

شناسایی عوامل علی مؤثر بر الگوی آموزش‌های مجازی دانشگاهی در ایران

حبیب ... رود ساز*

امین رضا کمالیان**

مقصود امیری***

احمد قائم‌مقامی تبریزی****

چکیده

آموزش‌های الکترونیکی می‌تواند نقشی اساسی در آینده نزدیک برای رشد و توسعه کشور داشته باشد. هدف اصلی این پژوهش، شناسایی عوامل علی مؤثر بر الگوی آموزش‌های مجازی دانشگاهی در ایران و ارائه مدل است. از این رو، با نخبگان درباره موضوع پژوهش مصاحبه شد. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و به روش گلوله برفی دنبال شد و در نهایت، ۲۴ مصاحبه کیفی صورت گرفت. یافته‌های پژوهش با روش کدگذاری در سه مرحله باز، محوری و انتخابی تحلیل شد. یافته‌ها بیانگر ۸۰ نشان مؤثر در الگوی آموزش‌های مجازی دانشگاهی در ایران بود. این نشان‌ها در ۱۱ مفهوم طبقه‌بندی شد: مسائل سازمانی، مدیریت یکپارچه، مزیت رقابتی، کیفیت هدفمند آموزشی، مدیریت دانش، تکنولوژی، سنجش‌پذیری، سهولت دسترسی، نوآوری و خلاقیت، آینده‌نگری و شایسته‌سالاری. با توجه به یافته‌های پژوهش راهبردهای اجرایی ارائه شده است که راهگشای مدیران آموزش‌های مجازی درباره اجرای موفقیت‌آمیز این نوع آموزش‌ها و پیامدهای حاصل از آن است.

واژه‌های کلیدی: آموزش الکترونیکی، الگوی آموزش‌های مجازی دانشگاهی در ایران، الگوی پارادایمی دانشگاه مجازی

این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی است.

* استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، (نویسنده مسئول)،

پست الکترونیک: Dr.roodsaz@gmail.com

** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

*** استاد گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه علامه طباطبائی

**** دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - تصمیم‌گیری و خط‌مشی‌گذاری، دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

جهان امروز جهانی فرا پیچیده و متفاوت است. دوران نوین پرهیجان و چالش‌برانگیزی آغاز شده است. دورانی که فنآوری‌های اطلاعات و ارتباطات موجبات تغییر شیوه‌ها، اصول تفکر و رفتار بشری، اقتصاد، سیاست، فرهنگ و نوع آموزش‌های آن را فراهم کرده است. یکی از تحولات مهم در آموزش عالی، پیدایش دانشگاه‌های مجازی است که با حذف محدودیت‌های مکان و زمان، قلمرو خدمات خود را از مرزهای ملی و منطقه‌ای به مرزهای بین‌المللی و جهانی کشانده است (قورچیان، ۱۳۹۲).

با توجه به تغییرات و پویایی‌های محیط در عصر حاضر، اداره سازمان‌های امروزی امری بسیار پیچیده شده است و راهکارهایی که برای اداره سازمان‌ها در گذشته به کار می‌رفت، دیگر کارایی خود را از دست داده‌اند. برای مواجهه با این موضوع در حوزه مدیریت، شاهد اندیشه‌های جدیدی هستیم. لازمه اجرای چنین اندیشه‌هایی آن است که سازمان‌ها، در شیوه‌های مدیریتی و آموزش‌های سنتی خود تحولات اساسی ایجاد کنند تا همواره پذیرای تفکرات جدید برای سازگاری با تغییرات باشند. تحول و تحول-پذیری لازمه بقای سازمان‌های پیشرو امروزی است. چالش‌ها و تغییرات بی‌سابقه محیطی در اواخر قرن گذشته و اوایل قرن حاضر، علاوه بر این‌که سازمان‌های تجاری و صنعتی را دستخوش تغییر و تحولات بسیار کرده است، موجب شده دانشگاه‌ها نیز یکی از بی‌سابقه‌ترین و پیوسته‌ترین تغییرات را تجربه کنند (ستاری و همکاران، ۱۳۹۰).

با روند روبه رشد جهان به‌سوی پیشرفت همه‌جانبه و استفاده بسیار زیاد از تکنولوژی اطلاعات، نیاز به تکنولوژی‌های جدید و با ظهور جوامع فرا صنعتی، نیاز به نظام آموزشی جدید است که پاسخگوی نیازهای این دوران باشد. پیشرفت‌های زیاد فنآوری‌های اطلاعات و ارتباطات سبب تغییرات فزاینده در جوامع بشری و بالتبع در سازمان‌ها شده است. دامنه این تغییرات، سبب بروز نوعی تغییر در ساختار آموزشی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شده و موجبات ظهور مؤسسات، دانشگاه‌ها و

نهادهایی با نظام‌های جدید یاددهی و یادگیری را فراهم کرده است (خیراندیش، ۱۳۹۰).

در این عصر، مؤسسات آموزشی باید افرادی را پرورش دهند که به‌جای حفظ و ذخیره اطلاعات، توانایی طبقه‌بندی، تحلیل و ترکیب اطلاعات، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، مباحثه، مذاکره، مهارت‌های مدیریتی و فناوریانه داشته باشند تا بتوانند با تغییرات سریع تکنولوژیکی، صنعتی و اجتماعی همسویی مؤثری داشته باشند (صفایی و همکاران، ۱۳۹۰) با توجه به مطالعات صورت‌گرفته در کشور، به دلیل فقدان نظامی جامع در دانشگاه‌های مجازی و ضعف‌های زیادی که در حوزه مسائل سازمانی این مراکز آموزشی مشاهده می‌شود، اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی و تجدید ساختار، ضروری است. با این حال، عبور از رویکرد مدیریت سنتی در دانشگاه‌های حضوری برای ورود مدیریت با رویکرد دانشگاه‌های الکترونیکی و شناسایی وجوه تمایز این دو موضوع جدیدی است که کمتر به آن توجه شده است. با توجه به این موضوع که پیشرفت هر جامعه‌ای به‌گونه‌ای درگرو پیشرفت دانشگاه‌های آن جامعه است، اهمیت دانشگاه‌های مجازی در حال حاضر به‌مثابه یکی از مراکز برتر ارائه خدمات آموزشی بسیار مهم است. از این‌رو، این پژوهش می‌کوشد تا با شناسایی عوامل علی مؤثر بر الگوی آموزش‌های مجازی در کشور برای شناسایی و تحلیل عوامل تأثیرگذار بر آن‌ها مدلی مناسب ارائه کند.

روش

روش پژوهش در این تحقیق کیفی است؛ مرحله اول، توصیف و تحلیل پژوهش‌های مرتبط با الگوی آموزش‌های مجازی دانشگاهی به‌صورت کتابخانه‌ای است و مرحله دوم، مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته با نخبگان آگاه برای یافتن عوامل و چالش‌های دانشگاه‌ها و مراکز مجازی است.

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه صاحب‌نظران از سه حوزه علمی، اجرایی و پژوهشی است؛ اعضای هیئت‌علمی دانشگاهی، کارشناسان و صاحب‌نظران حوزه

آموزش‌های مجازی و در برخی موارد، مدیران آموزش مجازی در چند دانشگاه (پیام نور، امام رضا (ع)، خواجه‌نصیرالدین طوسی و فردوسی مشهد) که بنا به پیشینه خود، تجارب و سوابق مدیریتی و اجرایی ارزشمندی داشتند. در ادامه برای انتخاب نمونه، از دو روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی در این مرحله استفاده شد. نمونه‌گیری تا جایی ادامه یافت که پژوهشگر به این نتیجه رسید که اطلاعات جدید همان تکرار اطلاعات قبلی (اشباع نظری) است و دیگر اطلاعات مفهومی جدیدی به دست نمی‌آید که نیاز به کد جدید یا گسترش کدهای کنونی داشته باشد. در انتها تعداد ۲۴ مصاحبه کیفی از گروه نخبگان صورت گرفت.

