شده از برنامه آموزشی در حرفه اش دارد. حمایت سازمان از انتقال به این موضوع اشاره دارد که طراحی و اجرای برنامه آموزشی، در صورت حمایت شدن، به طور مثبتی نتایج انتقال را تحت تاثیر قرار می دهند (Shams morekani & Abbasi, 2017). مدیرانی که با اهداف و برنامه های آموزشی همراه و موافق نباشد، یک عامل متوقف کننده برای انتقال آموزش به رفتار محسوب می شود. بدون حمایت مدیران، کارکنان دچار احساس بی انگیزگی شدید و هدر دادن زمان در راستای انتقال آموخته ها به شغل شان می شوند. لذا باید ارائه جامعی برای مدیران در زمینه اهداف کلی برنامه آموزشی، نتایج مطلوب، تحلیل هزینه فایده، منابع مورد نیاز و ... تدارک دیده شود تا حمایت و مشارکت فعال آنان جلب شود.

یافته دیگر پژوهش حاکی از آن بود که بین انتقال آموزش و عملکرد معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات پژوهشگرانی هم چون بهدانی و همکاران (Behdani et al, 2017)، چیاپورو (Chiaburu, 2010) و هالتون و همکاران (Holton et al, 2000) همسو می باشد. در تبیین این نتایج می توان بیان کرد که انتقال دانش به عنوان یک مؤلفه اساسی برای توسعه حرفه ای کارکنان، کارآیی و اثربخشی سازمان می باشد. معلمان متخصص قادر هستند تجربیات و دانسته های خود را به دیگران منتقل کنند و تجربیات و دانسته های دیگران را فرا گیرند، اساساً تفاوت اصلی میان معلمان متخصص و معلمان تازه کار؛ در آنچه انجام می دهند نیست، بلکه چگونه انجام می دهند می باشد. معلمانی که توانایی بالایی در انتقال دانش دارند، می توانند با توسعه فعالیت های حرفه ای خود در زمینه تدریس موثر، عملکرد شغلی خود را نیز ارتقا دهند و از این طریق به اهداف برنامه ریزی شده توسط نظام های آموزشی دست پیدا کنند. در انتقال آموزش، معلمان بافت آموزشی را به طور مؤثر در بافت شغلی به کار می برند. اگر مهارت های آموزش داده شده هرگز به محیط کار انتقال نیابد و یا در شغل مورد تصدی و وظایف مرتبط با آن به کار بسته نشود، آموزش هیچ نفعی برای سازمان که هزینه های آن را متقبل شده است، به همراه ندارد. تنها در صورتی که دانش و مهارت های آموخته شده معلمان به محیط کار انتقال یابند، می توان امیدوار بود نتایج و اهدافی نظیر افزایش کیفیت محصولات و خدمات، بهبود کمیت و کیفیت انجام کارها، افزایش سودآوری و بهره وری، کاهش ضایعات، کاهش اتلاف زمان، در نتیجه ارتقای عملکرد معلمان حاصل گردد (Shams morekani & Abbasi kasani, 2017).

در نهایت نتایج نشان داد که حمایت سازمانی، طراحی آموزش، عوامل فردی و انتقال آموزش به صورت مثبتی عملکرد معلمان را پیش بینی می کنند. نتایج این تحقیق با نتایج مطالعات پژوهشگرانی هم چون ذاکریان و همکاران (Zakerian et al, 2017)، افجه و همکاران (Afjeh et al, 2015)، ریچارد و ماکسول (Richard & Maxwel, 2019) و سوهمپی و سیاه (Suhepi & Syah, 2018) همسو می باشد. سازمان ها زمان و هزینه زیادی را صرف آموزش برای تسهیل یادگیری شایستگی های مرتبط با شغل کارکنان صرف می کنند. آموزش و توسعه ی کارکنان نه تنها در افزایش دانش و مهارت های ویژه آنان نقش به سزایی دارد، بلکه سبب می گردد که افراد در ارتقاء سطح کارآیی و اثربخشی سازمان سهیم شده و قادر باشند تا خود را با فشارهای متغیر محیط وفق دهند. طراحی آموزشی، خواه مربوط به یک دوره کامل یا به یک جلسه ی آموزشی باشد، از اهمیت خاصی برخوردار است. توجه و دقت در تنظیم آن می تواند موجب کارآیی و اثربخشی تدریس شود. لازمه اثربخشی دوره های آموزش در راستای توسعه حرفه ای کارکنان، انتقال آموزش به محیط کار است. طراحی آموزش همان طرح انتقال است که با آموزش های طراحی شده به فراگیران آنان را برای بازگشت به کار توانمند می سازد (Holton et al, 2000). هالتون و همکاران استدلال می کنند که بخشی از طرح انتقال اشاره دارد به میزانی که دستورالعمل های آموزشی با الزامات شغلی مطابقت دارد. این شرایط زمانی میسر می شود که تحت حمایت سازمانی قرار گیرد و معلمان بتوانند از طرف مدیران خود حمایت شوند.

