

بررسی جایگاه آموزش تلفیقی به منظور توسعه نیروی انسانی در دانشگاه پیام نور

حسین نجفی^۱

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۰۴)

چکیده

هدف اصلی پژوهش، بررسی جایگاه آموزش تلفیقی به منظور توسعه نیروی انسانی در دانشگاه پیام نور بود. برای انجام پژوهش از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری تحقیق شامل ۳۷۰۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۳۰۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات، دو پرسشنامه محقق ساخته بود که بعد از نظرسنجی به ترتیب برای آموزش تلفیقی پنج بعد میانی پداگوژیکی، روش‌شناسی، فن‌آوری، سبک‌های یادگیری و استراتژی سازمانی با ۴۰ شاخص و آلفای کرونباخ ۰/۹۰۳ و برای توسعه نیروی انسانی پنج بعد دانش و آگاهی، نگرش و بینش، مهارت ورزشی، تفکر خلاقانه و رضایت شغلی با ۳۹ شاخص و آلفای کرونباخ ۰/۸۹۳ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون رگرسیون سلسله‌مراتبی و معادلات ساختاری مبتنی بر بسته نرم‌افزاری SPSS21 استفاده شد. نتیجه اولیه پژوهش نشان داد که آموزش تلفیقی بر توسعه نیروی انسانی و ابعاد آن اثرگذار بوده است. به عبارتی، آموزش تلفیقی در سطح آلفای ۰/۰۵ به ترتیب بر ابعاد دانش و آگاهی (۰/۵۷۳) بینش (۰/۵۱۰)، رضایت شغلی (۰/۳۶۲)، تفکر نقادانه (۰/۳۵۱) و مهارت ورزشی (۰/۲۴۱) اثرگذار بوده است. نتیجه نهایی پژوهش نیز نشان داد، از آنجا که مقدار کمی دو نسبت به درجه آزادی (۱۹،۸۹/۱۹) برابر با ۱/۰۵ کوچکتر از ۳، شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۷ و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده برابر با ۰/۹۳ بزرگتر از ۹۰ درصد استاندارد، مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی برابر با ۰/۰۲۹ کوچکتر از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۱ و مقدار ارزش بحرانی برابر با ۰/۳۸۳۲۱ بزرگتر از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۵ بوده که از یک سو، بیانگر برازش خوب مدل بوده و از سوی دیگر، بیان‌کننده رابطه علی بین آموزش تلفیقی و توسعه نیروی انسانی بوده است.

کلیدواژه‌ها: آموزش تلفیقی، توسعه نیروی انسانی، استراتژی سازمانی، ابعاد و شاخص‌ها، مدل ساختاری

^۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. Hossien_najafi@pnu.ac.ir

مقدمه

امروزه منابع انسانی، از یک سو، مهمترین منبع راهبردی و از سوی دیگر، مهمترین و بی بدیل ترین سرمایه سازمان ها محسوب می شود که گاهی در ادبیات نظری از آن ها به عنوان سرمایه های انسانی نیز یاد می شود (۲،۱). بر این اساس، بزرگترین مزیت رقابتی کشورها و سازمانها، داشتن سرمایه انسانی توانمند است. اهمیت سرمایه انسانی در ارتقاء رشد و توسعه جامعه به حدی است که اواخر قرن بیستم را عصر سرمایه انسانی و توانمندی های آن نام گذاری کرده اند، طوری که در عصر فاوا؛ سرمایه انسانی، بالاترین و با ارزشترین و بزرگترین دارایی و معیار توسعه هر سازمان و کشوری محسوب می شود (۳)، از این رو، اولین و مهمترین مولفه توسعه در هر کشوری؛ نیروی انسان و توسعه ابعاد وجودی آن است. نیروی انسانی، تنها نهاده ای است که می تواند ضمن تغییر خود، سایر نهاده های دیگر را دگرگون یا متعادل کند و مبنایی برای نوآوری و خلاقیت باشد (۴). علاوه بر این، نیروی انسانی؛ تنها منبعی است که متمایز از سایر سرمایه ها بوده و ویژگی های منفی سرمایه های دیگر مانند فناپذیری و قابلیت تقلید را ندارد (۵). بر این اساس، توسعه نیروی انسانی همواره یکی از چالش های اساسی موسسات صنعتی، تجاری و آموزشی بوده است؛ زیرا این موسسات، در بازارهای رقابتی امروز، چاره ای جز خلق نوآوری و ایده پردازی و تولید ثروت ندارند و این مهم از نیروی انسانی بر می آید. در این راستا، نیروی انسانی اشاره به همه ابعاد وجودی انسان از جمله ابعاد فکری، نگرشی، رفتاری، مهارتی، ارزشی و اجتماعی دارد (۶). کوچاریکف نیز سرمایه انسانی را عبارت از ذخیره دانش، مهارت، صلاحیت و توانائی های افراد که بر کیفیت کار تاثیر مثبت می گذارند، می داند (۷). در باب اهمیت نیروی انسانی باید گفت، هیچ سازمانی بدون توجه به انسان، ابعاد وجودی او و نقش سازنده آن در جامعه جهت ارائه خدمات قادر به ادامه حیات نیست (۸). با این توصیف، پیشرفت و تحول هر جامعه به عنوان مظهر توسعه، بدون تحول و توسعه نیروی انسانی امکان پذیر نیست، به همین دلیل از نیروی انسانی، به عنوان محور توسعه یاد می شود (۹)، با این توصیف، توسعه نیروی انسانی به عنوان یکی از رشته های زیر مجموعه علوم تربیتی مبتنی بر آموزش بزرگسالان در اواخر قرن نوزدهم با کارهای نادلر مطرح گردید (۱۰) که به عنوان مهمترین، گرانترین و با ارزشترین سرمایه سازمان ها و تنها عنصر ذی شعوری محسوب می شود که هماهنگ کننده سایر عوامل سازمانی، نقش اصلی را در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی بر عهده دارد (۱۱). بر این اساس، از مهمترین ابعاد توسعه نیروی انسانی می توان به ابعاد فکری، مهارتی،

-
1. Kucharcikova
 2. Nadler
 3. Skill

نگرشی، شغلی، ادراکی، رفتاری، خلاقیتی و دانشی اشاره کرد (۱۲،۸،۴) اشاره کرد (شکل ۱) که سازمان ها بخصوص سازمان های آموزشی باید به توسعه همه جانبه توانایی های ذکر شده بالا توجه نمایند.



شکل ۱: ابعاد توسعه نیروی انسانی (۱۲،۸،۴)

به همین دلیل در طی سال های اخیر، سازمان ها و جوامع ناچار به تدوین استراتژی های مناسب در زمینه نیروی انسانی خود هستند و باید راهبردهایی را تدوین و پیش بینی نمایند که همراه و سازگار با تغییر و تحولات محیطی و فرهنگی، دارای انعطاف لازم و کافی باشد. این همراهی و همگامی با تغییرات و توسعه مداوم و مستمر منابع انسانی در سازمان ها و جوامع لازم و ضروری است به همین دلیل است که توسعه نیروی انسانی ضرورت می یابد و باید مورد توجه بیشتر دست اندرکاران سازمان های آموزشی قرار گیرد (۱۳،۲). بنابراین، یکی از عوامل اصلی کارایی هر سازمان به ویژه سازمان های آموزشی، توسعه و ارتقاء سطح علمی نیروی انسانی با هدف ارتقا کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش و تفکر افراد در جهت ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان از طریق آموزش است (۱۴). به عبارتی، از آنجا که نیروی انسانی کارآمد، با ارزشترین منبع هر سازمانی بوده و قسمت اعظم سرمایه گذاری ها، معطوف به نیروی انسانی است، لذا یکی از مهمترین مکانیزم های توسعه انسانی، آموزش است (۱۵)؛ آموزشی که بتواند انسان را به سرمایه انسانی در قالب سرمایه های فکری، مهارتی، نگرشی، شغلی، ادراکی، رفتاری، خلاقیتی و دانشی تبدیل کند (۱۶). در دنیای امروز، آموزش معمولاً به دو شیوه حضوری و الکترونیکی ارایه می شود. آموزش حضوری همان رویکرد چهره به چهره و ارتباط عاطفی بین یاددهنده- یادگیرنده در آموزش است که دیگر پاسخ گوی حجم عظیم تقاضا برای آموزش در جامعه اطلاعات محور نیست (۱۷)، به ویژه با همه