محققان کیفی در عرصه علوم انسانی و رفتاری بر این باورند که در نظریه‌هایی که در طول زمان قابل اصلاح و تعدیل‌اند، به‌جای واژه اعتبار و روایی باید از واژه‌های مقبولیت، انتقال‌پذیری و تأیید پذیری استفاده کرد. از این‌رو، روش‌هایی برای افزایش مقبولیت تحقیق کیفی پیشنهاد شده است: منابع داده متعدد، تحلیل‌گران متعدد، روش‌های متعدد. در این پژوهش سعی شد همه این موارد رعایت شود. انتقال‌پذیری^۱: انتقال‌پذیری نتایج پژوهش نشانگر تعمیم‌پذیری نتایج حاصل شده به سایر گروه‌ها و محیط‌های مشابه است. هرچند که این امر خارج از توانایی پژوهشگر کیفی است، اما می‌توان با استخراج و ارائه حداکثری داده‌ها (تا جایی که ممکن باشد) تا حدودی این بخش از روایی تحقیق را نیز تأمین کرد که در این پژوهش با مرور متعدد مصاحبه‌ها و استخراج حداکثری و غیرتکراری مطالب سعی بر اجرای این توصیه شد. تأیید پذیری^۲: تأیید پذیری نتایج پژوهش کیفی هنگامی تحقق می‌یابد که سایر محققان بتوانند به روشنی مسیر تحقیق و اقدامات محقق را دنبال کنند.

غالب مطالعات، الگوی کدگذاری پارادایمی را برای تحلیل داده‌های حاصل از گرندد تئوری معرفی می‌کنند که در قالب فرایند کدگذاری سیستماتیک در سه مرحله

-
1. transferability
 2. dependability

باز، محوری و انتخابی منجر به ایجاد این الگو می‌شود. در کدگذاری باز پژوهشگر با ذهنی باز مفاهیم را نام‌گذاری می‌کند. در مرحله بعد که کدگذاری محوری نامیده می‌شود، فرایند اختصاص کد به مفاهیم موجود در داده از حالت کاملاً باز خارج می‌شود و شکلی گزیده به خود می‌گیرد. سومین مرحله، کدگذاری انتخابی یا گزینشی است. در این مرحله، پژوهشگر به تکوین نظریه‌ای درباره رابطه میان مقوله‌های به‌دست‌آمده در الگوی کدگذاری محوری می‌پردازد. این مرحله فرایند یکپارچه‌سازی و بهبود نظریه است. در نهایت، با استفاده از تحلیل داده‌پردازی بنیادی داده‌ها، یافته‌ها تلخیص و دسته‌بندی و سپس نتیجه‌گیری می‌شود.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش با استفاده از تحلیل همزمان و همچنین فرایند کدگذاری، هنگام و پس از مصاحبه صورت گرفت که نتایج آن به تفکیک ارائه می‌شود.

جدول ۱. نتایج حاصل از کدگذاری باز و محوری (شرایط علی)

مفاهیم	نشان‌ها
	- وجود انواع مدل‌های یادگیری الکترونیکی مناسب
	- ایجاد کیفیت و اثربخشی آموزشی در مناطق متفاوت دستیابی دانشجویان به تفکر بیشتر و نقادانه
	- استفاده از رویکرد تسهیل‌کننده آموزش
	- تعامل دانشجو و مشارکت در فرایند یادگیری جایگزینی دانشجو محوری با استادمحوری
کیفیت آموزشی هدفمند	- توجه به حفظ شایستگی‌های آموزشی
	- ارتقای علمی مدرسان و دانشجویان
	- یادگیری فراتر از محتوا
	- مسئله‌محور بودن آموزش (یادگیری فعال)
	- مشارکت دانشجو در گروه‌های مباحثه در تالارهای گفت‌وگو
	- ترکیب شیوه‌های گوناگون خواندن، شنیدن، دیدن، بحث کردن و تجربه کردن

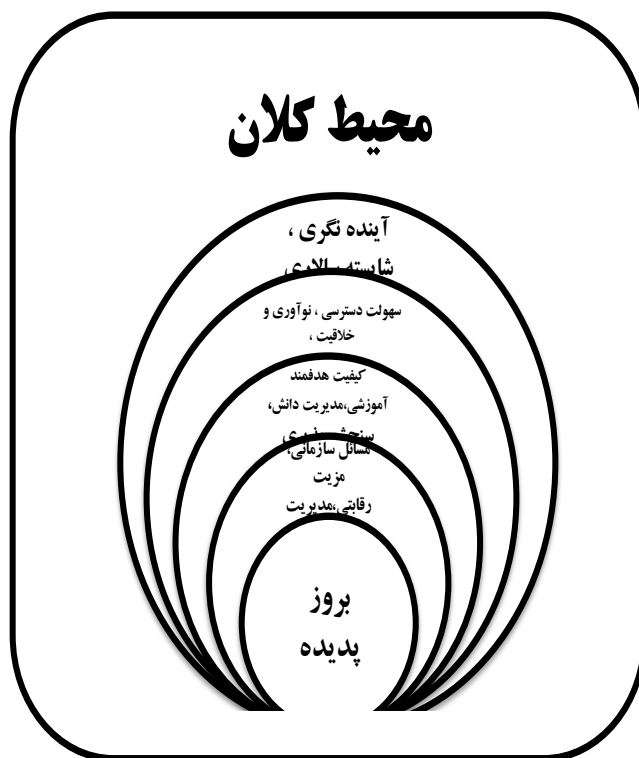
نشانه‌ها	مفاهیم
<ul style="list-style-type: none"> - فراهم بودن چارچوب‌های تلفیق آموزش و فناوری تغییر از یادگیری خطی به یادگیری فرا رسانه‌ای 	نوآوری و خلاقیت
<ul style="list-style-type: none"> - تغییر از حفظ محض مطالب به یادگیری چگونگی اکتشاف و یادگرفتن 	
<ul style="list-style-type: none"> - حمایت برحسب تقاضاهای کاری روزانه شرکت‌کننده‌ها 	
<ul style="list-style-type: none"> - انتخاب دلخواه محتوای دروس 	
<ul style="list-style-type: none"> - برخورداری از بهترین مشاوره‌ها آموزشی به صورت هوشمند 	مسائل سازمانی
<ul style="list-style-type: none"> - افزایش چابکی در فعالیت‌های اجرایی 	
<ul style="list-style-type: none"> - حرکت به سمت ساختارهای افقی سازمانی 	
<ul style="list-style-type: none"> - رهبری اخلاقی 	
<ul style="list-style-type: none"> - ارتباطات چندجانبه 	مدیریت دانش
<ul style="list-style-type: none"> - تفکر مشارکت در سازمان 	
<ul style="list-style-type: none"> - بلوغ مدیریتی و سیستمی 	
<ul style="list-style-type: none"> - کمک به تعیین اختلاف بین وضعیت جاری و مطلوب 	
<ul style="list-style-type: none"> - به حداقل رساندن پیچیدگی و عدم قطعیت 	مدیریت یکپارچه
<ul style="list-style-type: none"> - واگذاری فعالیت‌ها به سازمان‌های دیگر 	
<ul style="list-style-type: none"> - شریک شدن در اشتراک دانش 	
<ul style="list-style-type: none"> - اشتراک‌گذاری دانش بین دانشگاه‌ها و مراکز 	
<ul style="list-style-type: none"> - تمرکز بر تولید دانش به جای انتقال یک‌سویه آن 	مدیریت یکپارچه
<ul style="list-style-type: none"> - ارائه برنامه‌های آموزشی دارای انعطاف بیشتر 	
<ul style="list-style-type: none"> - ایجاد مشارکت دانشجویان نسبت به پراکندگی جغرافیایی آن‌ها 	
<ul style="list-style-type: none"> - جلوگیری از دوباره کاری در امور سازمان 	
<ul style="list-style-type: none"> - وجود سازمان‌های مستقل در آموزش مجازی 	مدیریت یکپارچه
<ul style="list-style-type: none"> - تمرکز بر کار گروهی در فرایند اجرایی 	
<ul style="list-style-type: none"> - استفاده کارآمد از منابع 	
<ul style="list-style-type: none"> - تصمیم‌گیری گروهی 	
<ul style="list-style-type: none"> - همکاری سازمان یافته 	

