

ارائه مدلی برای طراحی محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی

رامسیس افتخاری مقدم

دانشجو دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی و مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

کورش پارسا معین

استادیار دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول). k.parsa@riau.ac.ir

صغری افکانه

استادیار دانشکده علوم تربیتی و مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف پژوهش: پژوهش حاضر با هدف ارائه مدلی برای طراحی محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی انجام شد. روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی بود.

روش پژوهش: جامعه آماری پژوهش را سه بخش اسناد و مدارک علمی، بخش کیفی (خبرگان) و بخش کمی (مدیران میانی سازمان‌های مردم‌نهاد در استان‌های کشور) تشکیل دادند. حجم نمونه در بخش کیفی شامل ۱۹ خبره بود که با استفاده از اصل اشباع و روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند انتخاب شدند. همچنین در بخش کمی، ۲۷۲ نفر با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. در بخش کیفی این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و در مرحله کمی از پرسش‌نامه محقق ساخته برگرفته از بخش کیفی استفاده شد. در بخش کیفی برای محاسبه روایی از نظر خبرگان و برای محاسبه پایایی از توافق درون موضوعی و همچنین توافق بین دو کدگذار استفاده شد که نتایج بیانگر روا و پایا بودن داده‌های بخش کیفی بود. همچنین، به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی محتوایی و سازه و برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که نتایج بیانگر روا و پایا بودن ابزار بود. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی تحلیل مضمون با نرم‌افزار Maxqda 2020 بود. در بخش کمی با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (آزمون تی تک نمونه‌ای و تحلیل عاملی تأییدی) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-v23 و Smart PLS استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد ابعاد محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی شامل هدف از ارائه محتوا، طراحی محتوا و پشتیبانی از محتوای ارائه شده بود، همچنین براساس مضامین شناسایی شده مدل پژوهش طراحی شد که از اعتبار مناسبی برخوردار بود.

کلید واژه‌ها: محتوای الکترونیکی، دوره‌های مهارتی، مدیران میانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

مقدمه

توجه قرار گیرد، یادگیری و نوآوری بر پایه ارتقای دانش ضمنی و مهارت است و نه صرفاً تمرکز بر فناوری‌های پیشرفته و برتر، سرمایه‌گذاری بر دانش در تمام بخش‌های اقتصادی کشورها انجام می‌گیرد و به صنایع پیشرفته و صرفاً از طریق تحقیق و توسعه محدود نمی‌شود (شارما، ۲۰۲۳). از این‌رو، پرداختن به دوره‌های مهارتی به ویژه برای مدیران سازمان‌ها بسیار تأثیرگذار است. برای اجرای این دوره‌ها، با توجه به تغییرات محیطی و ارتقای فناوری اطلاعات، مطلوب است که از محتوای الکترونیکی استفاده شود. این محتوا می‌بایست مبتنی بر نیاز مدیران باشد و بتواند ایشان را برای طی مسیر هدایت کند. در واقع، محتوای الکترونیکی مفهومی گسترده است و به طور کلی به هر نوع محتوایی که از طریق رایانه قابل مشاهده و انتقال باشد، محتوای الکترونیکی گفته می‌شود. محتوای آموزشی الکترونیکی میزان یادگیری فراگیر را بالا می‌برد و تجربه مفید و لذت‌بخشی را برای او فراهم می‌کند. به عبارت دیگر مقصود ما از محتوای الکترونیکی یک درس الکترونیکی است (صفوی، ۳، ۲۰۲۳). مدیران دوره‌های مهارتی با تقویت مهارت‌های نرم خود فرصت پیشرفت شغلی و یا ورود به مجموعه دلخواه را خواهند ساخت. به‌طور خاص، ارائه دوره‌های مهارتی برای مدیران میانی قابل تأمل است. چرا که مدیران میانی نقش بسیار مهم‌تری در سازمان دارند؛ زیرا آنها رابط بین کارکنان و مدیران سطوح بالاتر هستند؛ این بدان معنی است که عملکرد آنها به‌طور مستقیم بر عملکرد کلی کسب و کار تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، مدیران میانی باید به اندازه کافی آموزش ببینند تا بتوانند بالاترین میزان بازده کاری خود را در سازمان مربوطه نشان دهند (درخشان و زندی، ۱۳۹۷).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند عدم استفاده از دوره‌های الکترونیکی در دنیای امروز بر یاددهی و یادگیری مدیران و کارکنان، عملکرد آنها، رضایت شغلی و عدالت

منابع انسانی یکی از عوامل حیاتی برای بقای سازمان‌ها هستند. مفهوم مدیریت منابع انسانی بر نقش و اهمیت نیروهای ماهر و مستعد در سازمان استوار است و تمام سعی خود را در جهت به کارگیری، به‌سازی و نگهداری و کاربرد منابع انسانی به کار می‌بندد تا از توانمندی‌های آن برای ایجاد یک سلسله جریانات مؤثر تولیدی، خدماتی و رفاهی و در نهایت اداره سازمانی مستحکم و دستیابی به آرمان‌ها و اهداف والای پیش‌بینی شده به نحو مطلوب بهره‌گیرد (اسدی و همکاران، ۱۴۰۲). اقتصاد مبتنی بر دانش اهمیت زیادی برای اشاعه و استفاده از دانش و اطلاعات و همچنین ایجاد آن قائل است. همچنین از دیدگاه بانک جهانی اقتصاد دانش‌بنیان شامل چهار محور عمده: زیرساخت‌های نهادی و اقتصادی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، نظام ملی نوآوری و نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده است. در این اقتصاد جدید، افراد و کارخانه‌ها نسبت به نگهداری و ارتقاء سرمایه دانشی خود متعهد می‌شوند تا با نوآوری و توانایی یادگیری تطابق و تغییر، به یک شایستگی اساسی جهت بقاء دست یابند. همچنین دانش و اطلاعات به‌عنوان اولین و بهره‌ورترین منبع ایجاد ثروت مدنظر قرار می‌گیرد، بنابراین با منابع سنتی استفاده شده در گذشته، مانند سرمایه و انرژی و پیش‌تر از این‌ها مانند سرمایه و نیروی کار جایگزین شده است (آتماجا و همکاران، ۲۰۲۳). امروزه کار نیازمند افزایش مقدار آموزش و کارآموزی است و همچنین شامل مهارت‌هایی مانند خلاقیت، حل مسئله و رهبری است. جهت موفقیت در اقتصاد مبتنی بر دانش، آموزش و مهارت‌آموزی از عناصر بسیار مهم جهت دستیابی به لبه رقابت‌پذیری است. همچنین قدرت رقابت‌پذیری یک کشور به نیروی کار با مهارت و توانایی پرورش نوآوری از طریق کارآفرینی بستگی دارد. در مجموع آنچه در نگاه به اقتصاد دانش‌بنیان باید مورد

از قبیل کتب تخصصی، تحقیقات انجام شده، پایان‌نامه‌ها و مقاله‌ها برگرفته از پایگاه‌های داده داخل و خارج در زمینه محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۴ از طریق پایگاه داده‌های علمی و همچنین خبرگان دانشگاهی و مسئولین باسابقه در مرکز آموزش مدیریت دولتی بود.