2. Attitude
3. Behaviore
4. Knowledge

گیری اخیر کووید-۱۹، مشخص شد که برگزاری دوره های حضوری ممکن است همیشه امکانپذیر نباشد. از این رو ضروری است که راهبرد جدیدی برای برگزاری این دوره ها در نظر گرفته شود. با توجه به نقش مؤثر محیط های مجازی در توسعه منابع انسانی آکادمیک، یکی از راه حل های ارتقای برنامه های آموزشی، استفاده از ظرفیت انواع فناوری ها است (۱۸). نفوذ انواع فن آوری ها در حوزه آموزش، زمینه ظهور روش های جدید آموزشی را فراهم آورده است که یکی از آنها آموزش الکترونیکی می باشد. آموزش الکترونیکی اشاره به استفاده از فن آوری های اطلاعاتی و ارتباطی در آموزش بدون عنصر ارتباط عاطفی دارد (۱۹). هر چند این نوع آموزش در دستیابی به اهداف عدم محدودیت زمان و مکان موفق بوده، اما در رسیدن به اهداف مطلوب و با کیفیت یادگیری به دلیل وجود مشکلات عدم تعاملات انسانی، عاطفی و ارتباطات چهره به چهره در کلاس درس، نبود درک مناسب از فضای مجازی آموزشی، تأخیر در بازخورد، تعویق در یادگیری غیرهمزمان و کمبود انگیزش برای خواندن محتوای الکترونیکی آنلاین، موفق نبوده است. بر این اساس، متخصصان آموزشی از تلفیق ویژگی ها و نقاط قوت دو روش آموزش حضوری و الکترونیکی در کنار هم تحت عنوان آموزش تلفیقی یاد می کنند (۲۰) (جدول ۱).

جدول ۱: ویژگی های آموزش حضوری، الکترونیکی و تلفیقی (۲۰)

آموزش حضوری	آموزش الکترونیکی	آموزش تلفیقی
یاددهنده محوری	یادگیرنده محوری	یاددهنده- یادگیرنده محوری
هزینه های بالا	هزینه های کم	هزینه های متوسط
دیدگاه حضورگرا	دیدگاه ابزارگرا	دیدگاه کیفیت گرا
کیفیت پایین یادگیری	کیفیت پایین یادگیری	کیفیت بالای یادگیری
بهره گیری از انسان	آموزش در هر زمان و مکان	بهره گیری از انسان و امکانات
آموزش در مکان و زمان معین	کنترل کم بر فرآیند آموزشی	استفاده از مکان و زمان مناسب
روش آموزش غیرمنعطف	بهره گیری از ابزارها	انعطاف پذیری در آموزش

بنابراین، با ورود به عصر فاوا و به علت مشکلات سرمایه گذاری و افزایش روز افزون ورود جوانان به تحصیلات عالی، اشتغال زایی، آلودگی هوا و هزینه های بالا، دیگر آموزش حضوری و الکترونیکی محض؛ جوابگوی نیازهای فعلی نسل جدید نیست، به همین دلیل دانشگاه ها و موسسات آموزشی گرایش به رویکرد های تلفیقی آموزش یعنی ترکیب آموزش حضوری و الکترونیکی در قالب آموزش تلفیقی پیدا کرده اند (۱۷). مفهوم آموزش تلفیقی به طور رسمی برای اولین بار توسط مارش^۳ در سال ۲۰۰۳ ارائه

1. E-learning
2. Blended learning
- 3..Marsh

شد (۲۱). برخی آن را به عنوان تلفیقی از نقاط قوت دو شیوه آموزشی (حضور و الکترونیکی) می‌دانند (۲۲)، برخی دیگر آن را به عنوان رویکردی مناسب جهت دستیابی به اهداف مطلوب یادگیری با بکارگیری فن‌آوری‌های مناسب و متناسب با سبک‌های یادگیری یادگیرندگان جهت یادگیری بهتر می‌دانند (۲۳). اما در اسکول (۲۰۰۲) با نگاه جامع به مفهوم آموزش تلفیقی آن را شامل چهار ترکیب روش‌های تکنولوژی مبتنی بر وب برای دستیابی به اهداف آموزشی؛ ترکیب انواع رویکردهای پداگوژیکی برای تولید بهینه برون‌دادهای یادگیری با یا بدون تکنولوژی؛ ترکیب هر شکل از تکنولوژی آموزشی با آموزش چهره به چهره و یاددهنده محور و ترکیب تکنولوژی آموزشی با وظایف شغلی واقعی برای به وجود آوردن یک تأثیر هماهنگ بین یادگیری و کار و اشتغال می‌داند (۲۴). آموزش تلفیقی با تمرکز بر هارمونی و تعادل سیستم آموزشی (حضور و الکترونیکی)، موجب افزایش کیفیت یادگیری، کاهش ۵۰ درصدی زمان و هزینه‌های آموزشی، افزایش ۱۰ درصدی نتایج آموزشی (۲۵)، افزایش حده اکثری مسؤلیت‌پذیری و همکاری‌های اجتماعی، افزایش اعتماد به نفس و انگیزه درونی و خودکارآمدی یادگیرندگان (۲۶)، انعطاف‌پذیری در زمان و مکان آموزشی، افزایش بازدهی نسبت به هزینه‌ها در مقایسه با دانشگاه‌های مجازی، غنی‌سازی تجربیات یادگیرندگان در فضای آموزشی و افزایش رضایت دانشجویان می‌شود. علاوه بر این، آموزش تلفیقی به عنوان یک استراتژی سازمانی؛ می‌تواند یادگیری و تعامل دانشجویان را؛ افزایش، دسترسی و انعطاف‌پذیری به محتوای آموزشی را؛ بهبود و الزامات و تعهدات سازمانی را نهادینه سازی کند (۲۷). با توجه به مزایای بالا، درایسدل و همکاران (۲۰۱۳) دریافتند که از بین هفت نفر از ده نفر دانشجو، بیش از ۴۰ درصد از دوره‌هایشان را از سال ۲۰۱۳ به بعد در قالب آموزش تلفیقی انتخاب کرده‌اند که این نشان می‌دهد، آموزش تلفیقی به عنوان یک رویکرد سازمانی، چیزی بیش از یک الگوی آموزشی صرف زودگذر است (۲۸) که براساس آن، می‌توان از آموزش تلفیقی به عنوان بهترین استراتژی سازمانی در سازمان‌های آموزشی در قرن ۲۱ یاد کرد (۲۹). در این راستا، گاریسون و کانوکا (۲۰۰۴) نیز معتقدند که اتخاذ رویکرد استراتژی آموزش تلفیقی، یک روش مؤثر، کم‌خطر و کم‌هزینه، جهت رفع چالش تغییرات سازمانی است که پیشرفت‌های فن‌آوری را برای فرآیند یاددهی-یادگیری به ارمغان آورده است (۳۰).

