



شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

علی عبدالملکی^۱، علی یزدخواستی^{۲*}، لیلا حسینی طبقدهی^۳، تورج فلاح^۴

چکیده:

این پژوهش با هدف، شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش مازندران انجام شد. این مطالعه از نوع کیفی بوده که از مصاحبه های نیمه ساختار یافته استفاده نموده است که جامعه آماری متخصصان حوزه توسعه مدیریت منابع انسانی بوده و نمونه آماری شامل ۱۲ نفر از اساتید و خبرگانی که حوزه فناوری اطلاعات و الکترونیک و فضای مجازی، بوده اند به روش هدفمند انتخاب شده اند. پس از جمع آوری داده ها به شیوه کد گذاری سه مرحله ای (باز، محوری و انتخابی) کدگذاری و تحلیل شدند. نتایج نشان داد مولفه های اعتبار مدیران، سیستم آموزشی، زیرساخت های آموزشی، توسعه آموزش الکترونیکی و سودآوری آموزش الکترونیکی به عنوان ابعاد و مؤلفه های نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش شناسایی شدند. همچنین نتایج نشان داد که، مولفه سودآوری آموزش الکترونیکی بالاترین امتیاز را به خود اختصاص داد، در حالی که مولفه سیستم آموزشی کمترین میانگین را داشت. لذا استفاده از رویکرد آموزش الکترونیکی می تواند به بهبود کارایی و بهره وری در سازمان های آموزشی کمک می کند بهبود زیرساخت های فنی و ارائه آموزش های تخصصی برای مدیران و کارکنان از اقدامات ضروری برای اجرای موفق این رویکرد است.

واژه های کلیدی: نظام توسعه، مدیریت، منابع انسانی، آموزش الکترونیکی، آموزش و پرورش

^۱ دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی واحد تربیت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربیت حیدریه، ایران.

^۲ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران (نویسنده

مسئول) yazdkhasty@kashanu.ac.ir

^۳ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد رامسر، دانشگاه آزاد اسلامی، رامسر، ایران.

^۴ استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد تربیت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربیت حیدریه، ایران.

-مقدمه :

امروزه در جهان آموزش و توسعه منابع انسانی متخصص و کارآمد در رشته های تخصصی و مدیریت بهینه آن ها جزء کلیدی ترین مباحث توسعه و اثربخشی هر سازمانی قلمداد می شود. از این رو ارتقاء کیفیت و نحوه آموزش منابع انسانی یکی از مهم ترین موضوعات در حوزه برنامه ریزی منابع انسانی است و برنامه های توسعه منابع انسانی یکی از چالش های دولت ها در استقرار نظام های جامع مبتنی بر فناوری ارتباطات و اطلاعات می باشند (منتظر، ۲۰۰۵). اهمیت توسعه ی منابع انسانی به دلیل پیش نیاز دستیابی به موفقیت در سازمان هاست و کشورها را بر آن داشته است تا برای دست یافتن به توسعه ی پایدار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، راهبردهایی را در جهت توسعه ی منابع انسانی خود در دستور کار قرار دهند. در سطح فردی نیز سازمان ها برای بقا و رشد، به نیروهای خلاق و ارزش آفرین نیازمندند. توسعه ی انسانی از متعارف ترین و درعین حال از هزینه برترین فعالیت های مدیریت منابع انسانی به شمار می رود (جنوی و همکاران، ۱۳۹۳).

مدیریت منابع انسانی عمده تاً درگیر فعالیت هایی مانند استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، مزایای جبران خسارت و دادن پاداش و غیره به کارکنان یک سازمان است. سازمان های مختلف با کمک اینترنت، کارهای روزمره خود را ساده کرده اند. مدیریت منابع انسانی الکترونیک توسط سازمان های مختلف شرکتی، مؤسسات آموزشی و صنعت بانکداری برای بهبود کیفیت و عملکرد کارکنان و برای کاهش بار اداری بر روی آن ها استفاده می شود. سازمان از برنامه مدیریت منابع انسانی الکترونیک از طریق همسان سازی فناوری با شیوه های منابع انسانی استفاده می کند. در این عصر فناوری، سازمان ها علاقه شدیدی به پذیرش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی نشان می دهند، جایی که فن آوری و شیوه های مدیریت منابع انسانی برای فراهم کردن فرصت استفاده بیشتر از سلف سرویس برای کارکنان ادغام شده اند (الشوباکي، ناصر، آمونا و ال-تالا^۱، ۲۰۱۷). نظام آموزش و پرورش، به علت تأثیر مثبت در بخش های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و جمعیتی، مورد توجه واقع شده است (دینکا و همکاران^۲، ۲۰۲۱) و یکی از اصلی ترین نهادهای اجتماعی در تحقق توسعه ی هر کشور به شمار می رود و تأثیر بسزایی در توسعه ی سرمایه ی انسانی می گذارد. همچنین به منزله ی هدایت کننده ی تحرک اجتماعی با کمک به بهبود وضعیت اجتماعی-اقتصادی گروه های اجتماعی گوناگون عمل می کند (هیسکلا و همکاران^۳، ۲۰۲۱). منابع انسانی از مهم ترین و درعین حال مؤثرترین عوامل در آموزش و پرورش است، زیرا اعتقاد بر آن است که نظام آموزش و پرورش در همه ی جوانب و فعالیت های سازمانی (درونداد، فرآیند، برونداد، پیامدها) به شکل مستقیم و مؤثر به عامل انسانی متصل است و حضور و فعالیت انسان در همه ی فرآیندها و مراحل، لازم و واضح است (انتظاری، ۱۳۹۴). بنابراین، تأثیر منابع انسانی در آموزش و پرورش و پیشرفت آن امری واضح است. اساساً، مسائل مربوط به منابع انسانی به عنوان مهم ترین اولویت در حوزه ی سیاست گذاری در آموزش و پرورش در سراسر جهان دیده می شود و نظام آموزشی در هزاره ی سوم بر این باور است که سرمایه ی اصلی سازمان ها، بیشتر از آنکه به منابع فیزیکی و مالی سازمان وابسته باشد، تحت تأثیر منابع انسانی است

^۱. Al Shobaki, Naser, Amuna, & El Talla

^۲. Dincă et al.

^۳. Heskela et al.

(فوزی^۱، ۲۰۱۶)؛ زیرا منابع انسانی دارای دانش، مهارت‌ها و تجارب منحصربه‌فردی هستند که هر یک از این امور، به رشد، توسعه و موفقیت سازمان کمک کرده و مزایای رقابتی را برای سازمان به وجود می‌آورند (آلداکیل و المانی^۲، ۲۰۱۵). توسعه منابع انسانی در حوزه آگاهی است که در نظام‌های مولد ایفای نقش می‌کنند. هدف توسعه منابع انسانی تمرکز بر منابعی است که انسان‌ها را در دستیابی به موفقیت یاری می‌دهد. این موفقیت در بعد فردی و سازمانی است. این توسعه مجموعه‌ی گسترده از توانایی‌های یک سازمان شامل تغییرات بیرونی، ایجاد کارآفرینی گروهی، سازگاری با شرایط ناپایدار و بی‌ثبات و غیره هستند. بنابراین، توسعه خلق نمی‌شود، بلکه همانند قابلیت‌های کنونی در تعامل با منابع سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد (گلپور و همکاران، ۲۰۲۰). آموزش الکترونیکی به فرآیند یادگیری و تدریس از طریق فناوری‌های دیجیتال و اینترنت اشاره دارد. این نوع آموزش می‌تواند شامل دوره‌های آنلاین، وبینارها، و محتوای چندرسانه‌ای باشد که به کاربران اجازه می‌دهد به راحتی به منابع آموزشی دسترسی پیدا کنند. به‌طور کلی، آموزش الکترونیکی به یادگیرندگان این امکان را می‌دهد که با سرعت و زمان خود، به یادگیری بپردازند و از امکاناتی چون تعامل با مدرسان و هم‌کلاسی‌ها بهره‌مند شوند. طبق گزارشی از سازمان یونسکو در سال ۲۰۲۳، آموزش الکترونیکی به عنوان یک راهکار مؤثر برای افزایش دسترسی به آموزش در مناطق دورافتاده و کم‌برخوردار شناخته می‌شود. همچنین آموزش مجازی به نوعی از آموزش اطلاق می‌شود که در آن یادگیری و تدریس به‌طور کامل در یک محیط مجازی و از طریق پلتفرم‌های آنلاین انجام می‌شود. این نوع آموزش معمولاً شامل استفاده از نرم‌افزارهای خاص، فضاهای مجازی مانند کلاس‌های آنلاین و ابزارهای ارتباطی است که به یادگیرندگان این امکان را می‌دهد که با یکدیگر و با مدرسان در تعامل باشند. بر اساس تحقیقاتی که در سال ۲۰۲۴ منتشر شده، آموزش مجازی به دلیل انعطاف‌پذیری و دسترسی آسان، به سرعت در حال گسترش است و به عنوان یک گزینه اصلی برای آموزش در سطوح مختلف مورد توجه قرار گرفته است (القدیر^۳، ۲۰۲۵). آموزش الکترونیکی و آموزش مجازی نقش مهمی در توسعه منابع انسانی دارند. این نوع آموزش‌ها به سازمان‌ها این امکان را می‌دهند که به راحتی و با هزینه کمتر، برنامه‌های آموزشی متنوعی را برای کارکنان خود ارائه دهند. با استفاده از آموزش الکترونیکی، کارمندان می‌توانند در هر زمان و مکانی به دوره‌های آموزشی دسترسی داشته باشند، که این امر به افزایش مهارت‌ها و دانش آن‌ها کمک می‌کند. همچنین، آموزش مجازی با فراهم کردن فرصت‌های یادگیری تعاملی و گروهی، به تقویت همکاری و ارتباطات میان کارکنان کمک می‌کند. در نتیجه، این دو نوع آموزش به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها منجر می‌شوند.

