تدوین الگویی برای نظام آموزش از دور به‌عنوان سازمان یاد دهنده

انور شاهمحمدی*[1]
نعمت‌الله عزیزی[2]

تاریخ دریافت : ۱۳۹۸/۱۱/۲۳
تاریخ پذیرش : ۱۴۰۱/۰۷/۱۰

چکیده

مسئله و هدف: امروزه به آموزش عالی به‌عنوان عاملی مؤثر در تحقق برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نگریسته می‌شود. تغییرات، پیچیدگی‌ها و پویایی‌هایی که در نظام‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در عصر حاضر به وجود آمده است، باعث شده تا سازمان‌ها برای اداره خود به شیوه‌ها و راهکارهایی جدیدی روی بیاورند. لذا هدف از انجام این پژوهش، تبیین دیدگاه‌های صاحب‌نظران درباره ابعاد مؤثر در مؤسسه‌های آموزش از دور به‌عنوان سازمان یاد دهنده می‌باشد.

روش کار: از روش کیفی راهبرد نظریه مبنایی بهره گرفته شد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش ۱۵ نفر از صاحب‌نظران آموزش از دور بودند که بر اساس نمونه‌گیری هدفمند ملاک محور انتخاب و با آن‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل و داده‌های حاصل نیز با استفاده از شیوه کدگذاری (باز، محوری و انتخابی) تحلیل شد. جهت تأمین روایی و پایایی از دو روش بازبینی مشارکت‌کنندگان و مرور خبرگان غیر مشارکت‌کننده در پژوهش استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج یافته‌ها حاکی از ابعاد و مؤلفه‌های اصلی مؤثر در کارکرد مؤسسه‌های آموزش از دور به‌عنوان سازمان یاد دهنده در پنج مقوله محوری و ۲۰ مقوله فرعی و ٥٤ مؤلفه صورت‌بندی و به‌صورت یک الگوی مفهومی ارائه شد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد نبود سیاست‌گذاری، عدم ساختار مناسب سازمانی و چالش‌های آموزشی، در کنار عوامل فنی، انسانی، فرهنگی و ارزشی، اقتصادی و اداری و مضافاً ویژگی‌های فردی مدیر، حمایت و پشتیبانی و سیستم ارزیابی پدیده مرکزی را به‌عنوان سازمان یاد دهنده تحت تأثیر قرار می‌دهد. بر این اساس برای بهبود کارکرد و نقش مؤلفه سازمان یاد دهنده در نظام آموزش از دور پیشنهاد می‌شود به عناصر و ابعاد این مدل مفهومی در فرایند کیفیت‌بخشی در این زیر نظام آموزش عالی عنایت شود.

واژه‌های کلیدی: سازمان یاد دهنده، نظام آموزش از دور، سیاست‌گذاری، مدیریت و پشتیبانی.

[1] استادیار مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. Anvar1354@pnu.ac.ir، نویسنده مسئول

[2] استاد برنامه ریزی آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کردستان، ایران. Nematollah.azizi@gmail.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

مقدمه و بیان مسئله

نظام‌های آموزش عالی، به‌عنوان دستگاه‌های عظیم برای توسعه و پیشرفت اجتماعی محسوب می‌شوند. آن‌ها از یک‌سو حافظ و انتقال‌دهنده میراث فرهنگی و ارزش‌های جامعه هستند و از سوی دیگر پاسخگوی نیازهای جدید اجتماعی با توجه به رشد دانش و فناوری روز به شمار می‌آیند (Fitzpatrick et al, 2011). همچنین با عنایت به نقش عاملیت تغییر مراکز دانشگاهی و بهره‌گیری از مکانیسم‌های مناسب برای ایجاد تغییر و تحول در ارکان جامعه (Petersen and Kruss, 2021) و اینکه شالوده توسعه‌های چندجانبه کشور، در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بنا می‌شود (Climent& Cabrillana, 2012)، مضافاً این‌که به باور یمنی دوزی سرخابی (۱۳۹۱) آموزش عالی در کل و دانشگاه‌ها به‌عنوان اجزاء آن می‌توانند به‌منزله یک سیستم تولیدی قلمداد شوند که خروجی‌های آن (محصولات) از جنبه‌های مختلف بر کارکرد جامعه تأثیرات بسیار چشمگیری داشته و دارند. با این وصف این سیستم به دلیل روابط تعاملی گسترده‌ای که یا سایر سیستم‌ها دارد در بستری از مجموعه محدودیت‌های درونی بیرونی کار می‌کند که هم منشاء سازمانی دارند و هم منشاء محیطی (Yamani Douzi Sorkhabi, 2012)؛ بنابراین به آموزش عالی به‌عنوان عاملی مؤثر در تحقق برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نگریسته می‌شود؛ زیرا تغییرات، پیچیدگی‌ها و پویایی‌هایی که در نظام‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در عصر حاضر به وجود آمده است، باعث شده تا سازمان‌ها برای اداره خود به شیوه‌ها و راهکارهایی جدیدی روی بیاورند (Akrami& Farajpor, 2016). امروزه شرایط محیطی و فناوری پیچیده و تغییرات پارادایمی در عرصه‌های اقتصادی و فناوری و ظهور گرایش‌های کلان، سازمان‌ها را واداشته است برای حل مشکلات خود به رویکردهای جدیدی روی بیاورند (Azizi, Shahmohammadi& Naghdi, 2013)؛ این روی‌آوری به رویکردهای جدید سازمان‌های آموزشی و پژوهشی امروزی نیز باعث شده است درک درستی از تغییرات بنیادی و اساسی در رسالت‌ها، راهبرد، نقش‌ها، برنامه‌ها، نیازها، روش‌ها و فناوری‌ها برای برطرف کردن گره‌ها، ابهامات و پیچیدگی‌های جاری داشته باشند تا قادر به تضمین بقای بلندمدت خود باشند (Yamani Douzi Sorkhabi, 2012) . در سال ۱۹۹۰ سنگه با انتشار کتاب پنجمین فرمان سازمان‌های یادگیرنده را مطرح ساخت. در طول دهه ۱۹۹۰ و پس‌ازآن تا به امروز سازمان‌های بسیاری تلاش کردند در زمره سازمان‌های یادگیرنده قرار گیرند و از طریق اصلاح مسیر خود، در آیندهٔ پر رقابت دوام پیدا کنند. در این زمینه بسیاری از سازمان‌ها به این نتیجه رسیدند که فقط سازمان یادگیرنده عاملی کافی برای ادامهٔ حیات در محیط پر رقابت امروزی نیست و سازمان‌ها نیاز به یاد دهندگی نیز دارند . (Zarea et al, 2010) در قرن بیست و یکم، یادگیری برای توسعه منابع انسانی فراتر از سطح سازمان‌های یادگیرنده است. برای رقابت در قرن بیست و یکم، رهبران نیاز به ساختن سازمان‌هایی دارند که نه‌فقط یادگیرنده بلکه یاد دهنده نیز باشند(Tichy, 2004) . سازمان یاد دهنده مفهومی است که اولین بار توسط تیچی استاد رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی دانشگاه میشیگان بکار برده شد. او در کتاب‌های موتور رهبری و چرخهٔ رهبری تصویر روشنی را از سازمان یاد دهنده و اینکه چگونه یک رهبر و به پیروی از آن یک سازمان می‌تواند یاد دهنده و یادگیرنده اثربخشی باشد، ارائه نمود(Tichy, 2002) .

یکی از مباحث مهم در نظام آموزش از دور ظاهر شدن سازمان در نقش یاد دهنده (معلم یا استاد) است. در سازمان‌ها آموزشی سنتی معلم یا استاد مسئولیت آموزش به یادگیرندگان را به عهده‌دارند اما در نظام

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

آموزش از دور این نقش را سازمان به عهده می‌گیرد. چون سازمان‌دهی فرایند یاددهی – یادگیری با انعطاف بالا و فراهم کردن فرصت برابر برای همگان به‌جای معلم بر عهدهٔ سازمان است. علاوه بر این، سازمان یاد دهنده در نظام آموزش از دور از میان برداشتن موانع دسترسی به تحصیل به‌ویژه فاصله جغرافیائی، امکان یادگیری مستقل را برای افراد جامعه در همه سطوح فراهم می‌سازد. همچنین اتخاذ راهبردهای مناسب برای بکارگیری فناوری‌های آموزشی توسط سازمان انجام می‌گیرد (Abrahemzadeh, 1998) . به‌موازات تحولات همه‌جانبه در عرصه فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا)، نظام‌های تعلیم و تربیت نیز به‌عنوان بخش مهمی از جامعه با مطالبات و چالش‌های جدید مواجه شده‌اند که پارادایم‌های جدیدی را رقم می‌زند. تغییر پارادایم از معلم محوری به یادگیرنده محوری، ظهور محیط‌های مجازی، تبدیل مکان به فضا، امکان یادگیری همه مکانی و غیره، تحولاتی است که برای پاسخگویی به آن‌ها از نظریه‌های ارتباط گرایی بهره می‌گیرند(Rezaee et al, 2011) .

اگرچه نظام‌های آموزش از دور به دلیل به‌کارگیری فناوری‌های پیشرفته، پیوسته در حال رشد هستند و بهره‌گیری از روش‌های نوین آموزشی به‌سرعت در حال گسترش است، بااین‌وجود کاربرد شیوه آموزشی مبتنی بر فناوری هنوز هم با چالش‌های بسیاری روبه‌رو می‌باشد. ازجمله موانع پیش و رو در این خصوص می‌توان به مقاومت استادها در برابر استفاده از فناوری‌های آموزشی نظیر وب ۲ اشاره کرد؛ زیرا این دسته از استادان همچنان از رویکردهای سنتی در فرایندهای آموزشی خود استفاده می‌کنند و در کارآمد بودن شیوه آموزشی نوین تردید دارند؛ بنابراین کم‌رنگ شدن نقش استاد در این شیوهٔ، نگرانی از استفاده زیاد از فناوری‌ها، منابع ناکافی انسانی، مالی و کالبدی، ضعف زیرساخت‌های موردنیاز و غیره را هم ازجمله دلایل خود برای عدم استقبال از این رویکرد نوین می‌دانند(Naderifar et al, 2016) . بنابراین جهت کاهش این چالش‌ها و اجرای بهتر نظام آموزش از دور بهتر است به آن به‌عنوان یک سازمان یاد دهنده[1] نگاه شود (Shahmohammadi et al, 2018).

پیشینه تجربی پژوهش

بررسی مطالعات انجام‌شده نشان می‌دهد که کمتر به نظام آموزش از دور به‌عنوان یک سازمان یاد دهنده پرداخته‌شده است و بیشتر روی ابعاد و عناصر متعدد به‌عنوان عوامل اصلی موفقیت و ابعاد زیربنایی و تشکیل‌دهنده‌این نوع آموزش تأکید نموده‌اند. لذا در راستای شناسایی و معرفی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر در اجرای بهتر نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده، تلاش شد تا مجموع مطالعات مرتبط با این حوزه مورد نقد و بررسی قرار بگیرند. تأملی بر این مطالعات نشان می‌دهد که دیدگاه جامعی در مورد ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر در اجرای بهتر نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده وجود نداشته است و هر محقق و اندیشمندی از منظر خاصی به این مؤلفه‌ها اشاره کرده است که بیانگر کارکرد این سازمان باشد. درواقع یکی از مهم‌ترین چالش‌ها در بررسی این موضوع، تعدد عوامل و متغیرهای مؤثر و دخیل در این زمینه و دسته‌بندی‌های مختلف و متنوعی است که از زوایای گوناگون و بنا به‌موقعیت‌های فرهنگی و بومی

[1] در این مقاله منظور از سازمان یاد دهنده کلیهٔ دانشگاه ها، دانشکده ها و مؤسسه های است که ازنظام آموزش از دور (اعم از الکترونیکی، مجازی و ترکیبی) برای ارایه دروه ها و دروس خود بهره می گیرند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