مفاهیم	نشان‌ها
تکنولوژی	- آموزش بر اساس سیستم‌های اطلاعاتی مبتنی بر وب
	- فراهم بودن نرم‌افزار و سخت‌افزارهای موردنیاز، کلاس‌های مجازی و همکاری‌های دیجیتالی
	- سواد کامپیوتر
	- اجرای فرایندهای اجرایی خودکار
سهولت دسترسی	- تکنولوژی ارتباطات و همکاری الکترونیکی
	- دسترسی آسان در هر زمان و مکان
	- امکان دسترسی همه علاقه‌مندان به یادگیری (گستره وسیع)
	- کسب اطلاعات در هر زمان و مکان
	- توزیع عادلانه‌تر آموزش و دسترسی برابر
	- ارائه چارچوبی برای کاهش اضطراب فراگیران
	- سهولت در دستیابی همزمان به پایگاه‌های اطلاعاتی و منبع دانش
- رفع مشکلات ترک خدمت برای آموزش‌های خارج از سازمان	
سنجش‌پذیری	- یادگیری ارزان‌تر بهتر و بیشتر
	- وجود ابزارهای مفید برای تعیین عوامل مؤثر بر موفقیت آموزش
	- وجود بازخورد تکوینی در مورد پیشرفت دانشجو
	- نگاه همسان و برابر آموزشی
	- ارزیابی تکوینی و پایانی
	- سیستم‌های پشتیبانی از عملکرد
	- قابلیت تکرارپذیری و جبران مشکلات
- تحلیل فرایند آموزش	
شایسته‌سالاری	- افزایش توان برای کسب مزیت رقابتی
	- ایجاد اشتغال
	- ایجاد مجموعه‌ای از بهترین تخصص‌ها و تجربه‌های علمی و آموزشی و عملی
	- ایجاد فضای آموزشی یکنواخت برای اقشار گوناگون در هر نقطه
	- فضای مناسب برای آزادی علمی و نظریه‌پردازی

مفاهیم	نشان‌ها
آینده‌نگری	- افزایش توسعه اقتصادی
	- رشد و هم‌افزایی دانشگاه در فعالیت‌های اجرایی
	- درگیری پویای عناصر سازمان
	- برآورده کردن نیازهای سریع متغیر محیط کسب‌وکار امروزی مانند جهانی‌شدن و رقابت‌پذیری بازار
	- آموزش باز
	- غنی‌سازی سرمایه‌های انسانی
	- نگاه اجتماعی به جای نگاه فردی
	- میزان بازگشت سرمایه
	- فرصت دسترسی به آموزش عالی
مزیت رقابتی	- یادگیری مادام‌العمر
	- گسترش بازار و بالا بردن سطح بهره‌وری
	- تغییر سریع و انعطاف آسان
	- کاهش قیمت‌ها و جذب رضایت مشتریان
	- گسترش خدمات آموزشی و تنوع‌پذیری آن
	- وسیله حمایتی و پشتیبان برای جامعه آموزشی
	- تغییر در نظام آموزشی (انقلاب آموزشی)
	- افزایش خدمات‌دهی به فراگیران

مرور و تحلیل مصاحبه‌ها ۸۰ نشان را متمایز کرد که این نشان‌ها با توجه به نزدیکی موضوعی در ۱۱ مفهوم کلی (کدگذاری انتخابی) قرار گرفتند. در ادامه با بررسی بیشتر مفاهیم به دست آمده و ترکیب بیشتر آن‌ها و یافتن روابط مقدماتی بین مفاهیم، ماتریس شرطی^۱ (استراس و کوربین^۲، ۲۰۰۵) برای کمک به بررسی سلسله‌ای وسیع از شرایط و پیامدهای مرتبط با پدیده تحت مطالعه بر اساس زیر تدوین شد. شایان‌ذکر است که این ماتریس تحلیل‌گر را قادر می‌کند تا شرایط و پیامدها را تشخیص داده و سطوح آن‌ها را به یکدیگر ارتباط دهد.

1. Conditional Matrix
2. Strus & Coorbeen



شکل ۱. الگوی ماتریس شرطی عوامل علی تأثیرگذار بر وقوع پدیده بر مبنای الگوی (استراس و کوربین، ۲۰۰۵)

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این تحقیق شناسایی عوامل علی مؤثر بر آموزش‌های مجازی دانشگاهی در ایران و ارائه الگوی مناسب است. از این رو، با توجه به یافته‌های تحقیق این عوامل در سه مرحله کدگذاری شناسایی، خلاصه و تحلیل شد که در انتها منجر به استخراج مدل نهایی تحقیق شد. بر اساس یافته‌های کدگذاری باز در تحلیل مصاحبه‌های کیفی، ۸۰ نشان مرتبط با عوامل و آسیب‌های مرتبط با آموزش مجازی شناسایی شد که با توجه به تحلیل این عوامل، نشان‌ها بر اساس نزدیکی مفهومی طبقه‌بندی شدند و ۱۱ مفهوم شناسایی شد. در ادامه تلخیص و تحلیل یافته‌ها، مفاهیم مرتبط و نزدیک به هم در یکدیگر تلفیق شد و در نهایت، چهار سطح اصلی شناسایی شد. در سطح یک (مسائل

سازمانی، مدیریت یکپارچه و مزیت رقابتی) در سطح دو (کیفیت آموزشی هدفمند، مدیریت دانش، سنجش‌پذیری، تکنولوژی) در سطح سه (سهولت دسترسی و نوآوری و خلاقیت) و در سطح چهار (آینده‌نگری و شایسته‌سالاری) شناسایی شدند. این سطوح که در احاطه محیط حاکم بودند، با تحلیل روابط بین آن‌ها و همچنین با کمک گرفتن از مدل‌ها و پژوهش‌های کنونی و در دسترس، الگوی نهایی آموزش‌های مجازی دانشگاهی در ایران را تدوین می‌کند. در ادامه نقش هر یک از سطوح با ارجاع به یافته‌های سایر پژوهشگران تبیین می‌شود:

