

Investigation the role of distance education on human resource development in the students of Payam Noor University (Iran)

Hossein Najafi, Mehran Farajollahi, Reza Nowrooz Zadeh, Mohammad Reza Sarmadi

¹Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Iran

²Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Iran

³Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Institute of Research and Planning in Higher Education, Iran

⁴Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Iran

Abstract

The purpose of the present research was to investigate the role of distance education on human resources development in the doctoral students of Payam Noor University (PNU). The method of the research was descriptive-survey. The statistical population was consisted of 1082 doctoral students of PNU who 132 students were selected as samples by using the random sampling method and Cochran's formula. The required data were collected by using a questionnaire with a Cronbach's alpha of 0.927 for the component of distance education and 0.901 for the component of human resources development. The results showed that there was a significant positive relationship between distance education and human resources development at $\alpha=0.01$ ($r = 0.841$). The result of LISREL analysis showed that distance education affected students' knowledge, attitude, skill and behavior as the components of human resources development. Chi-square to df ratio (1.23) was less than three. The value of RMSEA (0.0033) was less than the threshold ($\alpha=0.01$). P-value (0.321) was greater than the threshold ($\alpha=0.05$) and the values of GFI (0.92) and AGFI (0.96) were greater than the threshold (0.90). All of them suggested the goodness of fit of the model and further indicated the causal relationship between the distance education and human resources development.

Keywords: Distance education, Human resources development, PNU

بررسی نقش نظام آموزش از دور بر توسعه منابع انسانی در دانشگاه پیام نور (ایران)

حسین نجفی^{*}، مه‌رمان فرج‌اللهی، رضا نوروززاده، محمدرضا

سرمدی

^۱دانشجوی دکتری، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

^۲دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

^۳استادیار، گروه علوم تربیتی، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی،

تهران، ایران

^۴دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش آموزش از دور بر توسعه منابع انسانی دانشجویان دکتری دانشگاه پیام نور است. این تحقیق از نوع همبستگی است و به صورت توصیفی - پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری آن شامل ۱۰۸۲ نفر از دانشجویان دکتری پیام نور بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و فرمول کوکرال ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. شیوه جمع‌آوری اطلاعات نیز، پرسشنامه بود که ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه آموزش از دور ۰/۹۲۷ و برای پرسشنامه توسعه منابع انسانی ۰/۹۰۱ به دست آمد. نتیجه تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های آموزش از دور و توسعه منابع انسانی در سطح آلفای ۰/۱ ضریب همبستگی ۰/۸۴۱ $r=$ به دست آمد که حاکی از رابطه مثبت و معنادار میان آنهاست. نتیجه نهایی لیزرل نیز نمایان ساخت که آموزش از دور بر توسعه دانش، نگرش، مهارت و رفتار دانشجویان به عنوان مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی در دانشگاه پیام نور تأثیرگذار است. زیرا نسبت خی دو به درجه آزادی ۱/۲۳ کوچک‌تر از ۳، میزان RMSEA 0033/ کوچک‌تر از سطح استاندارد ۰/۱، میزان P-value 321/ بزرگ‌تر از سطح استاندارد ۰/۰۵، میزان GFI 97/ و AGFI 93/ بزرگ‌تر از ۰/۹۰ به دست آمد که نشان از برازش خوب مدل و بیان‌کننده رابطه علی بین آموزش از دور و توسعه منابع انسانی است.

واژگان کلیدی: آموزش از دور، توسعه منابع انسانی، دانشگاه پیام نور

مقدمه

سن، جنسیت و اشتغال افراد با تحقق شعار محوری «آموزش برای همه، همه وقت و همه جا (Every one, Everywhere and Every time) ایجاد شده است (نجفی، ۱۳۹۰). علاوه بر این، آموزش از دور (Distance Education)، به دلیل دارا بودن فضای پویا، روزآمد، مشارکتی و قابلیت دسترسی به محتوا در سریع‌ترین زمان (ابرهیم زاده، ۱۳۸۵)، در جهت تحقق رسالت انسانی «آوردن آموزش برای مردم و نه بردن مردم برای آموزش» نقش مهمی ایفا کرده و این همان توجه به انسان‌ها، نیازها و تفاوت‌های فردی اوست که در علوم انسانی با مفهوم توسعه منابع انسانی از آن یاد می‌شود (Macmillan, 2010). با این بیان می‌توان گفت که آموزش به طور عام و آموزش از دور به طور خاص، به عنوان یکی از مؤلفه‌های توسعه (Development)، اگر به خوبی نهادینه و عملیاتی شود، منجر به توسعه همه جانبه در جامعه می‌گردد (لشکری، ۱۳۸۸). درست به همین دلیل، از نظر یونسکو؛ آموزش، کلید بازگشایی قفل‌های بسترسازی و پویایی به سوی اهداف استراتژیک استقرار توسعه همه جانبه به شمار می‌رود. در همین راستا مایور (Mayor) دبیرکل پیشین یونسکو در پیامی به اجلاس ویژه مجمع عمومی سازمان ملل متحد، در ژوئن ۱۹۹۷، بر سه رکن آموزش، دموکراسی و صلح به عنوان کلیده‌های توسعه تأکید و از جمله خاطر نشان کرد: «کلید توسعه، آموزش است (فراگوزلو، ۱۳۸۳)، البته آموزشی که بتواند نیازهای روز افزون مردم به آموزش، پاسخ‌گویی به تفاوت‌های فردی، کمبود امکانات اقتصادی و هزینه‌های زیاد آموزشی را بر اساس مقتضیات عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات برآورده سازد. به همین دلیل با عنایت به تحول در نظام آموزشی کشور و تأکید بر تحول جدی در وضعیت موجود آموزشی کشور و لزوم تقویت خودباوری و استقلال اندیشه یادگیرندگان و پیشرفت و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، گرایش به سوی نظام آموزش از دور ضروری به نظر می‌رسد. از سوی دیگر، عنصر اساسی عصر فاوا (فناوری اطلاعات و ارتباطات)، عنصر دانایی است و این عنصر از طریق آموزش متناسب این عصر یعنی آموزش از دور قابل دستیابی است که سرانجام منجر به رشد دانش، نگرش، مهارت و رفتار افراد می‌گردد که با نام

امروزه جهان در حال گذر از جامعه صنعت محور به جامعه اطلاعات محور است (نجفی، ۱۳۹۰). در این عصر، یکی از نهادهایی که دستخوش تغییر و تحول شده، نهادهای آموزشی است (عبادی، ۱۳۸۳). این نهادهای آموزشی در عصر اطلاعات و از دهه‌های پایانی قرن بیستم، رو به همگانی شدن گذاشته و به صورت یک تقاضای اجتماعی درآمده است. از سوی دیگر، به ویژه با ظهور اقتصاد دانش محور و تراکنش اطلاعات، نیاز به آموزش و یادگیری بیش از هر زمان دیگر جنبه حیاتی به خود گرفته است. علاوه بر این نقش تعیین کننده آموزش نیز در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه و گسترش مرزهای دانش و تولید علم نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد و توسعه جامعه به ویژه توسعه منابع انسانی داراست (حسینی، ۱۳۸۰). به عبارت دیگر، یکی از ارکان توسعه منابع اقتصادی و انسانی یک کشور آموزش و پرورش آن کشور است. این نهاد آموزشی به دلیل این که گاهی به عنوان ابزار توسعه و گاهی به عنوان هدف توسعه در نظر گرفته می‌شود، اهمیت ویژه‌ای در توسعه جامعه دارد (عمادزاده، ۱۳۸۶). از سوی دیگر، تربیت نیروی انسانی متخصص برای نیل به توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و همگانی کردن آموزش به عنوان حقوق بنیادی، از مهمترین اهداف آموزش و پرورش هر جامعه‌ای به شمار می‌آید (متوسلی و آهن چیان، ۱۳۸۱). به همین دلیل باید ریشه توسعه فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی هر ملتی را در آموزش و پرورش آن کشور جستجو کرد (سرمدی، ۱۳۸۰). اما با ورود به عصر اطلاعات و ارتباطات و به دلیل مشکلات سرمایه گذاری، افزایش روز افزون و بی سابقه ورود جوانان به تحصیلات عالی، اشتغال زایی، آلودگی هوا، هزینه‌های بالا و... آموزش مرسوم؛ دیگر، جوابگوی نیازهای فعلی نسل جدید نیست. به همین دلیل دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی گرایش به سوی رویکردهای نوین آموزشی از جمله آموزش از دور پیدا کرده‌اند. آموزش از دور به عنوان یک نظام آموزشی در کنار و مکمل با نظام آموزش سنتی با هدف توجه به تفاوت‌های فردی، فراهم کردن فرصت‌های برابر آموزشی و دموکراسی آموزشی به تناسب