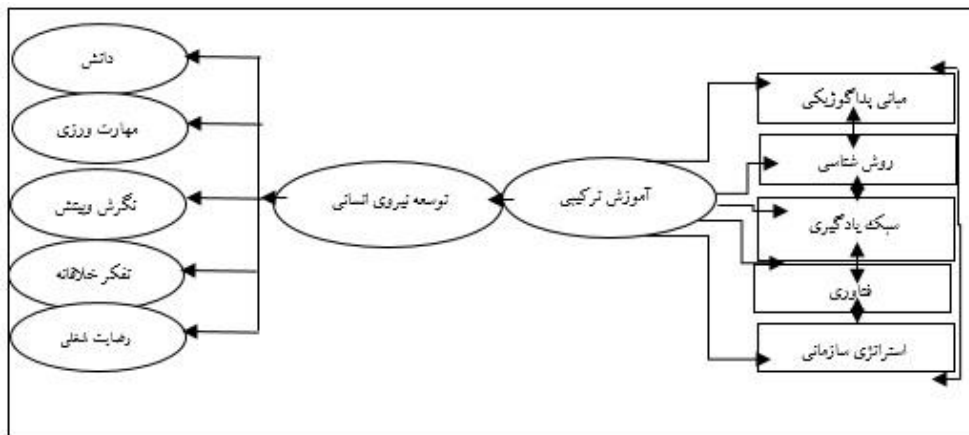
بر این اساس، به کارگیری آموزش تلفیقی به عنوان رویکرد سازمانی این مزیت را دارد تا بتواند تغییری در نگرش، دانش، مهارت و اسلوب فکری استادان، طراحان و مدیران اجرایی دانشگاه‌ها ایجاد کند (۳۱). به عبارتی، آموزش تلفیقی، آموزش تحول‌آفرین سازمان یافته است که از طریق آن مؤسسات آموزشی

-
1. Driscolls
 2. Drysdale et al
 3. Garrison & Kanuka

می‌توانند، تغییرات چشمگیر و مهمی در چارچوب مرجع افراد یعنی تغییر در دانش، مهارت، نگرش، تفکر و مهارت‌های شغلی و ادراکی افراد، حول راهبردهای سازمانی ایجاد کنند. براساس همین ادله، در حال حاضر، دانشگاه آریزونا شمالی، از آموزش ترکیبی به‌عنوان مهم‌ترین ابتکار عمل استراتژیک سازمانی در ارتباط با آموزش یاد می‌کند که می‌تواند به بهبود فرآیند یادگیری در قالب تغییرات نگرشی، رفتاری، مهارتی، فکری و شغلی افراد با استفاده از طراحی مجدد مواد درسی و ادغام آن با تکنولوژی‌های جدید بیانجامد (۳۲).

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش در قالب نظرسنجی از اساتید و افراد خبره در حوزه آموزش تلفیقی و توسعه نیروی انسانی، در این پژوهش، مفهوم آموزش تلفیقی شامل پنج بعد مبانی پداگوژیکی شامل دیدگاه رفتارگرایی، شناخت‌گرایی، ساختن‌گرایی و ارتباط‌گرایی (۳۳،۲۹)؛ بعد روش‌شناسی آموزشی شامل تلفیقی از آموزش معلم‌محوری و یادگیرنده‌محوری، آموزش فردی و گروهی، آموزش پذیرنده و اکتشافی و آموزش حضوری و الکترونیکی (۳۴)؛ بعد سبک‌های یادگیری شامل انواع یادگیری ساختاری و بدون ساختاری، یادگیری فردی و گروهی، یادگیری چهره به چهره و از دور، یادگیری خودراهبری و دگرراهبری، یادگیری سطحی و عمقی و یادگیری وابسته به زمینه و ناوابسته به زمینه (۳۵،۲۳)؛ بعد فن‌آورانه شامل ترکیب انواع فن‌آوری‌ها و چندرسانه‌ای‌ها در فرآیند یاددهی - یادگیری مانند آموزش‌های برنامه‌ریزی شده بر شبکه (آموزش آنلاین، آموزش مبتنی بر اینترنت، آموزش پایه‌ریزی شده بر وب) و آموزش پایه‌ریزی نشده بر شبکه (آموزش مبتنی بر استفاده از کامپیوتر و چندرسانه‌ای‌ها) (۳۶،۲۲) و بعد استراتژی سازمانی نیز شامل مسئولیت‌پذیری، پاسخ‌گویی، مدیریت زمان، خود‌انگیزی و کارایی (۳۲) است و توسعه نیروی انسانی نیز شامل پنج بعد دانش و آگاهی بخشی شامل کسب دانش، درک دانش، سازماندهی دانش، ترویج دانش، تولید دانش، گسترش دانش، کاربرد دانش و ارزشیابی دانش (۱۰)؛ بعد نگرش و بینش شامل رضایت مندی از محیط آموزشی، تعهد و وفاداری نسبت به سیستم آموزشی، وابستگی و درگیری در فرآیند یاددهی - یادگیری، خود تنظیمی یادگیری، انعطاف‌پذیری در محیط آموزشی، پذیرش انتقاد و علاقه مندی به کار در محیط آموزشی (۳۸،۳۷)؛ بعد مهارت‌ورزی (شامل مهارت‌های ارتباطی (فردی، بین فردی، اجتماعی، فرا فردی)، فنی، انسانی، کلامی، غیر کلامی و ادراکی (۳۹،۸)؛ بعد تفکر خلاقانه (شامل بهبود عملکرد، نوآوری، ایده پردازی، نگاه کارآفرینانه، تفکر نقادانه (۱۵). و بعد رضایت شغلی (مسئولیت‌پذیری، پاسخ‌گویی، رضایت شغلی، ارتقای شغلی، موفقیت شغلی است (۴۰). بنابراین، با توجه به مطالب بالا و اهمیت انسان و ابعاد وجودی او در عصر فاوا، باید گفت، هیچ سازمانی بدون توجه به انسان، ابعاد وجودی او و نقش سازنده آن به عنوان یک مزیت رقابتی، قادر به ادامه حیات نبوده و از سوی دیگر، هر گونه پیشرفت و تحول جامعه، بدون تحول و توسعه انسان امکان‌پذیر نیست و این ایجاب می‌کند که برای تربیت انسان‌های دلسوز، متعهد، کارا، توانمند، فکور،

سازگار و خلاق باید در پنج ویژگی فکری، نگرشی، مهارتی، شغلی و دانش او تغییراتی ایجاد گردد که این تغییرات به کمک ابزار آموزش به ویژه آموزش تلفیقی که به عنوان رویکرد استراتژیک سازمانی در قرن ۲۱ نام دارد، شدنی است. بنابراین با توجه به مطالعات نظری و پیشینه پژوهش (۳۲،۳۴،۳۷،۴۱،۴۲) مدل مفهومی پژوهش در رابطه با تاثیر آموزش تلفیقی و ابعاد آن بر توسعه نیروی انسانی در شکل ۲؛ ارائه شده است.



شکل ۲: مدل مفهومی تحقیق

منبع: (مطالعات نگارنده)

بر اساس مدل مفهومی بالا، این پژوهش در پی پاسخ‌گویی به سؤال‌های پژوهشی زیر است:

۱. ابعاد و شاخص‌های آموزش تلفیقی کدامند؟
۲. ابعاد و شاخص‌های توسعه نیروی انسانی کدامند؟
۳. آیا بین آموزش تلفیقی و توسعه نیروی انسانی ارتباط وجود دارد؟
۴. برازش مدل تجربی نهایی پژوهش چگونه است؟

روش شناسی

برای جمع‌آوری اطلاعات اولیه پژوهش در باب ابعاد و شاخص‌های آموزش تلفیقی و توسعه نیروی انسانی، ابتدا با نظرسنجی از ۲۵ نفر از متخصصان آموزش و توسعه نیروی انسانی دانشگاه پیام نور در قالب سه مرحله مبتنی بر روش دلفی، شناسایی و روایی محتوایی آن تأیید شد. از آنجا که هدف پژوهش، بررسی تأثیر آموزش تلفیقی بر توسعه نیروی انسانی در دانشگاه پیام نور بود، لذا پژوهش به صورت توصیفی-پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق شامل ۳۷۰۰ نفر از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه پیام‌نور در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر حسب جنسیت و رتبه علمی) و با کمک جدول کرجسی و مورگان ۳۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. بعد از شناسایی و تأیید روایی محتوایی مؤلفه‌های پژوهش، اقدام به تدوین دو پرسشنامه محقق ساخته در مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرتی؛ یکی در زمینه آموزش تلفیقی و دیگری پرسشنامه توسعه نیروی انسانی شد. سرانجام پرسشنامه‌ها از طریق ایمیل برای اعضای علمی فرستاده شد که در پایان ۳۰۲ پرسشنامه برگشت داده شد (جدول ۲).