اما امروزه در نتیجه توسعه روزافزون تخصص‌ها در قرن اخیر و همچنین، با توجه به اینکه آموزش‌های سنتی به سبب هزینه، زمان، تجویزی بودن، کم کردن خلاقیت و تمرکز غلط بر آموزش به‌جای نتایج کسب و کار و تولید برنامه‌های پیش‌پا افتاده، مورد انتقاد قرار گرفته‌اند، اینترنت همچنین چالش‌های جدیدی را در زمینه‌های آموزشی ایجاد کرده است. یکی از مهم‌ترین چالش‌ها، مقاومت فرهنگی در برابر تغییرات جدید است که ممکن است منجر به عدم پذیرش این رویکردها توسط مدیران و کارکنان شود. همچنین، عدم وجود زیرساخت‌های مناسب فناوری اطلاعات و ارتباطات در برخی سازمان‌ها می‌تواند مانع از اجرای مؤثر آموزش‌های الکترونیکی گردد. علاوه بر این، نیاز به تأمین منابع مالی و انسانی برای طراحی و پیاده‌سازی برنامه‌های آموزشی جدید نیز از دیگر چالش‌ها محسوب می‌شود. به علاوه، ارزیابی

¹ Fauzi

² Aldakeel & Almannie

³ Kadir

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

و سنجش اثربخشی این نظام های آموزشی در مقایسه با روش های سنتی، نیازمند معیارهای جدید و دقیق است که خود می تواند دشواری هایی را به همراه داشته باشد. نتایج این تحقیق در دو بعد نظری و کاربردی حائز اهمیت می باشد. در بعد نظری منجر به تولید مبانی نظری و ادبیات پژوهشی می شود و نظریه پردازان و دانشمندان و پژوهشگران در انجام پژوهش های آتی از مبانی نظری بهره می برند. در بعد کاربردی، نتایج این پژوهش برای سازمان های مختلفی، چون وزارت آموزش و پرورش، ادارات آموزش و پرورش و سازمان های دولتی اهمیت دارد و می توانند در تصمیمات و برنامه ریزی های آتی خود بهره ببرند. تحولات جهانی در زمینه دیجیتال سازی آموزش و استفاده از فناوری های نوین، ضرورت ارتقای زیرساخت های آموزشی و سازگاری با شیوه های جدید را برجسته می کند. در ایران، تحولات اخیر در نظام آموزشی و تمایل به استفاده از فناوری های پیشرفته در راستای اهداف آموزشی، سازمان ها را به سمت استفاده از آموزش های مجازی و الکترونیکی سوق داده است. این تغییرات، علیرغم مزایای فراوان، با چالش هایی نیز همراه بوده است. بنابراین، شناسایی ابعاد و مولفه های توسعه مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکردهای نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش، می تواند بسیار مورد توجه و اهمیت بوده و یکی از چالش های اساسی نظام آموزش و پرورش را حل کند زیرا چنین نظامی باید توانایی بهبود کیفیت آموزش، افزایش کارایی کارکنان، و تسهیل دسترسی به منابع آموزشی را داشته باشد. استفاده از فناوری های پیشرفته و تحلیل داده های مدیریتی می تواند به تصمیم گیری های راهبردی بهتر کمک کند و نظام آموزشی را به سمت تحول دیجیتال سوق دهد. در پایان، لازم به ذکر است که بهره مندی از فناوری های نوین در مدیریت منابع انسانی به راهبردهای دقیق و هماهنگی میان تمامی ذینفعان نیاز دارد. توسعه این سیستم ها باید با در نظر گرفتن نیازهای سازمانی و تحلیل دقیق داده های مرتبط صورت گیرد. استفاده از روش های مبتنی بر شواهد و تحلیل های آماری می تواند به بهبود عملکرد سیستم های مدیریت منابع انسانی کمک کند و روند تحول دیجیتال در آموزش و پرورش را تسریع بخشد. بنابراین سؤال اصلی پژوهش عبارت است از ابعاد و مؤلفه های نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش کدام اند و اهمیت آن به چه میزان است؟

سؤالات پژوهش:

۱- ابعاد و مؤلفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش کدام اند؟

۲- اهمیت ابعاد و مؤلفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش به چه میزان است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش:

-توسعه منابع انسانی: توسعه منابع انسانی به طور شفاف در کنوانسیون توسعه منابع انسانی (۱۹۷۵) به سیاست ها و برنامه هایی اشاره دارد که تمام افراد را تشویق می کند و توانمند می سازد که بر اساس مبنایی برابر و بدون هیچ گونه تبعیض، قابلیت های خود را توسعه دهند و به نفع خود و بر اساس آرمان های خود از آن استفاده نمایند. توسعه منابع انسانی شامل محدوده وسیعی از مسائل می شود که مدیریت منابع انسانی می تواند این موارد را تحت تأثیر قرار دهد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲).

-مدیریت منابع انسانی: شناسایی اهمیت نیروی کار سازمان به عنوان یک عنصر حیاتی در کسب اهداف سازمانی و استفاده چندگانه در فعالیت ها و کارکردهای منابع انسانی به گونه ای که به طور مؤثر و منصفانه ای منافع فردی کارکنان، سازمان و جامعه را تضمین نماید. برای تحقق و همگرایی ارزش ها و طیف وسیعی از انگیزه های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و قانونی صرفاً، با بهره مندی از مدیریت منابع انسانی امکان پذیر است، درواقع ابعاد عملکردی مدیریت منابع انسانی نظیر: شرح شغل، استخدام، گزینش، آموزش، ارزیابی عملکرد و پاداش ها را به عنوان مدیریت منابع انسانی را تعریف کرده است (قدیر، ۲۰۲۵).

-منابع انسانی: مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان عبارت است از «شناسایی اهمیت نیروی کار سازمان به عنوان یک عنصر حیاتی در کسب اهداف سازمانی و استفاده چندگانه در فعالیت ها و کارکردهای منابع انسانی، به گونه ای که به طور مؤثر و منصفانه ای، منافع فرد، سازمان و جامعه را تضمین نماید». اصطلاح مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان، به دلیل نقش حیاتی منابع انسانی در سازمان، چالش ها به طور مؤثرتری در اداره منابع انسانی و رشد دانش حرفه ای که مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان را احاطه کرده است، متداول شده است (نور هوس^۱، ۲۰۲۱).

-آموزش الکترونیکی: در ساده ترین تعریف عبارت است از انجام فرآیند آموزشی بر روی بستر ارتباطات الکترونیکی، با آنکه آموزش الکترونیکی فناوری آموزشی را با استفاده از تعامل درگیرانه میان فراگیران و مدرسان دگرگون ساخته است، هنوز گمان بر این است که آموزش الکترونیک در آغاز راه است. محوریت فرایند آموزش الکترونیکی برخلاف آموزش سنتی بر فراگیران است و نه محتوای آموزشی، زیرا فراگیران هستند که باید تحت نظارت مدرسان در تکامل محتوای آموزشی مشارکت کنند. آموزش الکترونیکی، علم را به جاهایی برده است که پیش از این سابقه ای از آموزش در آنجا نبوده است. آموزش الکترونیکی امکان فراگیری مستقل از زمان و مکان را برای دانش پژوهان فراهم می آورد (شاه محمدی، ۱۳۹۴).

-آموزش مجازی: آموزش مجازی، به تمام شکل های یاددهی- یادگیری اطلاق می شود که به شیوه الکترونیکی اجرا و پشتیبانی می شود. این شیوه آموزش با هدف ساخت دانش مرتبط با تجربه فردی پیش می رود. یادگیری در آموزش آنلاین به اندازه روش سنتی مؤثر است. اینکه فرد چقدر یاد می گیرد به کیفیت آموزش بستگی دارد. طبق مطالعه صورت گرفته در این رابطه مشخص شده که ۸۵ درصد از افراد که آموزش آنلاین را دنبال می کنند احساسی مشابه همان روش سنتی را دارند. این ویروس معلمان را برای تدریس مجازی تقویت کرد (بیرانتورو، ۲۰۲۵).