توسعه منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی اشاره به همه ابعاد وجودی انسان‌ها (بعد فکری، نگرشی، رفتاری و مهارتی) دارد. در اهمیت توسعه منابع انسانی نیز باید گفت، هیچ سازمانی بدون توجه به منابع انسانی، ابعاد وجودی او و نقش سازنده آن در ارائه خدمات قادر به ادامه حیات نیست و نیز نقش هیچ عاملی در توسعه همه جانبه جامعه‌ای را نمی‌توان با عامل انسانی برابر دانست (خواجه شاهکوهی و صحنه، ۱۳۸۷). با این توصیف، پیشرفت و تحول هر جامعه به عنوان مظهر توسعه، بدون تحول و توسعه انسان امکان پذیر نیست (گروه مشاوران یونسکو، ۱۳۸۳). با این بیان، در توسعه منابع انسانی، انسان محور است (UNESCO, 1997) و ایجاد می‌کند که برای تربیت انسان‌های دلسوز، متعهد، کارا، توانمند، فکور، سازگار و خلاق در چهار ویژگی فکری، نگرشی، مهارتی و رفتاری او تغییراتی ایجاد گردد. البته این تغییرات باید با کمک آموزش مبتنی به عنصر دانایی و اقتصاد دانش محور؛ یعنی آموزش از دور و الکترونیکی ایجاد شود. علاوه بر این، با توجه به نیاز کشور به نیروی انسانی متخصص و متعهد لازم است به تمام ابعاد وجودی انسان‌ها در جامعه توجه شود و این امر با کمک آموزش و پرورش به ویژه آموزش از دور که به عنوان عملی‌ترین روش جهت غلبه بر مشکلات مربوط به توسعه منابع انسانی کاردان رخ می‌دهد، شدنی است. در این راستا، آموزش از دور نتیجه ضرورت جامعه اطلاعاتی و شرط اصلی برای تحقق اهداف برنامه چهارم توسعه کشور یعنی توسعه مبتنی بر دانایی و به عنوان یکی از مهمترین بخش‌های توسعه کشور معرفی شده است (آتشک، ۱۳۸۶). از سوی دیگر، آموزش از دور به علت حل مشکلات آموزشی، کاهش هزینه‌ها، پاسخ‌گویی به نیازهای اقشار مختلف جامعه، افزایش دانایی و دانش افزایی، رشد مهارت‌های فنی، انسانی و ارتباطی، و ایجاد تغییر در نگرش افراد می‌تواند به توسعه منابع انسانی و تربیت نیروی انسانی کمک کند (سلطانی، ۱۳۸۳).

درکی (۱۳۸۵) طی پژوهشی به نقش آموزش و پرورش در توسعه منابع انسانی و اهمیت آن در پدید آوری علم و دانش پرداخته است. علاوه بر این، او استدلال می‌کند که گسترش آموزش و پرورش در کشورهایی که نخستین گام‌های توسعه را برمی‌دارند، نمی‌تواند به تنهایی ضامن

توسعه منابع انسانی از آن یاد می‌شود (اسداله، ۱۳۸۴). در این راستا، مطالعات و تجربیات بین‌المللی، جملگی مبین و مؤید این نکته است که توسعه همه جانبه، الزاماً باید از بستر نیروی انسانی بگذرد و پیش شرط توفیق، تثبیت و تداوم هر گونه توسعه و تحولی، سرمایه‌گذاری در آموزش و ابعاد وجودی انسان‌ها است (لشکری، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر، دانش و دانایی انسان‌ها، رکن اصلی توسعه و نظام آموزشی هم، گذرگاه نیل به توسعه از جمله دانش و دانایی به شمار می‌آید (عبادی، ۱۳۸۳) و جامعه نیز زمانی به این اهداف دست می‌یابد که از طریق توسعه انسانی مسیر خود را هموار سازد. با این بیان می‌توان گفت، حیات جمعی انسان‌ها را آموزش و پرورش تشکیل می‌دهد و ما «آن گونه زندگی می‌کنیم که تربیت می‌شویم». از این رو، هر تعبیری که از توسعه داشته باشیم، برای رسیدن به آن تمامی تلاش‌ها بر دوش انسان‌هایی است که باید بار این غافله را به سر منزل مقصود برسانند و از آنجایی که در دنیای معاصر، نهاد آموزش و پرورش مسئولیت تربیت نیروی انسانی در جامعه را بر عهده دارد. لذا مهمترین بستر تولید و تربیت نیروی انسانی به شمار می‌آید. بر این اساس، بر خلاف پیشگامان نظریه توسعه، که همواره بر اهمیت ایجاد و گسترش منابع مادی و کالبدی تأکید داشتند، امروزه، به لحاظ اهمیت آموزش و پرورش در زندگی اقتصادی - اجتماعی افراد و جوامع، از آموزش به عنوان یک نوع سرمایه‌گذاری بنیادی یاد می‌شود. چرا که تلقی آموزش به عنوان سرمایه‌گذاری در منابع انسانی با فراهم کردن و ارتقا بخشیدن به دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز کارکنان و نیروی کار آینده زمینه توسعه را فراهم می‌کند (اسداله، ۱۳۸۴). به همین دلیل برخی معتقدند که آموزش از دو منظر در توسعه مؤثر است: یکی از نظر گسترش مرزهای دانش و پیشبرد فناوری و دیگری تأمین نیروی انسانی کارآمد با افزایش کارایی و بهره‌وری افراد (شاهکوهی و صحنه، ۱۳۸۷). از سوی دیگر، در بحث توسعه، انسان و منابع انسانی جایگاه منحصر به فردی دارد. زیرا گاهی به عنوان ابزار و گاهی به عنوان هدف توسعه، در جهت تعالی انسان و نیازهای او ایفای نقش می‌کند (بختیاری و همکاران، ۱۳۸۵). از این رو یکی از ابعاد توسعه،

علم و فناوری برخوردار از دانش پیشرفته، توانایی در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی و متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی و تأکید بر فرمایشات مقام معظم رهبری مبنی بر نام‌گذاری چهارمین دهه از عمر پربرکت انقلاب اسلامی با عنوان دهه پیشرفت، توسعه و عدالت و نام‌گذاری سال ۱۳۹۰ به سال جهاد و کوشش اقتصادی و سال ۱۳۹۱ به سال تولید ملی و حمایت از کار و سرمایه ایرانی را وجهه همت خود قرار داده است. جهت سوق به این همت والا، باید از فناوری‌های نوین آموزشی برای افزایش دانایی و آگاهی جامعه و تربیت و آموزش افراد کارا و اثربخش برای نیل به نیازهای جامعه استفاده کند. از سوی دیگر، دانشگاه پیام نور با جذب زیاد دانشجو و تأسیس مراکز آموزشی در سراسر ایران، لازم بود پژوهشی مبنی بر تأثیر آموزش‌های نیمه حضوری و از دور این دانشگاه بر دانش، مهارت، نگرش و رفتار دانشجویان به عنوان مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی انجام، تا میزان موفقیت و تأثیرگذاری این نوع آموزش مشخص شود. زیرا در اکثر پژوهش‌های پیشین از جمله تحقیق اسداله، فقیه میرزایی و اسری کوماری، توسعه منابع انسانی یا به صورت میزان و درصد اشتغال زایی افراد در نظر گرفته شده یا به صورت توصیفی به بررسی نظری نقش آموزش بر توسعه منابع انسانی با مؤلفه‌های بهره‌وری، کارایی و اثربخشی پرداخته شده است. در حالی که مؤلفه‌های بالا نتیجه توسعه منابع انسانی است نه خود توسعه انسانی، چون انسان‌ها از ویژگی‌ها و توانمندی‌هایی (منابع) مانند دانش، نگرش، مهارت و رفتار تشکیل شده است و باید این منابع را توسعه داد نه مؤلفه‌های دیگر را، تا بتوان بدان توسعه منابع انسانی اطلاق کرد. علاوه بر این، در این پژوهش، مؤلفه آموزش از دور برای اولین بار با توسعه منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته است. با این توصیف، این تحقیق در پی پاسخ‌گویی به سؤال‌های زیر بود:

وضعیت شاخص‌های آموزش از دور در دانشگاه پیام نور چگونه است؟
وضعیت شاخص‌های توسعه منابع انسانی در دانشگاه پیام نور چگونه است؟

رشد اقتصادی آن کشور باشد؛ بلکه توسعه آموزش و پرورش به گونه‌ای که به پرورش نیروی انسانی دانش‌آموخته و کارشناس بیانجامد، در گام‌های بعدی که جامعه نیازمند آن باشد، می‌تواند در رشد اقتصادی جامعه مؤثر افتد. متانی و حسن زاده (۱۳۸۷) طی تحقیقی سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت را از ارکان اصلی سازمان‌ها برشمرده، معتقدند که نیروی انسانی مهمترین رکن در این میان است. علاوه بر این، آنها استدلال می‌کنند که امروزه اقتصاد جهانی بیش از آن که بر عواملی از جمله تولید ثروت، نیروی کار، مدیریت اطلاعات، تولید علم تأکید نماید، بر توسعه منابع انسانی استوار بوده و در این میان تأثیر آموزش در توسعه منابع انسانی کشورها انکارناپذیر است. اسداله (۱۳۸۴) یکی از عوامل پرورش و توسعه سرمایه انسانی را آموزش می‌داند و معتقد است که این سرمایه انسانی اشاره به توانایی‌ها و قابلیت‌های سازنده و کارآمد افراد از جمله دانش، مهارت، تجربه و رفتار آنها دارد. او همچنین نقش اصلی آموزش در فرآیند توسعه منابع انسانی را در قالب تغییر رفتار، دانش، نگرش و مهارت تبیین و معتقد است که آموزش موجب توسعه نیروی انسانی و توسعه نیروی انسانی زمینه توسعه اقتصادی و رشد اقتصادی، توسعه پایدار را به همراه دارد و سرانجام به توسعه انسان آرمانی منتهی می‌شود. اسری کومار (Kumar, 2004) نیز طی پژوهشی با عنوان آموزش از دور و توسعه منابع انسانی، ایجاد توسعه در کیفیت عامل انسانی را به اندازه سرمایه‌گذاری در بخش پولی ضروری می‌داند و بیان می‌کند که این منابع انسانی یک ملت است که ویژگی‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی آن را مشخص می‌کند. منابع انسانی بنیان اصلی ثروت ملت‌ها را فراهم می‌سازد. منابع پولی و طبیعی عوامل غیر فعال تولید هستند، اما انسان‌ها عوامل فعالی هستند که سرمایه را گرد می‌آورند. با این توصیف، اگر بپذیریم که آموزش و پرورش شالوده و زیر بنای توسعه منابع انسانی است، باید اهتمام بیشتری نسبت به این حوزه صورت گیرد. کشورمان ایران نیز به عنوان یک کشور در حال توسعه با ویژگی‌های خاص اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی که نیل به توسعه پایدار را در برنامه چهارم توسعه با عنوان اقتصاد دانش محور و دانایی محور و توسعه ایران با چشم اندازی وسیع در حوزه

تفکر، دانش و مهارت نیروی انسانی رخ دهد، می‌توان به توسعه و نوآوری در یک جامعه امیدوار بود (Gaba, 2006).

در اعلامیه حقوق بشر، از آموزش و پرورش به عنوان مهمترین و اساسی‌ترین حقوق اولیه انسان‌ها یاد شده است. این حق منحصر به سن خاصی نیست و دربرگیرنده همه انسان‌ها با هر سن، جنس، طبقه اجتماعی و اقتصادی است (UNESCO, 1997). در این نگاه، آموزش مجموعه تغییرات فکری، نگرشی، مهارتی و رفتاری در افراد است که نتیجه آن یادگیری و ایجاد رفتارهای عقلانی در افراد است (ایبلی و موثقی، ۱۳۸۸). از نظر یونسکو نیز آموزش؛ کلید توسعه معرفی شده است. چرا که سایر ابعاد توسعه از جمله اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و حتی فناورانه به آن بستگی دارند. به همین دلیل سازمان یونسکو آموزش را اساس و بنیان هر نوع توسعه می‌داند (UNESCO, 2003).

به عبارتی نظام آموزش و پرورش یک کشور، به عنوان یکی از مهمترین مظاهر زندگی پیشرفته بشر ارتباط نزدیکی با روند کمی و کیفی تحولات بشری و توسعه منابع انسانی دارد (ایبلی و موثقی، ۱۳۸۸). علاوه بر این، بانک جهانی (World Bank, 2002) معتقد است که شرط لازم برای رشد علمی و فناوری یک کشور، شناخت اهمیت وجود یک نظام آموزشی جدید است که اگر به درستی اجرا و عملیاتی شود، می‌تواند در قالب سرمایه گذاری (Investment) در نیروی انسانی با فراهم کردن و ارتقای دانش، مهارت و نگرش افراد به توسعه همه جانبه جامعه به ویژه توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های توسعه اقتصادی و توسعه پایدار کمک کند. اما در عصر اطلاعات، به دلیل تغییرات سریع در دانش و فناوری، از یک سو، و از سوی دیگر، بنابر ضرورت و نیاز و مواجهه با چالش‌هایی چون افزایش جمعیت بالقوه متقاضی آموزش عالی، افزایش تقاضا برای آموزش عالی، افزایش تقاضا برای یادگیری مادام‌العمر، مسأله کیفیت در آموزش، برابری فرصت‌های دسترسی به آموزش و کاهش هزینه‌های آموزشی و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز دانشگاه‌ها و سازمان‌های اجتماعی با توانمندی‌ها و شایستگی‌های بالا، دیگر روش‌های آموزش سنتی قادر به پاسخ‌گویی به مسائل و مشکلات امروزی نسل جدید نیست. به همین دلیل گرایش به شیوه‌های نوین

آیا میان شاخص‌های آموزش از دور و توسعه منابع انسانی در دانشگاه پیام نور ارتباط وجود دارد؟

آیا نظام آموزش از دور بر توسعه منابع انسانی (در دانشجویان) دانشگاه پیام نور تأثیرگذار است؟