متفاوت از این عوامل صورت گرفته است. باراک ویچ (Bratkevich, 2020) با موضوع مدل‌های مؤثر در آموزش الکترونیکی نشان داد که مدلی در آموزش از دور مؤثر است که در آن از ابعاد توسعه تکنولوژی، توجه به مدل‌ها و طراحی پداگوژیکی، دسترسی به فناوری، شخصی‌سازی، برنامه‌ریزی درسی، به‌روز بودن، دسترسی آسان، دسترسی آسان به راهنمایی‌ها برای انجام فعالیت‌ها و دسترسی به تکنولوژی تعاملی استفاده شده باشد. الجبیر (Aljaber,2018) در پژوهشی با عنوان سیاست آموزش الکترونیکی در عربستان سعودی: چالش‌ها و موفقیت‌ها، نشان داد حفاظت، ارزیابی و اصلاح سیاست‌های توسعه آموزش از دور با استفاده از حمایت‌های بین‌المللی موجب رشد یادگیری الکترونیکی دانشجویان دانشگاه عربستان سعودی شده است. پژوهش کاسنوا و موریرا (Casanova & Moreira, 2017) در پژوهشی با موضوع ارائه یک مدل برای بحث در مورد کیفیت آموزش الکترونیکی در برنامه‌های آموزش ترکیبی که به‌صورت کیفی و مرور بر ادبیات انجام‌شده بود، نشان داد نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده باید به آموزش مبتنی بر فناوری‌های روز توجه نماید. در مطالعه فلمینگ و همکاران (Fleming et al, 2017). با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت یادگیری الکترونیکی انجام گرفت به عوامل کم کردن پیچیدگی و پشتیبانی فنی تأکید شده است. رومیل، سلجان و دنیل (Roumell, Salajan& Daniel, 2016) در پژوهشی با عنوان ارزیابی سیاست آموزش الکترونیکی ایالات‌متحده: تجزیه‌وتحلیل محتوا از برنامه‌های ملی آموزش‌وپرورش نشان داد که توجه به آموزش الکترونیکی در سطح بین‌المللی با تأکید بر رقابت‌پذیری جهانی، از سیاست‌های نظام آموزش از دور ایالات‌متحده آمریکاست. در پژوهش ساهاسرابوده و کانونگو (Sahasrabudhe& Kanungo, 2014) با بررسی دامنه یادگیری و سبک‌های یادگیری در انتخاب رسانه‌های مناسب برای اثربخشی آموزش الکترونیکی نشان دادند برای تحقق توسعه نظام آموزش از دور لازم است در دستور کار متولیان امر قرار گیرد. ناگونوا و لوگا (Nagunwa& Lwoga, 2013) در مطالعه خود به شاخص‌های فردی، آموزشی و سازمانی در استراتژی‌های توسعه در نظام آموزش از دور اشاره کرده‌اند. همچنین الیس وگودیر (Ellis& Goodyear. 2013) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که توسعه نظام آموزش از دور وابسته به توسعه فرهنگ یکپارچه‌ی آموزش از دور در سازمان است. مطالعه ابوسنینه و زایری (Abusneineh& Zayri, 2011) با عنوان چارچوبی برای ارزیابی اثربخشی آموزش الکترونیکی در اتحادیه عرب با هدف شناسایی دیدگاه‌های متنوع در ارزیابی اثربخشی آموزش الکترونیکی نشان داد که آموزش الکترونیکی باید به جنبه‌های فناوری همراه با جنبه‌های پداگوژی تمرکز داشته باشد. در مطالعات داخلی نتایج مطالعه Sadegetabar & Shareatmadari(2020) با عنوان طراحی و اعتبار الگوی آموزش مداوم جامعه پزشکی مبتنی بر یادگیری ترکیبی نشان داد که ابعاد مدیریت آموزشی و پشتیبانی منابع، فناوری و طراحی، پداگوژی، نهادی، اخلاقی، ارزیابی و بازخورد در یادگیری ترکیبی مداوم مؤثر می‌باشد.Shahmohammadi et Al (2018) در تحقیقی با عنوان طراحی و اعتبار یابی مدل ارزیابی در نظام آموزش از دور (مورد: دانشگاه پیام نور)، نشان دادند که بعد سازمان یاد دهنده یکی از ابعاد ۷ گانه مدل جامع ارزیابی بعد آموزشی در یک سیستم آموزش از دور می‌باشد. نیز عرب پشتکوهی و همکاران (ArabPoshtkohi et al, 2018) در مطالعه با عنوان شناسایی معیارهای اثربخشی برنامه‌های آموزش الکترونیکی درس کار و فناوری از دیدگاه صاحب‌نظران، سازمان‌دهی را به‌عنوان یکی از معیارهای اثربخش شناسایی کرده‌اند. نجفی و کوپایی (Najafi& Kopaee, 2017) در پژوهشی با عنوان

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

طراحی مدل مدیریت آموزش از دور، برای نظام آموزش عالی ایران نشان دادند که شاخص‌های محیط، فناوری و داشتن دانش مدیریت آموزش از دور در ایجاد نظام‌های آموزش از دور مؤثر هستند. پژوهش رودساز و همکاران (Rodsaz et al,2017) در بررسی شناسایی عوامل مؤثر بر الگوی آموزش مجازی دانشگاهی [به‌عنوان سازمان یاد دهنده] در ایران نشان دادند که عواملی مانند مسائل سازمانی، مدیریت یکپارچه، کیفیت هدفمند آموزشی، فناوری، سنجش پذیری، سهولت دسترسی بر آموزش مجازی دانشگاهی مؤثر هستند. محمودی و مستشیری (Mahmoodi& Mostashiri, 2017) در مطالعه خود نبود حمایت لازم از سوی مدیران نظام آموزش عالی برای نهادینه‌سازی آموزش الکترونیکی و کافی نبودن زیرساخت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری دانشگاه را برشمرده‌اند. مطالعه میرسعیدی، ایمانی و ناظم (Mersaedi, Emani& Nazem, 2016) در پژوهشی با عنوان ارزیابی زیرساخت‌های سازمانی مؤثر در به‌کارگیری آموزش الکترونیکی نشان داد که برای به‌کارگیری آموزش اثربخش الکترونیکی در دانشگاه‌ها باید زیرساخت‌های فناوری، اقتصادی، اداری و پشتیبانی توجه شود. پژوهش زاوری و همکاران (Zavari et al, 2016) با عنوان زیرساخت‌های لازم برای پیاده‌سازی فناوری پزشکی از دور در دانشگاه علوم پزشکی زابل نشان داد که زیرساخت‌های فنی، مالی و نیروی انسانی از مهم‌ترین عوامل ضروری برای پیاده‌سازی این نوع نظام آموزشی است. سعدی و همکاران (sadi et al, 2016)در پژوهش خود محدودیت‌های انسانی را به‌عنوان موانع توسعه آموزش از دور برشمرده است. پژوهش موسویان (Mosavan, 2015) با عنوان ارزشیابی کیفیت آموزش مبتنی بر وب از منظر زیر زیرساخت‌های آموزش مجازی، نشان داد که زیرساخت‌های انسانی، پداگوژیکی، فناوری، مدیریت و رهبری، اداری و پشتیبانی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی برای راه‌اندازی و اجرای آموزش از دور مهم هستند. مطالعه فرج الهی و دیگران (Farajoalahi et al, 2015) در پژوهشی با عنوان طراحی الگوی ساختار سازمانی دانشگاه‌های باز و از دور (مطالعه موردی دانشگاه پیام نور) حاکی از ساختار سازمانی منعطف در دانشگاه پیام نور است. قاسمی و شهریاری فرد (Ghasemi& Shahryrifar, 2015) در پژوهشی با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی شاخص‌های دخیل بر کیفیت آموزش الکترونیکی نشان داد که زیرساخت و کیفیت آن، عوامل فناوری در کیفیت آموزش الکترونیکی مؤثر می‌باشند. اناری نژاد و محمدی (AnareneJad& Mohamadi, 2014) در بررسی شاخص‌های عملی ارزیابی آموزش الکترونیکی در آموزش عالی ایران دریافتند که از ابعاد سازمان، مدیریت، فناوری، جنبه‌های آموزشی، طراحی محیط ارائه، خدمات پشتیبانی، ارزیابی و ملاحظات اخلاقی می‌توان به‌عنوان شاخص‌هایی مؤثر در ارزیابی آموزش الکترونیکی در دانشگاه‌های ایران بهره گرفت. خدابخشی و همکارانش (khodabakhshi et al, 2013) در تحلیل مؤلفه‌های کیفیت آموزش‌های الکترونیکی در آموزش عالی کشاورزی ایران نشان دادند که شاخص‌های مدیریتی و پشتیبانی در نظام آموزش از دور موردتوجه و اهتمام بوده است. جوادی بورا و همکاران (Javadibora et al, 2011) در پژوهش خود با عنوان طراحی مدل ارزیابی اثربخشی نظام آموزش از دور در مرکز تحصیلات تکمیلی دانشگاه پیام نور ایران، بر اهمیت شاخص‌های پشتیبانی از اعضای هیئت‌علمی، توسعه برنامه درسی و حمایت‌های یاددهی-یادگیری، برای ارزیابی اثربخشی نظام آموزش از دور تأکید کردند. با مرور نتایج مطالعات انجام‌شده این خلأ نمایان می‌گردد که این تحقیقات بیشتر به

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

جوانب و ابعاد و شاخص‌های کیفیت در این نوع نظام آموزشی اشاره کرده‌اند. از سوی دیگر به لحاظ روش‌شناسی، پژوهش‌های قبلی از پژوهش کیفی برای مطلع شدن از دیدگاه‌های اساتید و دانشجویان استفاده کرده آما رویکرد آن‌ها مشخص نبوده است. درحالی‌که در روش کیفی محقق این فرصت را دارد که با افراد درگیر در پدیده از نزدیک ملاقات کرده و به نکاتی برسد که از قبل موردتوجه نبوده است. همچنین در پژوهش حاضر تلاش می‌شود برخلاف پژوهش‌های قبلی با رویکرد جدیدی به موضوع بپردازد و به ارائهٔ یک مدل پارادایمی از عوامل مؤثر بر نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده برسد؛ بنابراین، با توجه به محدودیت‌های ذکرشده در مطالعات قبلی، پژوهش حاضر با در نظر گرفتن تمامی موانع مربوطه و با بهره‌گیری از رویکرد کیفی مبتنی بر نظریه داده بنیاد به‌منظور مطلع شدن از دیدگاه صاحب‌نظران، بتواند گامی اساسی در جهت کشف ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده، بردارد و به سؤالات اساسی زیر پاسخ دهد:

۱. از دیدگاه متخصصان نظام آموزش از دور ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده کدامند؟

۲. الگوی مفهومی مناسب برای نشان دادن نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده چیست؟

روش‌شناسی

با عنایت به‌ضرورت توصیف و تحلیل دیدگاه مدیران و خبرگان کم و کیف نظام آموزش از دور، این مطالعه از نظر روش‌شناسی در زمره مطالعات توصیفی قرار می‌گیرد و ازآنجاکه بررسی ژرف کاوانهٔ نظرات و دیدگاه‌های افراد درگیر در این فرایند بسیار اهمیت داشت، از روش کیفی و با به‌کارگیری راهبرد نظریه مبنایی[1] بهره گرفته شد. نظریه مبنایی شامل مجموعه‌ای از خط‌مشی‌های نظام‌مند و البته منعطفی است که پژوهشگر کمک می‌کند تا با اتخاذ رویکرد استقرائی به تولید نظریه بپردازد(Safaeemohed, 2018) . مشارکت‌کنندگان این پژوهش اساتید و پژوهشگران و فارغ‌التحصیلان دکتری آموزش از دور بودند که سابقه تدریس، پژوهش یا تحصیل در حوزه آموزش از دور در دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور را داشتند که به‌صورت هدفمند و مبتنی بر ملاک انتخاب شدند. برای انجام فرایند پژوهش ابتدا به شناسایی مشارکت‌کنندگان کلیدی و متخصص اقدام شد سپس به توصیف اهداف و سؤالات پژوهش برای مشارکت‌کنندگان جهت همکاری و تعیین وقت اقدام گردید و در ادامه با ۱۵ نفر مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل آمد. بعد از اجرای مصاحبه و ضبط، تحلیل هم‌زمان صورت می‌گرفت. در ادامه با استمرار مصاحبه‌ها با توجه به یافته‌های تحلیل‌شده، کفایت مصاحبه بعد از حصول به اشباع نظری[2]، بازبینی و اعتباربخشی متنی مصاحبه‌ها با مراجعه مجدد به مشارکت‌کنندگان از نظر خبرگان اقدام می‌شد. در مراحل پایانی کدگذاری و استخراج مقولات اصلی و فرعی و تبیین و تدوین مدل مفهومی صورت می‌گرفت. جهت تأمین روایی و پایایی داده‌ها نیز از دو روش بازبینی مشارکت‌کنندگان و مرور خبرگان غیر مشارکت‌کننده در پژوهش بهره گرفته شد.