در سطح یک الگوی ماتریس شرطی عوامل مسائل سازمانی، مدیریت یکپارچه و مزیت رقابتی طبقه‌بندی شدند. در مورد مسائل سازمانی در آموزش‌های مجازی فارغ‌زاده و کاشی (۱۳۹۲)، کاسانی‌زاده (۱۳۸۶)، افیونی و همکاران (۱۳۹۲)، باقری مجد و همکاران (۱۳۹۲)، وفایی‌نچار و همکاران (۱۳۹۰)، گلریز و همکاران (۱۳۸۹) نوریان‌فر و ناصری (۱۳۹۴) و شائو^۱ و همکاران (۱۹۹۸)، استرادر^۲ (۱۹۹۸)، لیث‌وود و همکاران^۳ (۱۹۹۹) و سراجی و عطاران (۱۳۹۰) بیان داشتند که مسائل سازمانی عبارت است از: شیوه‌های مدیریت و بروکراسی حاکم بر جامعه، شناسایی مسائل عمده سیاسی و دولتی، بررسی قوانین و خلاءهای قانونی موجود، نحوه اجرای کارگروهی و تیمی در بین دانشگاه‌های عضو و بررسی تفاوت‌های فرهنگی، زبانی و ملی. همچنین در رابطه با مدیریت یکپارچه می‌توان بیان داشت که با پیشرفت جوامع بشری و تحول کسب‌وکارهای کوچک به سازمان‌های بزرگ که نیازمند وظایف گسترده‌تر و پیچیده‌تر و منابع انسانی بیشتری است، هماهنگی میان اجزا و فرایندهای این‌گونه سازمان‌ها تبدیل به چالشی روزافزون شده است. در ارتباط با مدیریت یکپارچه، گلریز و همکاران (۱۳۸۹)، آشنا و همکاران (۱۳۸۵) و وینگند^۴ (۱۹۹۷) بر آن‌اند که می‌توان گفت در

1. Shao
2. Struder
3. Leeth wood
4. Vingand

کلاس‌ها مسئله مشارکت اجتماعی و نبود تعامل اجتماعی بین دانشجویان و استادان مدنظر است که دانشجویان در یادگیری الکترونیکی امکان تعامل با دوستان و هم‌کلاسی‌ها و کمک گرفتن در هنگام مواجهه با مشکلات احتمالی را ندارند؛ بنابراین، دانشجویان در یادگیری الکترونیکی از حس اجتماعی محروم‌اند. لذا می‌توان در مورد فراگیر محوری اذعان داشت که یادگیرنده محوری در پودمان موجب می‌شود تا فراگیران خودشان یاد بگیرند، به این طریق خود محیط آموزش مجازی ابزاری قوی برای حمایت و تربیت خودسازمان‌دهی در پودمان ایجاد می‌کنند که یادگیرندگان نیازمندی‌هایشان را تعیین کرده و برنامه‌ریزی می‌کنند. نداشتن انسجام و هماهنگی مشکلاتی را برای ساختار پودمان ایجاد می‌کند و مدیریت برنامه‌ها باید با توجه به نیازهای انفرادی یادگیرندگان باشد.

در نهایت نیز در مورد مؤلفه مزیت رقابتی فارغ‌زاده و کاشی (۱۳۹۲)، باقری‌مجدد و همکاران (۱۳۹۲)، مشتاقی و همکاران (۱۳۹۱)، خراسانی و دوستی (۱۳۹۰)، فتحی و اجارگاه و همکاران، (۱۳۹۰)، غفاری و کاظمی (۱۳۹۰)، شاعیدی و صادق‌زاده (۱۳۹۱)، وفایی‌نجرار و همکاران (۱۳۹۰)، افیونی و همکاران (۱۳۹۲) و رفیع‌زاده کاسانی (۱۳۸۶)، باردن (۲۰۰۶)، چینگر (۲۰۰۶)، کوزار و آکل (۲۰۰۴)، مازول و همکاران (۲۰۰۳)، تینا^۱ (۲۰۰۵) بر این باورند که کسب مزیت رقابتی تنها شاخصی است که برتری سازمان‌ها را نسبت به یکدیگر نشان می‌دهد. سازمان‌های برتر از طریق توان ارائه محصولات و خدمات با شرایط بهتر از رقبای خود، ضامن پایداری حیات و ماندگاری بیشتر خود در شرایط پر تحول و پیچیده کنونی می‌شوند. کسب مزیت رقابتی و متفاوت شدن سازمان‌ها درگرو داشتن منابع انسانی توسعه‌یافته دانش آفرین و داناست؛ بنابراین، پرورش کارکنان دانشی و فرهیخته به سیستم مدیریت نظام‌مند در سازمان‌ها نیاز مبرم دارد که از طریق آن بتوان به اهداف مذکور دست یافت. با توجه به اهمیت حیاتی موضوع، الگوی فرایند اجرای مدیریت دانش در سازمان‌ها راه‌حلی

اثربخش است. مراحل این الگو شامل تعهد و حمایت مدیریت دانش، شناخت و درک مفاهیم مدیریت دانش، فراهم کردن بستر فرهنگی مناسب، ایجاد ساختار سازمانی مطلوب، اندازه‌گیری، تجزیه و تحلیل، برنامه‌ریزی و انجام دادن اقدامات و تغییرات لازم است (نقیبی و آقایی، ۱۳۸۵).

در سطح دو از الگوی ماتریس شرطی، عوامل کیفیت هدفمند آموزشی، مدیریت دانش و سنجش‌پذیری و تکنولوژی طبقه‌بندی شدند. در این راستا، در مورد کیفیت هدفمند آموزشی، گلزاری و همکاران (۱۳۸۹)، سیاوشی (۱۳۹۰)، باقری‌مجد و همکاران (۱۳۹۲)، مشتاقی و همکاران (۱۳۹۱) و کاظمی و غفاری (۱۳۹۰) و بوفورد و هارپر^۱ (۲۰۰۵) بر این باورند که برای طراحی آموزش در محیط مجازی باید قابلیت‌ها و امکانات این محیط را شناخت و نظریه تربیتی متناسب با آن را انتخاب کرد. امکانات این فناوری محتوای یادگیری را به شیوه‌های چندگانه به یادگیرنده ارائه می‌کند و فعالیت‌های یادگیری بسیار متنوع و گسترده است. امکانات ارتباطی آن به یادگیرنده امکان می‌دهد تا هر زمان و از هر مکان با افراد، راهنماها و منابع گوناگون تعامل داشته باشد. استفاده بهینه از این امکانات مستلزم انتخاب نظریه یادگیری متناسب با آن محیط است تا یادگیرنده از این طریق به برقراری تعامل و ساخت دانش ترغیب شود. طراح آموزشی با درک قابلیت‌های این محیط یادگیری و انتخاب نظریه یادگیری متناسب با آن می‌تواند عناصر آموزش، نظیر اهداف، محتوا، فعالیت‌های یادگیری، شیوه‌های تدریس و راهبردهای ارزشیابی را به گونه‌ای در کنار هم قرار دهد تا نتایج یادگیری مورد انتظار از دوره آموزشی تحقق یابد.

اوگینی^۲ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهش خود بر این باورند که با افزایش چشم‌گیر تعداد منابع آموزش الکترونیکی مسئله کیفیت از اهمیت بسیاری برخوردار است. تجزیه و تحلیل پیشینه علمی و روش‌های کنونی نشان می‌دهد که برای ارزیابی مفاد

1. Boford & Harper

2. Evgeniy

آموزش الکترونیک رویکردها، روش‌ها و ابزار گوناگونی هست. مورات و فاتما^۱ (۲۰۱۶) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که دوره‌های آنلاین زمانی باکیفیت خواهند بود که کلاس‌ها دانش‌آموز محور باشند.