¹ Northouse

پیشینه پژوهش

محمد یزدی و همکاران (۱۴۰۴) تحقیقی با عنوان بررسی وضعیت شاخص های توسعه مدیریت منابع انسانی بر اساس مؤلفه های شایستگی در مرکز توسعه تجارت الکترونیک وزارت صنعت، معدن و تجارت انجام داده اند که یافته ها نشان داد که شاخص های توسعه مدیریت منابع انسانی عبارتند از: (نگاه استراتژیک: توجه به نحوه انتخاب کارکنان، تأکید بر آموزش کارکنان، داشتن بودجه لازم، استقرار فناوری های جدید در سازمان، وجود نگاه جانشین پروری، توجه به سطح توانمندی کارکنان، تبیین روشن اهداف سازمان، توجه به ویژگی های شخصیتی کارکنان)، (بخش هویت: آموزش مستمر، توجه به مدیریت سرمایه فکری، تشکیل کمیته انتصاب، تحقیق محوری)، (رفع کاستی ها و بهبود مهارت ها: تأکید بر مسائل انگیزشی در سازمان، انعطاف پذیری، انطباق پذیری سازمانی، توزیع مناسب اعتبارات مالی در سازمان، وجود نگاه علمی بین مدیران و استفاده از مدیران باتجربه)، (مشکلات فردی-سازمانی: عدم توجه به انگیزه کارکنان، ضعف در برنامه ریزی و اجرای اهداف سازمانی، عدم انعطاف پذیری سازمانی، انتصابات مکرر مدیریتی، انتصابات سلیقه ای، محدودیت های مالی، دخالت سایر سازمان ها در انتصابات، عدم ... کنترل و نظارت مستمر بر کارکنان، (تدوین فرآیندهای اصلاح ساختار سازمانی: ارزیابی چرخه عملکرد کاری، حفظ کارکنان متخصص در سازمان، تشکیل گروه های کاری، الگوبرداری از سازمان های موفق داخلی و خارجی)، (شایستگی حرفه ای سازمان: رضایت، توسعه سازمانی، استخدام هدفمند، مدیریت سرمایه، واقع گرایی، تعهد سازمانی). علاوه بر این، همه مؤلفه ها به جز مؤلفه هایی که بر آموزش کارکنان تأکید دارند، باعث ایجاد وحدت در سازمان می شوند، عدم توجه به انگیزه کارکنان، عدم انعطاف پذیری سازمانی، تشکیل گروه های کاری، تعهد سازمانی و انتصابات مؤثر در سازمان، در وضعیت مطلوبی قرار ندارند. علاوه بر این، مدل حاصل از ساختار مناسبی برخوردار است.

دهقان منشادی و همکاران (۱۴۰۴) تحقیقی با عنوان تحلیل استراتژیک توسعه مدیریت منابع انسانی مبتنی بر هوش مصنوعی انجام داده اند که نتایج این تحلیل میتواند برنامه ریزی برای تحقق اهداف فردی و سازمانی را تسهیل کند که اهمیت عملی این موضوع را نشان میدهد. افزون بر این، غفلت سازمان امور مالیاتی از تغییرات قانونی، الزامات جدید محیطی، حجم گسترده داده ها، فرار مالیاتی و خروج از اقتصاد وابسته به درآمدهای نفتی، پیامدهای منفی و مخربی برای اقتصاد داخلی به همراه خواهد داشت. بنابراین، این سازمان باید با اتخاذ سیاست های پیشرو، در مسیر تحول و توسعه مدیریت منابع انسانی گام بردارد. این موضوع از نظر نظری نیز مورد توجه بسیاری از تحقیقگران قرار گرفته و در سالهای اخیر مطالعات متعددی درباره نقش هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی انجام شده است. با این حال، بررسیهای اکتشافی و تدوین یک الگوی راهبردی در این زمینه همچنان مورد غفلت قرار گرفته است. سهم نظری این تحقیق، شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه مدیریت کارکنان با استفاده از هوش مصنوعی و ارزیابی میزان اهمیت و عملکرد هر یک از این عوامل در سازمان امور مالیاتی کشور است

شکوری شالدهی و همکاران (۱۴۰۰)، در تحقیقی با عنوان «ارائه الگویی برای ارتقای منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش با تأکید بر سند تحول بنیادین» به این نتیجه دست یافتند تحقیق فوق با روش آمیخته (کمی و کیفی) از طریق یک پرسشنامه ی محقق ساخته صورت بندی گردیده و با ۳۵۰ واحد نمونه آماری از دبیران، مدیران مدارس و معاونان مناطق آموزش و پرورش و با اخذ و تحلیل دیدگاه های خبرگان این حوزه به صورت مصاحبه ی نیمه

ساختاریافته به ثمر رسیده است. روش نمونه گیری به صورت نظام مند و خوشه ای انجام شده و داده های جمع آوری شده برآیندی از دیدگاه ها و نظرگاه ها افرادی است که علاوه بر شرکت در این پیمایش، در مصاحبه ی تخصصی نیز حضور داشتند. نتایج نشان داد بعد عدالت با ۴ مؤلفه، زیرساخت های تحولی با ۴ مؤلفه، توانمندسازی با ۴ مؤلفه و پشتیبانی اسطوره ها با ۳ مؤلفه که در مجموع با ۷۰ نشانگر و با نمره میانگین ۴/۰۸ از ۵، الگوی مورد نظر طراحی، ترسیم و اعتبارسنجی گردید. علاوه براین، شاخص هایی همچون بهره مندی از گزاره های ترقی گرایانه سند تحول، رهنمون سازی به درک سرمایه انسانی، توجه به منزلت، رفاه و حقوق همسان، توجه به مهارت و شایستگی های حرفه ای کارکنان و درک پشتیبانی مدیران فرهمند در سازمان و چهره های ملی از جمله یافته های مهم الگو و تأیید پذیری آن بوده است.

بیریانتورو^۱ (۲۰۲۵) تحقیقی با عنوان مرور سیستماتیک متون: نقش توسعه منابع انسانی در عملکرد کارکنان انجام داده اند که یافته های حاصل از متون بررسی شده نشان می دهد که ابتکارات مؤثر توسعه منابع انسانی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. بنابراین، می توان نتیجه گرفت که سرمایه گذاری در توسعه منابع انسانی برای سازمان هایی که به دنبال بهبود شایستگی ها، توانایی ها و بهره وری کلی کارکنان خود هستند، ضروری است. این مطالعه همچنین بر اهمیت همسوسازی برنامه های توسعه ای با اهداف شغلی فردی و استراتژی های سازمانی تأکید می کند.

جینگ-جینگ^۲ و همکاران (۲۰۲۵) تحقیقی با عنوان توسعه منابع انسانی: یک مطالعه تجربی در مورد تحلیل نقش توسعه منابع انسانی در بهره وری سازمانی انجام داده اند که یافته های این مطالعه نشان می دهد که شیوه های توسعه منابع انسانی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان و رفاه کارکنان دارند؛ و همچنین نشان می دهد که شیوه های توسعه منابع انسانی تأثیر حاشیه ای بر بهره وری سازمانی، رضایت مشتری و سودآوری شرکت دارند. این تحقیق عمدتاً بر شیوه های توسعه منابع انسانی (آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، بازخورد و مشاوره، و پاداش و قدردانی) که بر نگرش کارکنان، عملکرد کارکنان، مشارکت کارکنان، رفاه کارکنان، بهره وری سازمان، رضایت مشتری، حفظ کارکنان و حداکثرسازی سود تأثیر می گذارند، تمرکز دارد.

معدن چیان و طاهر دوست^۳ (۲۰۲۵) تحقیقی با عنوان موانع و عوامل مؤثر بر پذیرش هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی: تحلیلی انتقادی از عوامل سازمانی و فناوری انجام داده اند که در آن بیان می کند، در حالی که هوش مصنوعی نویدبخش افزایش بهره وری مدیریت منابع انسانی، مشارکت کارکنان و تصمیم گیری است، پیاده سازی آن طیف وسیعی از چالش های سازمانی، فنی و اخلاقی را ارائه می دهد که سازمان ها در سراسر جهان باید از آنها عبور کنند. تغییرگریزی، نگرانی های امنیت داده ها و هزینه های ادغام، موانع اصلی هستند، اما رهبری دیجیتال قوی، فرهنگ سازمانی و پیشرفت در برنامه نویسی عصبی-زبانی و یادگیری ماشین، عوامل مؤثر کلیدی هستند. این مقاله یک تحلیل پیچیده هوش مصنوعی ارائه می دهد که با بررسی رابطه بین پویایی قدرت، فرهنگ سازمانی و زیرساخت های فناوری، تصور رایج از هوش مصنوعی به عنوان تنها عامل مخرب را زیر سوال می برد. در این مقاله، ما تحقیقات چندین حوزه را گرد هم آورده ایم تا به محققان و متخصصان کمک کنیم تا تفاوت های ظریف هوش مصنوعی و گزینه هوش مصنوعی در مدیریت منابع انسانی را با تأکید بر اهمیت روش های فراگیر و چارچوب های اخلاقی درک کنند.