جدول ۲: توزیع جامعه و نمونه آماری به تفکیک جنسیت و رتبه علمی

نمونه	جامعه		متغیر	
	درصد	فراوانی		
۵۷	۱۷۲	۷۰	۲۵۹۵	مرد
۴۳	۱۳۰	۳۰	۱۱۰۵	زن
۱۰۰	۳۰۲	۱۰۰	۳۷۰۰	کل
۴۲	۱۲۸	۵۵	۲۰۳۵	مربی
۳۶	۱۰۹	۳۴	۱۲۶۵	استادیار
۱۳	۳۹	۸	۲۹۱	دانشیار
۹	۲۶	۳	۱۰۹	استاد
۱۰۰	۳۰۲	۱۰۰	۳۴۳	کل

منبع: (محاسبات نگارنده)

ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بود که بر اساس مدل نظری و پیشینه تحقیق تدوین شد. سرانجام این پرسشنامه برای استخراج ابعاد و شاخص‌ها در اختیار ۲۵ استاد دانشگاه پیام نور قرار گرفت که براساس نظرسنجی از آنها، آموزش تلفیقی دارای پنج بعد مبانی پداگوژیکی، روش‌شناسی، فن‌آوری،

سبک‌های یادگیری و استراتژی سازمانی با ۴۰ شاخص و آلفای کرونباخ ۰/۹۰۳ و توسعه نیروی انسانی دارای پنج بعد دانش و آگاهی، نگرش و بینش، مهارت ورزشی، تفکر خلاقانه و رضایت شغلی با ۳۹ شاخص و آلفای کرونباخ ۰/۸۹۳ با کمک نرم افزار لیزرل ۸/۵۳ مدل نظری تحقیق ارایه شد (جدول ۲). سرانجام برای تجزیه و تحلیل داده ها، علاوه بر آمار توصیفی، از آماراستنباطی (رگرسیون سلسله مراتبی و معادله ساختاری) استفاده گردید.

جدول ۲: روایی و پایایی پرسشنامه

الفای کرونباخ تک تک ابعاد		الفای کرونباخ کل	سوال تعداد	متغیرها
مبانی پداگوژیکی	۰/۸۹۱	۰/۹۰۳	۴۰	آموزش تلفیقی
روش شناسی	۰/۸۹۷			
فناوری	۰/۹۳۲			
سبک یادگیری	۰/۸۵۶			
استراتژی سازمانی	۰/۹۳۹			
دانش و آگاهی	۰/۹۰۱	۰/۸۹۳	۳۹	توسعه نیروی انسانی
نگرش و بینش	۰/۸۹۴			
مهارت ورزشی	۰/۸۴۲			
تفکر خلاقانه	۰/۹۲۳			
رضایت شغلی	۰/۹۰۴			جمع

منبع: (محاسبات نگارنده)

یافته های پژوهش

سوال اول پژوهش مبنی بر اینکه ابعاد و شاخص های اصلی آموزش تلفیقی در دانشگاه پیام نور کدام اند؟

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش و در قالب نظرسنجی از اساتید و افراد خبره در حوزه آموزش تلفیقی و توسعه نیروی انسانی در دانشگاه پیام نور، مفهوم آموزش تلفیقی شامل پنج بعد و ۴۰ شاخص بدین شرح است: بعد پداگوژیکی شامل شاخص دیدگاه رفتارگرایی، شناخت گرایی، ساختن گرایی و ارتباط گرایی؛ بعد روش شناسی شامل شاخص آموزش معلم محوری و یادگیرنده محوری، آموزش فردی و گروهی، آموزش پذیرنده و اکتشافی و آموزش حضوری و الکترونیکی؛ بعد سبک های یادگیری شامل شاخص یادگیری ساختاری و بدون ساختاری، یادگیری فردی و گروهی، یادگیری چهره به چهره و از دور، یادگیری خودراهبری و دگرراهبری، یادگیری سطحی و عمقی و یادگیری وابسته به زمینه و ناوابسته به زمینه؛ بعد فن آورانه شامل شاخص آموزش با کمک رایانه، آموزش با مدیریت رایانه، آموزش مبتنی بر رایانه، آموزش به شیوه زنده همزمان، آموزش به شیوه غیر همزمان، آموزش بر اساس رایانه، آموزش مبتنی بر اینترنت، آموزش مبتنی بر وب، کنفرانس ویدیویی و استریمینگ تصویری و بعد استراتژی سازمانی شامل شاخص مسؤولیت پذیری، پاسخ گویی، مدیریت زمان، خود انگیزی و کارآیی است.

سوال دوم پژوهش مبنی بر اینکه ابعاد و شاخص های اصلی توسعه نیروی انسانی در دانشگاه پیام نور کدام اند؟.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش و نظرسنجی از اساتید و افراد خبره در حوزه آموزش تلفیقی و توسعه نیروی انسانی در دانشگاه پیام نور، مفهوم توسعه نیروی انسانی شامل پنج بعد و ۳۹ شاخص بدین شرح است: بعد دانش و آگاهی بخشی شامل شاخص کسب دانش، درک دانش، سازماندهی دانش، ترویج دانش، تولید دانش، گسترش دانش، کاربرد دانش و ارزشیابی دانش؛ بعد نگرش و بینش شامل شاخص رضایتمندی از محیط آموزشی، تعهد و وفاداری نسبت به سیستم آموزشی، وابستگی و درگیری در فرایند یاددهی- یادگیری، خود تنظیمی یادگیری، انعطاف پذیری در محیط آموزشی، پذیرش انتقاد و علاقه مندی به کار در محیط آموزشی؛ بعد مهارت ورزی شامل شاخص مهارت های ارتباطی (فردی، بین فردی، اجتماعی، فرا فردی)، فنی، انسانی، کلامی، غیرکلامی و ادراکی؛ بعد تفکر خلافانه شامل شاخص بهبود عملکرد، نوآوری، ایده پردازی، نگاه کارآفرینانه، تفکر نقادانه و بعد رضایت شغلی شامل شاخص مسؤولیت پذیری، پاسخ گویی، رضایت شغلی، ارتقای شغلی و موفقیت شغلی است.

سوال سوم پژوهش مبنی بر اینکه آیا آموزش تلفیقی بر توسعه نیروی انسانی دانشگاه پیام نور تاثیرگذار است؟. برای پاسخگویی از ضریب همبستگی استفاده شد.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین آموزش تلفیقی و ابعاد توسعه نیروی انسانی

آموزش تلفیقی	دانش و آگاهی	بینش	مهارت ورزی	تفکر نقادانه	رضایت شغلی
**۰/۵۷۳	**۰/۵۱۰	**۰/۲۴۱	**۰/۳۵۱	**۰/۳۶۲	

** همبستگی در سطح ۱٪ معنادار است. * همبستگی در سطح ۵٪ معنادار است.

منبع: (محاسبات نگارنده)

اما به منظور بررسی دقیقتر، در جدول ۴ نتایج حاصل از ارتباط بین ابعاد آموزش تلفیقی و ابعاد توسعه نیروی انسانی آورده شده است.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین ابعاد آموزش تلفیقی و ابعاد توسعه منابع انسانی

رضایت شغلی	تفکر نقادانه	مهارت ورزی	بینش و نگرش	دانش و آگاهی	استراتژی سازمانی	سبک یادگیری	فناوری	روش شناسی	پداگوژیکی	سبک پیروی
									۱	پداگوژیکی
								۱	**۰/۴۶۴	روش شناسی
							۱	**۰/۱۰۹	**۰/۳۲۵	فناوری
						۱	**۰/۱۴۹	۳۰٪	**۰/۲۳۹	سبک یادگیری
					۱	**۰/۲۴۵	**۰/۲۱۰٪	**۰/۳۵۶	**۰/۲۹۰	استراتژی سازمانی
				۱	۰/۳۵۷	**۰/۲۱۵	۰/۱۷۹	**۰/۳۹۷	**۰/۴۹۰	دانش
			۱	**۰/۲۸۰	**۰/۲۹۷	**۰/۲۴۷	**۰/۱۵۷	**۰/۳۷۸	**۰/۴۲۳	بینش
		۱	**۰/۲۵۹	**۰/۲۴۲	**۰/۲۸۹	**۰/۲۳۱	**۰/۴۷۳	**۰/۲۳۹	**۰/۱۷۸	مهارت ورزی
	۱	**۰/۱۴۵	**۰/۴۷۳	**۰/۴۳۲	**۰/۳۴۲	**۰/۲۴۳	**۰/۲۳۰	**۰/۳۵۷	**۰/۲۸۹	تفکر نقادانه