ب) بخش کمی

جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه مدیران میانی سازمان‌های مردم‌نهاد در استان‌های کشور که تحت تربیت مرکز مدیریت دولتی قرار گرفته‌اند بود.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

نمونه‌گیری پژوهش حاضر مشتمل بر دو بخش زیر است:

الف) بخش کیفی

در این پژوهش از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی از نوع هدفمند برای انتخاب مصاحبه‌شونده‌ها و براساس ملاک‌های ورود استفاده شد. لازم به ذکر است در این پژوهش ۱۹ مصاحبه‌شونده با توجه به اصل اشباع در نظر گرفته شد.

ب) بخش کمی

درباره حجم نمونه در پژوهش‌های مربوط به روش تحقیق همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری نظرات گوناگون وجود دارد ولی همه بر این موضوع توافق دارند که مدل معادلات ساختاری شبیه تحلیل عاملی از فنون آماری است که با نمونه بزرگ قابل اجرا می‌باشد (تاباچنیک و فیدل، ۲۰۰۱). بومسما (۱۹۸۳)، به نقل از تاباچنیک و فیدل، (۲۰۰۱) حجم حدود ۲۰۰ نفر را برای برازش مدل کافی دانسته است. بنابراین حجم نمونه پژوهش حاضر با در نظر گرفتن تعداد پارامترهای برآورد شده در مدل ۲۸۲ مدیر بود که پرسش‌نامه در میان این افراد توزیع شد که ۱۰ پرسش‌نامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد و عملیات آماری بر روی ۲۷۲ آزمودنی با روش نمونه‌گیری روش خوشه‌ای مرحله‌ای صورت

آموزشی تأثیر می‌گذارد. این در حالی است که استفاده از دوره‌های الکترونیکی می‌تواند ضمن ارتقای سطح سواد فناورانه در بین مدیران از هر نظر ایشان را قوی سازد تا بتوانند عملکرد بهینه‌ای از خود نشان دهند. همچنین می‌تواند باعث ایجاد تحول در سیستم کاری و در نهایت رضایت شغلی ایشان گردد (دینگایو، ۲۰۲۳). از آنجاکه ایجاد یک نظام مدرن مدیریتی، بسیار مسئله چالش‌برانگیز و مهمی است. پژوهش حاضر به این موضوع می‌پردازد. از طرف دیگر، تقریباً هیچ پژوهشی مبنی بر برای طراحی محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی انجام نپذیرفته است. پژوهش حاضر درصدد است تا با انجام مطالعه‌ای جامع به بررسی همه‌جانبه برای طراحی محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی بپردازد. از این جهت دارای نوآوری است. همچنین، پژوهش حاضر قصد دارد تا از طریق مصاحبه‌های اکتشافی نیمه ساختمند و گسترده، عوامل مرتبط با برای طراحی محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی را استخراج کرده و سپس به اعتباریابی مدل مفهومی بپردازد. در نهایت هدف اصلی این پژوهش، طراحی محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی است.

روش‌شناسی

روش پژوهش

روش پژوهش بر حسب هدف، کاربردی برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، در بخش کیفی تحلیل محتوا و در بخش کمی توصیفی-پیمایشی بود.

جامعه آماری

الف) بخش کیفی

جامعه آماری بخش کیفی شامل اسناد و مدارک علمی

گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها**الف) بخش کیفی**

در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان، برای بررسی مقدماتی دو سؤال مصاحبه استفاده شد که این سؤال‌ها برگرفته از موضوع، مدل و اهداف پژوهش بود. علاوه بر سؤال‌های اصلی پژوهشگر سؤال‌های فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت‌کنندگان در حین مصاحبه مطرح کرد. لازم به ذکر است مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۹۰ دقیقه بود.

ب) بخش کمی

مرحله کمی پژوهش شامل پرسش‌نامه محقق ساخته محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران شامل ۴۹ گویه با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود که با مرور مبانی نظری، پیشینه پژوهش و نیز نتایج مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته (با تحلیل مضمون)، تدوین شد و پرسش‌نامه استاندارد سنجش اعتبار مدل که به منظور سنجش نظر خبرگان در رابطه با اعتبار مدل (روایی بیرونی) طراحی شد.

روایی و پایایی ابزار**الف) بخش کیفی**

برای حصول اطمینان از روایی ابزار پژوهش در بخش کیفی و به منظور اطمینان خاطر از دقیق بودن یافته‌ها از دیدگاه پژوهشگر، از نظرت ارزشمند اساتید آشنا با این حوزه و متخصصان محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران که در این حوزه خبره و مطلع بودند استفاده شد. همچنین به طور هم‌زمان از مشارکت‌کنندگان در تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. علاوه بر این، برای تعیین و تأمین روایی فهرست وارسی تحلیل محتوا، از روش روایی محتوایی و نظر متخصصان استفاده شد. بدین ترتیب که فرم اولیه

تحلیل محتوای سند به لحاظ میزان توجه به تربیت معنوی در اختیار چهار نفر از صاحب‌نظران این حوزه قرار گرفت که پس از اعمال نظرات آنها، فهرست وارسی تحلیل محتوای نهایی در قالب چندین بعد و مؤلفه تهیه گردید.

ب) بخش کمی

روایی: به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی محتوایی و سازه استفاده شد. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی و چند نفر از آزمودنی‌ها محتوای پرسش‌نامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران از نقطه نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰/۷۹ بود)؛ همچنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰/۶۲ به دست آمد هیچ سؤالی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Smart-Pls 3 استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود، مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰/۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰/۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر و آزمون بار عرضی استفاده شد که یافته‌ها نشان داد جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان

پایایی: همچنین پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. ضرایب پایایی و روایی ذکرشده برای پرسش‌نامه محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران در جدول زیر قابل مشاهده است.

بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود همچنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰.۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود.