در گذشته سرمایه و عامل اقتصادی، تنها عامل توسعه جوامع به شمار می‌رفت، اما با مشخص شدن نقش نیروی انسانی در توسعه، گونه دیگری از سرمایه یعنی سرمایه انسانی نیز، به تدریج جای شایسته خود را در تحلیل‌ها و برنامه‌ریزی‌ها باز کرد (موسوی جهرمی، ۱۳۸۵). به همین دلیل برخی‌ها، انسان را رکن و اساس توسعه تلقی می‌کنند (UNESCO, 2002). از سوی دیگر، باید توجه داشت که کمبود نیرو و نارسایی نیروی انسانی چه از نظر تعداد و چه از نوع و کیفیت، یکی از مهمترین و اساسی‌ترین تنگناهای توسعه آموزشی به شمار می‌رود (گروه مشاوران یونسکو، ۱۳۸۳) از این رو، برای رشد و توسعه انسان باید توانایی‌ها و ویژگی‌های او را شناخت. این توانایی‌ها و ویژگی‌ها در روان‌شناسی و علوم تربیتی با عنوان ویژگی‌های شخصیتی و در مدیریت سازمان‌ها با عنوان منابع از آن یاد می‌شود. پس ویژگی‌ها و توانمندی‌های انسان در سازمان‌ها را منابع انسانی (Human Recourse) می‌گویند. توسعه منابع انسانی در اواخر قرن نوزدهم با کارهای نادلر (Nadler) به عنوان یکی از رشته‌های علوم تربیتی در قالب بحث‌های آموزش بزرگسالان در دانشگاه‌ها مطرح شد (۱۳۸۴). نادلر در تعریف توسعه منابع انسانی آن را فعالیت سازمان یافته‌ای می‌داند که هدف اصلی آن تغییر رفتار افراد است. فقیه میرزایی (۱۳۸۶) نیز توسعه منابع انسانی را شامل تغییرات رفتاری، مهارتی، دانشی و نگرشی افراد می‌داند. اسداله (۱۳۸۴) نیز منابع انسانی را به چهار مؤلفه دانش (Knowledge)، نگرش (Attitude)، مهارت (Skill) و رفتار (Behavior) تقسیم می‌کند. از نگاهی دیگر، تیادن (Thiadin) نیز معتقد است که توسعه اقتصادی بر پایه توسعه منابع انسانی از طریق سرمایه گذاری در آموزش و پرورش یک کشور حاصل می‌شود (Thiadin, 1995). به دنبال این بحث گابا نیز معتقد است، اگر چنین تحولی در

تحقیق در رابطه با تأثیرگذاری نظام آموزش از دور بر توسعه منابع انسانی مدل جدیدی با کمی اصلاح (شکل شماره ۱) ارائه شده است.

در این مدل مؤلفه‌های اصلی آموزش از دور تأثیرگذار بر توسعه منابع انسانی با کمک روش دلفی (سه مرحله) و نظر سنجی از ۳۰ استاد و صاحب نظر حوزه آموزش از دور در دانشگاه پیام نور بعد از سه مرحله، مدل نظری نهایی ارائه شد.

در این مدل مفهوم آموزش از دور دارای سه مؤلفه فناوری (Technology)، تعامل (Interaction) و امکانات (Faslibity) با ۲۲ شاخص و مفهوم توسعه منابع انسانی نیز به ترتیب دارای چهار مؤلفه دانش، نگرش، مهارت و رفتار با ۲۹ شاخص به دست آمد.

پژوهش حاضر از نظر نوع هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق از نوع همبستگی و به صورت توصیفی - پیمایشی است.

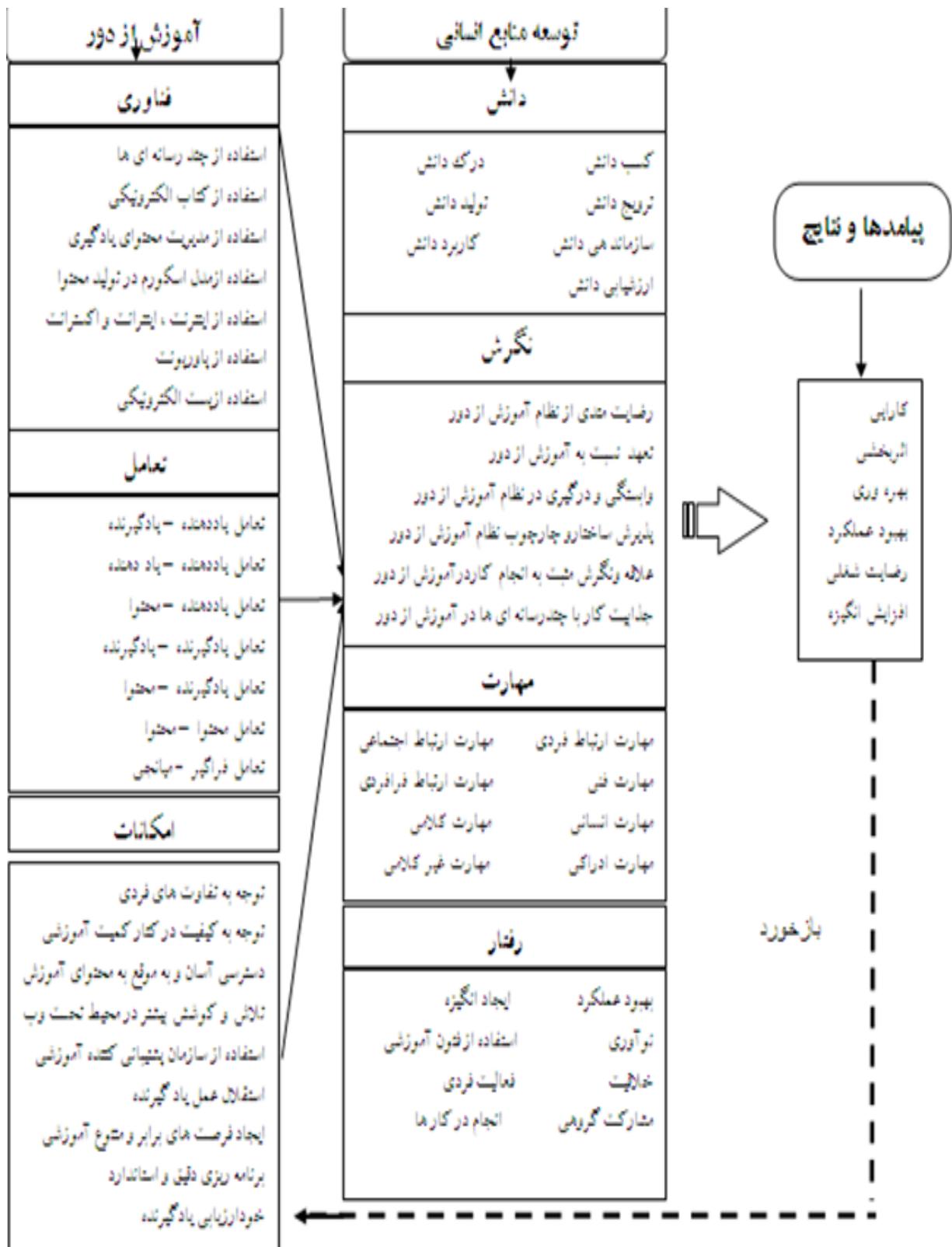
جامعه آماری پژوهش شامل ۱۰۸۲ نفر دانشجوی دکتری دانشگاه پیام نور بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی و با کمک فرمول کوکرال ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بود که بر اساس مدل نظری تحقیق، مؤلفه‌های اصلی پژوهش با نظر سنجی از اعضای علمی حوزه آموزش از دور دانشگاه پیام نور به دست آمد. این پرسشنامه در کل شامل ۷۱ سؤال محقق ساخته بود که ۳۹ سؤال آن به سنجش آموزش از دور با ابعاد فناوری، تعامل و امکانات و ۳۲ سؤال آن به توسعه منابع انسانی با ابعاد دانش، نگرش، مهارت و رفتار می‌پردازد.