فرآیند انجام پژوهش

[1] Grounded Theory
[2] Theoretical saturation

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

مرور ادبیات حداقل بر صورت‌بندی سؤال که رکن اصلی طراحی پژوهش می‌باشد، بسیار تأثیرگذار است. برای این منظور مطالعاتی در مورد مبانی سازمان یاد دهنده، ابعاد و مؤلفه‌های آن، انجام شد تا برخی از اهداف جزئی پژوهش را هم پوشش دهد. به‌هرحال مراحل اصلی انجام پژوهش با روش نظریه داده بنیاد شامل طراحی پژوهش، جمع‌آوری اطلاعات، مرتب کردن داده‌ها، تحلیل داده‌ها و مقایسه‌ی ادبیات می‌باشد (ذکایی، ۱۳۸۱).

طراحی پژوهش

در تدوین طرح پژوهش، نخستین گام تعریف پرسش¬های اساسی پژوهش است. تعریف پرسش¬ها کمک می‌کند تا ابعاد مختلف پدیده موردمطالعه را بهتر بشناسیم. پرسش¬ها را باید به‌گونه‌ای محدود تعریف کرد تا پژوهش به موضوع موردمطالعه‌ی خود متمرکز گردد، اما نه آن اندازه محدود که امکان کشف یافته‌های تازه و انعطاف‌پذیری پژوهش از بین رود. در این پژوهش به‌طورکلی دو نوع پرسش وجود داشت: پرسش‌هایی در مورد دیدگاه صاحب‌نظران در خصوص ماهیت نظام آموزش از دور و اینکه این نظام آموزشی در نقش سازمان یاد دهنده دارای چه ابعاد و مؤلفه‌هایی است؟ و در ثانی چه الگوی مفهومی ویژگی‌های چنین نظامی را در نقش سازمان یاد دهنده تبیین می¬کند؟ بنابراین به دلیل احتمال مأنوس نبودن اصطلاح سازمان یاد دهنده برای اساتید و امکان عدم علاقه آن‌ها برای انجام مصاحبه، برای جلب موافقت اساتید، در زمان تعیین وقت مصاحبه، سؤالات در اختیار اساتید قرار گرفت و توضیحاتی کلی در مورد موضوع پژوهش ارائه می‌گردید. البته هنگام مصاحبه، با توجه به مطالب مطرح‌شده، سؤالاتی دیگر هم پرسیده می‌شد و بحث‌های لازم صورت می‌گرفت. مصاحبه ضبط می‌شد تا بعداً تایپ و تحلیل گردد.

جمع‌آوری اطلاعات و مرتب کردن داده¬ها

با توجه به اینکه مشارکت¬کنندگان در مراکز دانشگاهی مختلفی مشغول به فعالیت بودند تلاش گردید تا توزیع سازمانی مصاحبه‌شوندگان از تنوع و پراکندگی لازم برخوردار باشد. همچنین با توجه به محدودیت‌های زمانی و سخت بودن ایجاد هماهنگی‌های لازم، محقق با تعدادی دیگر از اساتید با تخصص مرتبط هماهنگی¬های لازم برای مصاحبه عمل‌آورده بود تا در صورت نرسیدن به اشباع نظری، با آنان مصاحبه عمل آورد.

تحلیل داده‌ها

در روش نظریه داده بنیاد، تحلیل داده‌ها از طریق فرایند کدگذاری انجام می‌شود. کدگذاری در روش نظریه مبنایی، نشان‌دهنده عملیاتی است که در آن داده‌ها خرد شده، مفهوم‌پردازی می‌شوند و آنگاه با روش‌های تازه، دوباره به هم پیوند زده می‌شوند. کدگذاری فرایندی محوری است که امکان رسیدن به نظریه‌ها را بر اساس داده‌ها فراهم می‌سازد (Strauss & Corbin,1990: 63). در این روش سه مرحله کدگذاری شامل الف) کدگذاری آزاد[1]، ب) کدگذاری محوری[1] و ج) کدگذاری انتخابی[2] انجام می‌گردد.

[1] در کدگذاری آزاد داده‌ها به بخش‌های مجزایی تفکیک شده و دقیقاً ارزیابی می‌شوند تا شباهتها و تفاوتهایشان نشان داده شود و به کمک آنها پرسش‌هایی در مورد پدیده مورد نظر، آن‌گونه که اطلاعات جمع‌آوری شده نشان می‌دهند، مطرح می‌شود (Strauss & Corbin,1990: 63).

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

برای ارتقای کیفی و افزایش سرعت و دقت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار nvivo8 استفاده شد. این نرم‌افزار بیشتر برای تجزیه‌وتحلیل متون در پژوهش‌های کیفی به کار می‌رود. روش کلی کار به‌این‌ترتیب است که ابتدا داده‌ها (متن مصاحبه‌های انجام‌شده، یا پاسخ‌های تشریحی به پرسشنامه‌ها و یا حتی عکس، صوت و فیلم) وارد این نرم‌افزار می‌شود. این نرم‌افزار برای کدگذاری داده‌ها و بررسی کدهای موجود و ارتباط آن‌ها با خصوصیات افراد شرکت‌کننده امکانات فراوانی دارد. قابلیت سازمان‌دهی اطلاعات و جستجوی واژه در تمام داده‌های موجود در این نرم‌افزار برای تحلیل داده‌ها بسیار کمک‌کننده است. به‌علاوه این نرم‌افزار از امکانات خوبی برای مدل‌سازی و نمایش مدل با اشکال هندسی برخوردار است.

مقایسه¬ی ادبیات

آخرین مرحله در نظریه مبنایی مقایسه نظریه در حال پیدایش با متون موجود و بازبینی کردن و مطالعه اینکه چه چیزهایی مشابه و چه چیزهایی در تضاد است، می‌باشد.

یافته‌ها

در این بخش تلاش شده است تا نتایج حاصل از کدگذاری‌های سه‌گانه به ترتیب سؤالات اصلی پژوهش تحلیل شوند.

سؤال اول پژوهش: از دیدگاه متخصصان نظام آموزش از دور ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده کدامند؟

یافته‌های حاصل از این سؤال و بر اساس منطق و چارچوب رویکرد داده بنیاد در قالب مقوله اصلی، مقولات محوری، مقولات فرعی و مؤلفه‌های استخراج‌شده در جدول ۱ بازنمایی شده است. چنانچه ملاحظه می‌شود درمجموع ۵ مقوله محوری و ۱۹ مقوله فرعی و ٥٤ مؤلفه از متن مصاحبه‌ها استخراج گردید.

جدول ۱. نتایج کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی استخراج‌شده از دیدگاه صاحب‌نظران

مؤلفه‌های استخراج‌شده از مصاحبه‌ها	مقولات فرعی	مقولات محوری	مقوله اصلی
فقدان قوانین و سیاست‌های مناسب در زمینه آموزش از دور	سیاست‌گذاری	عوامل علی	سازمان یاد دهنده
عدم‌حمایت‌های لازم از سوی مدیران نظام آموزش عالی نسبت این نوع نظام آموزشی			
گستردگی جغرافیای کلان مناطق آموزشی			
عدم پیروی از ساختار سازمانی متناسب با این نوع	— ع ر		

[1] در کُدگذاری محوری مفاهیم و مقوله‌هایی که در مرحله‌ی کُدگذاری آزاد تجزیه شده اند، در ترکیبی تازه به یکدیگر متصل می‌شوند در این مرحله، مشخص می‌گردد که چگونه یک مقوله واحد با مقولات دیگر مرتبط است و شرایط، زمینه‌ها، استراتژی‌های کنش و نتایج آن به دقت جستجو می‌شود (ذکایی، ۱۳۸۱) .

[2] در کُدگذاری انتخابی مقولاتی که برای ساختن چارچوب نظری اولیه تنظیم شده‌اند، با هم ترکیب می‌شوند. در واقع در مرحله‌ی کُدگذاری انتخابی نظریه‌ای کاملاً ساخته و پرداخته نمایان می‌شود (همان: ٦٣؛ همان: ۱۱۸). این مرحله از تحقیق تنها هنگامی انجام می شود که قصد ایجاد نظریه‌ای گسترده را داشته باشیم.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

نظام آموزشی			
عدم طراحی دقیق ساختار سازمانی مشخص و با ثبات متناسب با شرایط این نوع نظام آموزشی			
فقدان نیروی انسانی متخصص و خبره در زمینه نظام آموزش از دور	آموزشی		
نبود نگرش مثبت در عناصر آموزشی نسبت به این نوع نظام آموزشی			
عدم وجود دانش‌ها و مهارت‌های کافی عناصر آموزشی و اجرایی نسبت به این نوع نظام آموزشی			
کمبود و نبود مواد و محتوای آموزشی متناسب با این نوع نظام آموزشی			
به‌روز نبودن مواد و محتوای آموزشی متناسب با این نوع نظام آموزشی			
فراهم نمودن زیرساخت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری متناسب با این نوع نظام آموزشی	فنی	عوامل (مداخله گر) محیطی	
دسترسی همه‌جا و همه‌وقت به خدمات توسط کاربران			

ادامه جدول ۱. نتایج کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی استخراج‌شده از دیدگاه صاحب‌نظران

مؤلفه‌های استخراج‌شده از مصاحبه‌ها	مقولات فرعی	مقولات محوری	مقوله اصلی
کسب دانش‌ها و مهارت‌های کافی یاد دهنده و یادگیرنده و کارشناسان اجرایی نسبت به این نوع نظام آموزشی	انسانی	ادامه عوامل (مداخله‌گر) محیطی	سازمان یاد دهنده
استفاده از متخصصان متناسب با این نوع نظام آموزشی			
ایجاد نگرش مثبت در کاربران نسبت به این نوع نظام آموزشی	فرهنگی و ارزشی		
افزایش اعتبار مدارک دانشگاهی این نوع نظام آموزشی			
ایجاد احساس راحتی در کار با فناوری			
احساس نیاز به این نوع نظام آموزشی			
افزایش گرایش دانشگاه‌ها به‌سوی استفاده از نظام آموزش از دور	اجتماعی	ادامه عوامل (مداخله گر) محیط	
افزایش تقاضای فردی و سازمانی برای استفاده از نظام آموزش از دور			

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

گسترش شبکه‌های جهانی گستر در آموزش		عوامل زمینه‌ای	
رفع محدودیت‌های منابع مالی	اقتصادی		
کاهش هزینه‌ها			
وجود نظام پشتیبانی فنی مناسب در طول دوره	اداری		
ابلاغ دستورالعمل‌ها، آیین‌نامه‌ها و اطلاعیه‌ها به‌صورت برخط			
تقویت و به‌روز کردن پایگاه و بانک‌های اطلاعاتی			
بهره‌گیری از کارشناسان و متخصصان در فعالیت‌های متناسب با این نوع نظام آموزشی			
دانش خاص این نوع نظام آموزشی	ویژگی‌های فردی مدیر		
نگرش خاص این نوع نظام آموزشی			
مهارت‌های خاص این نوع نظام آموزشی			
حمایت و پشتیبانی فنی	حمایت و پشتیبانی		
حمایت و پشتیبانی مالی			
حمایت و پشتیبانی ارتباطی			
حمایت و پشتیبانی انسانی			
تضمین کیفیت محتوای آموزشی ارائه شده	سیستم ارزیابی		
تضمین امنیت شبکه			
نظارت مستمر بر انجام فعالیت‌های اساتید و دانشجویان			
محفوظ و محرمانه بودن اطلاعات			
استفاده از نظر یادگیرندگان و یاد دهندگان برای بهبودی سامانهٔ آموزشی			

ادامه جدول ۱. نتایج کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی استخراج‌شده از دیدگاه صاحب‌نظران

مؤلفه‌های استخراج‌شده از مصاحبه‌ها	مقولات فرعی	مقولات محوری	مقوله اصلی
وجود متخصصان ارزشیابی و تضمین کیفیت آموزشی	ادامه سیستم ارزیابی	ادامه عوامل زمینه‌ای	
امکان دریافت بازخورد فوری در طول اجرای دوره برای اصلاح و بهبود مستمر ارکان نظام آموزشی			
بازنگری در قوانین و ایجاد سیاست‌گذاری‌های متناسب با نظام آموزش از دور	اصلاح قوانین و سیاست‌ها	راهبردها	
بهبود و توسعه زیرساخت‌های متناسب با نظام آموزش از دور	توسعه زیرساخت‌ها		
به رسمیت شناختن نظام آموزش از دور	اعتباربخشی		
بهبود فرایند یاددهی یادگیری	کیفیت‌بخشی	پیامدها	سازمان یاد دهنده
ارتقای کیفیت و اثربخشی نظام آموزش از دور			
پاسخگویی به نیازهای آموزشی افراد و سازمان‌ها	مسئولیت‌پذیری		