جدول ۱- اطلاعات پرسش‌نامه و محاسبه روایی و پایایی ابزار

مؤلفه	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳
۱- اهداف ارائه محتوا	۰/۷۲	۰/۸۰۰	۰/۶۵	۰/۴۰	۰/۲۶	۰/۸۰	—	—
۲- طراحی محتوا	۰/۷۶	۰/۸۲۵	۰/۶۳	۰/۴۳	۰/۳۱	۰/۵۳	۰/۷۹	—
۳- پشتیبانی	۰/۸۱	۰/۸۶۹	۰/۵۹	۰/۴۰	۰/۲۹	۰/۴۷	۰/۵۲	۰/۷۶

ب) بخش کمی
در بخش کمی با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

آمار توصیفی

برای توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی که داده‌های آن از پرسش‌نامه به‌دست آمده از درصد، فراوانی، جداول، اشکال و نمودار استفاده شد و همچنین به منظور توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی بهره گرفته شد. لازم به ذکر است که عملیات مربوط به آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزار Spss-V23 انجام شد.

آمار استنباطی

در بخش استنباطی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌هایی نظیر آزمون تی تک نمونه‌ای و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزارهای Spss-V23، SmartPLS بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰.۷ است و همچنین $AVE > 0.5$ است، روایی همگرا مورد تأیید است زیرا $CR > 0.7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا $SV^5 < AVE$ و $ASV^6 < AVE$.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

الف) بخش کیفی

روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری نظری برگرفته از روش تحلیل مضمون با نرم‌افزار Maxqda بود. در هر مطالعه به‌عنوان یک کل، جمع‌آوری داده‌ها، تنظیم داده‌ها و تحلیل داده‌ها به هم وابستگی متقابل دارند. برای تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه و نیز مبانی نظری از سه نوع کدگذاری استفاده شده است که عبارت‌اند از:

مضامین پایه،

مضامین سازمان‌دهنده،

مضامین فراگیر،

همان‌طور که پیشتر بیان شد، تحلیل محتوای متون مصاحبه با استفاده از تحلیل مضمون و با استخراج مضامین پایه آغاز گردید و مضامین بی‌ربط و تکراری حذف گردیدند و بعد از دسته‌بندی مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و در نهایت پس از دسته‌بندی مضامین سازمان دهنده، مضامین فراگیر احصا و نام‌گذاری شدند. در جدول زیر چک لیست مربوط به نتایج تحلیل محتوای مصاحبه با استفاده از مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر آورده شده است. تحلیل داده‌ها با استخراج مفاهیم و مقوله‌ها آغاز گردید (مضامین پایه) و مفاهیم و مقوله‌های بی‌ربط و تکراری حذف گردیدند که نتایج مضامی پایه و همچنین کد مصاحبه‌کننده‌ها، فراوانی و منبع مربوط به هر یک از مقوله‌ها در جدول زیر آمده است.

جدول ۲- دسته‌بندی و نام‌گذاری کلیه مضامین استخراج‌شده از مرور سیستماتیک ادبیات و مصاحبه با خبرگان جهت شناسایی شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی

کد گذاری انتخابی (بعد)	کد گذاری محوری (مؤلفه)	کد گذاری باز (شاخص)	منبع	کد مصاحبه‌شونده	فراوانی
طراحی محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی	اهداف دوره	مشخص بودن اهداف دوره‌های مهارتی	مصاحبه	I10, I7	۲
		تنظیم اهداف ارائه دوره براساس نیاز مهارتی	مصاحبه	I13, I1, I15	۳
		تنظیم اهداف براساس نیاز مدیران میانی	(سینگ، ۲۰۱۶)	۱
	تعیین مخاطب دوره	شناسایی مخاطبان اصلی دوره (شناسایی سطوح مدیران)	مصاحبه	I3, I4, I11, I5	۴
		نظرسنجی از ذینفعان در مورد چگونگی استقرار موب‌ها	مصاحبه	I12, I8, I3	۳
		مشورت با مخاطبان در مورد چگونگی ارائه دوره‌ها	مصاحبه	I10, I9, I1,	۳
	نیازسنجی محتوا	بررسی نیاز سازمان‌ها	مصاحبه	I6, I8, I4	۳
		طراحی محتوای دوره‌ها براساس نیاز مخاطبان اصلی (مدیران میانی)	مصاحبه	I1, I3, I4	۳
		بررسی نیاز نرم‌افزاری سازمان‌ها سازمان‌های مردم‌نهاد	مصاحبه	I3, I1, I5, I16	۴
	امکان‌سنجی	بررسی امکان برگزاری دوره‌های مهارتی، از نظر زمان و مکان ارائه محتوا	مصاحبه	I11, I7, I10, I3, I10	۵
		تخصیص منابع لازم برای امکان اجرای محتوای دوره‌های مهارتی	(واسودا، ۲۰۲۰) و (کومار و همکاران، ۲۰۱۸)	۲
		بررسی نحوه ارتباط نرم‌افزاری و سخت‌افزاری با مخاطبان (مدیران میانی)	مصاحبه	I1, I10, I3, I18	۴
آینده‌نگری در ارتباط با ارائه محتوا (سنجش امکان استفاده از محتوا در آینده)		(هارون و همکاران، ۲۰۱۹)	۱	

۵	I10, I9, I1, I18, I11	مصاحبه	ایجاد جذابیت با استفاده از قابلیت‌های موشن‌گرافی، انیمیشن، طرح سؤال و پیش‌آزمون	روش استفاده از محتوا	
۴	I6, I8, I1, I4	مصاحبه	استفاده از ویدئویی کوتاه تحت عنوان معرفی دوره که به صورت خیلی خلاصه به عنوان دوره، ویژگی‌ها، اهداف آموزشی، معرفی اجزای محتوای دوره و روش آزمون می‌پردازد.		
۳	I10, I8, I4	مصاحبه	رعایت اصل ساده به مشکل در ارائه محتوا		
۳	I3, I1, I5,	مصاحبه	سیر ارائه مطالب به گونه‌ای باشد که برای پیام‌های کلیدی و نکات مهم نمونه عینی به تصویر کشیده شده و یا ارائه شود.		
۴	I10, I9, I1, I11	مصاحبه	استفاده از مثال‌های کاربردی		
۲	(تانادای و همکاران، ۲۰۲۳). (پاراشو، ۲۰۲۳)	توجه به فناوری اطلاعات به عنوان عامل مهمی در ارائه محتوای الکترونیک	محتوی مفهومی	طراحی محتوا
۱	(هاشم و همکاران، ۲۰۲۳)	توجه به دانش ارائه شده		
۱	(تانادای و همکاران، ۲۰۲۳)	توجه به سازوکارهای مهارتی که در محتوای دوره گنجانده می‌شود.		
۱	پورتوکل و همکاران (۱۳۹۹)	رصد نگرش مخاطب نسبت به محتوای دریافتی		
۲	I3, I1	مصاحبه	توجه به موقعیت‌های مختلف در ارائه محتوا		
۱	(می‌نوس و همکاران، ۱۴۰۰)	ترویج روش‌های متنوع مهارت‌آموزی	محتوای فرایندی	
۱	(بشیر و اریج، ۲۰۲۳)	نحوه دسترسی به منابع الکترونیک		
۱	(مسلمی و همکاران ۱۴۰۰)	سازمان‌دهی فعالیت‌های اتخاذ شده		
۱	(تقوایی، ۱۴۰۰)	طبقه‌بندی راهبردهای اتخاذ شده در زمینه ارائه محتوا		
۲	(هاشم و همکاران، ۲۰۲۳). (استکولا و ولنیاک، ۲۰۲۲)	توجه به اهمیت دسترسی به دانش		