آموزشی از جمله آموزش از دور ضروری به نظر می‌رسد (ابراهیم آبادی، ۱۳۸۳). آموزش از دور در پایان قرن نوزدهم با کارهای آناتیکنور (Ticknor) و دانشگاه باز انگلستان (۱۹۷۹)، برای پاسخ‌گویی به نیازهای همه افرادی که به نوعی محدودیت زمانی، مکانی، جنسیتی و حتی معلولیتی برای حضور در سر کلاس‌ها را داشتند، به وجود آمد (Beth, 2003). در این نگاه، آموزش از دور عبارت است از سازماندهی فرایند یاددهی - یادگیری توسط یک مؤسسه آموزشی از طریق به کارگیری فناوری‌های آموزشی، سامانه‌های چند رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ایجاد تسهیلات یادگیری و برقراری تعامل و انتقال محتوای آموزشی بین یاددهنده و یادگیرنده (ابراهیم زاده، ۱۳۸۵). علاوه بر این، این نوع آموزش دارای ویژگی‌هایی به شرح زیر است: جدایی زمانی و مکانی یاددهنده - یادگیرنده، سازمان پشتیبانی کننده آموزشی، استفاده از چند رسانه‌ای‌ها (Multi media) برای انتقال محتوا، یادگیری انفرادی، استقلال در یادگیری، استفاده از مدل اسکورم (SCORM = Sharable Content Objective Reference Model) در تولید محتوا، تعامل بین یاددهنده - یادگیرنده و محتوا، پاسخ‌گویی به تفاوت‌های فردی، دسترسی آسان و به موقع به منابع آموزشی، استفاده از سیستم مدیریت محتوای یادگیری (LMS = Learning Management System)، ایجاد فرصت‌های متنوع و برابر آموزشی، توجه به کیفیت در کنار کمیت آموزشی، کاهش هزینه‌های آموزشی، افزایش کارایی و اثربخشی آموزشی، بهبود عملکرد و بهره‌وری بیشتر، به روز شدن دانش و دانش افزایی، کاهش ترافیک و کمک به حفظ محیط زیست، انعطاف پذیری در اصلاح محتوای الکترونیکی، نبود محدودیت‌های پذیرش، گسترش فرهنگ یادگیری جمعی و مشارکتی، تحول و توسعه انسانی به جامعه تحول در تجهیزات، کاربردی کردن آموزش و نهادینه نمودن فرهنگ پژوهش اشاره کرد (اصغری، ۱۳۸۶).

روش پژوهش

با توجه به مطالعات نظری و پیشینه تحقیق (مدل اسداله، فقیه میرزایی و اسری کومار)، برای ارائه مدل نظری



اختصاص یافته است. از آنجایی که اشتراک متغیر هیچ یک از سؤالات کمتر از ۵٪ نبود، در این صورت سؤالی حذف نشد. در مورد توسعه منابع انسانی، میزان KMO، ۰/۷۸۴ بود و عدد معناداری صفر به دست آمد. این امر بیانگر کفایت نمونه گیری و مناسب بودن تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار است، پرسشنامه اولیه توسعه منابع انسانی مرکب از ۳۲ سؤال بود که در آن سؤالات ۱ تا ۷ به سنجش بعد دانش، سؤالات ۸ تا ۱۴ به سنجش نگرش، سؤالات ۱۵ تا ۲۴ به سنجش مهارت و سؤالات ۲۵ تا ۳۲ به الگوی رفتار اختصاص یافته بودند. از آن جایی که اشتراک متغیر هیچ کدام از سؤالات کمتر از ۵٪ نبود، لذا سؤالی حذف نشد.

برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های زیر استفاده شده است:

آزمون علامت برای بررسی وضعیت شاخص‌های آموزش از دور و توسعه منابع انسانی در دانشگاه پیام نور؛ از آزمون ضریب همبستگی، برای سنجش ارتباط میان مؤلفه‌های آموزش از دور و توسعه منابع انسانی و از مدل معادلات ساختاری برای سنجش تأثیر نظام آموزش از دور بر توسعه منابع انسانی و مناسب بودن مدل پژوهش استفاده شده است.

برای سنجش اعتبار محتوای پرسشنامه از آراء متخصصان، استادان دانشگاه و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله پس از انجام مصاحبه‌ها، اصلاحات لازم به عمل آمد و اطمینان حاصل شد که پرسشنامه، همان ویژگی مورد نظر پژوهشگران را می‌سنجد. به منظور تعیین پایایی نیز، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۳۹ سؤال مرتبط با مفهوم آموزش از دور ۰/۹۲۷. و برای ۳۲ سؤال مرتبط با توسعه منابع انسانی ۰/۹۰۱. به دست آمد. آزمون اعتبار پرسشنامه نیز با کمک تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم افزار SPSS و لیزرل ۸/۵۳ انجام گرفت.

در تحلیل عاملی اکتشافی سؤالات آموزش از دور KMO ۰/۷۷۲. به دست آمد که این امر بیانگر کفایت نمونه گیری است. همچنین از آن جا که ضریب معناداری برابر با صفر و کوچک‌تر از ۵٪ بود، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مناسب تشخیص داده شد. پرسشنامه اولیه آموزش از دور مرکب از ۳۹ سؤال بود که در آن سؤالات ۱ تا ۳۳، ۳۴ تا ۳۵، به سنجش امکانات، سؤالات ۱۶ تا ۳۶، ۳۷ تا ۳۸، ۳۹ به سنجش فناوری، سؤالات ۲۶ تا ۳۲ به سنجش تعامل

جدول ۱ - وضعیت شاخص‌های آموزش از دور دانشگاه پیام نور

فناوری	امکانات	تعامل	آموزش از دور	تفاوت منفی
۱۰۳	۹۴	۱۳۸	۱۲۹	تفاوت منفی
۱۲	۱۷	۴	۳	تفاوت مثبت
۰/۰۰۱	۰/۳۱۲	۰/۰۰۲	۰/۰۰۳	Sign

جدول ۲ - وضعیت شاخص‌های توسعه منابع انسانی در دانشگاه پیام نور

رفتار	نگرش	مهارت	دانش	توسعه منابع انسانی	تفاوت منفی
۱۱۲	۱۱۲	۹۸	۱۱۷	۱۳۰	تفاوت منفی
۲۱	۸	۴۲	۹	۴	تفاوت مثبت
۰/۰۹۴	۰/۰۶۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	Sign

آزمون علامت

برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش (مناسب بودن یا مناسب نبودن آنها) از آزمون علامت (sign) استفاده شده است. جدول شماره ۱ نتایج آزمون را در دانشگاه پیام نور نشان می‌دهد.

بر اساس این آزمون، هرکجا که عدد معناداری بزرگ‌تر از ۰/۵۰ باشد، میان وضعیت متغیر و میانگین در نظر گرفته شده (عدد ۳ که در وسط طیف لیکرت قرار می‌گیرد) تفاوت معناداری وجود ندارد و وضعیت متغیر متوسط خواهد بود. اما چنانچه عدد معناداری کوچک‌تر از ۰/۵۰ و فراوانی تفاوت منفی بزرگ‌تر از فراوانی تفاوت مثبت باشد، وضعیت متغیر مناسب است؛ در حالی که اگر عدد معناداری کوچک‌تر از ۰/۵۰ و فراوانی تفاوت منفی کوچک‌تر از فراوانی تفاوت مثبت باشد، وضعیت متغیر نامناسب است. با توجه به جدول شماره ۱، در دانشگاه پیام نور امکانات از وضعیت متوسطی برخوردار است. چرا که اعداد معناداری این دو متغیر از ۰/۵۰ بزرگ‌تر است و سایر ابعاد (فناوری، تعامل و آموزش از دور) دارای وضعیت مناسبی هستند. زیرا عدد معناداری متغیرهای مذکور، کوچک‌تر از ۰/۵۰ و فراوانی تفاوت منفی بزرگ‌تر از فراوانی تفاوت مثبت است.

با توجه به جدول شماره ۲، در دانشگاه پیام نور رفتار و نگرش از وضعیت متوسطی برخوردار است. چرا که اعداد معناداری این دو متغیر از ۰/۵۰ بزرگ‌تر است و سایر ابعاد (دانش، مهارت و توسعه منابع انسانی) دارای وضعیت

مناسبی هستند. زیرا عدد معناداری متغیرهای مذکور، کوچک‌تر از ۰/۵۰ و فراوانی تفاوت منفی بیشتر از فراوانی تفاوت مثبت است.