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

پذیرش و باور به این نوع نظام آموزشی			
همگام شدن با نظام‌های آموزش از دور دنیا	روزآمدی و تعاملات علمی		
تعامل با سایر نظام‌های آموزشی			
صرفه‌جویی در وقت، انرژی و هزینه‌ها	کارآمدی و اثربخشی		
رسیدن به اهداف بالادستی			
افزایش متقاضیان این نوع نظام آموزشی			
افزایش میزان اثربخشی و رضایتمندی کاربران			

عوامل علی

عوامل علی به عواملی گفته می‌شود که عامل اصلی به وجود آورنده پدیده موردمطالعه (نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده) باشد (Corbin & Strauss, 2008). این عوامل نشان می‌دهد که امروزه ما با نسل جدیدی از دانشگاه‌ها مواجه هستیم که در آن سازمان نقش یاد دهنده را ایفا می‌کند. این مقوله محوری دارای مقولاتی فرعی مشتمل بر سیاست‌گذاری، موانع ساختار سازمانی و موانع آموزشی می‌باشد. زیر مؤلفه‌های این مقولات عبارت‌اند از: فقدان قوانین و سیاست‌های مناسب در زمینه آموزش از دور، عدم‌حمایت‌های لازم از سوی مدیران نظام آموزش عالی نسبت این نوع نظام آموزشی، گستردگی جغرافیای کلان مناطق آموزشی، نبود استانداردهای آموزشی متناسب با این نوع نظام آموزشی، عدم طراحی دقیق ساختار سازمانی مشخص و با ثبات متناسب با شرایط این نوع نظام آموزشی، مشکلات مالی و نبود ردیف بودجه مشخص برای این نوع نظام آموزشی، فقدان نیروی انسانی متخصص و خبره در زمینه نظام آموزش از دور، نبود نگرش مثبت در عناصر آموزشی نسبت به این نوع نظام آموزشی، نبود دانش‌ها و مهارت‌های کافی عناصر آموزشی و اجرایی نسبت به این نوع نظام آموزشی، کمبود و نبود مواد و محتوای آموزشی متناسب با این نوع نظام آموزشی و به‌روز نبودن مواد و محتوای آموزشی متناسب با این نوع نظام آموزشی است که مصاحبه‌شونده‌ها (۱، ۵ و ۷) به این مؤلفه‌ها اشاره کردند. از نظر مصاحبه‌شوندگان شماره ۱ و ۵:

> "نبود استانداردها، سازوکارهای مشخص و با ثبات، قوانین و سیاست‌های آموزشی متناسب با شرایط نظام آموزش از دور از نکاتی است که سازمان یاد دهنده برای پیشبرد سیاست‌هایش باید موردتوجه قرار دهد."

همچنین مصاحبه‌شونده شماره ۷ بیان داشت:

> "عدم مهارت و ناآشنایی کافی کاربران با استانداردهای آموزش از دور ندارند سازمان موظف است کارگاه‌ها و سمینارهای برای آشنایی بیشتر دانشجویان و کادر آموزشی با این نوع نظام آموزشی برگزار نماید؛ یعنی سازمان قبل از دوره‌های آموزشی این مشکلات را باید حل کند."

عوامل مداخله‌گر (محیطی)

عوامل مداخله‌گر (محیطی) عوامل کلی و وسیعی هستند که بر چگونگی کنش/ کنش متقابل اثر می‌گذارند(Corbin & Strauss, 2008) . در پژوهش حاضر و بر اساس تحلیل مصاحبه‌ها ٦ مؤلفه

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

به‌عنوان های: عوامل فنی، عوامل انسانی، عوامل فرهنگی و ارزشی، عوامل اجتماعی، عوامل اقتصادی و اداری شناخته شدند. از زیر مؤلفه‌های مقوله‌های اشاره‌شده مؤلفه‌هایی مانند فراهم نمودن زیرساخت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری متناسب با این نوع نظام آموزشی، دسترسی همه‌جا و همه‌وقت به عناصر آموزشی توسط کاربران، کسب دانش‌ها و مهارت‌های کافی یاد دهنده و یادگیرنده و کارشناسان اجرایی نسبت به این نوع نظام آموزشی، ایجاد نگرش مثبت در یاد دهنده و یادگیرنده و کارشناسان نسبت به این نوع نظام آموزشی، افزایش اعتبار مدارک دانشگاهی این نوع نظام آموزشی، ایجاد احساس راحتی در کار با فناوری، ایجاد نگرش مثبت در ایجاد نگرانی از مسائل اخلاقی در استفاده از اینترنت، احساس نیاز به این نوع نظام آموزشی، افزایش گرایش دانشگاه‌ها به‌سوی استفاده از نظام آموزش از دور، افزایش تقاضای فردی و سازمانی برای استفاده از نظام آموزش از دور، گسترش شبکه‌های جهانی گستر در آموزش، رفع محدودیت‌های منابع مالی، کاهش هزینه‌ها، وجود نظام پشتیبانی فنی مناسب در طول دوره، ابلاغ دستورالعمل‌ها، آیین‌نامه‌ها و اطلاعیه‌ها به‌صورت برخط، تقویت و به‌روز کردن پایگاه و بانک‌های اطلاعاتی و بهره‌گیری از کارشناسان و متخصصان در فعالیت‌های متناسب با این نوع نظام آموزشی به دست آمدند. برای اینکه نظام آموزش از دور بتواند نقش خود را به‌عنوان سازمان یاد دهنده‌ایفا کند باید دید جامع و بررسی‌شده نسبت به عوامل محیطی داشته باشد. عوامل فناوری یکی از مؤلفه‌های این مقوله‌ها است. نظر مشارکت‌کننده‌ها در این ارتباط قابل‌تأمل است. مصاحبه‌شونده‌های شماره ۱۱ و ۹ هم معتقد هستند که:

"سازمان یاد دهنده برای پیشبرد اهدافش باید از فناوری‌های لازم برای استفاده از دوره‌های آموزشی آگاهی داشته باشد نیازهای سخت‌افزاری و نرم‌افزاری یادگیرنده و یاد دهنده را از قبل فراهم کرده باشد" (مشارکت‌کننده شماره ۱۱).

"سامانه‌ای را برای اطلاع‌رسانی اطلاعات مربوط به برنامه و فعالیت‌های موسسه طراحی و به‌روز داشته باشد" (مشارکت‌کننده شماره ۹).

همچنین پاسخ‌دهنده شماره ۱۵ بیان می‌دارد:

"دانشجویان برای دسترسی به رایانه و اینترنت محدودیت زیادی ندارند؛ اما ضعف بیشتر سازمان‌های آموزش از دور از نظر پهنای باند و سرعت اینترنت است. این ضعف نشان می‌دهد سرعت اینترنت فعلی، به‌عنوان زمینه توسعه آموزش از دور، مناسب نیست؛ و در اکثر مواقع برای اینکه در زمینه ارائه مطالب از طرف استاد مشکلی پیش نیاید مطالب بیشتر به‌صورت سخنرانی از دور ارائه می‌شود و چون استفاده هم‌زمان از تصاویر و فیلم‌های آموزشی برای درک بیشتر مخاطبان، دوره آموزشی را با اختلال مواجه می‌کند یا به‌اصطلاح سیستم هنگ می‌کند. این مشکل به نبود سرعت و پهنای باند کافی برمی‌گردد".

عامل اقتصادی از دیگر یافته‌های این مقوله است که مورداشاره مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است. در ارتباط با اهمیت این مؤلفه مصاحبه‌شونده شماره ۱ اعتقاد دارد که:

"هرچه عوامل اقتصادی فراهم‌تر باشد فناوری‌های پیشرفته‌تر مانند نسل وب محور بیشتر مورداستفاده قرار می‌گیرد. البته در نظام آموزش از دور یک سری امورات اداری و آموزشی از قبیل ثبت‌نام و غیره از دور انجام می‌گیرد، اما درواقع این کارها با استفاده از فناوری‌های پیشرفته‌ای مثل این نسل (وب) انجام نمی‌گیرد".

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

همچنین شرکت‌کننده شماره ۳ معتقد است که:

"برای آموزش در نظام آموزش از دور باید زیرساخت‌های اقتصادی توجه شود تا نسل‌های فناوری خود را نشان دهد که آموزش مؤثری ارائه شود. در نظام آموزش از دور از نسل پنجم فناوری ما محیطی فراهم کردیم به نام LMS (سامانهٔ مدیریت یادگیری[1]) که در این محیط با استفاده از فناوری مجازی، بجای اینکه دانشجو سر کلاس بیاید در این فضا قرار می‌گیرد و می‌تواند برنامه‌های آموزشی را ببیند و گوش کند. استاد نیز آنجا مباحث خودش را ارائه می‌دهد و امکان تعاملات برای او با استادش و سایر همکلاس‌های خود به‌صورت مجازی فراهم می‌شود. هر چه زیرساخت اقتصادی پربارتر باشد LMS ما امکانات بیشتری خواهد داشت".

عوامل انسانی، از دیگر یافته‌های این مقوله است. در نظام آموزش از دور به‌واسطه اینکه کادر آموزشی از یادگیرندگان جدا هستند، ایجاب می‌کند که شرایط یادگیری متفاوتی را ایجاد نماید. ایجاد این شرایط است که رسالت اصلی سازمان یاد دهنده جهت انجام آموزش است؛ بنابراین برای موفقیت در این رسالت باید به‌طور ویژه این نظام آموزشی طراحی شده باشد. برای آمادگی این طراحی، سازمان یاد دهنده باید از قبل به عوامل انسانی مناسب مجهز شده باشد. مصاحبه‌شونده شماره ١٤ معتقد است:

"برای اینکه سازمان آموزشی تولید محتوای خوب که مخصوص آموزش از دور باشد را داشته باشد و بتوانیم در قالب مواد آموزشی مانند کتاب، تصویر و فیلم نشان دهیم باید به‌صورت تیمی عمل کرد. در این تیم استاد درس که دارای تخصص در زمینه خود است به‌عنوان مؤلف عمل می‌کند. یک کارشناس فناوری آموزشی وظیفه طراحی و ساختارمندی آن را بر اساس اسکورم ها به عهده دارد. یک نفر نیز به‌عنوان ارزیاب، مرحله‌به‌مرحله آن را ارزیابی می‌کند. تا درنهایت به‌صورت فرایند تألیف، طراحی و ارزیابی مواد به‌صورت یک خروجی خودآموز بیرون آید".

عامل اداری بیان می‌نماید که باید در آموزش در این شیوه آموزشی از مدل‌ها یا شیوه‌های مرسوم و استاندارد استفاده کرد و به‌موقع حمایت نمود. اظهارات مصاحبه‌شوندگان شماره ۱۲ و ۱۵ مؤید این مؤلفه‌هاست:

"برای آموزش در این شیوه باید نیازسنجی کرد. اینکه از چه امکاناتی به چه مقدار برخورداریم یا نیاز است که داشته باشیم که به‌موقع پشتیبانی شود. باید برای آموزش، استانداردها و شیوه‌های وجود داشته باشد و استادان را ملزم به رعایت آن‌ها کرد. باید از مدل‌های آموزشی مانند مدل کلاسی فلیپس، مدلی متعادل که معتقد است باید کلاس نا برخط (آفلاین) را پشت کلاس‌های حضوری داشته باشیم و یا مدل‌های ترکیبی که شامل کلاس‌های برخط، نا برخط و حضوری است. به‌این‌ترتیب استفاده از شیوه‌ها یا رویکردهای مشخص و پشتیبانی شده می‌تواند دستیابی به اهداف آموزشی را تسهیل نماید".

[1] Learning Management System

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1400.13.4.1.1]

عامل فرهنگی و ارزشی از دیگر پارامترهای این مقوله است که برخی از مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره کردند. در خصوص ضرورت فرهنگ‌سازی و فراهم کردن بسترهای مناسب فرهنگی برای نیل به این هدف، دیدگاه مصاحبه‌شوندگان شماره ۵ و ١٤ قابل‌توجه است:

"لازم است برای رسیدن به جایگاه مناسب در زمینه آموزش‌های الکترونیکی به زیرساخت‌های فرهنگی نیز توجه شود. ابتدا باید از لحاظ فرهنگی آموزش از دور در کشور نهادینه شود" (مصاحبه‌شونده شماره ۵).