۲	(جوهانسون، ۲۰۲۳). (گرامووا و پاولوسکی، ۲۰۲۳).	کمک گرفتن از ابزارهای سخت‌افزاری و نرم‌افزاری			
۱	(جمی‌لی و سلیمی، ۱۴۰۰)	کیفیت‌بخشی مهارت‌ها			
۱	(برنز، ۲۰۲۳)	ارزشیابی نتایج آموزشی	محتوای عملکردی		
۱	(عبادی و همکاران، ۱۴۰۱)	بازخورد مبتنی بر مهارت			
۱	(ماستان و همکاران، ۲۰۲۲)	توجه به یادگیری مشارکتی در ارائه محتوا			
۱	(کلارک و همکاران، ۲۰۲۳)	انعطاف‌پذیری در مهارت‌آموزی			
۱	(هاکو و همکاران، ۲۰۲۳).	تعامل فشرده با تمام دروندادهای آموزشی			
۱	(پترونا، ۲۰۲۳)	آموزش هدفمند			
۱	(جونز، ۲۰۲۲)	ارائه امکان کنش متقابل			
۴	I5, I11, I4, I13	مصاحبه	پشتیبانی از دوره‌های ارائه‌شده برای مدیران میانی		پشتیبانی از محتوای ارائه‌شده	
۵	I1, I2, I11, I7, I15	مصاحبه	فراهم آوردن گروهی از متخصصان مانند تکنولوژیست‌های آموزشی، روانشناسان تربیتی به همراه متخصص محتوایی (مدرس)			حمایت
۳	I8, I7, I11	مصاحبه	پشتیبانی نرم‌افزاری از شبکه			
۳	I4, I15, I9	مصاحبه	ایجاد امکان تعامل مدیران مبتنی بر محتوای ارائه‌شده	بستر تعاملی		
۳	I8, I2, I19,	مصاحبه	ایجاد فضای مناسب پرسش و پاسخ در مورد محتوای ارائه شده.			
۲	I11, I6	مصاحبه	داشتن پنل شخصی برای مدیر			
۶	I6, I8, I10, I17, I4	(واسودا، ۲۰۲۰)	مشورت مخاطبان، در مورد راهکارهای بهبود دوره‌های مهارتی و انتخاب محتوای مناسب	درگیرسازی مخاطب		
۵	I10, I8, I1, I3, I4	مصاحبه	درگیر کردن مخاطبان (مدیران) در اجرای دوره‌ها			
۴	I6, I9, I3, I5	مصاحبه	استفاده از الگوهای متنوع طراحی آموزشی			
۵	I4, I2, I8, I15, I9	مصاحبه	تدوین شیوه‌های ارزشیابی محتوای دوره‌ها با نظر ذینفعان و دیران	ارزشیابی		
۵	I8, I2, I19, I1	(گایانگ و همکاران، ۲۰۱۶)	ارزشیابی دوره براساس محتوای مورد انتظار سازمان‌های مردم‌نهاد			

ه	I11, I1, I15, I8, I6	مصاحبه	آشکارسازی فرایند ارزشیابی محتوای دوره قبل از اجرا		
---	----------------------	--------	---	--	--

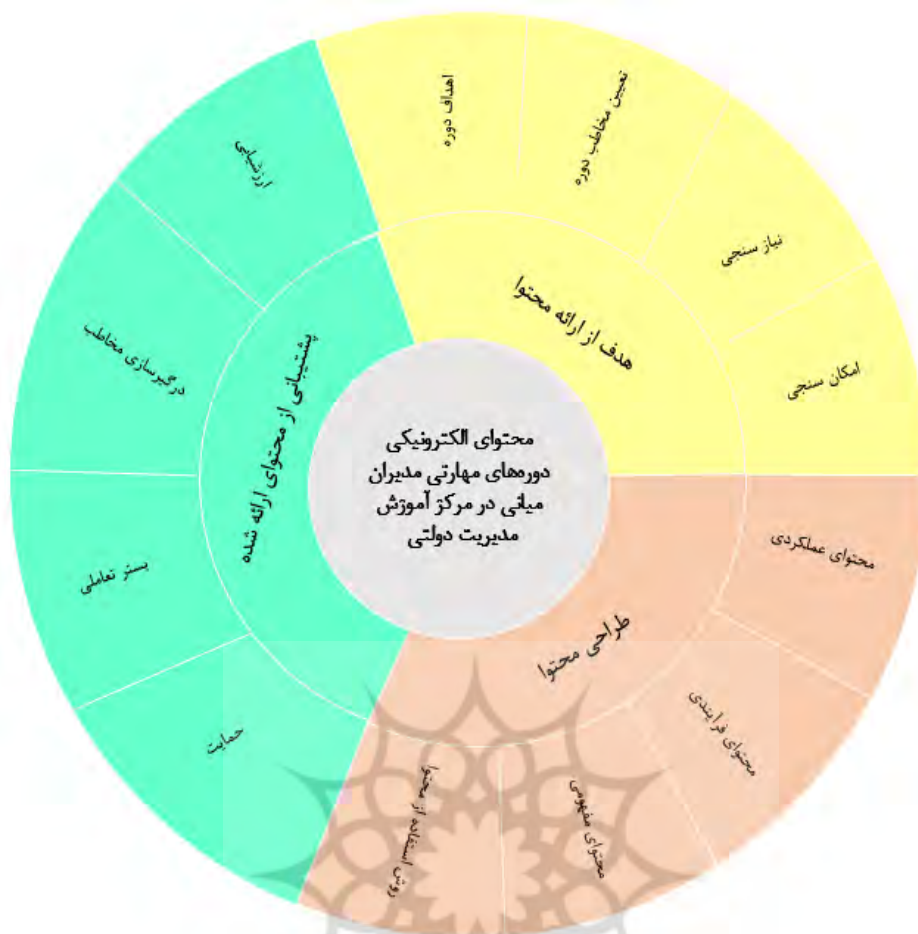
در شکل زیر فراوانی کدها در نرم‌افزار مکس کیودا نشان داده شده است.