۱	.۲۳۹ **	**./۲۴۵	**./۳۲۰	**./۲۳۷	<u>**./۴۵۶</u>	**./۲۵۷	**./۳۲۴	**./۲۸۹	**./۳۲۷	رضایت شغلی
---	------------	---------	---------	---------	----------------	---------	---------	---------	---------	------------

منبع: (محاسبات نگارنده)

بر اساس جدول ۴ بالاترین رابطه (خط کشیده و بلد شده) به ترتیب بین دانش و پداگوژیکی (۰/۴۹۰)، مهارت ورزشی و فناوری (۰/۴۷۳)، تفکر نقادانه و بینش (۰/۴۷۳)، روش شناسی و پداگوژیکی (۰/۴۶۴)، رضایت شغلی و استراتژی (۰/۴۵۶)، تفکر نقادانه و دانش (۰/۴۳۲)، بینش و پداگوژیکی (۰/۴۲۳)، دانش و روش شناسی (۰/۳۹۷)، بینش و روش شناسی (۰/۳۷۸)، دانش و روش شناسی (۰/۳۵۷)، دانش و استراتژی (۰/۳۵۷)، استراتژی سازمانی و روش شناسی (۰/۳۵۶)، نقادانه و استراتژی (۰/۳۴۲)، فناوری و پداگوژیکی (۰/۳۲۵) رضایت شغلی و فناوری (۰/۳۲۴) وجود دارد، و از سوی دیگر، کمترین رابطه (خط کشیده و ایتالیک) به ترتیب بین فناوری و روش شناسی (۰/۱۰۹)، تفکر نقادانه و مهارت ورزشی (۰/۱۴۵)، سبک یادگیری و فناوری (۰/۱۴۹) وجود دارد.

سوال چهارم پژوهش مبنی بر اینکه مدل نهایی تجربی پژوهش چگونه است؟ برای پاسخگویی به سوال پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد (جدول ۵). قبل از تحلیل باید گفت، بر اساس تحلیل مدل معادلات ساختاری اگر مقدار نسبت خی دو به درجه آزادی کوچک تر از ۳ (چون عدد ۳ در وسط مقیاس ۵ لیکرتی است)، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی کوچکتر از ۰/۰۱ استاندارد، شاخص نیکویی برازش و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده بزرگتر از ۹۰ درصد استاندارد و میزان ارزش بحرانی نیز بزرگتر از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۵ باشد. می توان گفت که مدل به دست آمده از برازش خوبی برخوردار بوده و از سوی دیگر دلیلی بر تایید فرضیه یا سوال مورد نظر است.

جدول ۵: تحلیل آماری نیکویی برازش

۱۹/۸۹ = خی دو
۱۹ = درجه آزادی ^۱
۰/۹۷ = شاخص نیکویی برازش ^۲
۰/۹۳ = شاخص نیکویی برازش تعدیل شده ^۳
۰/۹۶ = شاخص نیکویی هنجار شده ^۴

1. Degrees of Freedom
2. (GFI Goodness of Fit Index (GFI)
3. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
4. Normed Fit Index (NFI)

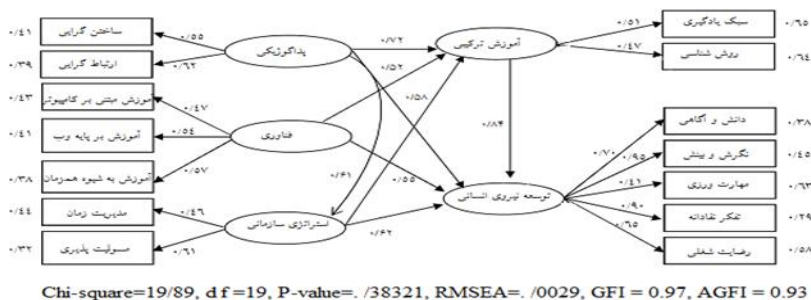
۰/۰۰۲۹ = ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی ^۱
۰/۰۹۶ = فاصله اطمینان ۹۰ درصد برای RMSEA ^۲
۰/۳۸۳۲۱ = مقدار ارزش بحرانی
۰/۹۹ = شاخص نیکویی افزایشی ^۳
۰/۹۴ = شاخص نیکویی نسبی ^۴
۲۱/۹۸ (=p /۲۵) = حداقل تناسب χ^2 دو
۱۹/۸۹ (=p /۳۲) = حداقل مربعات χ^2 دو
۱/۷۷ = تخمین پارامتر غیر مرکزی ^۵
۱۴/۴ = فاصله اطمینان ۹۰ درصد برای NCP ^۶
۰/۱۲ = حداقل تناسب مقدار تابع ^۷
۰/۹۹ = شاخص نیکویی مقایسه ای ^۸
۰/۱۲ = فاصله اطمینان ۹۰ درصد برای F0

منبع: (محاسبات نگارنده)

بر اساس جدول ۵ یکی از معتبرترین شاخص هایی که برای بررسی برازندگی مدل به کار می رود، شاخص نیکویی برازش است. بر این اساس، باید گفت که هر چه شاخص نیکویی برازش به ۱ نزدیکتر باشد مدل با داده ها، برازش بهتری دارد. شاخص نیکویی برازش در این مدل، برابر ۰/۹۷ است، که نشان می دهد مدل با داده ها برازش دارد. علاوه بر این ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی نیز برابر با ۰/۰۲۹ و فاصله اطمینان ۹۰ درصدی آن بین ۰/۳۳ و ۰/۴۵ قرار دارد. چون حد پایین این مقدار از سطح ۰/۰۵ بزرگتر است، می توان نتیجه گرفت که درجه تقریب در جامعه بزرگ است. همچنین مقادیر شاخص های نیکویی برازش تعدیل شده و شاخص نیکویی برازش هنجار شده برابر با ۰/۹۳ و ۰/۴۵ است که نشان می دهد مدل از برازندگی خوبی برخوردار است. علاوه بر این، به منظور حصول اطمینان از وجود و یا عدم

1. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
2. RMSEA 90 Percent Confidence Interval for
3. Incremental Fit Index (IFI)
4. Relative Fit Index (RFI)
5. Minimum Fit Function Chi-Square
6. Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square
7. Estimated Non-centrality Parameter (NCP)
8. 90 Percent Confidence Interval for NCP
9. Minimum Fit Function Value
10. Comparative Fit Index (CFI)
11. 90 Percent Confidence Interval for F0

وجود رابطه علی بین آموزش تلفیقی و توسعه نیروی انسانی از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است (شکل ۳)



شکل 3: مدل تجربی پژوهش. منبع: (محاسبات نگارنده)

بر اساس شکل ۳ از آنجا که مقدار نسبت خی دو به درجه آزادی کوچکتر از ۳ (چون عدد ۳ در وسط مقیاس ۵ لیکرتی است)، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی کوچکتر از ۰/۰۱ استاندارد، شاخص نیکویی برازش و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده بزرگ تر از ۹۰ درصد استاندارد و میزان ارزش بحرانی نیز بزرگتر از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۵ باشد. می توان گفت که مدل به دست آمده از برازش خوبی برخوردار بوده و از سوی دیگر دلیلی بر تایید سوال چهارم پژوهش است. از سوی دیگر، چون مقدار خی دو به درجه آزادی در این مدل (۱۹,۸۹/۱۹) برابر با ۱/۰۵ کوچکتر از ۳ (چون عدد ۳ در وسط مقیاس لیکرتی است)، شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۷ و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده برابر با ۰/۹۳ بزرگتر از ۹۰ درصد استاندارد، مقدار ریشه میانگین مجذورات تقریبی برابر با ۰/۰۲۹ کوچکتر از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۱ و مقدار ارزش بحرانی برابر با ۳۸۳۲۱ بزرگتر از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۵ به دست آمده است که این شاخص ها بیانگر برازش خوب مدل بوده و نیز بیان کننده رابطه علی میان آموزش تلفیقی و توسعه نیروی انسانی است.