¹ Briyantoro

² JingJing

³ Madanchian, Taherdoost

روش تحقیق:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع کیفی (تحلیل مضمون) می باشد جامعه آماری، در این پژوهش کارشناسان و اساتید گروه آموزشی علوم تربیتی و روان شناسی استان مازندران است که از سوابق تدریس برخوردار بوده و خبرگان آگاه نام دارند، این گروه داری ویژگی هایی: عضو هیات علمی، حداقل سابقه ۵ سال و دارای مدرک دکتری مرتبط با هدف پژوهش بوده که به صورت هدفمند انتخاب شده تا زمانی که به اشباع نظری برسد در این روش پایه انتخاب موارد نمونه توسط پژوهشگر با توجه به هدف های مطالعه و ماهیت تحقیق استوار است. به طوری که به محقق این امکان را می دهد که افراد یا نمونه هایی را که اطلاعات غنی و مرتبطی با موضوع تحقیق دارند، شناسایی و انتخاب کند. اشباع نظری به معنای جمع آوری داده های کافی است به طوری که دیگر اطلاعات جدیدی به درک و تبیین مفاهیم و ابعاد پژوهش اضافه نکند. بدین ترتیب، نمونه ای متشکل از ۱۲ نفر از اساتید و خبرگان این حوزه به صورت هدفمند انتخاب شدند تا دیدگاه های متنوع و عمیق تری درباره ابعاد و مولفه های مورد نظر به دست آید. بدین صورت که مصاحبه شونده ها خبرگان نظام آموزش عالی (اساتید) دانشگاه های آزاد، سراسری و پیام نور استان مازندران (دارای معیارهای ورودی مشخص شده) جهت پاسخ به سئوال های مصاحبه انجام شد.

جدول ۱- مشخصات عمومی گروه کارشناسان و خبرگان شرکت کننده در مصاحبه

کد	متغیرهای زمینه ای مصاحبه شوندگان				مصاحبه شونده
	سابقه کار در	عنوان شغلی	رشته و مقطع تحصیلات علمی- دانشگاهی	جنس	سن
A1	۵ سال	هیات علمی دانشگاه	دکتری مدیریت آموزش عالی	زن	۴۴
A2	۶ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	زن	۴۲
A3	۴ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	مرد	۴۴
A4	۸ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	زن	۴۳
A5	۹ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	مرد	۴۲
A6	۵ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	زن	۴۴
A7	۱۵ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	زن	۵۵
A8	۱۲ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	مرد	۵۲
A9	۱۹ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	مرد	۵۵
A10	۸ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	مرد	۴۹
A11	۱۱ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	زن	۵۰
A12	۸ سال	" " "	دکتری علوم تربیتی	مرد	۴۹

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

بررسی وضعیت گروه کارشناسان و خبرگان شرکت کننده در مصاحبه کیفی که همان اساتید دانشگاه بودند، نشان می دهد که این افراد از ۴ تا ۱۹ سال سابقه کار در دانشگاه داشتند و عنوان شغلی آنها، هیات علمی بود و همچنین رشته تحصیلی آنها، علوم تربیتی و مدیریت آموزش عالی بود.

ابزار پژوهش

ابزار پژوهش شامل مصاحبه نیمه ساختار یافته (به صورت سؤال های باز) که سوالات براساس مطالعات و مبانی نظری موجود و با نظارت استاد راهنما طراحی شد و روایی و پایایی این سوالات توسط متخصصان مورد تایید قرار گرفت. برای بررسی روایی ابزار از ضریب CVR استفاده شده است. که با نظر ۱۲ نفر متخصص برای همه سوالات مصاحبه عدد ۱ به دست آمده به این معنی که متخصصان سوالات را ضروری بیان نموده اند و برای بررسی پایایی از ضریب پی اسکات استفاده شده است. که به صورت دو گروه ۶ نفره ارزیاب انجام شده که در نهایت میزان توافق به دست آمده ۱ یعنی صد درصد بوده است که نشان دهنده تایید ضریب پایایی ابزار بوده است.

روش کار: در این پژوهش تحلیل مضمون بوده که یک روش سیستماتیک برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوها (مضامین) در داده ها است. این روش به شما کمک می کند تا با بررسی دقیق متن های مصاحبه، می توانید مضامین و الگوهای اصلی را شناسایی کنید. با استفاده از کدگذاری باز، می توانید مفاهیم و ایده های کلیدی را استخراج کنید و به آن ها کدهای خاصی اختصاص دهید. و با استفاده از کدگذاری محوری به تحلیل مضامن پرداخته و در بخش آخر کدگذاری انتخابی به استخراج شاخص ها پرداخته می شود.

یافته ها:

سؤال اول: ابعاد و مؤلفه های نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش کدام اند؟

برای دست یابی به پاسخ سوال یک تحقیق روش تجزیه و تحلیل داده ها، تحلیل محتوای کیفی (کدگذاری باز و محوری) به شرح ذیل است:

-گام اول: در این مرحله از تجزیه و تحلیل داده های حاصل از مصاحبه ها براساس اهداف پژوهش مفاهیم و کدهای باز مطابق جدول شماره ۱ استخراج و دسته بندی شده اند.

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

جدول ۱- لیست کدهای باز و خلاصه مفاهیم بدست آمده از مصاحبه ها

ردیف	کدباز	گزاره کلامی	کد شرکت کننده در مصاحبه
۱	کارآمدی	کارآمدی آموزش های الکترونیکی در آموزش های عمومی و خصوصی	l1, l2, l6, l7
۲	آموزش در لحظه	آموزش در هر زمان و مکان دلخواه	l5, l6, l7
۳	فراگیری	فراگیری یک درس به دفعات دلخواه	l6, l8
۴	آسودگی	آسودگی در طرح پرسش ها بدون شرم حضور	l3, l4, l9, l10
۵	زمان به صرفه	امکان گذراندن درس در زمانی کوتاه تر	l5, l8, l11, l7
۶	به صرفه بودن هزینه	به صرفه بودن آموزش های الکترونیکی	l12, l4, l6, l8
۷	آموزش بیشتر	افزایش شمار فراگیران به دلیل نبودن محدودیت مکان و زمان آموزش	l6, l8
۸	گسترش و تغییر	امکان گسترش فرهنگی و تغییر در رفتارها به یاری آموزش های بهنگام	l1, l2, l5
۹	کیفیت آموزش	افزایش کیفیت آموزش به دلیل تکرارپذیری دروس و همچنین افزایش تعامل میان دانش آموز و محتوای آموزه	l10, l11
۱۰	نظارت دقیق	امکان نظارت دقیق و آماری بر فرآیند فعالیت های معلمان و دانش آموزان	l8, l9, l11, l12
۱۱	سیستم نرم افزاری	طراحی آموزش های باید یک سیستم نرم افزاری تک منظوره و استفاده از سیستم های چند منظوره موجود	l1, l4, l5

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

۱۲	طراحی سیستم	خریدن و یا طراحی کردن سیستم ارائه دروس به صورت آموزش الکترونیکی	l5, l6, l7
۱۳	برنامه ریزی	برنامه ریزی و استفاده از سیستم پشتیبانی تولیدکنندگان	l6, l8
۱۴	کارشناسان آموزش الکترونیکی	کارشناسان خبره ای برای پشتیبانی درون سازمانی	l2, l6, l7, l12
۱۵	پیش بینی ساختار	پیش بینی ساختار نیروی انسانی برای تهیه محتویات دروس	l2, l9
۱۶	نیروی متخصص	فراهم آوری نیروی متخصص برای انجام ویژگی های تربیتی، نیروی متخصص در دروس الکترونیکی	l5, l3, l4
۱۷	استاندارد آموزش الکترونیکی	پیروی آموزش های الکترونیکی از استاندارد آموزش الکترونیکی	l7, l8
۱۸			
	سیستم های آموزشی	سنجش مستندی - درباره توانمندی ها و ویژگی های سیستم آموزشی موجود (LCMS، LMS و Authoring Tool)	l8, l10, l10, l11
۱۹	شبکه های ارتباطی	دسترسی آسان به شبکه های ارتباطی در دسترس دانش آموزان	l1, l2, l3
۲۰	سخت افزارهای الکترونیکی	دسترسی دانش آموزان به سخت افزارهای الکترونیکی (رایانه شخصی، مودم و ..)	l8, l4, l6
۲۱	امنیت داده ها و اطلاعات	پیش بینی استانداردها و تمهیداتی برای امنیت داده ها و اطلاعات	l3, l8
۲۲	سخت افزار و نرم افزار آموزش های الکترونیکی	افزایش در سخت افزار، نرم افزار و شبکه برای گسترش آموزش های الکترونیکی	l1, l5, l7, l10