"این شیوه آموزشی هنوز در نزد بسیاری از افراد بسیاری از جوانان و والدینشان، آموزش را تنها به حضور در کلاس و گرفتن تکلیف و نوشتن جزوه می‌دانند، مقبولیت پیدا نکرده است. درحالی‌که استفاده از سامانه‌های آموزشی چه به‌صورت حضوری و چه به‌صورت مجازی تنها با تلاش و میزان یادگیری دانشجو می‌تواند مفید واقع شود" (مصاحبه‌شونده شماره ١٤).

عوامل زمینه‌ای

عوامل زمینه‌ای نشان‌دهنده یک سری خصوصیات ویژه است که بر پدیده‌ای دلالت می‌کند (Corbin & Strauss, 2008). عوامل زمینه‌ای در این پژوهش شامل سه مؤلفه ویژگی‌های فردی مدیر، حمایت و پشتیبانی و سیستم ارزیابی است. داشتن دانش خاص این نوع نظام آموزشی، داشتن نگرش خاص این نوع نظام آموزشی، مهارت‌های خاص این نوع نظام آموزشی، حمایت و پشتیبانی فنی، حمایت و پشتیبانی ارتباطی، حمایت و پشتیبانی مالی، حمایت و پشتیبانی انسانی، تضمین کیفیت محتوای آموزشی ارائه شده، تضمین امنیت شبکه، نظارت مستمر بر انجام فعالیت‌های استادان و دانشجویان، محفوظ و محرمانه بودن اطلاعات، استفاده از نظر یادگیرندگان و یاد دهندگان برای بهبودی سامانهٔ آموزشی، وجود متخصصان ارزشیابی و تضمین کیفیت آموزشی، امکان دریافت بازخورد فوری در طول اجرای دوره برای اصلاح و بهبود مستمر ارکان نظام آموزشی از زیر مؤلفه‌های این مقولات هستند. اظهارات مصاحبه‌شوندگان شماره ٦ و ۳ مؤید این عوامل است:

"سازمان یاد دهنده در وهله اول باید به مدیری سپرده شود که دانش و نگرش و مهارت‌های لازم را برای مدیریت نظام آموزش از دور داشته باشد و باید برنامه‌ریزی، مخصوصاً برنامه‌ریزی راهبردی داشته باشد. چون در برنامه‌ریزی راهبردی است که چگونگی و میزان دستیابی به اهداف پیش‌بینی می‌شود" (مصاحبه‌شونده شماره ٦).

"مدیریت این سازمان باید دارای دانش، مهارت و نگرش مثبتی نسبت به این نوع نظام آموزشی باشد تا بتواند هماهنگی‌های لازم بین افراد و منابع سازمانی ایجاد نماید. در سایه این هماهنگی‌هاست که زیرساخت‌های فناوری، اطلاعاتی، مالی و کالبدی ایجاد می‌شود. درواقع مدیریت این نوع نظام باید مدیریتی باز باشد و از نظریه‌های مدیریتی جدید مانند ارتباط گرایی بهره گرفته باشد" (مصاحبه‌شونده شماره ۳).

مدیریت و انجام وظایف مدیریتی یکی از مسئولیت‌های خطیر مدیر در نظام آموزش از دور به‌عنوان یاد دهنده است. در این مسئولیت وظایفی از قبیل مدیریت، تنظیم و تأمین بودجه، مدیریت بازاریابی،

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی استراتژیک، ارزیابی، مدیریت پروژه و واکنش فناوری پایه را انجام می‌دهد. مصاحبه‌شونده شماره ۲ هم معتقد است که:

"فرایند مدیریت پشتیبانی در این نظام آموزشی، شامل وظایف سازمانی جهت تدوین، تولید و توزیع مواد آموزشی مانند چاپی، دیداری، شنیداری و چندرسانه‌ای، پشتیبانی‌های علمی و فناوری و پاسخگویی به نیازهای اساسی یادگیری است. هر دو کار، با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات و امکان استفاده از پیوند زنجیره‌های جهانی[1] انجام می‌گیرد. قرار گرفتن در مسیر استفاده از این زنجیره جهانی گسترش یابنده بهترین پشتیبانی برای هر فرد یا هر سازمان آموزشی محسوب می‌شود".

پشتیبانی فناوری و دسترسی آسان به آن از دیگر مؤلفه‌های این مقوله است. این پشتیبانی از یادگیرنده و سایر عناصر درگیر در نظام آموزش از دور جهت پویایی نظام، جدی‌ترین مؤلفه‌ای است که به‌عنوان سازمان یاد دهنده مطرح می‌شود. سازمان یاد دهنده زمانی موفق عمل می‌کند که بتواند نقش پشتیبانی خود را به‌طور مؤثر ایفا کند. پشتیبانی از نظام آموزش از دور از سوی مدیران سطوح مختلف و کارشناسان اجرایی و اعضای هیئت‌علمی باید مدنظر قرار گیرد و از سوی دیگر یادگیرندگان هم به پشتیبانی سخت‌افزاری و نرم‌افزاری نیاز دارند تا تعامل آنان با سازمان آموزشی و سایر یادگیرندگان به‌آسانی صورت گیرد. در این راستا مصاحبه‌شوندگان شماره ٦ و ۵ بیان کردند که:

"سازمان یاد دهنده باید دارای یک یا چند قطب الکترونیکی برای پشتیبانی به‌موقع باشد. دارای یک LMS خوب باشد و تمام ابزارهای موردنیاز کاربران را داشته باشد و ورود به آن خیلی راحت باشد" (مصاحبه‌شونده شماره ٦).

"سازمان باید پهنای باند اینترنتی در حدی باشد که خیلی راحت در هر جا که کاربر خواست وارد شود و به انجام فعالیت یا تعامل بپردازد" (مصاحبه‌شونده شماره ۵).

مؤلفه پشتیبانی و حمایت به این نکته اشاره می‌کند که در نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده بسته به نوع دسترسی یادگیرنده به آن از لحاظ هدفمند بودن و برنامه‌ریزی دوره آموزشی متفاوت است. منابع را بر اساس فناوری‌های بکار رفته می‌توان به دسته‌های مختلفی تقسیم کرد از قبیل، منابع چاپی، منابع صوتی، منابع تصویری و منابع چندرسانه‌ای؛ بنابراین، برای رسیدن به هدف‌های کلی و رفتاری موردنظر دوره، سازمان یاد دهنده باید در چهارچوب دقیق موضوع‌ها، مطالب، سرفصل‌ها، شرح درس‌ها و اهداف آن‌ها پیش‌بینی شود. منابع اینترنتی دسته‌ای دیگر از منابع اطلاعاتی هستند که در محیط وب بسیار گسترده هستند و گاهی کاربران را دچار سردرگمی می‌کند به همین خاطر کمک افراد متخصص در این زمینه می‌تواند یادگیرندگان را برای یافتن اطلاعات دقیق یاری نمایند. درواقع یادگیرندگان در محیط الکترونیکی بیشتر نیازمند دسترسی به منابع هستند. در این راستا مصاحبه‌شونده شماره ۹ بیان می‌دارد که:

"حمایت از دسترسی به منابع دیجیتالی و الکترونیکی یکی دیگر از وظایف سازمان یاد دهنده است.

علاوه بر این نکته تأمین نیاز یاد دهندگان و یادگیرندگان از طریق دسترسی به این منابع، حمایت در

[1] World Link

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

تهیه و استفاده از آن‌ها از شاخص‌های است که سازمان یاد دهنده در جهت تأمین آن‌ها باید حمایت‌های لازم داشته باشد".

پشتیبانی ارتباطی یکی دیگر از مؤلفه‌های است که نقش مهمی را در اجرای استراتژی‌های سازمان یاد دهنده دارند. مراکز ارتباطی می‌توانند در ارائه خدمات به مشتریان، بازاریابی و به‌عنوان منبع اطلاعات مدیریت و بازخورد مشتریان دارای اهمیت باشند. این مراکز می‌توانند از مکاتبات و ارتباطات کاغذی، تلفنی، ایمیلی و سامانه اینترنتی بهره بگیرند. برای داشتن ارتباط مؤثر در نظام آموزش از دور توجه به شاخص‌هایی مورد تأکید است که در نظرات مصاحبه‌شوندگان شماره ۷ و ٤ انعکاس یافته است:

"برای اینکه سازمان یاد دهنده بتواند نقش ارتباطی خود را خوب ایفا کند باید پاسخگویی سریع و به‌موقع پیام‌ها را داشته باشد. با اعلام وصول و پیگیری درخواست‌ها تا رسیدن به نتیجه، کاربران را در جریان فرایند کار قرار دهد" (مصاحبه‌شونده شماره ۷).

"سازمان باید توانایی شناسایی مشکلات کاربران را داشته باشد؛ یعنی بتواند مشکلات پیش روی کاربران را پیش‌بینی نماید و با تدابیر، رویه‌ها و پیشنهادها، مشکلات پیش روی آن‌ها را در کمترین زمان حل نماید" (مصاحبه‌شونده شماره ٤).

یافته‌های این مقوله اصلی حاکی از وجود متخصصان ارزشیابی و تضمین کیفیت آموزشی و تضمین امنیت شبکه است که مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان بوده است. مثلاً مصاحبه‌شونده شماره ۵ بیان می‌دارد:

"آنچه که در سازمان یاد دهنده مهم است تضمین امنیت شبکه است، خودارزیابی سازمانی و محفوظ و محرمانه بودن اطلاعات است. افراد یا گروه‌های که به ارزیابی می‌پردازند باید از تخصصی که لازمه ارزیابی در این نظام باشد برخوردار باشند".

تضمین کیفیت محتوای آموزشی ارائه شده و نظارت مستمر بر انجام فعالیت‌های استادان و دانشجویان در طول دوره از دیگر پارامترهای مرتبط با این مقوله است. مصاحبه‌شونده شماره ٦ معتقد است که:

"ارزیابی کیفیت برنامه‌های آموزشی مانند مناسب بودن محتوا، مناسب بودن شیوه‌های اجرا، زمان‌بندی‌ها، برنامه‌های درسی، امتحانات، ارزیابی توانایی و صلاحیت‌های کادر آموزشی، ارزیابی مهارت‌ها و نیازهای یادگیرندگان و مربیان و کلیه فعالیت‌هایی که در فرایند آموزش در نظام آموزش از دور مؤثر هستند، باید مورد ارزیابی قرار گیرند".

همچنین مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ بیان می‌دارد:

"ارزیابی تضمین کیفیت از فعالیت‌های مهم سازمان یاد دهنده است. گاهی این ارزیابی در خصوص ارزیابی منابع اطلاعاتی است که کیفیت اطلاعات، اعتبار منابع، سودمندی اطلاعات و در دسترس بودن منابع را مورد ارزیابی قرار می‌دهد".

استفاده از نظر یادگیرندگان و یاد دهندگان برای بهبود سامانهٔ آموزشی، دریافت بازخورد فوری در طول اجرای دوره برای اصلاح و بهبود مستمر ارکان نظام آموزشی مورد تأکید مصاحبه‌شوندگان بوده است. برای مثال مصاحبه‌شوندگان شماره ۱۵ و ۷ و ۳ بیان می‌دارند:

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

"برای ارزیابی عناصر دخیل در نظام آموزش از دور باید مدام از نظر افراد استفاده شود" (مصاحبه‌شونده شماره ۱۵). "باید فرم‌ها و چک‌لیست‌های مخصوص طراحی و در زمان‌های مختلفی و بر اساس اهمیت آن‌ها، اجرا شود" (مصاحبه‌شونده شماره ۷).

"ارزیابی‌ها می‌تواند از فعالیت‌های دانشجویان باشد، می‌تواند از میزان تحقق اهداف باشد. نه اینکه از فرم‌های که خیلی معمولی هستند و در بهبود فعالیت‌ها چندان تأثیری ندارند و اکثراً از طرف وزارت علوم ارائه می‌شوند، استفاده شود. این فرم‌ها برای نظام‌های آموزشی سنتی طراحی شده‌اند و به درد نظام آموزش از دور نمی‌خورند"(مصاحبه‌شونده شماره ۳).

نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده، مقوله مرکزی پژوهش

در این پژوهش بعد از سپری شدن چندین گام ازجمله انجام مصاحبه‌ها، کدبندی اولیه، غربالگری، کدبندی انتخابی، نهایتاً با عنایت به شباهت‌های مفاهیم احصا شده با مشخصات ویژگی‌های فنی نظام آموزش از دور به‌عنوان یک سازمان یاد دهنده، مقوله مرکزی "نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده" مفهوم‌سازی شد و به‌عنوان پدیده مرکزی در مدل نهایی جایابی گردید. بر این اساس با توجه به منطق راهبرد پژوهشی مورداستفاده (نظریه داده بنیاد) تمامی مقولات دیگر را در ارتباط به هسته مرکزی صورت‌بندی شدند؛ بنابراین در نقطه کانونی مدل مفهومی احصا شده، مقوله مرکزی این مدل، سازمان یاد دهنده نامیده شد. این مقوله اولاً توانایی تبیین مقولات پیشین را دارد که بر اساس آن عوامل علی مشتمل بر چالش‌های سیاست‌گذاری، عدم ساختار مناسب سازمانی و چالش‌های آموزشی می‌باشد، عوامل مداخله¬گر به عوامل فنی، انسانی، فرهنگی و ارزشی، اقتصادی و اداری که گویای مسائل حاکم بر نظام آموزش از دور است دلالت دارد. مضافاً اینکه ویژگی‌های فردی مدیر، حمایت و پشتیبانی و سیستم ارزیابی به عوامل زمینه‌ای در کنار سایر مقولات پدیده مرکزی را به‌عنوان سازمان یاد دهنده تحت تأثیر قرار می‌دهد.

راهبردها

راهبردهای موردنظر در نظریه داده بنیاد به ارائه راه‌حل‌هایی برای مواجه با پدیده یا انجام بهتر آن است (Corbin & Strauss, 2008). در پژوهش حاضر به‌ضرورت ایجاد و تقویت مراکز آموزش از دور، بازنگری و صلاح در قوانین و سیاست‌گذاری‌های متناسب با نظام آموزش از دور، بهبود و توسعه حمایت‌های مالی، فنی و سازمانی به‌صورت ملی و بهبود و توسعه زیرساخت‌های متناسب با نظام آموزش از دور و همچنین تقویت روند اعتباربخشی به چنین سازوکار آموزشی به‌عنوان راهبردهای اثربخش اشاره‌شده است.

پیامدها

پیامدها نتیجه کنش (اعمال) و واکنش (عکس‌العمل‌ها) های است که در خصوص پدیده به وجود می‌آید (Corbin & Strauss, 2008). یافته‌های این پژوهش در این خصوص ذیل چهار مؤلفه کیفیت‌بخشی، مسئولیت‌پذیری، روزآمدی و توسعه تعاملات علمی و کارآمدی و اثربخشی صورت‌بندی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

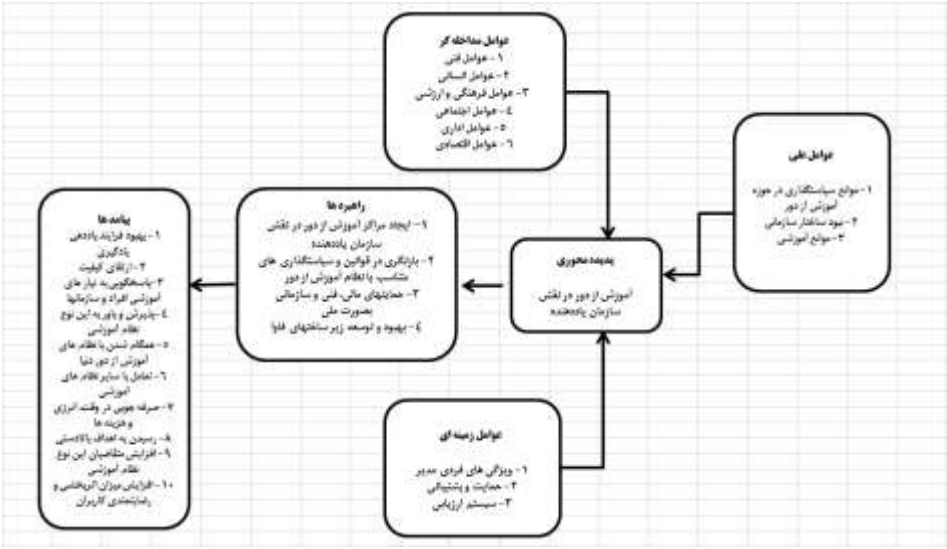
شده و بر لزوم بهبود فرایند یاددهی یادگیری، ارتقای کیفیت و اثربخشی نظام آموزش از دور، پاسخگویی به نیازهای آموزشی افراد و سازمان‌ها و پذیرش و باور به این نوع نظام آموزشی به‌عنوان پیامدهای این پدیده موردمطالعه اشاره‌شده است.

سؤال دوم پژوهش الگوی مفهومی مناسب برای نشان دادن نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده چیست؟

در پاسخ به سؤال مذکور، پس از مطالعه مبانی نظری موجود و مصاحبه با افراد صاحب‌نظر، مقولات اصلی و فرعی مربوط به پدیده نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده احصا و مدل مفهومی نهایی به‌صورت شکل ۱ تدوین شد. برای رسیدن به مدل مفهومی از دو کدگذاری محوری و انتخابی استفاده شد:

الف) کدگذاری محوری: که عبارت است از سلسله رویه‌هایی که از طریق پیوند بین مقوله و مقوله‌های فرعی، داده را با یکدیگر ارتباط می‌دهد. بدین ترتیب، کدگذاری به فرایند شکل‌دهی مقوله‌ها (اصلی و فرعی) اشاره دارد. این کار با استفاده از یک پارادایم (مدل الگویی یا سرمشق) انجام می‌شود تا روابط بین عوامل علی، پدیده محوری، عوامل زمینه‌ای، عوامل محیطی، راهبردها و پیامدها را نشان دهد که در شکل ۱ بیان شده است.

ب) کدگذاری انتخابی (مرحله نظریه‌پردازی): در این مرحله نظریه‌پرداز داده بنیاد مقوله محوری (آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده) را که سایر مقولات بر محور آن می‌گردند و کلیتی را تشکیل می‌دهند، به‌طور روشمند انتخاب و با ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها به نگارش نظریه اقدام می‌کند که شرحی انتزاعی برای فرایندی که در پژوهش مطالعه شده است، ارائه می‌دهد (Corbin & Strauss, 2008) که ماحصل مدل ترسیمی ارائه شده برای نشان دادن نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده به‌صورت شکل ۱ است.



مدل ترسیمی شکل ۱. مدل مفهومی نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان یاد دهنده مفهومی است که در دو دهه اخیر به‌طور فزاینده‌ای در حال تبدیل‌شدن به یک فلسفه و پارادایم غالب سازمانی در جامعه معاصر است. چنین پاردایمی اولاً از جهت‌گیری انسان گرایانه قوی برخوردار است. ثانیاً مکانی است که در آن افراد به‌طور مستمر ظرفیت خود را برای تولید نتایج مطلوب گسترش می‌دهند. ثالثاً جایی است که الگوهای جدید و گسترده تفکر در آن رشد می‌کند و پرورش می‌یابد؛ و رابعاً افراد به‌طور مداوم یاد می‌گیرند که چگونه با هم یاددهی داشته باشند و این یاددهی و یادگیری همه‌روزه در کالبد فعالیت‌های سازمانی انجام می‌پذیرد؛ بنابراین دانشگاه‌ها به‌عنوان یک سازمان آموزشی می‌تواند نقش معلم ارشد را ایفا کند، جهت را مشخص سازد، فرهنگ را شکل دهد و دیگران را در دیدگاه‌ها و دانش ارزشمند خویش سهیم نماید. ازاین‌رو به‌منظور پیاده‌سازی تکنیک‌های سازمان یادگیرنده/یاد دهنده، دانشگاه‌ها ناگزیرند به مقولاتی چون یادگیری تیمی، دید مشترک و تفکر سیستماتیک اهتمام نمایند که ورود موفقیت‌آمیز آن‌ها را به چنین عرصه تحولی ممکن سازد. بر تردید توفیق در این فرایند انتقالی و تحولی در دانشگاه مستلزم انجام اصلاحات و بازنگری اساسی در سازمان، ساختار، اهداف، سیاست‌ها و فرایندها و رویه‌های دانشگاهی است. بر همین اساس و با عنایت به نتایج مطالعات مرتبط با این حوزه، لزومی بهره‌گیری دانشگاه‌ها از استراتژی‌هایی نظیر متعهد شدن دانشگاه‌ها به ایجاد فرصت‌های یادگیری مستمر، تشویق همکاری و یادگیری تیمی، ایجاد سیستم‌هایی برای جذب و اشتراک‌گذاری یادگیری و تقویت اتصال سازمان دانشگاه به محیط پیرامون خود تأکید است (Prelipcean, and Bejinaru, 2016).

به‌هرحال در دهه‌های اخیر با رشد چشمگیر آموزش عالی به شیوه‌های نوین آموزشی آن‌ها را با تعدد انتظارات مواجه ساخته است؛ بنابراین هدف پژوهش حاضر دستیابی به اطلاعات عمیق از تجارب و واکنش‌ها درباره عوامل مؤثر بر نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده و شناسایی این عوامل بود. تجزیه‌وتحلیل یافته‌ها نشان داد که تدوین چارچوب مناسب برای ایفای نقش نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده منوط به پنج مقوله اصلی است. یکی از این مقوله‌ها عوامل علی هستند. عواملی که به‌عنوان بازدارنده عمل می‌کنند و مانع ایفای نقش نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده می‌شوند. معرف این عامل نبود سیاست‌گذاری مشخص و مدون در حوزه نظام آموزش از دور است که می‌تواند این نوع نظام آموزشی را با مسائل و مشکلات فراوانی روبرو کند. سیاست‌گذاری‌های مناسب یکی از مقولات مهم در نظام آموزش از دور به‌عنوان سازمان یاد دهنده است. سیاست‌های نظام آموزش از دور سیاست‌هایی هستند که با تخصیص اهداف و منابع ارزشمند به نظام آموزش از دور، توسعه آن را تسهیل و تشویق می‌نماید. در این مقوله توجه به قوانین و مقررات آموزش عالی و التزام به استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی مورد تأکید بوده است. ازاین‌رو برای نهادینه‌سازی آموزش الکترونیکی باید حمایت‌های لازم از سوی مدیران نظام آموزش عالی صورت گیرد. سازوکارهای مشخص و با ثبات از سوی مراجع سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای این نوع نظام آموزشی ایجاد گردد. نتایج مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که ساختار سازمانی در دانشگاه‌های از دور ساختار مناسبی نبوده و کمبودهای زیادی در آن وجود دارد. فقدان نیروی انسانی متخصص و خبره در زمینه نظام آموزش از دور و نبود استانداردهای آموزشی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

متناسب با این نوع نظام آموزشی ناشی از عدم طراحی دقیق ساختار سازمانی مشخص و با ثبات متناسب با شرایط این نوع نظام آموزشی است. مصاحبه‌شوندگان اعتقاد داشتند که فقدان نیروی انسانی متخصص و خبره در زمینه نظام آموزش از دور و نبود دانش‌ها و مهارت‌های کافی عناصر آموزشی و اجرایی معرف موانع آموزشی است. رشد و توسعه نظام آموزش از دور به سازمان یاد دهنده‌ای نیازمند رفع این عوامل در همه سطوح باشد. چون کلیه عوامل و عناصر این نظام باید به نحوی سازمان‌دهی شوند که هرکدام برای رسیدن به اهداف موردنظر نقش خود را به‌درستی ایفا کند. این نتایج با یافته‌های الجبیر (Aljaber,2018)، رومیل، سلجان و دنیل (Roumell, Salajan& Daniel, 2016)، مبنی بر توجه به سیاست‌گذاری در نظام آموزش از دور، ناگونوا و لوگا (Nagunwa& Lwoga, 2013)، شاهمحمدی و همکاران (Shahmohammadi et Al, 2018) عرب پشتکوهی و همکاران (Arabposhtkohi et al, 2018) مبنی بر توجه به سازمان یاد دهنده و ساختار سازمانی و عوامل آموزشی، رودساز و همکاران (Rodsaz et al,2017) توجه به مسائل سازمانی، سعدی و همکاران (sadi et al, 2016) مبنی بر محدودیت‌های انسانی به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی همخوانی دارد. به علت اینکه در تمامی این مطالعات چند مؤلفه از مجموع مؤلفه‌های کشف‌شده در این پژوهش یکسان بود این است که نظام آموزش از دور برای ایفای نقش سازمان یاد دهنده به این مؤلفه نیاز دارد تا معلوم شود که اقدامات و عملیات انجام‌شده تا چه حد با ملاک‌ها و موازین پیش‌بینی‌شده تطابق دارد.