حمایت سازمانی می تواند تاثیر به سزایی در پیشرفت عملکرد معلمان داشته باشد و سبب توسعه فعالیت های حرفه ای معلمان در زمینه آموزش موثر به دانش آموزان گردد.

از محدودیت های پژوهش حاضر می توان به معطوف بودن جامعه آماری به دبیران متوسطه شهر تبریز که در سه سال گذشته از دانشگاه فرهنگیان فارغ التحصیل شده اند اشاره کرد و همچنین کنترل نکردن عواملی چون شاخص های اجتماعی، فرهنگی، امکانات مالی و زیاد بودن ابزار جمع آوری اطلاعات و کمبود زمان و گستردگی کار می تواند به عنوان محدودیتی برای این پژوهش تلقی شده و نتایج تحقیق را تحت تاثیر قرار دهند و باید توجه لازم و کافی در تفسیر و تعمیم نتایج اعمال شود.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می شود سازمان ها با بررسی دقیق موقعیت های واقعی کار دوره های آموزشی را به گونه ای طراحی کنند که آموزش ها جوابگوی نیازهای واقعی محیط کار فراگیران باشد. همچنین با تمهیدات لازم، احساس نیاز به آموزش را در کارکنان به وجود آورند تا آن ها ضرورت کسب معلومات و بکارگیری آن ها در انجام وظایف شغلی را درک نمایند. برای توفیق هرچه بیشتر دوره های آموزشی پیشنهاد می شود فراگیران را از حیث میزان تحصیلات و دانش قبلی (آمادگی یادگیری اطلاعات و مهارت های جدید) به گروه های مختلف تقسیم کرد و بر این اساس به تعیین محتوای آموزشی مناسب برای هر گروه پرداخت. نیازسنجی از کارکنان، ارزیابی دانش و معلومات پایه آن ها و توجه به پیش نیازهای مباحث مطرح در دوره آموزشی می تواند به مسئولین و برنامه ریزان آموزشی سازمان کمک کند تا محتوای آموزشی را به گونه ای تدوین نمایند که فراگیران با مفاهیم اولیه موضوع آشنا شده و از آمادگی لازم برای شرکت در دوره و بهره گیری از آن برخوردار باشند. به سرپرستان پیشنهاد می شود از هیچ کمکی برای تسلط، به کارگیری و اصلاح آموخته ها برای زیردستان دریغ نکنند و نتایج تغییرات ایجاد شده در رفتار زیردستان را به آنها یادآور شده، فرصتی فراهم کنند تا کارکنان نتایج رفتار خود را ببینند، اشتباهات را به آنها گوشزد کرده و با مشارکت آن ها انحراف ها را اصلاح کنند. دوره های ضمن خدمت به صورت حرفه ای و بنیادین با حضور اساتید و خبرگان اهل فن برای معلمان برگزار شود تا معلمان بتوانند فرآیند انتقال آموزش را به خوبی و اصولی فراگیرند و عملکرد حرفه ای شان را ارتقاء بخشند. در پایان گروه پژوهشی بر خود لازم می دانند از مدیر کل آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی بالاخص ریاست ادارات نواحی و مدیران و معلمانی که نهایت همکاری را با محققین در فرآیند اجرای پژوهش داشته اند کمال تشکر و قدردانی نماید.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول با عنوان رابطه عوامل فردی، طراحی آموزش و حمایت سازمانی با انتقال آموزش و عملکرد معلمان در دانشگاه شهید مدنی آذربایجان می باشد و نتایج این پژوهش با منافع هیچ سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. Afjeh, A., dehghanan, H., & mafakheri, F. (2015). The Impacts of Organizational Support and Empowerment and Organizational Citizenship Behavior on Job Performance. *Organizational Resources Management Researchs*, 5 (3), 23-47. [Persian].
2. Ashmin, S. S. (2013). The impact of organizational support for career development and supervisory support on employee performance: An empirical study from Pakistani academic sector. *European Journal of Business Management*, 5 (5), 194-207.
3. Bai, N. (2017). Studying relationship between perceived Organizational support and job performance of Golestan province physical education teachers. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 4 (2), 189- 199. DOI: 10.22044/shm.2017.4607.1363. [Persian].
4. Baldwin, T.T., & Ford, K. J. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personal Psychology*, 41 (1), 18-27.
5. Behdani, M., Shokuhifard, H., & Ayati, M. (2017). Investigating the effective factors on the transfer of education to the work environment in in-service courses in order to develop the teaching profession. Second Annual Conference on Economics, Management and Accounting, Iran. [Persian].
6. Chiaburu, D. L. (2010). Employees' social context and change-oriented citizenship: A meta-analysis of leader, coworker, and organizational influences. *Group & Organization Management*, 38 (3), 291–333.
7. Chiaburu, D. S., Dam, K.V., & Hutchins, H. M. (2010). Social Support in the Workplace and Training Transfer: A Longitudinal Analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 18 (2), 107-111.
8. Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. h. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 180–190.
9. Clarke, N. (2002). Job/work environment factors influencing training transfer within a human service agency: Some indicative support for Baldwin and Ford's transfer climate construct. *International journal of training and development*, 6 (3), 146-162.
10. Fardanesh, H., & Karami, M. (2007). Educational design pattern suitable for Industrial training. *Journal of Curriculum Studies*, 2(8), 106- 131. [Persian].