برای آزمون همبستگی میان آموزش از دور و توسعه منابع انسانی از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان می‌دهد که ضریب پیرسون به دست آمده ۰/۸۴۱ است. از آنجا که Sig به دست آمده کمتر از ۰/۰۱ می‌است. $0.000 > 0.10 = Sig$. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که بین نظام آموزش از دور و توسعه منابع انسانی رابطه وجود دارد، یعنی با توسعه نظام آموزش از دور، منابع انسانی نیز توسعه می‌یابد.

به منظور بررسی‌های دقیق‌تر، در جدول شماره ۴، نتایج حاصل از ارتباط میان عوامل آموزش از دور و عوامل توسعه منابع انسانی عنوان شده که از نتایج این جدول در نتیجه‌گیری نهایی استفاده شده است.

یافته‌ها نشان می‌دهند که میان مؤلفه‌های آموزش از دور و توسعه منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. چرا که در سطح آلفای ۰/۱۰، میزان ضریب همبستگی در اکثر موارد مثبت و بالا به دست آمده است و نشان از رابطه مثبت و معنادار میان آموزش از دور و توسعه منابع انسانی دارد.

جدول ۳ - ضریب همبستگی بین آموزش از دور و توسعه منابع انسانی

ضریب همبستگی			
متغیرها	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
آموزش از دور و توسعه منابع انسانی	۱۳۲	۰/۸۴۱	۰/۰۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۱ معنادار است.

* همبستگی در سطح ۰/۵ معنادار است

مدل معادلات ساختاری

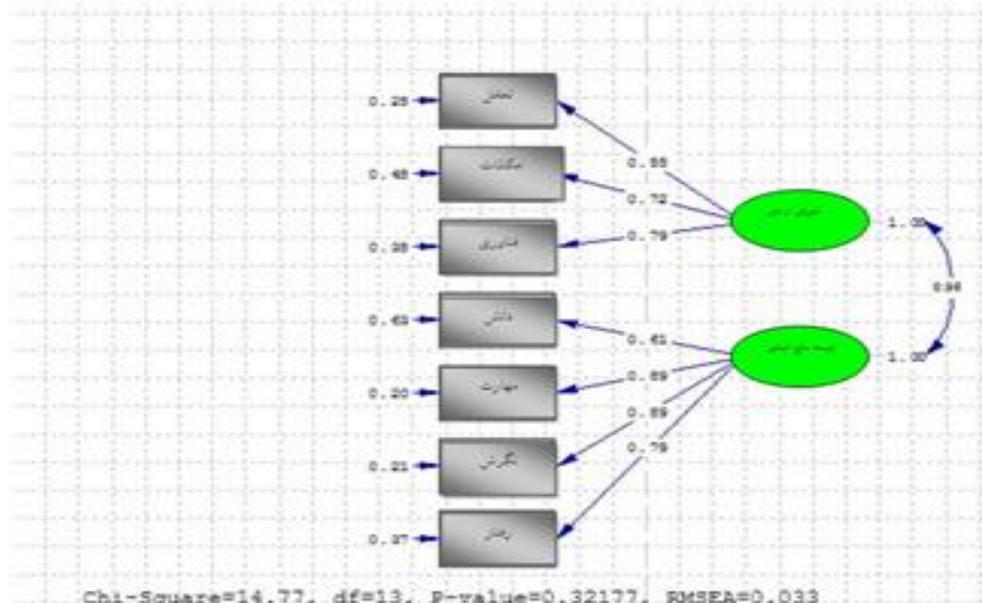
با توجه به شکل شماره ۲، نسبت خی دو به درجه آزادی ۱/۲۳ (کوچکتر از ۳)، میزان 003 /RMSEA (کوچکتر از ۱۰/۱)، میزان 321 /P-value (بزرگتر از سطح معناداری استاندارد (a=0/05) و میزان 97 /GFI و AGFI 93 (بزرگتر از ۹۰/۱) به دست آمده است که این شاخصها بیانگر برازش خوب مدل و وجود رابطه علی میان مؤلفه‌های آموزش از دور و توسعه منابع انسانی است.

به منظور حصول اطمینان از وجود و یا عدم وجود رابطه علی در مورد تأثیرگذاری نظام آموزش از دور و شاخص‌های آن بر توسعه منابع انسانی و شاخص‌های آن (در دانشجویان) دانشگاه پیام نور از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

جدول ۴ - ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های آموزش از دور و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی

رفتار	نگرش	مهارت	دانش	امکانات	فناوری	تعامل	
						۱	تعامل
					۱	**/.۴۷۳	فناوری
				۱	**/.۳۲۲	**/.۳۷۲	امکانات
			۱	**/.۳۲۳	٪۳۱۴	./۳۵۳ **	دانش
		۱	**/.۲۵۵	**/.۴۹۰	./۴۰۱	-./۲۱۹ **	مهارت
	۱	-./۱۳۶	**/.۳۸۱	-./۳۲۱	**/.۲۷۹	./۲۶۷	نگرش
۱	**/.۱۷۱	**/.۱۵۷	**/.۱۰۴	**/.۴۳۲	**/.۳۹۲	**/.۳۱۶	رفتار

شکل ۲ - مدل معادلات ساختاری مبنی بر تأثیر آموزش از دور بر توسعه منابع انسانی و شاخص‌های آن در دانشگاه پیام نور



بحث و نتیجه‌گیری

دستیابی به اهداف سازمانی که همان اهداف انسانی است، غیر ممکن است. به همین دلیل باید گفت منابع انسانی توسعه یافته نقش اساسی در رشد و پویایی سازمان‌ها ایفا می‌کنند. از این رو، برای توسعه انسان باید توانایی‌ها و ویژگی‌های او را شناخت. این توانایی‌ها ویژگی‌ها در روان‌شناسی و علوم تربیتی با عنوان ویژگی‌های شخصیتی و در مدیریت و سازمان‌ها با عنوان منابع انسانی از آن یاد می‌شود. این توانمندی‌ها و منابع انسانی را می‌توان به چهار مؤلفه دانش، نگرش، مهارت و رفتار طبقه بندی کرد. اگر در این منابع تغییراتی ایجاد گردد، منجر به رشد و توسعه دانش، نگرش، مهارت و رفتار فرد می‌شود که این امر زمینه توسعه منابع انسانی را فراهم می‌کند. با این توصیف، توسعه منابع انسانی زمانی محقق می‌شود که فرد از نظر دانش و اطلاعات به روز شده و مراحل کسب، ترویج، درک، تولید، گسترش، سازماندهی، کاربرد و ارزشیابی دانش را به خوبی بیاموزد. به عنوان مثال اگر فرد از نظر دانش رشد کرد، در او منجر به ایجاد نگرش عمیق می‌شود. فرد دارای نگرش باز و عمیق دارای افق دید وسیع نسبت به دنیای اطراف می‌گردد و همین افق وسیع، زمینه گرایش و ایجاد انواع مهارت‌های اجتماعی، فردی، انسانی، ادراکی، فنی، کلامی و غیر کلامی در فرد می‌شود و سرانجام همین مهارت‌ها منجر به ایجاد رفتار جدید و یادگیری جدید در فرد می‌گردد. بنابراین، اگر این تغییرات در فرد ایجاد شود، باعث توسعه منابع انسانی می‌گردد و توسعه منابع انسانی نیز زمینه توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی را به همراه دارد.