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

۲۳	پیام ها و نامه های الکترونیکی	پیش بینی توانایی دانش آموزان برای فرستادن پیام و نامه های الکترونیکی	l ₁₀ , l ₁₁
۲۴	ابزارهای نرم افزاری	آشنایی معلمان با ابزارهای نرم افزاری برای ساختن درس، تمرین ها و پاسخگویی	l ₅ , l ₇ , l ₁₀
۲۵	کیفیت الکترونیکی	تعریف استانداردهایی برای کیفیت درس الکترونیکی با توجه به بودجه اختصاص داده شده	l ₁₂ , l ₃ , l ₅
۲۶	فلوچارت آموزشی	تهیه فلوچارت مدت زمان استفاده از رسانه های گوناگون (متن، صدا، تصویر، پویانمایی و ویدیو)	l ₉ , l ₇ , l ₅
۲۷	آزمون ها و پرسش ها	پیش بینی آزمون ها، پرسش ها و تعداد آن ها به ازای هر واحد زمانی در آموزش	l ₅ , l ₆ , l ₇
۲۸	نگهداری الکترونیکی	پیش بینی مدیران برای نگهداری دائم درس الکترونیکی در برابر پاک شدن اطلاعات	l ₆ , l ₈
۲۹	دورنمای مجازی	تعیین هدف، شرح وظیفه و دورنمای آموزش های مجازی و به نقد گذاشتن آن ها توسط موافقان و مخالفان	l ₄ , l ₅ , l ₃
۳۰	پیاده سازی الکترونیکی	تشکیل گروه کاری برای تعیین روش پیاده سازی آموزش الکترونیکی	l ₁₀ , l ₅ , l ₆
۲۱	اطلاع رسانی برنامه ها	اطلاع رسانی برنامه ها، برای همراه ساختن دیگران	l ₂ , l ₅ , l ₈ , l ₇
۲۲	پاسخگوی روش	پاسخگوی روش مورد نظر برحسب وسعت طرح و اهداف تعیین شده	l ₉ , l ₁₀
۲۳	همراهی معلمان و دانش آموزان	همراه کردن معلمان و دانش آموزان با برنامه ها، به کمک از اطلاع رسانی و برگزاری سمینارهای آموزشی	l ₁ , l ₅ , l ₆

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

۲۴	نظارت و ارزیابی	نظارت و ارزیابی مداوم روند حرکت و راهبری توسعه در راه درست	I ₁₀ , I ₁₁ , I ₁₂
۲۵	دست آوردهای خوب	شریک کردن دیگر دست اندرکاران آموزش های الکترونیکی با دست آوردهای خوب و موفقیت های به دست آمده	I ₃ , I ₇ , I ₉
۲۶	کاهش مواد مصرفی	کاهش در مواد مصرفی برای اجرای آزمون ها و تمرین ها	I ₁ , I ₂ , I ₃
۲۷	کاهش دگرگونی های و فرآیندها	کاهش دگرگونی های و فرآیندهای ضروری و مداوم در آموزش ها	I ₇ , I ₈ , I ₁₂
۲۸	سازگاری آموزش ها	سازگاری آموزش های الکترونیکی با برنامه های آموزشی اداره آموزش و پرورش استان مازندران	I ₄ , I ₆ , I ₉
۲۹	پخش شدن ساختار سازمانی	گسترده و پخش شدن ساختار سازمانی آموزش و پرورش برای راحتی دانش آموزان با برنامه های آموزشی الکترونیکی در آموزش و پرورش استان مازندران	I ₅ , I ₇ , I ₁₀
۳۰	پیش بینی آموزش های فراگیر	پیش بینی آموزش های فراگیر (Distanc E-LEARNING) در اهداف آموزش و پرورش استان مازندران برای آموزش های دانش آموزان	I ₁₁ , I ₇ , I ₉
۳۱	کاهش هزینه های محتوای	کاهش هزینه های محتوای دوره های آموزشی در آموزش و پرورش استان مازندران	I ₁ , I ₇ , I ₉
۳۲	کاهش هزینه آموزش های سنتی	کاهش هزینه آموزش های سنتی با افزایش شمار دانش آموزان	I ₂ , I ₅ , I ₆

- گام دوم :

مطابق جدول ۲: لیست کدهای باز و محوری

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

کد محوری	کدباز
باورپذیری مدیران	کارآمدی
	آموزش در لحظه
	فراگیری
	آسودگی
	زمان به صرفه
	به صرفه بودن هزینه
	آموزش بیشتر
	گسترش و تغییر
	کیفیت آموزش
	نظارت دقیق
تقویت سامانه آموزشی	سیستم نرم افزاری
	طراحی سیستم
	برنامه ریزی
	کارشناسان آموزش الکترونیکی
	پیش بینی ساختار
	نیروی متخصص
	استاندارد آموزش الکترونیکی
	سیستم های آموزشی
	شبکه های ارتباطی
	سخت افزارهای الکترونیکی
	امنیت داده ها و اطلاعات
	سخت افزار و نرم افزار
	پیام ها و نامه های الکترونیکی
	ابزارهای نرم افزاری

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

کیفیت دروس الکترونیکی	تجهیز زیرساخت ها
فلوچارت آموزشی	
آزمون ها و پرسش ها	
نگهداری دروس الکترونیکی	
دورنمای آموزش های مجازی	
پیاده سازی آموزش الکترونیکی	
اطلاع رسانی برنامه ها	
پاسخگوی روش	
همراهی معلمان و دانش آموزان	
نظارت و ارزیابی	زمینه سازی آموزش الکترونیکی
دست آوردهای خوب	
کاهش مواد مصرفی	
کاهش دگرگونی های و فرآیندها	
سازگاری آموزش ها	
پخش شدن ساختار سازمانی	
پیش بینی آموزش های فراگیر	
کاهش هزینه های محتوای	سودآوری آموزش های الکترونیکی
کاهش هزینه آموزش های سنتی	

نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش شامل سه بعد اصلی فناوری، آموزش و مدیریت است. در بعد فناوری، ایجاد و بهینه سازی زیرساخت های فناوری اطلاعات، توسعه سامانه های یادگیری الکترونیکی و بهره گیری از ابزارهای هوشمند و چندرسانه ای نقش مهمی در بهبود فرآیند یادگیری دارند. همچنین، امنیت اطلاعات و حریم خصوصی کاربران باید تضمین شود. در بعد آموزشی، طراحی دوره های مجازی متناسب با نیازهای حرفه ای معلمان و مدیران، تولید محتوای تعاملی و جذاب، استفاده از روش های ارزیابی نوین و یادگیری ترکیبی، از جمله مؤلفه های کلیدی هستند. در بعد مدیریتی نیز تدوین سیاست های کلان برای توسعه یادگیری الکترونیکی، ایجاد نظام های انگیزشی، طراحی سیستم های مدیریت عملکرد مبتنی بر داده و فرهنگ سازی برای استفاده از فناوری های دیجیتال، از الزامات اجرایی این رویکرد محسوب می شود. یافته های پژوهش

نشان می دهد که آموزش مجازی مزایایی همچون افزایش دسترسی به یادگیری، کاهش هزینه های آموزشی و بهبود تعاملات آموزشی را به همراه دارد. بالاین حال، اجرای این مدل با چالش هایی مانند کمبود زیرساخت های فناوری، مقاومت فرهنگی در برابر تغییر و نیاز به توانمندسازی معلمان مواجه است. برای موفقیت این نظام، توسعه زیرساخت های فناورانه، برگزاری دوره های توانمندسازی دیجیتال، ایجاد نظام ارزیابی کارآمد و ارائه مشوق های سازمانی ضروری است. در نهایت، پیاده سازی این مدل می تواند زمینه ساز توسعه منابع انسانی کارآمدتر و ارتقای کیفیت آموزشی در سازمان آموزش و پرورش شود.

در تبیین موارد مطرح شده می توان بیان کرد، توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان های آموزشی، به عنوان یک رویکرد نوآورانه، به شناسایی و بهره برداری از مؤلفه هایی می پردازد که می توانند به بهبود کیفیت و کارایی آموزش و یادگیری کمک کنند. یکی از مهم ترین این مؤلفه ها، باورپذیری مدیران است. اعتماد و اطمینان مدیران به سیستم های آموزشی الکترونیکی و مجازی، نقش کلیدی در پذیرش و موفقیت این برنامه ها ایفا می کند. اگر مدیران به توانایی های این سیستم ها ایمان داشته باشند، می توانند به راحتی کارکنان را به استفاده از این روش ها ترغیب کنند و به این ترتیب، فرهنگ یادگیری مستمر را در سازمان نهادینه سازند. مؤلفه دیگر، تقویت سامانه آموزشی است که شامل بهبود و توسعه زیرساخت های آموزشی موجود می شود. این تقویت به معنای ارتقاء کیفیت و کارایی سامانه های آموزشی الکترونیکی است که می تواند شامل به روزرسانی نرم افزارها، بهبود دسترسی به منابع آموزشی و افزایش تعاملات بین یادگیرندگان و مدرسان باشد. همچنین، تجهیز زیرساخت ها به عنوان یک مؤلفه اساسی، نیازمند فراهم کردن تجهیزات و فناوری های لازم برای آموزش الکترونیکی است. این تجهیزات شامل سخت افزارهای مناسب، اینترنت پرسرعت و نرم افزارهای آموزشی است که می تواند به یادگیرندگان کمک کند تا به راحتی به منابع آموزشی دسترسی پیدا کنند و فرایند یادگیری را تسهیل نمایند. در نهایت، زمینه سازی آموزش الکترونیکی و سودآوری آموزش های الکترونیکی از دیگر مؤلفه های مهم این نظام هستند. ایجاد فرهنگی مناسب برای یادگیری الکترونیکی، به معنای تشویق کارکنان به استفاده از روش های نوین آموزشی و فراهم کردن محیطی مساعد برای یادگیری است. همچنین، بررسی و ارزیابی مزایای اقتصادی و اجتماعی آموزش های الکترونیکی به سازمان کمک می کند تا بازگشت سرمایه را در پیاده سازی این آموزش ها تحلیل کند و تصمیمات بهتری برای آینده اتخاذ نماید. به طور کلی، این مؤلفه ها به طور همزمان می توانند به بهبود و توسعه نظام مدیریت منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش کمک کنند و زمینه ساز پیشرفت های بیشتری در این حوزه باشند.