همچنین، مدیریت دانش یکی از عوامل تأثیرگذار در کسب مزیت‌های رقابتی و منابع جمعی است و مدیریت دانش در سازمان‌های مجازی، یکی از رویکردهای جدید در این زمینه است. با این حال، یکی از چالش‌های اساسی در مدیریت دانش، فهم دقیق مفهوم دانش است. با توجه به گستردگی پایگاه‌های دانش در سازمان مجازی، توجه به فرایندها و ابزارهای مدیریت دانش بسیار ضروری است. با توجه به مدل تغییر ارائه شده، توجه به فرهنگ مجازی و استراتژی‌های سازمان امری ضروری برای شرکت در سازمان مجازی است. در مورد مدیریت دانش، شاعیدی (۱۳۹۱)، مشتاقی و همکاران (۱۳۹۱)، فتحی و اجارگاه و همکاران (۱۳۹۰)، رفیع‌زاده و کاسانی (۱۳۸۶) آلستو پلتولا (۲۰۰۶) و سیگوراسا^۲ (۲۰۰۵) بر این باورند که از آنجاکه کارکنان مجازی به‌دوراز یکدیگر و بدون هیچ چارچوب زمانی ثابتی فعالیت می‌کنند، لذا مدیریت صحیح این کارکنان نیاز به پارادایم جدید و تکنولوژی جدید متناسب با آن دارد و از آنجاکه نظام‌های کاری مجازی ممکن است برای همه کارکنان مناسب نباشد، کارکنان باید ویژگی‌های خاصی داشته باشند تا بتوانند در محیط مجازی به‌طور اثربخش کار کنند. لذا می‌توان گفت که تنها برجسته‌ترین و اساسی‌ترین ویژگی‌های لازم برای دستیابی فرد به تناسب با سازمان‌های مجازی هستند. به‌رحال ضرورت این ویژگی‌ها برای کارکنان مجازی به میزان مجازی بودن محیط کاری بستگی دارد. محمد الشابل^۳ (۲۰۱۳) در پژوهش خود بر آن است که آموزش الکترونیکی نقش مهمی در بهبود مهارت‌های دانش‌آموزان و آموزش شیوه‌های نوین مدیریت دانش و اطلاعات آن‌ها دارد. بسیاری از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به ارزش اینترنت در تغییر شیوه

-
1. Fatma&Murat
 2. Siragusa
 3. Mohammad alshabol

یادگیری مردم پی برده‌اند. مفاد درسی جذاب و تعاملی می‌تواند مکمل کلاس درس سنتی باشد و کلاس‌های قدیمی را می‌توان به آموزش الکترونیک تبدیل کرد. در نهایت نیز در مورد سنجش پذیری، شاعیدی و صادق‌زاده (۱۳۹۱)، فتحی و اجارگاه و همکاران (۱۳۹۰)، فارغ‌زاده و کاشی (۱۳۹۲)، گلریز و همکاران (۱۳۸۹) بر این باورند که ارزیابی برای راهبردهای آموزشی ضرورت خواهد داشت و باید برای تأثیرگذاری انگیزه مشارکت‌کنندگان توسعه یابد. در رابطه با ابزارهای برقراری ارتباط می‌توان گفت که این ابزارها باعث ایجاد تعامل مناسبی بین مربی و یادگیرنده می‌شود. این تعامل به مربیان مجال نظارت مستمر و روزآمد کردن منابع محتوا و فعالیت‌های مربوط به یادگیری را می‌دهد و همچنین ابزاری است که برای حمایت از نظارت بر حقوق و آسان کردن استفاده از متن از سوی گروه‌های گوناگون یادگیرندگان و مربیان ضروری است. در این رابطه می‌توان گفت چالش‌های پداگوژیک، از شرایط جدید در محیط‌های مجازی، گروه‌های هدف و اهداف جدید نشأت می‌گیرد. به نظر دریفوس اینترنت باعث عدم مشارکت واقعی دانشجوی در کلاس می‌شود و استدلال می‌کند که ارزش‌های فردی و باورها برای تبدیل اطلاعات به معنا بسیار مهم‌اند و اگر دانشجویان در تحصیل درگیری، مشارکت و تعهد نداشته باشند، نمی‌توانند بر آموزش صحیح تأثیرگذار باشند. همچنین استیو و همکاران (۲۰۰۱) بر آن‌اند که بازخورد تکوینی داشتن در مورد پیشرفت دانشجو و استفاده کارآمد از منابع و جلوگیری از دوباره‌کاری در تهیه موضوعات از ویژگی‌های آموزش الکترونیکی است.

اگرچه سال‌هاست مطالعات در حوزه آموزش الکترونیک توسعه یافته است، اما به گفته اندین و دویی^۱ (۲۰۱۰) وقت آن رسیده است که به کیفیت آموزش نیز توجه شود. ماهافزا^۲ (۲۰۱۲) مدل ارزیابی‌ای ارائه کرد که متشکل از سه بخش اعظم ارزیابی است: ارزیابی توسعه، ارزیابی روند و ارزیابی محصول (خروجی). ارزیابی توسعه همه اجزای

1. Endean & Dui

2. Mahafzah

توسعه درس را در برمی گیرد که شامل طراحی متون درسی، پلتفرم آموزش الکترونیکی، طراحی وبسایت درس، منابع درسی، تعاملات بین دانشجویی، ارزیابی و آموزش. ارزیابی روند آموزش شش بُعد دارد: پشتیبانی فنی، استفاده از وبسایت، آموزش برقراری تعامل، آموزش ارزیابی، آموزش پشتیبانی و انعطاف پذیری. ارزیابی محصول میزان رضایت دانشجویان، تأثیرگذاری شیوه آموزش، تأثیرگذاری روند یادگیری و پایداری را اندازه می گیرد که همه وابسته به نتایج موارد فوق الذکر است.

در مورد تکنولوژی، مدیران و کارآفرینان در سازمان ها و جامعه برای حضور واقعی و موفق، به الگوهای روز و پیش بینی آینده نیاز دارند. درباره تکنولوژی، شاعیدی (۱۳۹۱) و صنایی و سلیمانیان (۱۳۹۲)، آلستو و پلتولا^۱ (۲۰۰۶) و سیراگوسا^۲ (۲۰۰۵)، شائو و همکاران (۱۹۹۸) بر این باورند که آموزش بر اساس سیستم های اطلاعاتی مبتنی بر وب، نرم افزار و سخت افزارهای مورد نیاز، کلاس های مجازی و همکاری های دیجیتال، سواد کامپیوتر، فرایندهای اجرایی خودکار، تکنولوژی ارتباطات و همکاری الکترونیکی از عواملی است که تکنولوژی را با آموزش مجازی همراه کرده و در صدد اثربخشی آموزشی در این نوع آموزش برمی آید.