مقوله دوم هم‌راستا با عوامل علی در ارتباط با نظام آموزش از دور در نقش یک سازمان یاد دهنده، عوامل محیطی است. سازمان یاد دهنده زمانی موفق عمل می‌کند که بتواند معرف عوامل فنی، انسانی، فرهنگی و ارزشی، اقتصادی و اداری باشد. نتایج پژوهش‌های نشان داده است یکی از بزرگ‌ترین موانعی که بر سر راه برنامه‌های آموزش از دور قرار دارد، فراهم نبودن عوامل محیطی است (Mahmoodi& Mostashiri, 2017). درحالی‌که مصاحبه‌شوندگان معتقدند که تضمین اجرای نظام آموزش از دور به آماده‌سازی این عوامل بستگی دارد. نظام آموزش از دور به دلیل اینکه بیش از سایر نظام‌های آموزشی فناوری محور است و به راهبردهای فنی خاصی نیاز دارد. کاربران باید دسترسی همه‌جا و همه‌وقت به عناصر آموزشی داشته باشند. یاد دهنده و یادگیرنده و کارشناسان اجرایی نسبت به این نوع نظام آموزشی باید دانش‌ها و مهارت‌های کافی را داشته یا کسب نمایند. نگرش مثبت در یاد دهنده و یادگیرنده و کارشناسان نسبت به این نوع نظام آموزشی با افزایش اعتبار مدارک دانشگاهی این نوع نظام آموزشی صورت گیرد. احساس راحتی در کار با فناوری وجود داشته باشد. نگرش مثبت در ایجاد نگرانی از مسائل اخلاقی در استفاده از اینترنت به وجود آید. احساس نیاز به این نوع نظام آموزشی اعلام گردد. محدودیت‌های منابع مالی قبل از انجام دوره‌های آموزشی رفع گردد تا سبب کاهش هزینه‌ها شود. دستورالعمل‌ها، آیین‌نامه‌ها و اطلاعیه‌ها به‌صورت برخط ابلاغ گردد. پایگاه و بانک‌های اطلاعاتی تقویت و به‌روز گردد. از کارشناسان و متخصصان در فعالیت‌های متناسب با این نوع نظام آموزشی بهره گرفته شود؛ بنابراین برای اینکه دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش از دور بتواند نقش خود را به‌عنوان سازمان یاد دهنده ایفا کنند باید دید جامع و بررسی‌شده‌ای نسبت به این عوامل داشته باشند. جدائی یاد دهنده و کادر آموزشی از یادگیرندگان در نظام آموزش از دور ایجاب می‌کند که شرایط یادگیری متفاوتی را ایجاد شود. ایجاد این شرایط رسالت اصلی سازمان یاد دهنده جهت ارائهٔ خدمات آموزشی بهتر است؛ بنابراین، برای موفقیت در این رسالت به

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

همکاری همه نیروهای اجرایی در همه سطوح نیازمند است. این نتایج با یافته‌های الیس و گودیر (Ellis& Goodyear. 2013)مبنی بر توجه به عوامل فرهنگی، کاسنوا و موریرا (Sadeghtabar & Shareatmadari,2020; Casanova & Moreira, 2017)، رود ساز و همکاران (Rodsaz et al,2017) و نجفی و کوپایی (Najafi& Kopaee, 2017)؛ توجه به عوامل فناوری، اقتصادی، اداری و پشتیبانی، با زاوری و همکاران (Zavari et al, 2016)؛ توجه عوامل فنی، مالی و نیروی انسانی، با موسویان (Mosavan, 2015)؛ توجه به مؤلفه‌های انسانی، فناوری، مدیریت و رهبری، اداری و پشتیبانی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی، با قاسمی و شهریاری فرد (Ghasemi& Shahryrifar, 2015)؛ اناری نژاد و محمدی (AnareneJad& Mohamadi, 2014)؛ تأکید بر عوامل فناوری و انسانی، نشانه تأکید بر مؤلفه‌های این مقوله می‌باشد. هرچند این پژوهشگران از منظر خود به این یافته‌ها رسیده‌اند اما نتایج این پژوهش نشان داد که از دید صاحب‌نظران دید جامعی به این شاخص و مؤلفه‌ها وجود داشته است.

دسته سوم مقولاتی هستند که تحت عنوان ویژگی‌های فردی مدیر، حمایت و پشتیبانی و سیستم ارزیابی که به‌عنوان عوامل زمینه‌ای در کنار عوامل علی و محیطی بر پدیده‌ای نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده تأثیر گذاشته است. مدیریت و انجام وظایف مدیریتی یکی از مسئولیت‌های خطیر مدیر در نظام آموزش از دور به‌عنوان یاد دهنده است. در این مسئولیت وظایفی از قبیل مدیریت، تنظیم و تأمین بودجه، مدیریت بازاریابی، تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی استراتژیک، ارزیابی، مدیریت پروژه به‌واسطه دانش، نگرش و مهارت‌های خاص شخص مدیر است که مدیریت این نوع نظام آموزشی به عهده دارد، صورت می‌گیرد. حمایت و پشتیبانی در کنار سایر مقوله‌ها تصویر سازمان یاد دهنده را بهتر مجسم می‌کند. مصاحبه‌شوندگان معتقدند که این پشتیبانی از یادگیرنده و سایر عناصر درگیر در نظام آموزش از دور جهت پویایی نظام، جدی‌ترین مؤلفه‌ای است که به‌عنوان سازمان یاد دهنده مطرح می‌شود. سازمان یاد دهنده زمانی موفق عمل می‌کند که بتواند نقش پشتیبانی خود را به‌طور مؤثر ایفا کند. پشتیبانی از نظام آموزش از دور از سوی مدیران سطوح مختلف و کارشناسان اجرایی و اعضای هیئت‌علمی باید مدنظر قرار گیرد و از سوی دیگر یادگیرندگان هم به پشتیبانی سخت‌افزاری و نرم‌افزاری نیاز دارند تا تعامل آنان با سازمان آموزشی و سایر یادگیرندگان به‌آسانی صورت گیرد. بنا به گفته مصاحبه‌شوندگان ارزیابی سیستم یکی دیگر از بعدهای مهم این مقوله در نظام آموزش از دور به‌عنوان یک سازمان یاد دهنده است. چون انجام فرایندهای تهیه، طراحی، ارائه، نگهداری و ارزیابی فعالیت‌های نظام آموزش از دور در پی حمایت‌های لازم صورت می‌گیرد باید به‌صورت مستمر مورد ارزیابی، اصلاح و مهندسی مجدد قرار گیرند. توجه به این بعد باعث تضمین امنیت شبکه می‌شود که در آن اطلاعات محفوظ و محرمانه می‌ماند. همچنین ارزیابی، اصلاح و مهندسی مجدد باعث تضمین کیفیت محتوای آموزشی ارائه شده می‌شود. این تضمین کیفیت درگرو نظارت مستمر بر انجام فعالیت‌های استادان و دانشجویان و سایر عناصر در طول دوره است. امکان دریافت بازخورد فوری در طول اجرای دوره است که سبب اصلاح و بهبود مستمر ارکان نظام آموزشی می‌شود. در این شاخص است که امکان استفاده از نظر یادگیرندگان و یاد دهندگان برای بهبودی نظام آموزشی، فراهم می‌شود؛ اما این شاخص و مؤلفه‌های آن زمانی موفق عمل می‌کنند که متخصصان ارزشیابی و تضمین کیفیت آموزشی در این

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

سازمان وجود داشته باشند. این نتایج با نتایج یافته‌های رومیل، سلجان و دنیل (Roumell, Salajan & Daniel, 2016) مبنی بر توجه با نظام ارزیابی در سیاست‌گذاری‌های نظام آموزش از دور؛ بارود ساز و همکاران (Rodsaz et al,2017) و نجفی و کوپایی (Najafi& Kopaee, 2017)؛ دربارهٔ توجه عوامل پشتیبانی، با موسویان (Mosavan, 2015)؛ توجه به مؤلفه‌های مدیریت و رهبری و پشتیبانی، با میرسعیدی، ایمانی و ناظم (Mersaedi, Emani& Nazem, 2016) و قاسمی و شهریاری فرد (Ghasemi& Shahryrifar, 2015) در موردتوجه عوامل اداری؛ با اناری نژاد و محمدی (AnareneJad& Mohamadi, 2014) در توجه به فرایند ارزیابی در نظام آموزش از دور؛ با جوادی بورا و همکاران (Javadibora et al, 2011) در توجه به ارزیابی اثربخشی شاخص‌های پشتیبانی و حمایت‌های یاددهی-یادگیری و اثربخشی نظام آموزش از دور همسو می‌باشد.

سازوکارهای راهبردی مقوله دیگری است که جهت ایجاد نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده ارائه شده است که منوط به ایجاد و تقویت مراکز آموزش از دور به‌عنوان سازمان یاد دهنده، بازنگری در قوانین و ایجاد سیاست‌گذاری‌های متناسب با نظام آموزش از دور، بهبود و توسعه حمایت‌های مالی، فنی و سازمانی به‌صورت ملی، بهبود و توسعه زیرساخت‌های متناسب با این نظام آموزشی و به رسمیت شناختن نظام آموزش از دور توسط دست‌اندرکاران و مدیران بالادستی است که همسو با نتایج تحقیق ساهاسرابوده و کانونگو (Sahasrabudhe& Kanungo, 2014) می‌باشد. مصاحبه شنوندگان معتقدند که مادامی‌که سیاست‌گذاران، دست‌اندرکاران و مدیران بالادستی ملزم به رعایت موارد فوق نباشند شاهد نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده نخواهیم بود. این یافته با نتایج فلمینگ و همکاران (Fleming et al, 2017) همسو می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که تنها فراهم بودن و توجه به عوامل علی، محیطی و زمینه‌ای نمی‌تواند تماماً توضیح‌دهنده نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده باشد بلکه عوامل راهبردی نیز دراین‌بین سهم مشترکی دارند کما این‌که اهمیت این عوامل نسبت به راهبردی بودن آن نسبت به عوامل دیگر که گاهی اوقات به‌صورت عملیاتی دنبال می‌شود بیشتر باشد. به‌هرحال آنچه مسلم است این است که اتخاذ و به‌کارگیری هر راهبردی با پیامدهای همراه است (Corbin & Strauss, 2008).

نهایتاً در این مطالعه مشخص شد که پیامدهای حاصل از تدوین نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده بهبود فرایند یاددهی یادگیری، ارتقای کیفیت و اثربخشی نظام آموزش از دور، پاسخگویی به نیازهای آموزشی افراد و سازمان‌ها، پذیرش و باور به این نوع نظام آموزشی، همگام شدن با نظام‌های آموزش از دور دنیا، صرفه‌جویی در وقت، انرژی و هزینه‌ها، رسیدن به اهداف بالادستی، تعامل با سایر نظام‌های آموزشی، افزایش متقاضیان این نوع نظام آموزشی و درنهایت افزایش میزان اثربخشی و رضایتمندی کاربران این نوع نظام آموزشی خواهد بود.

نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر در نظام آموزش از دور به‌عنوان سازمان یاد دهنده بود. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده یک مدل مفهومی متشکل از عوامل علی، محیطی، زمینه‌ای، راهبردها و پیامدها شکل گرفت. بر اساس نظر مصاحبه‌شوندگان زمانی که این عوامل به‌صورت مطلوب پدیدار شوند زمینه نظام آموزش از در نقش سازمان یاد دهنده فراهم می‌گردد؛ بنابراین، ازآنجاکه توسعه و گسترش نظام

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

آموزش از دور در نقش یک سازمان یاد دهنده نیازمند توجه به سیاست‌گذاری، ساختار سازمانی، عوامل آموزشی، فنی، انسانی، فرهنگی و ارزشی، اقتصادی، اداری، ویژگی‌های فردی مدیر، حمایت و پشتیبانی و سیستم ارزیابی است که بدون توجه به این مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های آن‌ها که ذکر گردید، همراه با راهبردها که پیامدهای اشاره‌شده را در پی خواهد داشت، استفاده مناسب از نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده امکان‌پذیر نخواهد بود. لذا پیشنهاد می‌شود جهت انجام بهتر این نقش در نظام آموزش از دور، دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های مشغول فعالیت به این شیوه آموزشی هستند:

۱. الگوی مفهومی پیشنهادی این پژوهش به‌عنوان مبنایی برای تدوین سازمان یاد دهنده در دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش از دور قرار گیرد.