از آنجا که آموزش الکترونیکی به عنوان ابزاری نوین برای بهبود فرآیندهای آموزشی و حرفه ای شناخته می شود، این سوال مطرح می شود که چه عواملی باید در پیاده سازی این شیوه ها در سازمان های آموزشی مانند آموزش و پرورش لحاظ شود تا این سیستم ها نه تنها به بهبود کیفیت آموزش کارکنان منجر شوند بلکه همچنین بتوانند اثرات بلندمدتی بر عملکرد و بهره وری سازمان ها داشته باشند. با توجه به اینکه سازمان های آموزش و پرورش در کشورهای مختلف با چالش هایی همچون کمبود منابع، نیاز به بهسازی مداوم کارکنان و محدودیت های زمانی و مکانی روبه رو هستند، استفاده از فناوری های آموزشی و آموزش الکترونیکی می تواند به عنوان راه حلی کارآمد برای رفع این چالش ها مطرح شود. در این راستا، پژوهش های مختلف نشان داده اند که استفاده از فناوری های نوین آموزشی می تواند در ابعاد مختلف مانند بهبود شایستگی های حرفه ای، افزایش انگیزه کارکنان، تسهیل فرآیندهای یادگیری و توسعه مهارت ها،

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

کاهش هزینه ها و افزایش دسترسی به آموزش های مستمر مؤثر واقع شود. این امر می تواند به ویژه در شرایط فعلی که سازمان ها نیازمند تحولی بنیادین در شیوه های آموزشی و مدیریتی خود هستند، بسیار مفید باشد. به کارگیری آموزش الکترونیکی و مجازی در مدیریت منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش، رویکردی نوین و مؤثر برای افزایش بهره وری، ارتقای مهارت های حرفه ای و بهبود کیفیت آموزش است. مدل پیشنهادی که شامل ابعاد فناوری، آموزش و مدیریت است، از طریق ایجاد زیرساخت های فناورانه، توسعه محتوای آموزشی متناسب و سیاست گذاری دقیق مدیریتی، می تواند تحولی اساسی در نظام آموزشی ایجاد کند. یافته های پژوهش نشان می دهد که آموزش مجازی مزایایی همچون افزایش دسترسی به یادگیری، کاهش هزینه های آموزشی، بهبود تعاملات آموزشی و افزایش کیفیت یادگیری را به همراه دارد. با این حال، اجرای این مدل نیازمند غلبه بر چالش هایی مانند کمبود زیرساخت های فناوری، مقاومت فرهنگی در برابر تغییر و نیاز به توانمندسازی معلمان است. برای موفقیت این نظام، توسعه زیرساخت های فناورانه، برگزاری دوره های توانمندسازی دیجیتال، ایجاد نظام ارزیابی کارآمد و ارائه مشوق های سازمانی ضروری است. در نهایت، پیاده سازی این مدل می تواند منجر به افزایش بهره وری، بهبود کیفیت آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان آموزش و پرورش شود. به کارگیری این مدل می تواند در نظام آموزشی ایجاد کند. یافته های پژوهش نشان می دهد که آموزش مجازی مزایایی همچون افزایش دسترسی به یادگیری، کاهش هزینه های آموزشی و بهبود تعاملات آموزشی را به همراه دارد. با این حال، اجرای این مدل با چالش هایی مانند کمبود زیرساخت های فناوری، مقاومت فرهنگی در برابر تغییر و نیاز به توانمندسازی معلمان مواجه است. برای موفقیت این نظام، توسعه زیرساخت های فناورانه، برگزاری دوره های توانمندسازی دیجیتال، ایجاد نظام ارزیابی کارآمد و ارائه مشوق های سازمانی ضروری است. در نهایت، پیاده سازی این مدل می تواند زمینه ساز توسعه منابع انسانی کارآمدتر و ارتقای کیفیت آموزشی در سازمان آموزش و پرورش شود.

۲- اهمیت ابعاد و مؤلفه های نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش به چه میزان است؟

برای پاسخ به این سؤال از آزمون فریدمن استفاده شده است.

جدول ۳- رتبه بندی مولفه های استخراج شده در نظام توسعه ی منابع انسانی

رتبه	مولفه ها	میانگین رتبه
۱	مولفه سودآوری آموزش الکترونیکی	۴/۰۹
۲	مولفه توسعه آموزش الکترونیکی	۲/۹۹
۳	مولفه اعتبار مدیران	۲/۸۸
۴	مولفه زیرساخت های آموزشی	۲/۵۶
۵	مولفه سیستم آموزشی	۲/۴۸

تبیین یافته ها: مولفه سودآوری آموزش الکترونیکی با بالاترین نمره و رتبه، به عنوان یک عامل کلیدی در نظر گرفته شده است. این موضوع گویای آن است که افراد به تأثیرات مثبت اقتصادی این نوع آموزش توجه دارند و به دنبال بهره‌وری و کارایی بیشتر در فرآیند یادگیری هستند. همچنین، این یافته می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی کمک کند تا بر روی استراتژی‌هایی تمرکز کنند که به افزایش سودآوری و بهبود کیفیت آموزش الکترونیکی منجر شود.

در ادامه، مولفه توسعه آموزش الکترونیکی که در رتبه دوم قرار دارد، نشان‌دهنده اهمیت نوآوری و پیشرفت در این حوزه است. پاسخ‌دهندگان به وضوح بر این باورند که بهبود مستمر و ارتقاء روش‌های آموزشی می‌تواند به کیفیت یادگیری و تجربه دانشجویان کمک کند. این امر نشان‌دهنده نیاز به سرمایه‌گذاری در فناوری‌های جدید و به‌روزرسانی محتوای آموزشی است تا بتوان به نیازهای متغیر دانشجویان پاسخ داد.

از سوی دیگر، مولفه اعتبار مدیران نیز در رتبه سوم قرار دارد و این امر نشان‌دهنده نقش حیاتی رهبری در موفقیت آموزش الکترونیکی است. اعتبار و توانمندی مدیران می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر اعتماد دانشجویان به فرآیند یادگیری و کیفیت آموزش داشته باشد. در نهایت، مولفه‌های سیستم آموزشی و زیرساخت‌های آن که از اهمیت متوسطی برخوردار بودند، بیانگر چالش‌هایی است که در این حوزه وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهد که برای ارتقاء کیفیت آموزش الکترونیکی، باید به بهبود زیرساخت‌ها و سیستم‌های آموزشی توجه بیشتری شود، تا بتوان به نیازهای آموزشی دانشجویان پاسخ داد و رضایت آن‌ها را افزایش داد. نتایج به دست آمده از بررسی مولفه‌های مختلف در نظام آموزشی، به وضوح نشان‌دهنده نیاز به توجه ویژه به جنبه‌های کلیدی مانند سودآوری، توسعه و اعتبار مدیریتی است. مولفه سودآوری آموزش الکترونیکی به عنوان مهم‌ترین عامل، بیانگر این است که نظام آموزشی باید به دنبال راهکارهایی باشد که نه تنها کیفیت آموزش را ارتقا دهد بلکه منجر به افزایش کارایی و بهره‌وری اقتصادی نیز گردد. این امر می‌تواند به جذب منابع مالی بیشتر و بهبود زیرساخت‌های آموزشی کمک کند، که در نهایت به نفع دانشجویان و جامعه خواهد بود. علاوه بر این، اهمیت مولفه‌های توسعه و اعتبار مدیران در نظام آموزشی نشان‌دهنده ضرورت نوآوری و رهبری مؤثر است. برای ایجاد یک نظام آموزشی موفق، مدیران باید به‌روز و توانمند باشند تا بتوانند تغییرات لازم را در فرآیندهای آموزشی اعمال کنند. همچنین، توجه به بهبود زیرساخت‌های آموزشی و سیستم‌های مرتبط با آن، می‌تواند به تقویت کیفیت یادگیری و افزایش رضایت دانشجویان منجر شود. در نهایت، نظام آموزشی باید به گونه‌ای طراحی شود که پاسخگوی نیازهای متغیر جامعه و بازار کار باشد، تا بتواند نسل‌های آینده را به خوبی آماده سازد. نتیجه‌گیری از اهمیت ابعاد و مؤلفه‌های نظام توسعه‌ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش نشان می‌دهد که این رویکرد در مجموع تأثیرات مثبتی بر بهبود فرآیندهای آموزشی و مدیریت منابع انسانی دارد. در این زمینه، مؤلفه‌های مختلفی نظیر اعتبار مدیران، طراحی سیستم آموزشی، زیرساخت‌های آموزشی و توسعه آموزش الکترونیکی اهمیت ویژه‌ای پیدا کرده‌اند.