نورال و همکاران^۳ (۲۰۱۵) در پژوهش خود بر آن اند که در طول دو دهه گذشته استفاده از فناوری های یادگیری الکترونیکی به حدی افزایش یافته است که شیوه های سنتی دانشگاهی را مجبور به تغییر کرده است. این مطالعه با تمرکز بر دیدگاه دانشگاهیان، تعامل آن ها در محیط آموزش الکترونیکی و نیز میزان افزایش حجم کار علمی با برنامه های کاربردی آنلاین را بررسی کرده است (لانیران^۴، ۲۰۰۶). بر اساس پیشینه تحقیق و دوازده مصاحبه با دانشگاهیان این مطالعه نشان می دهد که برنامه های کاربردی آموزش آنلاین باعث افزایش حجم کار می شود. برای برخی از دانشگاهیان

-
1. Alestallo & Peltolla
 2. Siragusa
 3. Nurul
 4. Olaniran

استفاده از فناوری‌های آموزش الکترونیکی در مقطع تحصیلات تکمیلی انگلستان مانند یک کار تمام‌وقت است. داده‌ها نشان می‌دهد که اشکالات فعلی وارده به آموزش یادگیری الکترونیکی بیشتر از تعداد مزایای آن است. دغدغه اصلی دانشگاهیان بالا بودن تعداد ساعات کار در سیستم‌های آموزش الکترونیکی برای آن‌هاست.

تی لیپ سام^۱ (۲۰۱۵) در پژوهش خود بر این باور است که واژه آموزش الکترونیکی مترادف فناوری اطلاعات و ارتباطات در حوزه آموزش است. همچنین، این واژه به نام‌های تدریس با پشتیبانی کامپیوتر، تحصیل آنلاین و یا تحصیل کامپیوتر محور نامیده می‌شود؛ اما باید در نظر داشت یادگیری الکترونیکی طیف وسیعی از استراتژی‌ها و فناوری‌ها را از جمله استفاده از سی‌دی‌رام، ویدیو کنفرانس زنده، ارائه تلویزیونی، مکاتبات زنده، فروم‌ها و آموزش مجازی را در بر دارد.

در سطح سه از الگوی ماتریس شرطی عوامل سهولت دسترسی، نوآوری و خلاقیت طبقه‌بندی شدند. در مورد سهولت دسترسی؛ سیاوشی (۱۳۹۰)، گلریز و همکاران (۱۳۸۹)، غفاری و کاظمی (۱۳۹۰)، فارغ‌زاده و کاشی (۱۳۹۲)، ثنایی و سلیمانیان (۱۳۹۲) هارپر و بوفورد^۲ (۲۰۰۵) و وینگراند (۱۹۹۷) بر این باورند که مؤلفه‌های دسترسی آسان در هر زمان و مکان، به دلیل امکان دسترسی همه علاقه‌مندان به یادگیری، کسب اطلاعات در هر زمان و مکان، توزیع عادلانه‌تر آموزش و دسترسی برابر، ارائه چارچوبی برای کاهش اضطراب فراگیران، سهولت در دستیابی همزمان به پایگاه‌های اطلاعاتی و منبع دانش، یادگیری ارزان‌تر بهتر و بیشتر، رفع مشکلات ترک خدمت برای آموزش‌های خارج از سازمان مورد توجه و بررسی پژوهشگران بوده است. در این رابطه می‌توان بیان داشت که مدیریت برنامه و منابع، یادگیرنده محوری، انعطاف‌پذیری و ابزارهای برقراری ارتباط، ارزیابی، روش‌ها و راهبردهای یادگیری، سازمان‌دهی، شیوه طراحی، تحلیل اهداف، تحلیل رسانه، تحلیل یادگیرنده و تحلیل

1. Thi Lip Sam
2. Harper & Boford

محتوا، اصول، فناوری، ابزار ارزش‌یابی، کیفیت مجازی، مدیریت زمان، مدیریت بازار کار، تفکر و اخلاق مجازی، اولویت آموزش و تجارب مجازی بوده است که در یافته‌ها به صورت الگوی توصیفی ارائه شده است. آترجا و همکاران^۱ (۲۰۰۸) بر آن‌اند که در یادگیری الکترونیکی، یادگیرندگان به صورت ۲۴ ساعته به دوره‌های آموزشی دسترسی دارند، با سرعت دلخواه خود درس می‌خوانند، نیاز به رفت‌وآمد برای مراجعه با کلاس‌های حضوری مرتفع می‌شود، در برنامه کاری کارکنان تداخل ایجاد نمی‌شود و زمان لازم برای یادگیری ۲۵ تا ۳۰ درصد کاهش می‌یابد.

آتهمان^۲ (۲۰۱۶) بر این باور است که راحت‌ترین بخش‌های نرم‌افزار سهولت دسترسی به مواد درسی، روش‌های مدیریت آسان فایل‌ها، زمان واقعی دسترسی به مواد آموزشی و بازخورد سریع آن در آزمون‌های آنلاین است.

همچنین، در مورد مؤلفه نوآوری و خلاقیت می‌توان گفت که برای سازمان‌های دانش‌محور که می‌خواهند از محیط‌های متلاطم امروزی نجات یابند، خلاقیت و نوآوری برای تولید محصولات جدید اصلی مهم است. به طوری که شاعیدی و همکاران (۱۳۹۱)، فارغ‌زاده و کاشی (۱۳۹۲) باردن^۳ (۲۰۰۶)، چینگر^۴ (۲۰۰۶)، کزار و آکل^۵ (۲۰۰۴)، مازارول و همکاران^۶ (۲۰۰۳)، تینا (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که فراهم بودن چارچوب‌های آمیختگی آموزش و فناوری، تغییر از یادگیری خطی به یادگیری فرا رسانه‌ای، تغییر از حفظ مطالب به یادگیری چگونگی اکتشاف و یادگرفتن، حمایت برحسب تقاضاهای کاری روزانه شرکت‌کننده‌ها، انتخاب دلخواه محتوای دروس و برخورداری از بهترین مشاوره‌ها آموزشی به صورت هوشمند از عوامل مهم و حساسی است که در این پژوهش‌ها در مورد نوآوری و خلاقیت، مورد نظر قرار گرفته است.

-
1. Atreja
 2. Uthman
 3. Barden
 4. Schinger
 5. Kozar & Akel
 6. Mazarol et al

همچنین باقریان (۱۳۹۳) بر این باور است که در روش آموزش الکترونیکی استفاده از نوآوری‌های چندرسانه‌ای، گرافیک، رنگ و انیمیشن از سوی فراگیر و مدرس و نشان دادن خلاقیت در طراحی صفحات وب و استفاده از قابلیت‌های متعدد نرم‌افزارهای آموزش الکترونیکی امکان‌پذیر است.