بحث و نتیجه گیری

سرمایه انسانی با ارزشترین دارایی و سرمایه هر کشور و سازمان است، چرا که در توسعه پایدار، انسان محور توسعه شناخته می شود، بگونه ای که هم به عنوان هدف توسعه و هم عامل توسعه در کانون توسعه پایدار مورد توجه است. در واقع سرمایه انسانی کارآمد و خلاق تعیین کننده عملکرد، برتر و توان رقابتی سازمانها و کشورها است. در این راستا، یکی از مکانیسم های توسعه نیروی انسانی، آموزش است. براین اساس، سعی شده است، پژوهشی در باب تاثیر آموزش به ویژه آموزش تلفیقی بر توسعه نیروی انسانی در دانشگاه پیام نور انجام بگیرد. بنابراین، سوالاتی به شرح ذیل ارایه شد :

برای پاسخ به سوال اول پژوهش مبنی بر اینکه ابعاد و شاخص های تشکیل دهنده آموزش تلفیقی کدامند؟ از روش دلفی (سه مرحله) و نظر سنجی از ۲۵ استاد و صاحب نظر حوزه آموزش و توسعه نیروی انسانی دانشگاه پیام نور استفاده شد که بر اساس مطالعات نظری و پیشینه پژوهش و نظر سنجی از اساتید خبره، مفهوم آموزش تلفیقی دارای ۵ بعد و ۴۰ شاخص به تفکیک در جدول زیر آمده است.

بعد پداگوژیکی شامل شاخص دیدگاه رفتارگرایی، شناخت گرایی، ساختن گرایی و ارتباط گرایی
بعد روش شناسی شامل شاخص آموزش معلم محوری و یادگیرنده محوری، آموزش فردی و گروهی، آموزش پذیرنده و اکتشافی و آموزش حضوری و الکترونیکی
بعد فن آورانه شامل شاخص آموزش با کمک رایانه، آموزش با مدیریت رایانه، آموزش مبتنی بر رایانه، آموزش به شیوه زنده همزمان، آموزش به شیوه غیر همزمان، آموزش بر اساس رایانه، آموزش مبتنی بر اینترنت، آموزش مبتنی بر وب، کنفرانس ویدیویی و استریمینگ تصویری
بعد سبک های یادگیری شامل شاخص یادگیری ساختاری و بدون ساختاری، یادگیری فردی و گروهی، یادگیری چهره به چهره و از دور، یادگیری خود راهبری و دگر راهبری، یادگیری سطحی و عمقی و یادگیری وابسته به زمینه و ناوابسته به زمینه
بعد استراتژی سازمانی شامل شاخص مسؤولیت پذیری، پاسخ گویی، مدیریت زمان، خود انگیزشی و کارایی

نتیجه این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش های تنگ و همکاران^۱، گاریسون و واگان^۲، لینگ و یانگ^۳، اردید و همکاران^۴، بورن و اوسا^۵، کیم^۶، نجفی، پارک و همکاران^۷، کاسب و همکاران^۸ و بولنس و همکاران^۹ (۴۴،۴۳،۳۷،۳۳،۳۹،۱۲) مبنی بر اینکه آموزش تلفیقی با استفاده از دیدگاه های نظریه پردازی و تلفیق روش های رایج محتوای الکترونیکی و کاربرد فناوری های نوین با استراتژی های سازمانی عنوان رویکرد استراتژیک آموزشی در قرن ۲۱ محسوب می شود (۴۵،۴۴،۴۳،۳۷،۳۴،۳۳،۳۲،۲۹،۲۲،۱۲) همسو است.

برای پاسخ به سوال دوم پژوهش مبنی بر اینکه ابعاد و شاخص های تشکیل دهنده توسعه نیروی انسانی کدامند؟ با توجه به مطالعات نظری و پیشینه پژوهش و نظر سنجی از اساتید خبره، مفهوم توسعه نیروی انسانی دارای ۵ بعد ۳۹ شاخص به تفکیک در جدول زیر آمده است.

بعد دانش و آگاهی بخشی شامل شاخص کسب دانش، درک دانش، سازماندهی دانش، ترویج دانش، تولید دانش، گسترش دانش، کاربرد دانش و ارزشیابی دانش
بعد نگرش و بینش شامل شاخص رضایت مندی از محیط آموزشی، تعهد و وفاداری نسبت به سیستم آموزشی، وابستگی و درگیری در فرایند یاددهی- یادگیری، خود تنظیمی یادگیری، انعطاف پذیری در محیط آموزشی، پذیرش انتقاد و علاقه مندی به کار در محیط آموزشی، پذیرش انتقاد و علاقه مندی به کار در محیط آموزشی
بعد مهارت ورزی شامل شاخص مهارت های ارتباطی (فردی، بین فردی، اجتماعی، فرا فردی)، فنی، انسانی، کلامی، غیرکلامی و ادراکی
بعد تفکر خلاقانه شامل شاخص بهبود عملکرد، نوآوری، ایده پردازی، نگاه کارآفرینانه، تفکر نقادانه
بعد رضایت شغلی شامل شاخص مسئولیت پذیری، پاسخ گویی، رضایت شغلی، ارتقای شغلی و موفقیت شغلی

نتیجه این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش های نوئل^{۱۰}، نجفی، فاضل و همکاران^{۱۱}، بیگدلی و همکاران^{۱۲}، کومار^{۱۳}، سامیا و همکاران^{۱۴} و اشکور^{۱۵} (۴۶،۴۲،۴۰،۳۹،۳۸،۳۷،۱۵) مبنی بر اینکه شاکله توسعه

1. Teng, Bonk, & Kim
2. Garrison, & Vaughan
3. Ling, Y, Yang
4. Ardid, -Tejedor, Dueñas, Riera, & Vidaurre
5. Buran, A & Evseeva
6. Kim
7. Park, Digby & Conroy
8. Kassab, Shafei, Salem & Otoom
9. Boelens, Voet & Wever
10. Naoual
11. Kumar
12. Sukmaya, Gate, Complex & Guwahati

نیروی انسانی دانش، بینش، توانش، تفکر نقادانه، نوآوری، مسولیت پذیری، رضایت و موفقیت شغلی می باشد، همسو است.

برای پاسخ به سوال سوم پژوهش مبنی بر اینکه آیا آموزش تلفیقی بر توسعه نیروی انسانی دانشگاه پیام نور تاثیرگذار است؟ براساس این پژوهش، آموزش تلفیقی بر توسعه نیروی انسانی در سطح آلفای ۰/۰۵ اثرگذار بود که در این اثرگذاری، بالاترین و کمترین رابطه بین متغیرهای آموزش تلفیقی و توسعه نیروی انسانی در جدول زیر آمده است.

میزان ضریب همبستگی	متغیرها	ردیف (بالاترین رابطه)
۰/۴۹۰	پداگوژیکی با دانش	۱
۰/۴۷۳	فناوری با مهارت ورزی تفکر نقادانه با بینش	۲
۰/۴۶۴	روش شناسی با پداگوژیکی	۳
۰/۴۵۶	دانش با روش شناسی	۴
۰/۴۳۲	تفکر نقادانه با دانش	۵
میزان ضریب همبستگی	متغیرها	ردیف (کمترین رابطه)
۰/۱۰۹	فناوری با روش شناسی	۱
۰/۱۴۵	تفکر نقادانه با مهارت ورزی	۲
۰/۱۴۹	سبک یادگیری با فناوری	۳

نتیجه این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش های تنگ و همکاران، نوئل، نجفی، دریسکول، بهنک، کیم، نجفی، بیگدلی و همکاران، کومار، سمیا و همکاران، کریمیان و فرخی، محمود^۳، اسمعیل نیا و همکاران، تاری و همکاران، و کاتلین و اسمیت^۴ همسو است
(۵۴،۵۳،۵۲،۵۱،۵۰،۴۲،۴۰،۳۹،۳۷،۳۲،۲۷،۲۴،۱۷،۱۵،۱۲).