۲. با توجه به ابعاد به‌دست‌آمده برای نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده و زیر مقوله‌های مربوط به آن‌ها، پیشنهاد می‌شود در ایجاد، برنامه‌ریزی و اجرای نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده به این ابعاد و مقوله‌ها و زیر مقوله‌های آن‌ها توجه گردد.

۳. برای بهتر شدن و افزایش عملکرد نظام آموزش از دور در نقش سازمان یاد دهنده به متولیان آموزش عالی و نظام آموزش از دور پیشنهاد می‌شود که به‌صورت متمرکز و تحت عنوان معاونتی در وزارت علوم زمینه‌های لازم برای بهتر اجراشدن سازمان یاد دهنده فراهم سازند.

References

Abbasikasani, H. Haji zeynalgabedini, H. Raisi, A. (2018). Pathology of University of Medical Sciences E-learning System based on Khan Model. *Journal of Medical Education and Development*, 12(4), 227-238. [Persian].

Abdellatief, M.; Sultan, M.; Jabar .M. & Rusli, A. (2011). A Technique for Quality Evaluation of E-Learning from Developers Perspective. *American Journal of Economics and Business Administration*. 3 (1): 157-164.

Abusneineh, W & Zairi , M (2010). An evalution farmework for e-learning effectivenss in the Arab world. *International Encyclopedia of Eduction (Third Edition)*. http:// www.sciencedirct. com.

Aljaber, Abdullah (2018). E-Learning Policy in Saudi Arabia: Challenges and Successes. *Research in Comparative and International Education*. 13(1):176-194.

Anarinejad, A. Mohammadi, M. (2013). The Practical Indicators for Evaluation of E-Learning in Higher Education in Iran. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 5(1), 11-25. [Persian].

Arabposhtkohi, M. et al. (2018). Recognizing the effectiveness criteria of e-learning programs of work and technology course from experts' perspective, *Journal of Technology of Education*. 14(53): 167-177

Azizi, N. Shahmohammadi, A. Naghdi, H. (2014). E-learning Barrier and Finding Solutions for its Optimal Implementation: Reflecting Secondary and High School Managers and Teacher's View Points. *Technology of Education Journal*, 8(1), 33-44. [Persian].

Baggett, K. S. (2014). A system – Based framework for assessment of performance measurement system implementation in R&D organization. A dissertation to the faculty of old dominion university in partial fulfillment of

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1400.13.4.1.1]

the requirements for the degree of doctor of philosophy. Old Dominion University.

Bratkevich, V. (2020). E-Learning Education Systems Efficiency rating model. Science Rise. No. 1 (66): 56- 65.

Casanova, D., & Moreira, A. (2017). A Model for Discussing the Quality of Technology-Enhanced Learning in Blended Learning Programs. *International Journal of Mobile and Blended Learning*. 9 (4):1-20.

Climent, A., & Cabrillana, A. (2012). The role of educational quality and quantity in the process of economic development. *Journal of Economics of Education Review*. 31: 391-409.

Corbin, J.M., & Strauss, A.L. (2008). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. 3rd Edition. Los Angeles: *SAGE Publications*.

Creswell, J. (2007). Qualitative inquiry and research design. Sage publications

Ebrahimzadeh, I. (1997) The Development of Distance Education in Iran, PhD thesis, University of Bristol, Bristol

Ebrahimzadeh, I. (2007). Transition from Traditional Distance Learning to Online Learning at PNU: Innovation and Challenge of Change, (A Case Study). *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 13(1), 113-134. [Persian].

Ekrami, M. Elhamian, N. Rajabzadeh, S. (2015). Estimating the Parameters of Multiple - Choice Questions in the Evaluation of the Educational Systems Virtual. *Quarterly Journal of Research in School and Virtual Learning*. 3(10), 5-47. [Persian].

Ellis, R., & Goodyear, P. (2013). Students' experiences of e-learning in higher education: the ecology of sustainable innovation. London: Rout ledge.

Farajollahi, M. Hasani, K. Safari, S. & Moeinikia, M. (2017). Designing of the Organizational Structure of Open and Distance Universities: The Case Study of Payame Noor University. Quarterly Journal of Research in School and Virtual Learning, 4 (15), 49-66. [Persian].

Fitzpatrick, J., Sanders, L. & Worthon, B. (2011). Program evaluation: alternative approaches and practical guidance. *Boston: Allyn & Bacon Press*.

Fleming, J., Becker, K., & Newton, C. (2017). Factors for successful e-learning: does age matter? Education- Training. 59(1): 76-89.

Ghasemi ravari, Z. Mehraeen, E, Bagheri, S. Karimi, M. (2016). Review of Necessary Infrastructures to Telemedicine Implementation in Hospitals Affiliated with Zabol University of Medical Sciences. *Journal of paramedical sciences and rehabilitation*, 5(3), 74-82. [Persian].

Ghasemi, A. R, Shahriarifard, A. (2016). Identification and prioritization of indicators involved in the quality of electronic education. *Technology of Education Journal*, 10 (3), 207-218. [Persian].

Hand, A. (2012). Evaluating the suitability of current Authoring Tools for developing e-learning Resources. Dissertation submitted as part of the requirements for the award of the degree of MSc in Information Technology (Business).

Javadi Bora, M, A. Ebrahimzadeh, I. Farajollahi, M. Sarmadi, M, R. (2011). Designing an Effectiveness Assessment Model for Distance Education System in Payame Noor University. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 2(1), 79-98. [Persian].

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

Khodabakhshi, A. Movahed Mohammadi, H. Shabanali Fami, H. (2014). Analysis of Components of Quality of E-Learning in the Iranian Agricultural Higher Education. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 44(4), 693-707. [Persian].

Mahmoodi, M. Mostashiri, S. (2017). Analyzing Challenges in the Development of Electronic Learning in Higher Education (Case Study: Semnan University). *Higher Education Letter*. 10(37): 111-129.

Marshall C. and Rossman G.B, (2011). Designing Qualitative Research. Newbury Park.

Mirsaidi, G. Naghi Imani, M. &, Nazem, N. (2016). Evaluation of organizational infrastructure affecting the use of E-learning. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 5 (2), 51-58. [Persian].

Mosavyan, S, S. (2015). Evaluating the quality of web-based education from the perspective of virtual education infrastructures. Proceedings of the 3rd National Conference and 10th Conference on Quality Assessment in Academic Systems. Volume 2, Modares University, Tehran, 687-702. [Persian].

Naderifar, M Ghaljaie, F. Jalalodini, A. Rezaie, N. Salalr, A. (2016). Challenges of E-Learning in Medical Sciences: A Review Article. *Journal of Medical Education Development,* 9 (23), 102-111. [Persian].

Nagunwa, T., Lwoga, E. (2013). Developing an eLearning strategy to implement medical competency based curricula: experiences from Muhimbili University of Health and Allied Sciences. *International Journal of Education and Development using ICT*. 8(3): 7-21.

Najafi hezarjaribi, H. Koopaei, Sh. (2017). The Design of Distance Education Management model for higher education system of Iran. Journal of Higher Education Curriculum Studies, 8 (15), 35-60. [Persian].

Nakpodia, E. D. (2009). The concept of the university as learning organization: Its functions, techniques and possible ways of making it effective. Journal of public administration and policy research, 1(5), 79-83.

Orehovao, T., Granic, A., & Kermek, D. (2013). Evaluating the perceived and estimated quality in use of Web 2.0 applications. *The Journal of Systems and Software*, No1:1-21. www.elsevier.com/locate/jss.

Petersen, I., and Kruss, G. (2021). Universities as change agents in resource-poor local settings: An empirically grounded typology of engagement models. Technological Forecasting and Social Change, 167. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120693.

Prelipcean, G., Bejinaru, R. (2016). Universities as Learning Organizations in the Knowledge Economy. Journal of Management Dynamics in the Knowledge Economy, 4, 469-492.

Razai, I. Nacri, Sh, & Armand, M. (2011). Communication theory and its application in university textbook design. *Journal of University Textbooks Research and Writing*, 15(24), 81-94. [Persian].

Roodsaz, H. Kamalian, A, R. Amiri, M. Ghaem Maghami Tabrizi, A. (2017). Identifying Causal Factors Affecting the University Virtual Learning Pattern in Iran. *Journal of Research in Educational Systems*, 11(36), 121-144. [Persian].

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

Roumell, E., Anne, S., Florin, D. (2016). The Evolution of U.S. e-Learning Policy: A Content Analysis of the National Education Technology Plans. *Educational Policy*.30 (2):365-397.

Sadeghitabar, P. Shariatmadari, M. (2020). Designing and Validating the Continuing Medical Education Model Based on Blended Learning. *Quarterly Journal of Research in School and Virtual Learning*, 8 (1), 79-97. [Persian].

Safaeimovahhed, S. (2019). Research Supervision Styles in Iranian Academia: from Facilitation to Exploitation. *Journal of Theory & Practice in Curriculum*, 7 (13): 5-28. [Persian].

Sahasrabudhe, V., Kanungo, S. (2014). Appropriate media choice for e-learning effectiveness: Role of learning domain and learning style. *Computers & Education*. 76: 237-249.

Shahmohammadi, A., Taghipour, A., Azizi, N., and Ebrahimzadeh, I. (2019). Designing and Validating of Evaluation Model in Distance Education System (Case Study: Payam Noor University). *Journal of Iranian Higher Education*, 11(1), 99-124. [Persian].

Shahmohammadi, A., Taghipour, A., Azizi, N., and Ebrahimzadeh, I. (2018). A Critical Reflection of the Appraisal Indicators of Distance Education Systems: A Meta-Synthesis. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 9 (2), 1-9. [Persian].

Strauss, A. and Corbin, J. (1990).*Basic of Grounded Theory Methods*. Beverly Hills, CA. Sage.

Tichy, N., Cardwell, N. (2004). The cycle of leadership: How great leaders teach their companies to win. *New York: Harper Business*.

Tichy, N., Cohen, E. (2002). Leadership engine: How winning companies build leaders at every level. *New York: Harper Business* .

Yamani Douzi Sorkhabi, M. (2012). The Quality in Higher Education. The Organization for Researching and Composing University Textbooks in the Islamic Sciences and the Humanities (SAMT) Publication. Tehran. Iran.

Zakai, S. (2001). Theory and Method in Qualitative Research. *Quarterly Journal of Social sciences*, 9(17), 41-69. [Persian].

Zare, H. Rajaeipour, S. Molavi, H & Jamshidian, M. (2011). A study of the application of teaching organization indices in Iranian public universities. *Journal of Applied Sociology*, 21(4), 57-72. [Persian].

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]

Developing a Model for the Distance Education System as a Teaching Organization Based on Grounded Theory

Anvar Shahmohammadi[1]
Nematollah Azizi[2]

Abstract

Problem and purpose: The purpose of higher education is viewed as a factor in the implementation of economic, social and cultural development programs. The changes, complexities and dynamics that have occurred in the economic, political and social systems in the current era have caused organizations to turn to new methods and solutions for their administration. Therefore, the purpose of this research is to explain the opinions of experts about the effective dimensions of distance education institutions as teaching organizations.
Methodology: Qualitative method of grounded theory strategy was used. The participants in this research were 15 distance education experts who were selected based on purposeful sampling based on selection criteria. Then, they were interviewed and the resulting data were analyzed using three-stage open, central and selective coding method. In order to ensure validity and reliability principles, two methods of reviewing participants and reviewing non-participating experts were used in the research.
Findings: The findings indicate the main effective dimensions and components in the functions of distance education institutions as teaching organizations can be categorized in five core categories and 20 subcategories and 54 formulation components based on which the final conceptual model was presented.
Conclusion: The results show that the lack of policy, the lack of appropriate organizational structure and the existence of educational challenges, along with technical, human, cultural-value, economic and administrative factors as well as the individual characteristics of the manager, support and evaluation system, affect the central phenomenon as a learning organization. The results show that the lack of policy, the lack of appropriate organizational structure and the existence of educational challenges, along with technical, human, cultural-value, economic and administrative factors as well as the individual characteristics of the manager, support and evaluation system, have affected the central phenomenon as a learning organization.

Key words: Teaching Organization, Distance Education System, Policy, Management and Support.

[1] Assistant Professor Higher Education Management, Department of Education, Faculty of Human Sciences, Payam Noor University (PNU), Tehran, Iran. Anvar1354@pnu.ac.ir
[2] Professor Educational Planning, Department of Education, Kurdistan University, Iran. Nematollah.azizi@gmail.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-11-19]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.4.1.1]