در این پژوهش نظام آموزش از دور دارای سه مؤلفه فناوری، تعامل و امکانات و توسعه منابع انسانی نیز دارای چهار مؤلفه دانش، نگرش، مهارت و رفتار در نظر گرفته شده است. به همین دلیل از بین جامعه آماری ۱۰۸۲ نفر دانشجوی دکتری پیام نور با کمک روش نمونه‌گیری تصادفی و با کمک فرمول کوکرال ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که برای تعیین پایایی پرسشنامه پژوهش، ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری مورد نظر توزیع و گردآوری شد که آلفای کرونباخ ۳۹ پرسشنامه آموزش از دور ۰/۹۲۷ و ضریب آلفای کرونباخ ۳۲ پرسشنامه توسعه منابع انسانی ۰/۹۰۱. به دست آمد. براساس جدول شماره ۱، وضعیت

بر اساس گزارش کتاب «یادگیری به عنوان گنج درون»، از آموزش به عنوان محرک و تحول انسان‌ها یاد شده است. به عبارت دیگر، با پذیرش آموزش به عنوان حیات جمعی بشر و اساس توسعه همه جانبه یک کشور، باید در آموزش و منابع آن سرمایه گذاری شود. از مهمترین منابع انسانی آموزش و پرورش می‌توان به دانش، نگرش، مهارت و رفتار افراد اشاره کرد. اما در عصر اطلاعات به علت تغییرات سریع در دانش و فناوری، از یک سو، و از سوی دیگر، بنابر ضرورت و نیاز و مواجهه با چالش‌هایی چون افزایش جمعیت بالقوه متقاضی آموزش، افزایش تقاضا برای آموزش، افزایش تقاضا برای یادگیری مادام‌العمر، مسأله کیفیت در آموزش، برابری فرصت‌های دسترسی به آموزش، کاهش هزینه‌های آموزشی، تربیت نیروی انسانی مورد نیاز دانشگاه‌ها و سازمان‌های اجتماعی با توانمندی‌ها و شایستگی‌های بالا و فرصت‌هایی که به واسطه فناوری اطلاعات و ارتباطات ایجاد شده و دگرگونی‌هایی که در سطح ملی و فراملی در حال وقوع است، دیگر روش‌های آموزش سنتی و متعارف، قادر به پاسخ‌گویی به مسائل و مشکلات امروزی نیست. به همین دلیل گرایش به شیوه‌های نوین آموزشی از جمله آموزش از دور و الکترونیکی ضروری به نظر می‌رسد. از این رو بنا به گفته هافمن (Huffman) آموزش از دور، به دلیل داشتن ویژگی‌هایی چون جدایی یاددهنده و یادگیرنده، استفاده از وسایل ارتباطی مانند اینترنت، تعامل هفت گانه بین یاددهنده، یادگیرنده و محتوا، وجود سازمان پشتیبانی کننده آموزشی به عنوان واسطه آموزشی و انفرادی شدن یادگیری، قادر به پاسخ‌گویی به تفاوت‌های فردی و هم‌خوانی با نیازهای یادگیرندگان عصر اطلاعات و ارتباطات از هر سن، جنس، طبقه اجتماعی و اشتغال افراد بوده و می‌تواند به عنوان مکمل و موازی با آموزش سنتی در رشد و توسعه جامعه نقش ایفا کند. از سوی دیگر، نیروی انسانی به عنوان مهمترین، گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها و تنها عنصر ذی شعوری است که به عنوان هماهنگ کننده سایر عامل سازمانی، نقش اصلی را بر عهده دارد. به عبارت دیگر، بدون افراد کارآمد، متعهد و شایسته،

بر اساس جدول شماره ۳، در سطح آلفا ۰.۱. بین مؤلفه‌های اصلی آموزش از دور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس جدول شماره ۴، نیز در سطح آلفا ۰.۱. بین مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. علاوه بر این ضریب همبستگی (۰.۸۴۱) میان مؤلفه‌های آموزش از دور و توسعه منابع انسانی نیز در سطح آلفای ۰.۱ رابطه مثبت و معنادار است. به عبارت دیگر، بین مؤلفه‌های آموزش از دور و توسعه منابع انسانی رابطه وجود دارد که نتیجه این پژوهش با نتایج تحقیقات امیرخانی و آغاز (۱۳۸۹) مبنی بر رابطه مثبت و معنادار بین مؤلفه‌های آموزش و منابع انسانی همسو است.

بر اساس شکل شماره ۲، در مورد تأثیر آموزش از دور بر توسعه منابع انسانی از مدل ساختاری استفاده شد که نشان می‌دهد آموزش از دور بر توسعه منابع انسانی دانشجویان دکتری دانشگاه پیام نور تأثیرگذار است. زیرا با توجه به نسبت خی دو به درجه آزادی ۱/۲۳ کوچک‌تر از ۳، میزان RMSEA 0033 / کوچک‌تر از ۰.۱، میزان P value 321 / بیشتر از ۰.۰۵ و میزان GFI 97 / و AGFI 93 / بزرگ‌تر از ۰.۹۰. به دست آمد که نشان از برازش خوب مدل و بیان کننده رابطه علی بین آموزش از دور و توسعه منابع انسانی است. به عبارت دیگر، اگر دانشگاه پیام نور بتواند مؤلفه‌های نظام آموزش از دور را به خوبی نیازسنجی، طراحی، اجرا و مورد ارزشیابی قرار دهد، موجب توسعه منابع انسانی دانشجویان خواهد شد. یعنی اینکه تک تک مؤلفه‌های فناوری، امکانات و تعامل در صورت اجرای درست، موجب رشد و گسترش دانش، ایجاد نگرش مثبت و رضایتمندی، ایجاد مهارت‌های اجتماعی، فردی، فنی و انسانی و ایجاد رفتار جدید در دانشجویان می‌شود که با نتایج تحقیقات اسداله (۱۳۸۴)، فقیه میرزایی (۱۳۸۶)، اسری کومار (Komar, 2004) و گابا (Gaba, 2006) مبنی بر تأثیر مؤلفه‌های آموزش به طور عام و آموزش از دور به طور خاص بر دانش، نگرش، مهارت و رفتار به به عنوان مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی، هم‌خوانی دارد.

نتایج کلی این پژوهش نشان داد که آموزش به طور عام و آموزش از دور به طور خاص بر رشد و توسعه منابع انسانی تأثیرگذار است. در واقع مسوولان دانشگاه پیام نور

مؤلفه‌های آموزش از دور در دانشگاه پیام نور (تعامل، فناوری) به جز امکانات مناسب بودند، چرا که اعداد معناداری آن بزرگ‌تر از ۰.۰۵ / و فراوانی تفاوت منفی آن بیشتر از فراوانی تفاوت مثبت به دست آمده است و این نشان می‌دهد که دانشگاه پیام نور به لحاظ زیرساختاری و تجهیز کلاس‌ها به فناوری اطلاعات و ارتباطات و استفاده از چند رسانه‌ای‌ها در آموزش خوب عمل کرده و توانسته است دانشجویان را از طریق رسانه‌های آموزشی آشنا و آنها را برای به کارگیری آن در آموزش تشویق و ترغیب نماید. اما در بحث امکانات از جمله شیوه استفاده از چند رسانه‌ای‌ها، ایجاد علاقه، توجه به کیفیت در کنار کمیت آموزشی خوب عمل نکرده است. بنابراین مسوولین باید دانشگاه علاوه بر ایجاد زیرساخت‌های آموزش از دور، استفاده صحیح از فناوری‌های آموزشی و توجه به کیفیت در کنار کمیت را در استادان و دانشجویان نهادینه کند. نتیجه این پژوهش با نتایج تحقیقات فرج الهی و همکاران او (۱۳۸۸) مبنی بر اینکه وضعیت زیرساخت‌ها و تجهیزات در دانشگاه پیام نور خوب است، اما از این زیر ساخت‌ها به خوبی استفاده نمی‌شود، همسو است. بر اساس جدول شماره ۲، وضعیت شاخص‌ها و مؤلفه‌های توسعه منابع انسانی از جمله مؤلفه رفتار و نگرش در حد متوسط بودند. زیرا بر اساس تحلیل، اعداد معناداری این دو متغیر بزرگ‌تر از ۰.۰۵ / است و شاخص‌های دانش و مهارت از وضعیت مناسبی برخوردار است. چرا که اعداد معناداری آنها کوچک‌تر از ۰.۰۵ / و فراوانی تفاوت منفی بیشتر از فراوانی تفاوت مثبت است. این امر نشان می‌دهد که دانشگاه پیام نور به عنوان یکی از متولیان و مجریان نظام آموزش از دور در ایران در بحث توسعه منابع انسانی نتوانسته نگرش مثبت و رضایتمندی از اعتبار مدارک دانش آموختگی و چارچوب‌های آن را در دانشجویان ایجاد کند. علاوه بر این انتظارات دانشجویان در زمینه یادگیری و ایجاد رفتارهای جدید و تحول آفرین را برآورده نساخته است. زیرا در نظام آموزش از دور ادعا بر این است که در آموزش باید از پاورپونت، اینترنت، کتاب‌های الکترونیکی و محتوای استاندارد مبتنی بر مدل اسکورم استفاده شود، در حالی که چنین وضعیتی هنوز حاکم نیست.