در سطح چهار الگوی ماتریس شرطی عوامل آینده‌نگری و شایسته‌سالاری طبقه‌بندی شدند. در مورد آینده‌نگری، رفیع‌زاده کاسانی (۱۳۸۶)، ثنایی و سلیمانیان (۱۳۹۲)، شاعیدی و همکاران (۱۳۹۱) باردن (۲۰۰۶)، چینگر (۲۰۰۶)، کوزان و آکل (۲۰۰۴)، مازارول و همکاران (۲۰۰۳)، تینا (۲۰۰۵) بیان می‌کنند که افزایش توسعه اقتصادی، رشد و هم‌افزایی دانشگاه، در فعالیت‌های اجرایی، درگیری پویا، برآورده کردن نیازهای سریع متغیر محیط کسب‌وکار امروزی، مانند جهانی‌شدن و رقابت‌پذیری بازار، آموزش باز، غنی‌سازی سرمایه‌های انسانی، میزان بازگشت سرمایه، نگاه اجتماعی به‌جای نگاه فردی از عواملی است که در این پژوهش‌ها مورد بحث و بررسی قرار گرفته است و برای رسیدن به آینده‌نگری آموزش مجازی نقش مهمی را ایفا می‌کند. همچنین، در مورد شایسته‌سالاری به‌طور مشخص می‌توان گفت که این مؤلفه شامل عوامل کلیدی وسیعی است که هنوز در استقرار نظام شایسته‌سالار بر آن اتفاق نظر عمومی حاصل نشده است. به‌طوری‌که باقری‌مجد و همکاران (۱۳۹۲)، حسنی و همکاران (۱۳۹۰) و رفیع‌زاده کاسانی (۱۳۸۶) کوزان و آکل (۲۰۰۴) بر این باورند که مؤلفه‌های افزایش توان برای کسب مزیت رقابتی، ایجاد اشتغال، ایجاد مجموعه‌ای از بهترین تخصص‌ها و تجربه‌های علمی و آموزشی، ایجاد فضای آموزشی یکنواخت برای اقشار گوناگون در هر نقطه، آزادی علمی و کرسی آزاداندیشی در رسیدن به شایسته‌سالاری مهم و مورد توجه هستند. از این رو، هرگونه تحلیل پیرامون ریشه‌ها، چالش‌ها و موانع آن مطالعه‌ای گسترده و فراگیر را می‌طلبد. از جمله مسائل پیش‌روی سازمان‌ها در انتخاب مدیران و کارکنان، برگزیدن مدیران و کارکنان شایسته با توجه به معیارها و مؤلفه‌های لازم برای تصدی این پست مهم است. بررسی ابعاد و مؤلفه‌های شایسته‌سالاری در بین

مدیران و کارکنان یکی از مؤسسه‌های آموزشی ایران بوده است که بر اساس معیارهای مدیریتی انتخاب مدیران و کارکنان شایسته (وظیفه مدیریتی، نقش‌های مدیریتی و مهارت‌های مدیریتی) تدوین شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در انتهای این پژوهش به‌منابه سخن آخر و بیان نتیجه‌گیری کلی و راهکارهای آتی بیش از هر چیز باید بر فرهنگ‌سازی برای معرفی هرچه بیشتر دستاوردهای عظیم آموزش مجازی، به‌کارگیری و استقبال از شیوه‌های نوین آموزشی و استفاده از ابزارهای آموزش مجازی در متن برنامه‌های درسی دروس دانشگاهی اساتید که بی‌شک مؤثرترین و کلیدی‌ترین نقش آموزش را به عهده دارند، متمرکز شد. راهکارهای پیشنهادی مطرح‌شده در این پژوهش، چنانچه در قالب سیاست‌گذاری‌های بلندمدت با اولویت‌های اجرایی بالا مدنظر مسئولین قرار گیرند، می‌تواند باب جدیدی در این راستا باز کرده و با تغییرات بنیادین در نگرش‌های فعلی و دگرگون کردن زیرساخت‌ها و اعمال سیاست‌گذاری‌های مناسب بسیار راهگشا باشند و گام مهمی در جهت توسعه به‌کارگیری آموزش‌های مجازی و همسو شدن با حرکت عظیم جهانی در شاهره تکنولوژی و ارتقای کیفیت آموزش باشد.

بررسی‌های پژوهشگر، مبین آن است که توسعه و بقای دانشگاه‌های مجازی علاوه بر عوامل زیرساختی و بودجه، مستلزم توجه و اهتمام بیشتر به مسائل سازمان در دانشگاه‌های مجازی به‌منظور فراهم کردن الگویی مناسب برای افزایش دیدگاه متولیان و مدیران این مراکز و افزایش سطح کیفیت مدیریتی و رهبری آنهاست. ازاین‌رو، شناخت عوامل علی مؤثر بر الگوی آموزش‌های مجازی نقش مهمی در اجرای بهینه برنامه‌ها و تحقق اهداف دانشگاه مجازی دارد. همچنین، بهبود عملکرد دانشگاه مجازی درگرو اعمال مدیریتی نظام‌مند برای ایجاد هماهنگی و ارتباط مناسب و مؤثر بین عناصر و اجزای سازمان مجازی است. همان‌طور که در ماتریس ارائه‌شده مشاهده شد در سطح یک (مسائل سازمانی، مدیریت یکپارچه و مزیت رقابتی)، در سطح دو (کیفیت

آموزشی هدفمند، مدیریت دانش، سنجش‌پذیری، تکنولوژی، در سطح سه (سهولت دسترسی و نوآوری و خلاقیت) و در سطح چهار (آینده‌نگری و شایسته‌سالاری) در اولویت برنامه‌ها قرار گرفته است. این سطوح که در احاطه محیط حاکم بودند، بر تدوین برنامه‌ها و خط‌مشی‌ها و چگونگی تلفیق فعالیت‌های هر جزء این مؤلفه‌ها، با قابلیت‌های فناوری، می‌تواند موجب افزایش اثربخشی فعالیت‌ها در دانشگاه‌های مجازی شود.

به‌علاوه به باور پژوهشگر، به نظر می‌رسد توجه به مسائل سازمانی در دانشگاه‌های مجازی در سطح مناسبی نیست و کمبودهای زیادی به‌ویژه در شیوه‌های مدیریتی آن و قوانین و مقررات به چشم می‌خورد. مدیران این مراکز می‌کوشند با تأسی از شیوه‌های مدیریت دانشگاه‌های سنتی و انطباق قوانین و مقررات فعلی مشکلات سازمان را مرتفع کنند. لیکن با توجه به وجوه تمایز بین دو سازمان با مسائلی مواجه می‌شوند که بعضاً پاسخگویی به آن علاوه بر وضع مقررات و دستورالعمل‌های جدید، نیازمند مهارت‌های ویژه و آموزش‌های نوینی است که مدیران این مراکز را نیز دربر می‌گیرد. مسائل مهم سازمانی در دانشگاه مجازی عبارت است از: توانمندسازی مدیران در ایجاد، پرورش و کار تیمی همراه با ترسیم فرایندهای انجام دادن کار و نقش هر یک از گروه‌های کار بر فرایندها، نحوه برنامه‌ریزی و کنترل برنامه‌ها و رعایت استانداردهای بین‌المللی، تدوین و تصویب استانداردهای ملی با توجه به شرایط فرهنگی، سیاسی، اجتماعی کشور برای استقرار آموزش مجازی نه صرفاً بخشی از آن که اکنون در اغلب دانشگاه‌های کشور به چشم می‌آید. در برنامه‌ریزی برای دانشگاه مجازی به نظر محقق لازم است از همان ابتدا، بر مسائل سازمانی علاوه بر سطح محلی به سطوح ملی و بین‌المللی با توجه به وابسته بودن این نوع آموزش‌ها به گستره‌های جغرافیایی تأکید شود تا سازمان برای رؤیایی در سطح جهانی و کسب مزیت‌های رقابتی آمادگی لازم را داشته باشد. با توجه به وجود شباهت‌ها و تفاوت‌ها در دانشگاه‌های مجازی، آنچه در بهبود و ایجاد دانشگاه مجازی مؤثر است، عبارت است از: توانایی مدیران سازمان مجازی در شناسایی

متخصصان در داخل و خارج سازمان، تیم‌سازی، توانایی در ایجاد کارگروهی، تعاملات درون سازمانی تقویت شده، توانایی در برقراری تعاملات برون‌سازمانی، توجه به خواسته‌های مخاطبان و نیازهای آنان، توانایی و تعریف فرایندها و ایجاد کنترل و نظارت بر آن‌ها و توانایی شناسایی ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های کنونی و موردنیاز سازمان مجازی در جامعه به‌ویژه در بخش زیرساخت‌های فنی برای کاهش هزینه‌ها.