Code System	49
پشتیبانی از محتوای ارائه شده	0
ارزشیابی	3
درگیرسازی مخاطب	3
بسنر تعاملی	3
حمایت	3
طراحی محتوا	0
محتوای عملکردی	7
محتوای فرایندی	7
محتوای مفهومی	5
روش استفاده از محتوا	5
هدف از ارائه محتوا	0
امکان‌سنجی	4
نیازسنجی	3
تعیین مخاطب دوره	3
اهداف دوره	3

شکل ۱- فراوانی کدها (تعداد) برگرفته از نتایج مصاحبه

شکل فوق سهم فراوانی کدهای اولیه در شناسایی کدهای ثانویه را نشان می‌دهند. همان‌طور که در بالا مشخص شد، بعد از کدگذاری ۴۹ مضمون پایه، ۱۲ سازمان دهنده و ۳ مضمون فراگیر شناسایی شد. مدل طراحی شده در نهایت براساس عناصر شناسایی شده که براساس مستندات پژوهشی و مصاحبه با خبرگان شناسایی شد الگوی مفهومی پژوهش به صورت شکل زیر ارائه می‌گردد:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲- مدل نهایی پژوهش

اعتبارسنجی مدل پژوهش
 برای بررسی برازش الگوی نهایی، پرسشنامه سنجش الگو برای تعیین درجه تناسب الگو به صورت طیف پنج‌درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۱۹ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. سپس داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است.

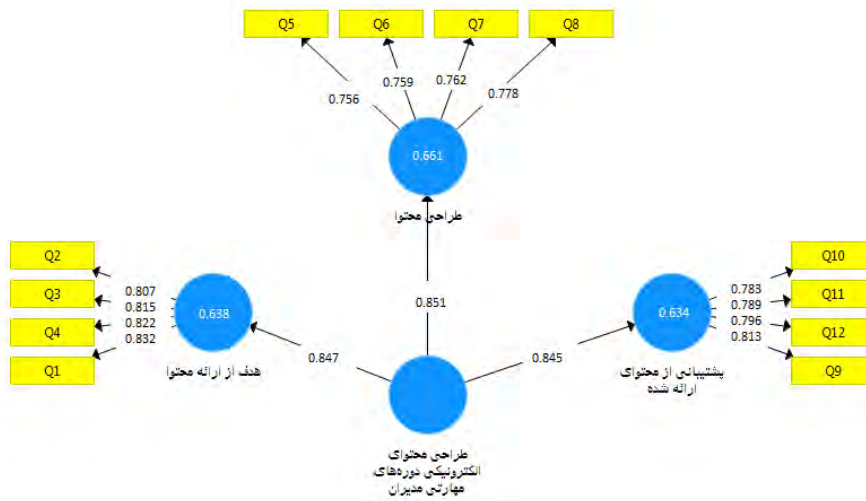
جدول ۳- نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای برای تعیین درجه تناسب الگوی پیشنهادی جهت ارائه الگوی نهایی

میانگین مورد انتظار = ۳							
ردیف	آیتم	سؤالات	میانگین	انحراف معیار	آماره تی	درجه آزادی	سطح معناداری
1	تطبیق	آیا مفاهیم از داده‌های بررسی شده از مبانی نظری و مصاحبه با خبرگان تولیدشده است؟	۳.۴۱	۱.۲۷	۹.۴۲	۱۸	۰.۰۰
2	قابلیت فهم	آیا عوامل شناسایی شده از	۳.۷۸	۱.۲۵	۱۱.۷۴	۱۸	۰.۰۰

					وضوح کافی برخوردارند و به شکل کلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند؟		
۰.۰۰	۱۸	۸.۶۷	۱.۳۶	۳.۶۵	آیا عوامل شناسایی به خوبی طبقه‌بندی و نام‌گذاری شده‌اند؟	3	
۰.۰۰	۱۸	۱۰.۵۵	۱.۲۱	۳.۸۱	آیا الگو چنان تبیین شده که تغییر شرایط متفاوت را در نظر بگیرد و قابلیت تعمیم داشته باشد؟	4	قابلیت تعمیم
۰.۰۰	۱۸	۱۰.۱۹	۱.۱۵	۳.۷۶	آیا شرایط کلان‌تری (متغیرهای مزاحم) که ممکن است بر پدیده مورد مطالعه اثر گذارد، تشریح شده است؟	5	
۰.۰۰	۱۸	۱۲.۸۶	۰.۸۴	۳.۷۵	آیا یافته‌های حاصل که براساس آن الگو طراحی شده است، با اهمیت به نظر می‌رسند؟	6	کنترل

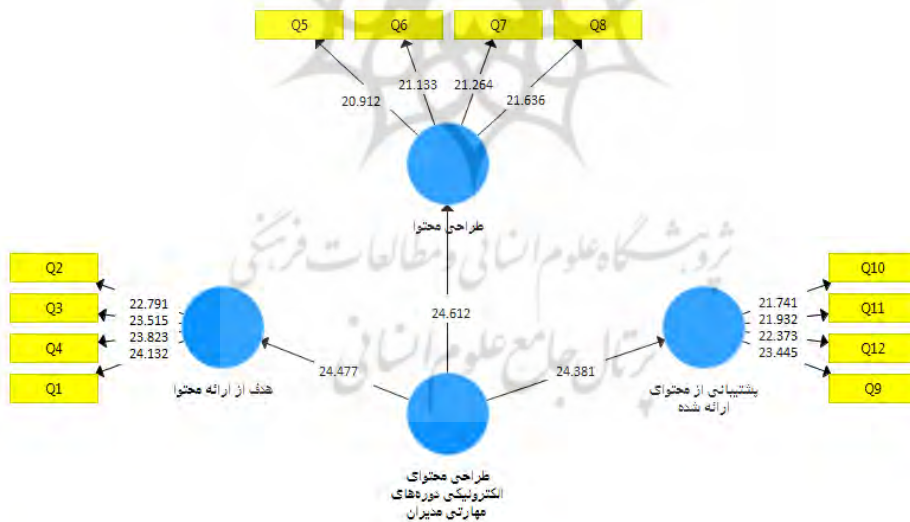
نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که مدل طراحی شده براساس نظر خبرگان و برای سنجش اعتبار بیرونی از نظر تطبیق، قابلیت فهم، قابلیت تعمیم و کنترل از اعتبار مناسبی برخوردار است. در ادامه علاوه بر نظر سنجی از خبرگان در خصوص شش سوال و ۴ آیتم برای سنجش اعتبار از تحلیل عاملی تأییدی (مدل اندازه‌گیری) نیز برای سنجش اعتبار مدل با نرم‌افزار Smart Pls-V3 آورده شده است.