شاخص توسعه انسانی، مجله دانش و توسعه (علمی - پژوهشی)، شماره ۱۹ (۱۶۴ - ۱۵۶).

حسینی، حسن (۱۳۸۷)، توسعه شاخص‌های توسعه منابع انسانی و بررسی وضعیت آن در ایران، فصلنامه پیک نور، سال ششم، شماره ۱ (۱۵۹ - ۱۴۷).

درکی، سیمین (۱۳۸۵)، بررسی تحلیلی راهکارهای عملی و نظری توسعه منابع انسانی از راه آموزش و پرورش برای ورود به گسترده تجارت جهانی و بازارهای بین‌المللی، اندیشه‌های تربیتی، دوره ۲، شماره ۱ و ۲ (۱۶۸ - ۱۳۹).

زاهدی، شمس السادات؛ نجفی، غلامعلی (۱۳۸۵)، بسط مفهومی توسعه پایدار، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۴ (۷۶ - ۴۳).

سرمدی، محمدرضا (۱۳۸۰)، دورنمای آموزشی از دور در قرن بیست و یکم، تهران: انتشارات پیام نور.

سلطانی، ایرج (۱۳۸۲)، نقش اطلاعات در توسعه منابع انسانی، تدبیر، شماره ۱۳۸ (۹۲ - ۸۶).

عبادی، رحیم (۱۳۸۳)، یادگیری الکترونیکی و آموزش و پرورش، تهران: نشر آفتاب مهر.

عمادزاده، مصطفی (۱۳۸۲)، اقتصاد آموزش و پرورش، اصفهان: انتشارات مشعل.

فرج‌اللهی، مهران؛ دهباشی شریف، فروزان (۱۳۸۸)، رشد آموزش از راه دور در ایران و جهان، تهران: پیام نور.

فرج‌اللهی، مهران؛ سرمدی، محمدرضا؛ نعمتی، سید هاشم (۱۳۸۸)، مطالعه نیازسنجی آموزشی نظام آموزش از دور دانشگاه پیام نور در راستای فرصت‌های یکسان آموزشی از دیدگاه اعضای علمی و دانشجویان، پژوهشنامه تربیتی، شماره ۵ (۱۸۹ - ۱۵۱).

فقیه میرزایی، سمیه (۱۳۸۶)، مفهوم توسعه منابع انسانی، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

قراگوزلو، محمد (۱۳۸۳)، ادغام آموزش توسعه پایدار در سیاست‌های آموزش ملی، مجله سیاسی - اقتصادی، شماره ۲۰۹ (۱۱۹ - ۱۱۴).

خواجه شاهکوهی، علیرضا؛ صحنه، بهمن (۱۳۸۷)، نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، فصلنامه نامه آموزش عالی، سال اول، شماره ۳ (۱۲۵ - ۱۱۹).

می‌توانند با سرمایه‌گذاری در نظام آموزشی، به ویژه آموزش از دور و الکترونیکی به ارتقای و توسعه منابع انسانی کمک کنند و از این رو، علاوه بر بهره‌مندی از افراد با سرمایه انسانی بالای دانش، نگرش، مهارت و الگوی رفتاری، موجب توسعه همه‌جانبه کشور شود. زیرا بنا به گفته سرمدی و یونسکو، آموزش اساس همه نوع توسعه است که نتیجه آن با نتایج تحقیقات اسداله (۱۳۸۴) مبنی بر تأثیرگذاری آموزش بر توسعه منابع انسانی هم‌خوانی دارد.

منابع

آتشک، محمد (۱۳۸۶)، منابع نظری و کاربردهای یادگیری الکترونیکی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۳ (۱۵۶ - ۱۳۶).

اسداله، حمیدرضا (۱۳۸۴)، آموزش و نقش آن در توسعه منابع انسانی، فصلنامه مدیریت، شماره ۱۰۶ و ۱۰۵، (۱ - ۱۲).

ابراهیم آبادی، حسین (۱۳۸۳)، توسعه علمی و توسعه فرهنگی، دایره المعارف آموزش عالی، ج ۱، تهران بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.

ابراهیم زاده، عیسی (۱۳۸۳)، ضرورت رویکرد به نظام آموزش باز و از راه دور و استفاده از فناوری‌های نوین در سازماندهی فرآیند یاددهی - یادگیری، فصلنامه پیک نور، سال اول، سال اول، شماره ۱ (۱۰ - ۳).

ابراهیم زاده، عیسی (۱۳۸۵)، تعلیم و تربیت مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات: جستارهای مفهومی، فصلنامه پیک نور، سال چهارم، شماره ۴ (۱۳ - ۳).

ابیلی، خدایار، موثقی، حسن (۱۳۸۹)، مدیریت منابع انسانی و با تأکید بر رویکردهای نوین، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.

اصغرزاده، بهمن (۱۳۸۶)، مقدمه‌ای بر آموزش الکترونیکی، مرکز پژوهش و فناوری و آموزش‌های آزاد، شماره ۴.

الحسینی، سیدحسین (۱۳۸۴)، مقدمه‌ای بر آموزش از راه دور در ایران، تهران: نشر مؤسسه فرهنگی منادی تربیت.

بختیاری، صادق؛ دهقانی زاده، مجید؛ حسین پور، مجتبی (۱۳۸۵)، بررسی جایگاه استان‌های کشور از منظر

UNESCO (1997). Education for all: Purpose and contents. Paris: UNESCO.

UNESCO (2002). Distance and open Learning: Strategically and Economical approach French. Paris: UNESCO.

World Bank (2007). World development report 2004: Knowledge for development. Washington, DC: World Bank.

لشکری، محمد (۱۳۸۸). توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی، تهران: پیام نور.

گروه مشاوران یونسکو (۱۳۸۶)، فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی، ترجمه فریده مشایخ، تهران: انتشارات مدرسه.

موسوی جهرمی، یگانه (۱۳۸۶)، توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی، تهران: پیام نور.

متوسلی، محمود؛ آهنگچیان، محمد رضا (۱۳۸۱)، اقتصاد آموزش و پرورش، تهران: انتشارات سمت.

متانی، مهرداد؛ حسن زاده، رمضان؛ متان، مجتبی (۱۳۸۷)، بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت در توسعه منابع انسانی، فصلنامه مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۱ (۵۶ - ۴۸).

نجفی، حسین (۱۳۹۰)، نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی - یادگیری، فصلنامه پیک نور، شماره ۱ (۵۹ - ۵۱).

نجفی، حسین (۱۳۸۷)، نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دبیرستانی اردبیل، فصلنامه پیک نور، شماره ۳ (۹۳ - ۸۲).

نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۵)، کارگاه‌های آموزش روشی برای توسعه منابع، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

Beth, H.C. (2003), " History, theory, and quality indicators of Distance Education," Texas: Longman.

Gaba, A, (2008). Distance education and human resource development. The Indian open learning journal, (8), p, 233-231.

Rena, R (2004), Educational Development in Eritrea, Asmara: Eritrea Profile 11(12), p.234-267.

Macmillan, P. (2010). Human Development Report 2010, 20th Anniversary Edition. United Nations Development Programmed publication, 37, p.457

Tilden, G (1995). Measuring the information Aye Business. Atlanta, GA: Georgia institute of technology.