منابع

- افیونی، صفورا؛ فروغی‌ابری، احمدعلی و یارمحمدیان، محمدحسین (۱۳۹۲). مطالعه امکان‌سنجی اجرای دوره آموزش مجازی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان). پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی)، ۱۰(۱۲)، ۸۰-۹۲.
- آشنا، مصطفی؛ محمدی فاتح، اصغر؛ عسگری، ناصر و زارع‌پور، مجید (۱۳۸۵). متا-مدیریت سازمان‌های مجازی: رویکردی نو در رهبری و انتخاب افراد شایسته برای سازمان‌های مجازی با تأکید بر نقش IT، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات.
- باقری مجد، روح‌الله؛ سید عباس‌زاده، میر محمد؛ مهر علی‌زاده؛ یدالله و شاهی، سکینه (۱۳۹۲). بررسی و طراحی الگوی آمادگی پداگوژیکی در نظام آموزش عالی مجازی. فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۴(۳)، ۱۴۴-۱۲۷.
- خراسانی، اباصلت و دوستی، هومن (۱۳۹۰). ارزیابی میزان رضایت و اهمیت عوامل مؤثر بر اثربخشی آموزش‌های الکترونیکی از دیدگاه کارکنان (مطالعه موردی: بانک سامان). فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۲(۴)، ۵۸-۳۷.
- رفیع‌زاده کاسانی، رامین (۱۳۸۶). سازمان‌های مجازی.
- سمواتی، مهسا و دارابی، مریم (۱۳۹۴). بررسی میزان تأثیر تکنولوژی و فناوری اطلاعات بر نیروی انسانی در سازمان‌ها
- سیاوشی، مریم (۱۳۹۰). تحلیل الگوهای آموزش مجازی موجود و ارائه الگوی پیشنهادی برای توسعه دانشگاه مجازی در ایران. اولین کنگره کاربرد فناوری اطلاعات در سلامت.

- شاعیدی، علی و صادق‌زاد، سیدحسین (۱۳۹۱). بررسی مدل‌های مختلف طراحی یادگیری الکترونیکی. فصلنامه دانشگاهی یادگیری الکترونیکی (مدیا)، ۳(۳)، ۳۸ - ۳۳.
- صفائی، زهرا؛ اعمادی، علیرضا و طاهری، مریم (۱۳۹۰). بررسی میزان رضایت‌مندی مشمولین آموزش مداوم از برنامه‌های آموزش الکترونیکی دانشگاه علوم پزشکی سمنان. مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، ۷(۲)، ۲۰ - ۱۳.
- صنایعی، علی و سلیمیان، حمیده (۱۳۹۲). تحلیل عوامل مؤثر بر پذیرش آموزش مجازی با تأکید بر عوامل درونی. فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، ۷(۴)، ۲۷۰-۲۶۱.
- فارغ‌زاده، نفیسه و کاشی، علی (۱۳۹۲). بررسی روش‌ها و ابزارهای آموزش جازی به‌منظور ارتقاء کیفیت آموزش از دیدگاه اساتید دانشگاه آزاد واحد خدابنده. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۵(۱)، ۱۵۲-۱۲۱.
- فتحی واجارگاه، کوروش؛ پرداختچی، محمدحسن و ربیعی، مهدی (۱۳۹۰). ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش مجازی در نظام آموزش عالی ایران (مطالعه موردی: دانشگاه فردوسی مشهد). فصلنامه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱(۴)، ۲۲-۵.
- قورچیان، نادرقلی و جعفری، پریوش (۱۳۸۲). بررسی دانشگاه‌های مجازی به‌منظور ارائه یک مدل مناسب جهت راه‌اندازی دانشگاه مجازی در کشور، آینده پژوهی مدیریت، ۱۵(۳)، ۴۹ - ۲۵.
- کاظم‌پور، اسماعیل و غفاری، خلیل (۱۳۹۰). امکان‌سنجی استقرار نظام آموزش ضمن خدمت مجازی در دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۲(۵)، ۱۹۳ - ۱۶۷.
- گلزاری، زینب؛ کیامنش، علیرضا؛ قورچیان، نادرقلی و جعفری، پریوش (۱۳۸۹). تدوین و اعتبارسنجی الگوی پیشنهادی ارزشیابی کیفیت درونی آموزش الکترونیکی در نظام آموزش عالی کشور، فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱(۱)، ۱۸۵ - ۱۶۰.
- مشتاقی، سعید؛ عگبھی، عبدالحسین؛ آفاکتیری، زهره و حسینی آهنگری، سید عابدین (۱۳۹۱). ارزشیابی دوره‌های آموزش مجازی دانشگاه صنعتی خواجه نصیر طوسی از دیدگاه

- دانشجویان و اساتید با توجه به استاندارد اسکرم. دو فصلنامه توسعه آموزش جندی‌شاپور، ۳(۲)، ۲۰ - ۱۱.
- وفایی‌نجار، علی؛ محمدی، مریم؛ خیابانی‌تنها، بهروز و ابراهیمی‌پور، حسین (۱۳۹۰). نگرش و عملکرد اعضای هیأت علمی نسبت به پیاده‌سازی نظام آموزش مجازی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۱۱(۲)، ۱۲۷ - ۱۲۰.
- Endean, M., Bai, B., and Dui, R. (2010). Quality standards in online distance education. *International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning*, 3(1), PP 53-73.
- Evgeniy Lavrov, Olena Kuppenko, Tetiana Lavryk, Natalia Barchenko (2013). Organizational approach to the ergonomic examination of E-Learning modules. *Informatics in Education*, 12(1), 107-124.
- Fatma Ozoudogru Murat Hismanglu (2016). Views of Freshmen Students on Foreign language courses delivered via E-learning.
- Muhannad Al-Shboul (2013). The Level of E-Learning Integration at the University of Jordan: Challenges and Opportunities. *International Education Studies*, 6(4), 93-113.
- Nurul Islam¹, Martin Beer¹, Frances Slack (2015). Managing Online Presence in the E-Learning Environment: Technological Support for Academic Staff, *Journal of Education and Training Studies*, 3(3), 91-100.
- Thi Lip Sam (2015). E-learning Benchmarking Survey: A Case Study of University Utara Malaysia. *Universal Journal of Educational Research* 3(4), 269-276.
- Uthman T. Alturki Ahmed Aldraiweesh Kinshuck (2016). Evaluating The Usability And Accessibility Of LMS Blackboard At King Saud University. *Contemporary Issues in Education Research – First Quarter*, 9(11), 33-44.

Identifying Causal Factors Affecting the University Virtual Learning Pattern in Iran

**Habibolah Roodsaz
Amin Reza Kamalian
Maghsood Amiri
Ahmad Ghaem Maghami Tabrizi**

Abstract

E-learning development in Iran can play a key role in growth and improvement of the country in near future. Main aim of this study was identifying the factors that have influenced E-learning model in Iranian Universities. Present study was conducted in-depth interviews with experts in the subject area. Snowball sampling method and 22 qualitative interviews were conducted in order to test the findings of research. The results were analyzed in three ways: open, axial and selective. The findings indicated 80 effective marks in virtual academic educational model categorized in 11 concept which includes: Organizational issues, integrated management, competitive advantage, targeted educational quality, knowledge management, technology, measurement, ease of access, innovation and creativity, Foresight and meritocracy. Finally, executive strategies have been offered, which could be a key guide for virtual education and its successful implementation.

Keywords: E-learning-learning academic model in Iran, Paradigmatic model of virtual university