تحلیل عاملی تأییدی مدل محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی در شکل زیر بارهای عاملی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی آورده شده است.



شکل ۳- اعتبار کمی مدل محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی در حالت بار عاملی

همان‌طور که در شکل فوق ملاحظه می‌شود بار عاملی برای تمامی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها بالاتر از ۰.۴ است که بیانگر قابل قبول بودن تبیین شاخص‌ها برای هر یک از مؤلفه‌ها و مؤلفه‌ها برای هر یک از ابعاد است. در شکل زیر هم ضرایب معناداری تی مدل آورده شده است.



شکل ۴- اعتبار کمی مدل محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی در حالت معناداری ضرایب

همان‌طور که در شکل فوق قابل مشاهده است ضرایب معناداری تی برای هر یک از شاخص‌ها و مؤلفه‌ها بالاتر از ۰.۴ است و لذا با ۹۹ درصد اطمینان همه شاخص‌های برای هر یک از مؤلفه‌ها و مؤلفه‌ها برای هر یک از ابعاد تأیید می‌شود و هیچ شاخص و مؤلفه‌ای نیاز به حذف شدن ندارد. در جدول زیر، ضرایب مسیر به همراه مقادیر معناداری آورده شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، همه

مسیرها مورد پذیرش قرار گرفته شده است.

جدول ۴- ضرایب مسیر، مقادیر معناداری و وضعیت آنها

وضعیت	مقدار تی	بار عاملی	مسیر	
			←	محتوای الکترونیکی
تأیید شد	۲۴.۴۷۷	۰.۸۴۷	هدف از ارائه محتوا	دوره‌های مهارتی مدیران
تأیید شد	۲۴.۶۱۲	۰.۸۵۱	طراحی محتوا	
تأیید شد	۲۴.۳۸۱	۰.۸۴۵	پشتیبانی از محتوای ارائه شده	

به وسیله محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران تبیین می‌شود که ضریب تعیین در حد مناسب و مطلوب است.

شاخص اشتراک^۷

این معیار نشان می‌دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص‌ها (سؤالات) توسط سازه مرتبط با خود تبیین می‌شود و از میانگین شاخص اشتراک برای تعیین روایی همگرا استفاده می‌شود که در جدول زیر این شاخص آورده شده است:

جدول ۵- معیار شاخص اشتراک

اشتراکات	ابعاد
۰.۵۲	هدف از ارائه محتوا
۰.۵۵	طراحی محتوا
۰.۵۹	پشتیبانی از محتوای ارائه شده

۰/۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. اگر این شاخص مثبت باشد مطلوب است. لازم به ذکر در این پژوهش مقدار Q^2 هدف از ارائه محتوا، طراحی محتوا و پشتیبانی از محتوای ارائه شده وجود دارد و به ترتیب ۰.۲۰۸، ۰.۲۱۷ و ۰.۲۱۳ است که در سطح مطلوب قرار دارد.

نتیجه‌گیری

محتوای الکترونیکی می‌تواند امکان ارتباط تعاملی بین مدیران میانی را فراهم کند. این امر باعث می‌شود تا مدیران بتوانند تجربیات و دانش خود را با یکدیگر به اشتراک بگذارند و از تبادل نظر و بحث مستقیم با همکاران خود بهره‌برداری کنند. با استفاده از محتوای الکترونیکی، مدیران

ارزیابی برازش مدل محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی

ضریب تعیین R^2

با توجه به اینکه رابطه معنادار بین محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران و هدف از ارائه محتوا، طراحی محتوا و پشتیبانی از محتوای ارائه شده وجود دارد و به ترتیب ۰.۶۳۸، ۰.۶۶۱ و ۰.۶۳۴ درصد واریانس متغیرهای هدف از ارائه محتوا، طراحی محتوا و پشتیبانی از محتوای ارائه شده

معیار نیکویی برازش^۸

مقدار این شاخص، با استفاده از میانگین هندسی R^2 و متوسط شاخص اشتراک برای کل مدل مقدار ۰.۵۹۶ محاسبه می‌شود.

$$Gof = \sqrt{\text{communalities} \times \overline{R^2}} = \sqrt{0.553 * 0.644} = 0.599$$

از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF برای الگوی اصلی پژوهش بزرگ‌تر از ۰.۳۶ به دست آمده، نشان‌دهنده برازش مناسب الگو است.

ارتباط پیش‌بین Q^2

این معیار، قدرت پیش‌بینی الگو در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. ملاک تفسیر Q^2 ، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و

ارائه دوره‌های مهارتی اثربخش سهم مهمی در قدرت رقابت‌پذیری و رفاه سازمان‌ها در جهان مبتنی اقتصاد دانش به عهده دارد و باید به‌عنوان یک کلید اصلی جهت کاهش آسیب در سازمان‌ها، بهبود کیفیت زندگی کاری برای مدیران و کارکنان و کمک برای دستیابی به توسعه پایدار عمل نماید. چالش عمده دوره‌های مهارتی، برآورده کردن نیازهای مهارتی در حال تغییر مدیران و دنیای کار می‌باشد (اسفندیاری، ۱۳۹۶). سازمان‌ها امروزه به دنبال به‌کارگیری مدیرانی هستند که دارای هم مهارت‌های سخت و هم مهارت‌های نرم باشند. مهارت‌های سخت شامل مهارت‌های شغلی و دانشی است که برای انجام شغل و حرفه به آن نیاز است و مهارت‌های نرم، مهارت‌های درون فردی است که معمولاً به‌سختی ارزیابی می‌شوند (مینویی و همکاران، ۱۴۰۰). مهارت‌های نرم شامل مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های شنیداری و مهارت درک متقابل در میان بقیه افراد است. مدیران دوره‌های مهارتی با تقویت مهارت‌های نرم خود فرصت پیشرفت شغلی و یا ورود به مجموعه دلخواه را خواهند ساخت. به‌طور خاص، ارائه دوره‌های مهارتی برای مدیران میانی قابل‌تأمل است. چراکه مدیران میانی نقش بسیار مهم‌تری در سازمان دارند؛ زیرا آنها رابط بین کارکنان و مدیران سطوح بالاتر هستند؛ این بدان معنی است که عملکرد آنها به‌طور مستقیم بر عملکرد کلی کسب‌وکار تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، مدیران میانی باید به‌اندازه کافی آموزش ببینند تا بتوانند بالاترین میزان بازده کاری خود را در سازمان مربوطه نشان دهند. براساس نتایج پژوهش حاضر، باید به اهداف، نوع محتوا و حمایت از اجرای دوره توجه گردد تا شاهد کیفی‌سازی دوره‌های مهارتی مدیران در مرکز آموزش مدیریت دولتی بود. در این خصوص یافته‌های برخی پژوهش‌ها نظیر سالار و همکاران، (۱۴۰۱)؛ حسینی لرگانی و همکاران، (۱۳۹۹)؛ کومار و همکاران، (۲۰۱۸)؛ اکبری، (۱۴۰۰)؛ مهدی‌زاده و همکاران، (۱۴۰۰) و مینویی و همکاران، (۱۴۰۰) با یافته‌های پژوهش حاضر هم‌راستا است.