11. Ghanbari, S., Shams mourkani, G., Arefi, M., & Zandi, K. (2016). Studying the Challenges in the Transfer of Learning to Workplace in Public Organizations of Kurdistan Province (A Qualitative Research). *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 4 (4), 1-27. [Persian].
12. Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2011). Organizational behavior. Cengage Learning.
13. Holton, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. A. (2000). The development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resources Development Quarterly*, 11(4), 333-360.
14. Karami, M. (2008). Determining the optimal pattern of educational design in organizations. Second Human Resources Empowerment Conference, Tehran, Iran. [Persian].
15. Keshtgar, N., Naghshbandi, S., & Nobakht, Z. (2017). The relationship between perceived organizational support and organizational performance through the role of mediator of organizational voice in employees of sport and youth departments. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4 (3), 119-127. [Persian].
16. Khorasani, A., Shams morekani, G., & Mokhtari, Z. (2017). Evaluating the Role of Individual Factor in Employees' Effective Transfer of In-service Trainings to the Workplace. *Studies in Learning & Instruction*, 9 (1), 109- 128. [Persian].
17. Klingner, D., Nalbandian, J., & Llorens, J. J. (2015). Public personnel management. Routledge.
18. Krishnan, R., Loon, K. W., Ahmad, N. A. F., & Yunus, N. A. S. (2018). Examining the Relationship between Organizational Justice and Job Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8 (3), 466-477.
19. Omidvar, V. (2015). Investigating the relationship between educational design, work environment and professionalism with learning transfer in Mehr Sahand Steel Company. Master Thesis, Shahid Madani University of Azerbaijan. [Persian].
20. Peterson, A. (2015). Organizational support and job satisfaction of frontline clinical managers: The mediating role of work engagement. Graduate program in nursing. Thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree in Master of Science, The University of Western Ontario, Canada.
21. Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2016). Handbook of training evaluation and measurement methods. Routledge.
22. Richard, C., & Maxwell, S. (2019). Organisational Support and Its Influence on Teachers Job Satisfaction and Job Performance in Limpopo Province of South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5 (9), 208-214.

23. Saks, A. M., & Burke, L. A. (2012). An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 16 (2), 118-127.
24. Schmitz, J., & Schrader, J. (2015). Corporate social responsibility: a microeconomic review of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 29, 27-45.
25. Shams morekani, G., & Abbasi kasani, H. (2017). A Pathology and Effectiveness of the Transfer of Training to Workplace. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 4 (13), 59-71. [Persian].
26. Shanock, S., & Eisenberger, R. (2016). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 689-695.
27. Suhepi, A., & Syah, T. Y. R. (2018). The influence of training design on training transfer, individual characteristics on transfer, work environment on training transfer, training transfer of employee's performance. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 18, 103-123.
28. Velada, R., Caetano, A., Michel, J. W., Lyons, B. D., & Kavanagh, M. J. (2007). The effects of training design, individual characteristics and work environment on transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 11 (4), 282-294.
29. Zakerian, S. A., Mosaferchi, S., Sepidarkish, M., Nasiri, Z., momenyan, S., mortezapour soufiani, & Yaseri, M. (2017). The Role of Individual Effective Factors on Nurses' Job Performance. A Case Study: Selected Hospitals in Tehran. *Occupational Medicine Quarterly Journal*, 10 (1), 54-61. [Persian].