نتیجه گیری:

در بررسی سؤال اول نتایج نشان داد مولفه های شناسایی شده در کد گذاری باز و محوری شامل ۵ شاخص (باورپذیری مدیران، تقویت سامانه آموزشی، تجهیز زیرساخت‌ها، زمینه‌سازی آموزش الکترونیکی، سودآوری

آموزش های الکترونیکی) بوده است و نتایج تحقیق با پژوهش های، دهقان منشادی و همکاران (۱۴۰۴)، معدن چیان و طاهر دوست (۲۰۲۵)، محمد یزدی و همکاران (۱۴۰۴)، زاهدی و هوشمندی (۱۴۰۰)، هوشمندی و همکاران (۱۴۰۰) و واحدی و همکاران (۱۳۹۸) همسو می باشد. و در بررسی سوال دوم نتایج آزمون فریدمن در رتبه بندی مطابق جدول شماره ۳ نشان داد بالاترین نمره و رتبه مربوط به مؤلفه سودآوری آموزش الکترونیکی، در رتبه دوم مؤلفه توسعه آموزش الکترونیکی و در رتبه سوم مؤلفه اعتبار مدیران و مؤلفه ای که کمترین نمره را دارند مؤلفه سیستم آموزشی بوده است نتایج تحقیق با تحقیق های مقرب الهی و همکاران (۱۴۰۱)، شکوری شالدهی و همکاران (۱۴۰۰)، زاهدی و همکاران (۱۴۰۰)، همسو می باشد

لذا می توان چنین بیان کرد که نظام توسعه مدیریت منابع انسانی دارای اهمیت حیاتی و اثرگذاری قابل توجهی بر بهبود عملکرد و توسعه منابع انسانی در این سازمان ها است. در این راستا، می توان به چندین جنبه ی مهم اشاره کرد که بر اهمیت این رویکرد تأکید دارند، یکی از مؤلفه های اصلی آموزش الکترونیکی و مجازی، دسترسی آسان و گسترده به منابع آموزشی است که در قالب های مختلف همچون ویدئوها، دوره های آنلاین، و مواد آموزشی دیجیتال ارائه می شود. این ویژگی به سازمان های آموزش و پرورش این امکان را می دهد که به منابع آموزشی به روز و متنوع دسترسی پیدا کنند و کارکنان بتوانند مهارت های خود را در محیطی انعطاف پذیر و با توجه به زمان بندی خود به طور مستمر ارتقا دهند. رویکرد آموزش الکترونیکی باعث کاهش نیاز به حضور فیزیکی در کلاس های آموزشی و هزینه های مربوط به سفر، محل برگزاری و سایر هزینه های عملیاتی می شود. این ویژگی به ویژه برای سازمان های آموزش و پرورش که ممکن است با محدودیت های مالی و زمانی مواجه باشند، از اهمیت ویژه ای برخوردار است. استفاده از ابزارهای الکترونیکی و مجازی می تواند باعث توانمندسازی معلمان و کارکنان آموزشی در به کارگیری فناوری های جدید در تدریس و مدیریت منابع آموزشی شود. این امر منجر به ارتقاء سطح کیفیت آموزشی و افزایش کارایی کارکنان در مواجهه با چالش های روزمره می شود. در راستای اسناد تحولی نظیر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی به ویژه با رویکرد آموزش الکترونیکی و مجازی، پاسخ گوی نیازهای جدید و تحولات در حوزه آموزش است. این رویکرد از آنجا که هم راستا با تحولات جهانی است، می تواند به عنوان یک ابزار مهم در ارتقای کارایی و تحقق اهداف کلان نظام آموزشی کشور عمل کند. آموزش الکترونیکی و مجازی این امکان را فراهم می آورد که کارکنان آموزشی به صورت فردی و مطابق با نیازهای خود آموزش ببینند. این نوع آموزش باعث می شود که افراد بتوانند با سرعت و شیوه ای که برایشان مناسب تر است، به یادگیری بپردازند و این امر می تواند به بهبود عملکرد فردی و گروهی در سازمان های آموزش و پرورش منجر شود. رویکردهای نوین در آموزش الکترونیکی و مجازی امکان نوآوری در روش های تدریس را فراهم می کنند. معلمان می توانند از فناوری های جدید مانند شبیه سازی ها، بازی های آموزشی، و ابزارهای تعاملی برای جذب بهتر دانش آموزان و ارتقای تجربه یادگیری استفاده کنند. این رویکردها به ویژه در دنیای امروز که نیاز به نوآوری و توسعه سریع در آموزش احساس می شود، بسیار اهمیت دارند. در نتیجه، ابعاد و مؤلفه های نظام توسعه مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش به ویژه در زمینه های توانمندسازی، کارایی، صرفه جویی هزینه ها، و توسعه فردی از اهمیت بالایی برخوردارند. این رویکرد به عنوان یک ابزار استراتژیک در راستای تحقق اهداف آموزشی و تحولی سازمان های آموزشی، به ویژه در مواجهه با چالش های روزافزون تکنولوژیک و نیاز به هم راستایی با استانداردهای جهانی، نقش کلیدی ایفا می کند. در این زمینه، ابعاد و مؤلفه های نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزش و پرورش از اهمیت ویژه ای برخوردار است. تأکید بر ابعاد مختلف

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

توسعه منابع انسانی، از جمله عدالت، توانمندسازی، زیرساخت های تحولی، و پشتیبانی مدیران، به ویژه در زمینه های فناوری و آموزش الکترونیکی، می تواند به عنوان راهبردی مؤثر در سازمان های آموزش و پرورش برای توسعه منابع انسانی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان در نظر گرفته شود. نتایج این بخش از پژوهش با بسیاری از پژوهش های پیشین هم راستا است. بسیاری از مطالعات پیشین نیز به اهمیت ابعاد مختلف سیستم های آموزش الکترونیکی و مجازی در بهبود فرآیندهای یادگیری و ارتقای منابع انسانی اشاره کرده اند. به طور خاص، پژوهش هایی که به ارزیابی اثرات آموزش الکترونیکی بر سازمان های آموزشی پرداخته اند، تأکید داشته اند که استفاده بهینه از زمان و دسترسی گسترده به منابع آموزشی، از جمله مهم ترین مزایای این رویکرد است که نتایج این پژوهش نیز به طور مشابه آن را تأیید می کند. در خصوص اهمیت طراحی سیستم های آموزشی، نتایج این پژوهش نیز هم راستا با مطالعات گذشته است که نشان داده اند طراحی کارآمد و ساختارمند سیستم های آموزشی الکترونیکی از جمله عوامل کلیدی برای موفقیت این نوع آموزش هاست. همچنین، پژوهش های پیشین به اهمیت زیرساخت های نرم افزاری و فنی در حمایت از فرآیندهای آموزش الکترونیکی اشاره کرده اند که در این مطالعه نیز ابزارهای نرم افزاری و فلوچارت آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار شناخته شده اند. از سوی دیگر، نتایج این پژوهش در خصوص "سودآوری آموزش الکترونیکی" نیز با تحقیقات گذشته هم خوانی دارد. پژوهش ها نشان داده اند که آموزش الکترونیکی نه تنها هزینه ها را کاهش می دهد، بلکه به طور مؤثری بهره وری را افزایش می دهد و این به طور خاص در سازمان های دولتی و آموزشی اهمیت دارد. این یافته ها با نتایج پژوهش حاضر که نشان دهنده اهمیت "سودآوری آموزش الکترونیکی" است، هم خوانی دارد. به طور کلی، پژوهش حاضر با تأکید بر مؤلفه های مشابهی که در پژوهش های گذشته به آن ها پرداخته شده، هم راستا بوده و نتایج آن از منظر اهمیت آموزش الکترونیکی در توسعه منابع انسانی و بهبود فرآیندهای آموزشی، تاییدکننده یافته های پیشین است. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می شود:

-توجه بیشتر به مولفه سودآوری آموزش الکترونیکی: با توجه به اینکه مولفه سودآوری آموزش الکترونیکی بالاترین میانگین را در ارزیابی ها داشت، پیشنهاد می شود که برنامه ریزی های بیشتر و منابع مالی برای ارتقاء این مولفه اختصاص یابد. بهبود سازگاری آموزش ها و افزایش پخش ساختار سازمانی می تواند تأثیر مثبتی در بهبود نتایج حاصل از آموزش های الکترونیکی داشته باشد.

-تقویت سیستم آموزشی و زیرساخت های آموزشی: بررسی ها نشان داد که مولفه سیستم آموزشی در مقایسه با دیگر مولفه ها پایین ترین رتبه را داشته است. در این راستا، به منظور بهبود کیفیت آموزش های الکترونیکی، لازم است که سیستم آموزشی بهبود یابد و طرح های آموزشی دقیق تر و به روزتر ارائه شود. همچنین توجه به بهبود زیرساخت های آموزشی مانند سخت افزارها و نرم افزارها می تواند به افزایش کارایی آموزش های مجازی کمک کند.