میانی می‌توانند به آخرین دانش‌ها و مفاهیم مدیریتی دسترسی داشته باشند. زمینه‌های مدیریتی در حال تغییر و تحول مستمر هستند و استفاده از محتوای الکترونیکی این امکان را می‌دهد تا مدیران همواره در جریان آخرین تحولات و روش‌ها باشند. محتوای الکترونیکی می‌تواند شامل تنوعی از روش‌های آموزشی مختلف باشد، از جمله ویدئوها، مازول‌های آموزشی، فایل‌های صوتی و تمرین‌های عملی. این تنوع به مدیران میانی امکان می‌دهد تا با توجه به نیازها و سبک یادگیری خود، روش مناسبی را برای آموزش انتخاب کنند. این امر می‌تواند شامل امکانات ارزیابی و بازخورد باشد، که به مدیران میانی کمک می‌کند تا پیشرفت خود را در طول دوره آموزشی مشاهده و اصلاح کنند. همچنین استفاده از محتوای الکترونیکی می‌تواند باعث صرفه‌جویی در هزینه و زمان آموزش شود. عدم نیاز به حضور حضوری و امکان دسترسی به محتوا در هر زمانی، می‌تواند هزینه‌های سفر و اقامت را کاهش دهد و همچنین زمان مدیران را بهبود بخشد.

این پژوهش که با هدف ارائه مدل محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی انجام شد، نشان داد که ابعاد اصلی محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی شامل، اهداف ارائه محتوا، طراحی محتوا و پشتیبانی از محتوای ارائه شده بود. همچنین مؤلفه‌های هر یک از ابعاد عبارت‌اند از اهداف دوره، تعیین مخاطب دوره، نیازسنجی، امکان‌سنجی برای اهداف، روش استفاده از محتوا، محتوی مفهومی، محتوای فرایندی، محتوای عملکردی برای طراحی محتوا و مؤلفه‌های حمایت، بستر تعاملی، درگیرسازی مخاطب و ارزشیابی به عنوان مؤلفه‌های پشتیبانی شناخته شدند. همچنین نتایج اولویت‌بندی نشان داد که در بین ابعاد شناسایی شده، پشتیبانی از محتوای ارائه شده در اولویت اول، طراحی محتوا در اولویت دوم و هدف از ارائه محتوا در اولویت سوم قرار گرفت.

پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌ها

برای پیاده‌سازی مدل محتوای الکترونیکی دوره‌های مهارتی مدیران میانی در مرکز آموزش مدیریت دولتی، می‌توانید از روش‌ها و سازوکارهای عملیاتی زیر استفاده کرد:

۱- استفاده از تکنیک‌ها و روش‌های آموزشی خلاقانه: استفاده از تکنیک‌هایی مانند تفکر کلان و تفکر انتقادی می‌تواند به مدیران کمک کند تا تفکر عمیق خود را تقویت کنند. این تکنیک‌ها به ایشان کمک می‌کنند تا به راحتی به مسائل پیچیده نگاه کنند و راه‌حل‌های مدیریتی نوآورانه بیابند.

۲- ایجاد فضای آموزشی مناسب: برای ارائه محتوای مناسب الکترونیکی، باید فضای آموزشی مناسبی ایجاد شود. این فضا باید امکان دسترسی به منابع مختلف، ابزارها و تجهیزات مرتبط با نیاز مدیران میان را فراهم کند. همچنین، باید فرصت‌های همکاری در گروه، ارائه پروژه‌ها و ارزیابی مدیران فراهم شود.

۳- ارتباط با سازمان‌های دیگر: دوره‌های ارائه شده باید ارتباط مدیران میانی سازمان موردنظر را با جامعه و سازمان‌های دیگر تقویت کند. برای این منظور می‌توان با برقراری ارتباط با مؤسسات محلی، کارگاه‌ها و شرکت‌های مرتبط، مدیران را با فرصت‌های عملی و کاربردی آشنا کرد. این ارتباط می‌تواند از طریق دعوت اساتید و متخصصان، مشارکت در پروژه‌های جامعه محور و ارائه فرصت‌های داوطلبانه صورت گیرد.

۴- ارزیابی مدیران: مدل ارائه شده باید روش‌های ارزیابی مدیران را تعبیه کند. می‌توانید از روش‌هایی مانند ارزیابی پروژه‌ها، ارزیابی نمایشگاه‌ها و عملکرد مدیران میانی، نقد و بررسی ساختاری ایده‌ها و راه‌حل‌ها، و ارزیابی خودارزیابی استفاده کرد.

منابع

اسدی، معصومه جهانیان، رمضان (۱۴۰۲). کیفیت

یادگیری و آموزشی در آموزش الکترونیکی. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی.

اسماعیلی، صغری؛ اسماعیلی، زهرا؛ محمودی، زهرا و مغدانی، نرگس (۱۴۰۱). رویکرد مقایسه‌ای نسبت به آموزش الکترونیکی و سنتی: معایب و مزایا. مطالعات روان‌شناختی و علوم تربیتی.

اسفندیاری، زهرا (۱۳۹۶). بررسی تأثیر آموزش مهارتی مجازی بر عملکرد دانش‌آموختگان فنی و حرفه‌ای شهرستان بهار. دومین کنگره بین‌المللی علوم انسانی، مطالعات فرهنگی.