-
1. Driscoll
 2. Behnke,
 3. Mahmood
 4. Kathleen & Schmidt

بر اساس این پژوهش ها، از آنجایی که مهمترین رکن نظام آموزشی را نیروی انسانی تشکیل می دهد و استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر جامعه، به مدیریت صحیح آن وابسته است. لذا، یکی از این مکانیزم های مدیریت و توسعه نیروی انسانی، آموزش به ویژه آموزش متناسب با عصر فاوا یعنی آموزش تلفیقی است. براین اساس، از آموزش به عنوان وسیله ای مطمئن جهت بهبود کیفیت، عملکرد و حل مشکلات سازمانی یاد می شود (۴۷). به عبارتی، توسعه نیروی انسانی به عنوان محصول نظام آموزشی یکی از مهمترین عوامل جهت توسعه سرمایه انسانی است که مکانیزم آموزش می تواند با استفاده از استراتژی های سازمانی، موجبات ایجاد نوآوری، دانش، بینش و نگرش های جدید و بالتبع منجر به کارایی سازمانی و انسانی می شود (۴۸). به همین دلیل از آموزش به عنوان اسلحه رقابتی سازمان ها یاد می شود؛ طوری که برخی ۸۰ تا ۹۰ درصد توانمندیها و شایستگی های سازمانی از جمله دانش، نگرش، بینش، توانش، رضایت شغلی و موفقیت های اجتماعی به آموزش نسبت می دهند (۴۶). علاوه براین، آموزش یک وظیفه اساسی در سازمانها و یک فرایند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام شدنی نیست، بلکه آموزش و توسعه منابع انسانی، نوعی سرمایه گذاری مفید و یک عامل کلیدی در توسعه همه جانبه جامعه محسوب می شود که اگر به درستی، نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی شود، می تواند به عنوان اساس و پایه سایر عناصر توسعه تلقی شود (۴۹). با این بیان می توان گفت که آموزش به ویژه آموزش تلفیقی در قالب استفاده از مبانی نظریه پردازی، فناوری، روش شناسی جدید و استراتژی های جدید سازمانی، می تواند به عنوان یک سرمایه گذاری مفید در امر آموزش و یادگیری افراد سازمانی در نظر گرفته شود، طوری که این بکارگیری در سطح فردی به ارزشمندی و تعالی و در سطح سازمانی به بهبود و توسعه همه جانبه افراد که سرانجام به تبع آن این تعالی فردی و توسعه سازمانی منجر به توسعه دانش، نگرش، توانش، تفکر انتقادی، خلاقیت، توسعه فردی، رضایت کاری و کارایی سازمانی می شود که این امر در نهایت به توسعه نیروی انسانی منجر می شود.

برای پاسخ به سوال چهارم پژوهش مبنی بر اینکه مدل نهایی تجربی پژوهش چگونه است؟ از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. بر اساس مدل معادلات ساختاری، از آنجایی که مقدار χ^2 دو نسبت به درجه آزادی (۱۹،۸۹/۱۹) برابر با ۱/۰۵ کوچکتر از ۳ (متوسط مقیاس لیکرتی)، شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۹۷ و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده برابر با ۰/۹۳ بزرگتر از ۹۰ درصد استاندارد، مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی برابر با ۰/۰۲۹ کوچکتر از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۱ و مقدار ارزش بحرانی برابر با ۰/۳۸۳۲۱ بزرگتر از سطح معناداری استاندارد ۰/۰۵ بوده که از یک سو، بیانگر برازش خوب مدل بوده و از سوی دیگر، بیان کننده رابطه علی بین آموزش تلفیقی و توسعه نیروی انسانی بوده است.

از رهیافت انجام این پژوهش و بر اساس نتایج به دست آمده، چند راهکار عملی و اجرایی به مجریان آموزش الکترونیکی و تلفیقی کشور به شرح زیر ارایه می شود:

تشکیل کارگروه نظام آموزش تلفیقی (حضور و غیر حضوری) در دانشگاه ها و مراکز آموزشی کشور همچون پژوهشکده آموزش باز و از دور دانشگاه پیام نور جهت نیازسنجی، اجرا و ارزشیابی دوره های آموزش تلفیقی برای توسعه نیروی انسانی زبده و کارآفرین،

شناسایی موانع و رفع مشکلات زیرساختی و تحقق اهداف آموزش تلفیقی متناسب با برنامه ششم توسعه کشور جهت استفاده بهینه از این نوع آموزش در دوره های ضمن خدمت کارکنان دولت،

شناسایی، تدوین و استقرار تضمین کیفیت مربوط به ابعاد و شاخص های تشکیل دهنده آموزش تلفیقی جهت سنجش کیفیت و میزان موفقیت این نوع آموزش در دانشگاه ها و مراکز آموزشی،

تشریح و بیان نقاط قوت آموزش تلفیقی و نحوه استفاده از این نوع آموزش توسط متولیان و مجریان این نوع آموزش در مراکز خدماتی، صنعتی و ...

لذا بر این اساس، آموزش تلفیقی به عنوان رویکرد راهبردی توسعه نیروی انسانی یکسری پیشنهادات آتی به شرح زیر داده می شود:

مسئولان آموزش عمومی و عالی کشور به هنگام نیازسنجی، طراحی، اجرا و ارزشیابی دوره های تلفیقی، حتماً به آموزش تلفیقی توجه کنند؛ چرا که این نوع آموزش به عنوان یکی از بهترین روش های آموزشی قرن ۲۱ می تواند اثرات مثبتی در رشد و توسعه نیروی انسانی داشته باشد

مسئولان آموزش عمومی و عالی سراسر کشور، به صورت آزمایشی، چند کلاس درسی را به شیوه آموزش تلفیقی ارایه کنند تا نقاط قوت و ضعف آن نمایان تر شود تا بتوانند در تصمیم سازی ها و تصمیم گیری های آموزشی درست عمل کنند.

منابع

1. Samadzad, S; ghahremani nahr, J ;Nouri, N & Ghasemi, A. Human Resource Development Strategies in Scientific and Technological Organizations (Case of study:JDEVS), Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources,2024;10(39),PP:112-132.
- 2.Mirsepassi, N; Reza Alizadeh, M & danehfard, KA .Presenting a model for human resource development based on the statement of the second step of the revolution: a qualitative research, Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources, 2023; 10(36),PP:106-125.
- 3.Hasanpoor,M& Labadi,Z.The Importance of Human Capital in the Thir Millennium.Quarterly Journal of Psychology and Educational Sciences, 2016;2(7),PP:45-66.
4. Sylvan, R. Importance of Training & Development Department in HR,American Society for Training and Development, 2017. Rutledge.
5. Azizi ,M& Ghodarzi,A.Human capital development with the coaching approach of special competencies of business coaches.Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources,2018; 5(16),PP: 97-114.
- 6.Iyere,Stan&Joseph.Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics, Journal of Business Administration and Education. .(2017);5(1),pp:55-78.
- 7.Kucharcikova, A. Human Resources Management & Economics, Slovak Republic.2017;pp: 239.
- 8.Najafi, H. An Overview of Distance Education: Principles, Theories, and Generations. Tehran: (2015). ISBA Publishing.
9. UNESCO .Education for all: Purpose and contents. Paris: (1997);UNESCO.
10. Najafi, H .Identifying the constituents of distant education in Iran. Training and providing a model for, the first national conference on the planning and transformation of the educational system,2016: Qom.
11. Lashkari,M. Economic Development and Programming. Tehran,2009: Payame Noor Perss.
12. Teng, T; Curtis, J;Bonk, & Kim, K .The Future of Blended Learning and the Emerging Competencies of Human Resource Development Professionals, Journal Human Resource Development International ,2009;3(12),pp:23-31.