-تقویت توسعه آموزش الکترونیکی: به دلیل اهمیت بالا و رتبه قابل توجه مولفه توسعه آموزش الکترونیکی، پیشنهاد می شود که توجه ویژه ای به پیاده سازی آموزش های الکترونیکی و نظارت و ارزیابی آن ها شود. این امر می تواند باعث بهبود فرایندهای آموزشی و افزایش اثربخشی آن ها گردد.

-تمرکز بر اعتبار مدیران و آموزش های بیشتر: به دلیل اهمیت شاخص های مرتبط با اعتبار مدیران و آموزش بیشتر، پیشنهاد می شود که سازمان آموزش و پرورش برنامه های آموزشی بیشتری برای مدیران برگزار کند تا آن ها توانمندی بیشتری در اجرای آموزش های الکترونیکی داشته باشند. همچنین، تقویت زمان های به صرفه در فرآیندهای آموزشی می تواند باعث بهبود کارایی و رضایت کارکنان گردد.

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

-به دلیل اهمیت بالای توسعه آموزش الکترونیکی در مناطق مختلف، به ویژه در مناطق روستایی و دورافتاده، پیشنهاد می شود که برنامه هایی برای گسترش دسترسی به آموزش های مجازی از طریق فراهم آوردن زیرساخت های مناسب مانند اینترنت پرسرعت و تجهیزات آموزشی به مناطق کمتر برخوردار در نظر گرفته شود.

-سازمان های آموزشی می توانند با توسعه مدل های کسب و کار جدید، از جمله ارائه دوره های آنلاین و برنامه های آموزشی مبتنی بر اشتراک، به سودآوری بیشتری دست یابند. این مدل ها می توانند شامل دوره های تخصصی، کارگاه های آنلاین و مشاوره های آموزشی باشند که به نیازهای خاص بازار کار پاسخ می دهند. با استفاده از فناوری های نوین، سازمان ها می توانند به راحتی محتوای آموزشی را به روز کرده و به طیف وسیع تری از مخاطبان ارائه دهند.

-برای رفع ضعف های سیستم آموزشی، سازمان ها باید فناوری های نوین مانند یادگیری مبتنی بر پروژه، یادگیری ترکیبی و استفاده از پلتفرم های آموزشی آنلاین را در برنامه های آموزشی خود ادغام کنند. این رویکردها می توانند به بهبود تعامل و یادگیری فعال کمک کنند و به دانش آموزان این امکان را بدهند که مهارت های عملی و نظری را به طور همزمان کسب کنند.

همچنین پژوهش با محدودیت هایی شامل - از محدودیت این تحقیق می توان به عدم کنترل متغیرهای مرتبط مانند، متغیرهای خانوادگی، اقتصادی، اجتماعی و ویژگی های شخصیتی آزمودنی ها و... اشاره کرد، که محقق هیچ گونه امکانی در جهت کنترل آن ندارد. همچنین ازجمله محدودیت های تحقیق حاضر می توان به روش تحقیق و جامعه و نمونه آماری آن اشاره کرد. این احتمال وجود دارد که با استفاده از سایر روش های کیفی و نیز با استفاده از مشارکت گروه هایی دیگر از جامعه ذینفعان موضوع این تحقیق، نتایج بعضاً متفاوتی با تحقیق حاضر گرفته شود. ازاینرو، پرداختن به سؤالات تحقیق با استفاده از سایر روش ها و گروه های ذینفع، توصیه می شود.

منابع :

جنوی، المیرا و حریری، نجلا. (۱۳۹۳). طراحی و تبیین مدل توسعه ی منابع انسانی کتابخانه های دانشگاهی (مطالعه ی موردی: کتابخانه ی مرکزی دانشگاه تهران)، نشریه مدیریت دولتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۶(۳)، ۴۵۶-۴۳۷.

انتظاری، منیرالسادات. (۱۳۹۴). نقش آموزش بر مدیریت کیفیت و بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش و مدل تعالی سازمانی، دومین کنفرانس بین المللی تحقیق های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

اکبری، مرتضی؛ حسینی، سید محمود؛ حجازی، سید یوسف و رضوانفر، سید یوسف. (۱۳۹۲). اعتبارسنجی مولفه های توسعه منابع انسانی: مطالعه اعضای هیئت علمی دانشکده های کشاورزی، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۴ (۴)، ۶۲۹-۶۴۴.

شکوری شالدهی، عباس؛ تورانی، حیدر؛ کردستانی، فرشته و دلگشایی، یلدا. (۱۴۰۰). نه الگویی برای ارتقای منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش با تاکید بر سند تحول بنیادین، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۱۴(۱)، ۶۰-۲۹.

شناسایی ابعاد و مولفه های تدوین نظام توسعه ی مدیریت منابع انسانی مبتنی بر رویکرد نوین آموزش الکترونیکی و مجازی در سازمان آموزشی

گلی پور، مریم؛ اولادیان، معصومه؛ صفری، محمود (۱۴۰۰) ارائه الگوی نظام آموزش عالی بر اساس فرآیند توسعه منابع انسانی، نشریه نوآوری های مدیریت آموزشی، سال شانزدهم شماره ۴ (پیاپی ۶۴، پاییز ۱۴۰۰) صفحه ۴۱ تا ۵۶.

محمدی یزدی آ، میرسپاسی ن، موسی خانی م، حنیفی ف. (۱۴۰۲). بررسی وضعیت شاخصهای توسعه مدیریت منابع انسانی بر مبنای مولفه های شایستگی در مرکز توسعه تجارت الکترونیک وزارت صنعت، معدن و تجارت. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار (۴: ۲) ۱۹۹ ۱۸۰

شاه محمدی، محمد. (۱۳۹۴). آموزش الکترونیک، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران.

Golipour, Maryam, Oladian, Masoumeh, Safari, Mahmoud (2020). Analysis of the process of human resource development and the development of an appropriate model in the higher education system, Seventh Quarterly Journal of Education and Development of Human Resources, 2, 2, 1-4

Imam Fauzi (2016). The Application of Multimedia-Based Presentation in Improving Students Speaking Skill, Journal of ELT Research 1(1):103-112.

JingJing, P., Dong, Q., liang, Z., & Arokiasamy, L. (2025). Human resource development: An empirical study on analyzing the role of human resource development in organizational efficiency. WORK, 0(0). <https://doi.org/10.1177/10519815251356158>

Madanchian, M., & Taherdoost, H. (2025). Barriers and Enablers of AI Adoption in Human Resource Management: A Critical Analysis of Organizational and Technological Factors. Information, 16(1), 51. <https://doi.org/10.3390/info16010051>

OECD. (2019). Skills Matter: Further Results from the Survey of Adult Skills. OECD Publishing

Briantoro , Mekky (2025) Systematic Literature Review: The Role of Human Resource Development in Employee Performance, <https://ijble.com/index.php/journal/index>, Volume 6, Number 2

Dehghan Manshady, F., Tabavar, A & Ghasemi, M. (2025). Strategic analysis of the development of human resource management based on artificial intelligence, Journal of Entrepreneurship Development, 18(2), 108-148 DOI: <https://doi.org/10.22059/jed.2025.392646.654508>. (in Persian)

Dincă, M. S., Dincă, G., Andronic, M. L., & Pasztori, A. M. (2021). Assessment of the European Union's Educational Efficiency. Sustainability, 13(6), 3116.

Kadir, A. (2025). Human Resource Development Management: Innovation in Teacher and Caregiver Development. Cendana Journal of Management in Education, 1(1), 10-20.

Al Shobaki, M. J., Naser, S. S. A., Amuna, Y. M. A., & El Talla, S. A. (2017). Impact of Electronic Human Resources Management on the Development of Electronic Educational Services in the Universities. *International Journal of Engineering and Information Systems*, 1(1), 1-19.

Aldakeel, T.M., & Almannie, M.A. (2015). Achieving Competitive Advantage in Human Resource Management in General School District of Riyadh in Saudi Arabia. *Journal of Education and Practice*, 6(23): 1-9.

Abstract:

The present research aims to identify the dimensions and components for developing a human resource management development system based on a modern approach to E- learning in educational organizations. This study is applied in terms of purpose and qualitative data-driven in nature. The research tool includes semi-structured interviews, the validity and reliability of which have been examined and confirmed. The statistical population consists of specialists in the field of human resource management development and education, with a sample of 12 professors and experts in this field selected through purposeful sampling. After collecting the interviews, the data were analyzed using Atlas.ti software through a three-stage coding process (open, axial, and selective). The results of the analysis revealed that the components of manager credibility, educational system, educational infrastructure, development of electronic education, and profitability of electronic education were identified as the dimensions and components of the human resource management development system based on a modern approach to electronic and virtual education in educational organizations. Additionally, the results indicated that the component of cost effectiveness of E-learning received the highest score, while the educational system component had the lowest average. Therefore, the use of an electronic education approach can help improve efficiency and productivity in educational organizations. Enhancing technical infrastructure and providing specialized training for managers and staff are essential actions for the successful implementation of this approach.

Keywords: Development system, human resource management, electronic education, education.