اقتصادی‌فرد، محمود و میلاد، راسخ (۱۳۹۷). طراحی بومی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های مدل کسب و کار الکترونیک دوره‌های بر خط آزاد انبوه (موک) در ایران، دومین کنفرانس ملی کارآفرینی دانشگاه صنعتی شریف، تهران، مرکز کارآفرینی دانشگاه صنعتی شریف.

اکبری، مرتضی و پولادیان، هانیه (۱۴۰۰). عوامل مؤثر بر پذیرش فناوری نسل پنجم در بین دانشجویان ایران. آموزش مهندسی ایران.

پورتوکلی، اسماً؛ علی‌نژاد، مهرانگیز و دانشمند، بدرالسادات (۱۳۹۹). طراحی الگوی تدوین محتوای الکترونیکی براساس عوامل مؤثر بر رضایتمندی از یادگیری الکترونیکی. فناوری آموزشی.

جمیلی، مرضیه و سلیمی، لادن (۱۴۰۰). بررسی تطبیقی محتوای الکترونیکی در کلاس‌های مجازی در کشور ایران و سنگاپور. دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی.

حسینی لرگانی، سیده مریم و مجتبی‌زاده، محمد (۱۳۹۹). طراحی و اعتباریابی الگوی کیفیت آموزشی برای دانشگاه‌های کشور. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی.

درخشان، مژگان و زندی، خلیل (۱۳۹۸). طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی.

سالار، روح‌الله؛ عینی‌پور، جواد و رجبی، احمد (۱۴۰۱).

- Methods. Education Development Center, Inc.
- Clark, R. C & Mayer, R. E (2023). E-learning and the science of instruction: Proven guidelines for consumers and designers of multimedia learning. John Wiley & Sons.
- Dingayo, N (2023). Enterprise Content Management and Administrative Efficiency: The Adoption of Electronic Records Management at the Western Cape Provincial Government.
- Gayoung, L. E. E, Sunyoung, K. E. U. M, Myungsun, K. I. M., Yoomi, C. H. O. I & Ilju, R. H. A (2016). A study on the development of a MOOC design model. Educational technology international.
- Hashim, H, Hasan, N. H & Shafeei, K. N (2023). Students' Engagement and Learning Motivation in Synchronous and Asynchronous Open Distance Learning (ODL) Activities.
- Haron, H, Hussin, S, Yusof, A. R. M, Yusof, H, Basri, N. H, Adnan, W. A. W & Taufiq-Yap, Y. H (2019). MOOC Initiative: A Technology Enhanced Learning in 21 Century at Higher Learning Institution. Journal of Information System and Technology Management.
- Johansen, K (2023). Challenges regarding digital distance learning of operationally-oriented professions, due to Covid-19 pandemic. International Journal of Educational Research Open, 4, 100225.
- Jones, E. R (2022, March). Implications of SCORM and emerging e-learning standards on engineering education. In 2002 GSW.
- Kumar, J. A & Al-Samarraie, H (2018). MOOCs in the Malaysian higher education institutions: The instructors' perspectives. The Reference Librarian.
- Petrovna, A. P. E (2023). THE PROBLEM OF CONDUCTING DISTANCE LEARNING WITH STUDENTS. Ответственный за выпуск.
- Safavi, A. A (2023). E-content criteria and standards from e-learning perspective. Quarterly journal of Research and Planning in Higher Education.
- Sharma, F. C (2023). Human resource management. SBPD Publications.
- Stecula, K & Wolniak, R (2022). Influence of COVID-19 pandemic on dissemination of innovative e-learning tools in higher education in Poland. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity.
- شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش مهارتی در دانشکده علوم و فنون مرزبانی. علوم فنون مرزی.
- عبادی، سیده؛ مهدوی، ایرج و تاج‌الدین، علی (۱۴۰۱). یک مدل تحلیل پوششی داده‌های شبکه‌ای برای ارزیابی آموزش‌های مهارتی. پانزدهمین کنفرانس بین‌المللی انجمن ایرانی تحقیق در عملیات.
- مسلمی، ناهید؛ حمیدزاده، علی و خنیفر، حسین (۱۴۰۰). ارائه مدل خط‌مشی‌گذاری آموزشی مبتنی بر رویکرد رفتاری در حوزه آموزش‌های مهارتی در ایران: یک مطالعه کیفی. فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی.
- مهدی‌زاده، حسین؛ مرادی‌نژاد، همایون؛ شیرین، نعمت‌الله و رستم‌نیا، امین (۱۴۰۰). بررسی اثربخشی آموزش‌های مهارتی در تربیت نیروی بومی ماهر (تکنسین) در حوزه نفت، گاز و پتروشیمی استان ایلام. مهارت‌آموزی.
- مینویی، عاطفه؛ فریور، مریم و جمال، علی (۱۴۰۰). تأثیر تولید محتوای آموزشی و الکترونیکی بر یادگیری آموزش‌های مهارتی در کارآموزان مهارتی مرکز آموزش مهارت‌های پیشرفته رشت. مهارت‌آموزی.
- نژادطاهری، مصطفی؛ طلوعی اشلقی، عباس و تقوی‌فرد، محمدتقی (۱۴۰۱). مدلی برای طراحی دوره‌های آموزشی مهارتی با استفاده از قراردادهای هوشمند بر بستر بلاک چین. مطالعات مدیریت کسب‌وکار هوشمند.
- Atmaja, D. S, Zaroni, A. N & Yusuf, M (2023). Actualization Of Performance Management Models For The Development Of Human Resources Quality, Economic Potential, And Financial Governance Policy In Indonesia Ministry Of Education. Multicultural Education.
- Bashir, F & Warraich, N. F (2023). Systematic literature review of Semantic Web for distance learning. Interactive Learning Environments.
- Burnes, B & Hughes, M (Eds). (2023). Organizational change, leadership and ethics. Taylor & Francis.
- Burns, M (2023). Distance Education for Teacher Training: Modes, Models, and

Management Business and International Research.

Vasudev, A (2020). IMPACT OF MOOC IN THE HIGHER EDUCATION. Studies in Indian

یادداشت‌ها

Tannady, H, Wardhana, A & Sudrajat, D (2023). Enhancing Workforce Agility of National Insurance Firm's Employees by Effective E-Learning Management and Growth Mindset. JAMBU AIR: Journal of Accounting

¹Atmaja, et a

²Sharma

³Safavi

⁴Dingayo

⁵Maximum Shared Squared Variance (MSV)

⁶Average Shared Squared Variance (ASV)

⁷Communality

⁸Goodness of Fit