13. Nolan, C .Human Resource development in larch Hotel industry: the case of the smallfirm, journal of European industrial training, 2002; 26(4), pp 88.99.
- 14.Rezaizadeh,Q;Tari,F& Shams,M.Identification and Modeling of the Most Important Challenges of E-learning Using Structural Interpretative Modeling Approach (ISM) in the National Iranian Gas Company. Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources, 2014;7(14),PP:1-27.
- 15.Naoual,B. Training and its role in human resource development. Global Journal of Human Resource Management,2016;4(1), pp.1-12.
16. Gabezi,R. Investigating the Factors Affecting the Productivity of Human Capital in Research Centers (Case Study: Mazandeh Industrial Estate).Innovation and Value Creation, 2013;1(8),PP:29-38.
17. Najafi, H. Introduction to Blended Learning. Isfahan.2017: Jahad University Press.
- 18.Bandali,B;Shahverdi,R;Rahimi,S;Rezaeizadeh,M&Khorasani,A. An Investigation of Effectiveness of Online Development Courses for Faculty Members based on Principles of Education Science, Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources ,2023;10(37), PP:1-28.
- 19.Wu, J., & Liu, W. An empirical investigation of the critical factors affecting Student's satisfaction in blended learning. Computers & Education,2013;,4(1),PP: 3-30.
20. Salehi, E., & Salari, Z. (Blended learning; A novel approach to the development of education and teaching process. Learning Educational Strategies Journal, 2013;5(1),PP: 69-75.
21. Shahviran, A., Zavar, T., Ghasemzadeh, A., & Hazratian, F. The feasibility of implementing education system based on the requirements of ISO 10015 in combination Health Network. Medical Sciences, 2016; 7(16),PP: 63-71.
22. Garrison. R., & Vaughan, N. Blended learning in higher Education: Framework, principles and guide line.2008, San Francisco Josses-Bass.
- 23.Procter, C. Blended learning in practice. Sal ford; Conference Proceeding of Education in Changing Environment,2003.
- 24.Driscoll, M. Blended learning: Lets' get beyond the hype. IBM Global Services. Retrieved, 2012,http://www07.ibm.com/services/pdf/blended_learning.

25. Graham, C. R. Blended learning systems: Definition, current trends, and future directions. In C. J. Bonk and C. R. Graham (Eds.), *Handbook of Blended Learning: Global perspectives, local designs*. San Francisco, CA: 2006, Pfeiffer Publishing.
26. Kazu, I. Y., & Demirkol, M. Effect of blended learning environment model on high school student academic achievement. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 2014., 13(1), PP: 78-87.
27. Behnke, C. Blended learning in the culinary arts. In F. S. Glazer (Ed.), *Blended learning: Across the disciplines, across the academy* (13-30). Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC. 2012.
28. Drysdale, J., Graham, C., Spring, K., & Halverson, L. An analysis of research trends in dissertations and theses studying blended learning. *Internet and Higher Education*, 2013., 2(17), PP: 90-100.
29. Ling, Y., Yang, J. Academic and learners' perceptions on blended learning as a strategic initiative to improve student learning experience. *ENCON*. 2017.
30. Garrison, D. R., & Kanuka, H. Blended learning: UN covering its transformative potential in higher education. *Internet and Higher Education*, 2004; 7(2), PP: 95-105.
31. Kezar, A. *How colleges change: Understanding, leading, and enacting change*. New York, NY: Routledge. 2013.
32. Kim, V. *Blended learning as transformational institutional learning: New directions for higher education*. Northern Arizona University Press. 2015.
33. Izadi, A. Blended learning system as a new approach in education, science and technology. *Journal of Discourses*, 2013; 1(5), 191-214.
34. Ardid, M., Gómez-Tejedor, J. A., Meseguer-Dueñas, J. A., Riera, J., & Ana Vidaurre, A. Online exams for blended assessment: Study of different application methodologies. *Computers & Education*, 2015; 8(1), PP: 296-303.
35. Buran, A. & Evseeva, A. Prospects of blended learning implementation at technical university. *SO BEH SCI* 2015; 20(6): 177-182.
36. Said, H. Towards a blended learning model for teaching and learning computer programming: A case study. *Informatics in Education*, 2008; 7(2), PP: 181-210.
37. Najafi, H. Study of the dimensions and indicators of the combined learning approach and the quality of learning. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 2016; 1(6), PP: 73-90.
38. Fazel, A.; Kamalian, A. & Roshan, A. Identifying the Dimensions and Components Affecting the Empowerment of Human Resource Academies with Emphasis on

Third and Fourth Generation Universities Using the Flexibility Approach: Conceptual Modeling, *Journal of Medical Education Strategies*, 2017; 51(4), pp:468-445.

39. Bigdeli, M.; Davodi, R.; Kamali, N. & Fomani, Q. Identifying the Dimensions and Components of Human Resource Improvement in Education to Provide a Conceptual Model. *Quarterly Journal of Human Resource Management Research at Imam Hossein University*, 2018; 10(32), pp.77-119.

40. Kumar, P. Human Resource development through quality education, *International Journal of Research in Economics & Social Sciences*, 2018; 8(2), 99-108.

41. Fink, L. D. *Creating significant learning experiences: An integrated approach to designing college courses*, revised and updated. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2013.

42. Sukmaya, L.; KKHSOU, R.; Gate, D.; Guwahati, C. EMPOWERING THE HUMAN RESOURCES AND THE ROLE OF DISTANCE LEARNING in Taiwan, *Turkish Online Journal of Distance Education*, 2012; 13(3), PP.239.

43. Park, R.; Digby, C.; Conroy, C. *Blended learning as a tool for Human Resource Development in a Global Context*, University of Minnesota, USA. 2017.

44. Kassab, S.; Shafei, A. Salem, A. & Otoom, S. Relationships between the quality of blended learning experience, self-regulated learning, and academic achievement of medical students: a path analysis, *Advances in Medical Education and Practice*, 2016; 6(3), PP.27- 33.

45. Boelens, R., Voet, M., & De Wever, B. The design of blended learning in response to student diversity in higher education: Instructors' views and use of differentiated instruction in blended learning *Computers & Education*, 2016; 4(9), PP:120-129.

46. Fadaii, R. & Ashkavar, Z. Educational position in the development of human resources of present-day organizations, two-monthly applied studies in management and development sciences, 2017; 2(5), PP.78-89.

47. Khorasani, A.; Javanbakht, A. & Chavoshi, S. The Effect of In-Service Training on the Dimensions of Human Resource Empowerment, *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 2016; 3(9), PP.1-20.

48. Kheyirandish, M. & Qomi, H. Human Capital Development Strategies in the Higher Education System, *Journal of Marine Science Education*, 2016; 59(5), pp. 67-78.

49. Kennedy, M .Towards a Taxonomy of System Dynamics Models of Higher Education. *Library Management*,2015; 23(2),pp.1-12.
50. Kharimian, Z& Farokhi,M.Eight Steps for the Development of Virtual Education in Educational Development and Innovation in Medical Sciences Universities Review of an Experiment, *Journal of Medicinal and Cultivation*,2018;27(2),PP. 101-112.
- 51.Mahmood,A. Role of Education in Human Development: A Study of South Asian Countries. *IBA Business Review*,2012;7(2),PP. 130-142.
52. Esmailnia,M;Khhestani,H& Nodehi,A.Presentation of the Excellence Model of Virtual Education at Farhangian University for Human Resource Development. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 2017;4(15),PP:83-108.
53. Tari,F; Shams,Q& Rezaizadeh,M. Identifying and Modeling the Most Important Challenges of E-Learning Using Structural Interpretative Modeling Approach (ISM) in Iranian National Gas Company, *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 2013;4(14),PP.1-27.
- 54 Kathleen, V.& Schmidt,E. *The Role of Education within National Human Resource Development Policy*, University of Wisconsin Milwaukee.2018.