

## **Qualitative study of the acceptability of virtual educational qualifications among recruitment specialists' affairs in the public sector**

**Akbar Bahmani<sup>1</sup>, Hassan Budlaei<sup>2</sup> and Mohammad Hossein Kenarroudi<sup>3</sup>**

Received: May.22.2020

Accepted: Feb.23.2021

### **Abstract**

Acceptance of virtual educational qualifications by human resources recruitment specialists' affairs in organizations is one of the important issues. This qualitative study focuses on the views and biases of recruitment experts towards virtual education (online) in comparison with traditional (face-to-face) education. The method of data collection was semi-structured telephone interviews with 18 human resource recruitment specialists in the public sector. The obtained information was coded by theme analysis method and then analyzed to find concepts related to the acceptance of virtual educational documents. The majority of respondents believed that online and traditional education in reputable universities are equally acceptable. Lack of social interactions in online education and the credibility of some particular teaching universities were among the concerns of recruitment specialists. The results showed that attitudes about e-learning are changing towards a more positive one. It is suggested that students in virtual educational classes participate in social activities outside the classroom to compensate for the lack of social interaction in virtual educational classes. Universities with virtual education should also gain or maintain their credibility and seek to increase the credibility of their academic credentials for acceptance among recruitment specialists' affairs.

**Keywords:** Online education, Traditional education, Virtual degree, Accreditation, Public sector employment specialists.

---

1. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Faculty member, Department of Management, Kish International Campus, Tehran University, Kish, Iran. *Corresponding author:* ✉ hasanboudlaie@ut.ac.ir

3. Department of Social and Behavioral Sciences, Kish International Campus, Tehran University, Kish, Iran.

## Introduction

In the higher education system of Iran, the implementation of virtual university education with the efforts of both public and private sectors officially began in 2001. It is noteworthy to mention that the contrast between the traditional method of education and the virtual education method has altered the educational outcomes in students (Allan et al, 2013). Therefore, today, the desire of students and employees to enroll in virtual universities (online) has increased, however, beside the advantages of this method, there are some critical challenges to mention. The challenges of e-learning in Iranian universities could be shown in three main areas: education, creativity and power relations. The virtual environment generally do not provide suitable situation for educating students due to the lack of face-to-face communication and also the role that teaches or other associates play as role models, Somehow, these students don't have the opportunity to daily observe the teachers' ethical manners as well as educational method. The focus of education on memorization and lack of attention to higher levels of learning has undermined the possibility of fostering creativity (Shafiei Sarvestani et al, 2019). Therefore, the purpose of this study is to answer the question that whether virtual educational documents (online) are acceptable among employment professionals in Iran or not. In order to answer above question, there are four basic questions that must first be answered.

1. What is the view of employment professionals about the acceptability of e-learning qualifications (online) compared to traditional face-to-face training?
2. What is the relationship between the type of job position considered by the applicant and the degree of acceptance of the virtual educational degree (online) based on the views of employment experts?
3. What is the change and evolution of the acceptance of virtual educational qualifications (online) in comparison with traditional qualifications from the point of view of employment experts in the past and future?
4. What is the view of employment experts on the difference between online education degrees from public and private universities?

A review of the research background shows that most employment staff prefer job seekers with traditional training qualifications. However, in previous research, the reasons for this bias have rarely been identified. The present study examines the root causes of any bias towards traditional evidence. Economic benefits are a possible incentive for students pursuing higher education. How recruitment staff use higher education as a means of limiting the number of applicants and determining the potential productivity of job applicants is one of the most important issues that requires to be addressed profoundly. An organization must respond to the needs of the stakeholders in strategic planning. Since students and employers are the main academic

beneficiaries, this study looks for the root cause of employees' orientation to traditional education.

### **Methodology**

In this study, first, qualitative data were obtained through semi-structured interviews. The semi-structural nature of the questions provided data consistency by asking participants similar questions, also provided rich and in-depth information on how and why public sector employment professionals accept or reject online training qualifications. Due to the scattered geographical location of the participants, personal telephone interviews were conducted for an average of 30 minutes per participant.

also, to understand the views of human resource recruitment specialists in the public sector on the acceptability of virtual educational qualifications (online), purposive sampling method has been utilized. In the qualitative studies the saturation point is not predictable. therefore, sample size is intertwined with the interviewees responds. Ideally, data collection should be continued until it reaches saturation point, where there is no new data in interviews and the old data are repeated. Furthermore, The number of participants required for the interview depends on the purpose of the study. Lincoln and Guba state that in a carefully guided study, in which the sample selection was evolutionary and follow-up, the saturation point could be reached with about 12 participants, and that number would probably not exceed 20. In his study, Douglas estimated that we needed 25 participants in in-depth interviews before reaching saturation (Maykut & Morehouse, 1994).

In the present study, after interviewing 18 human resource recruitment experts in the public sector, whose information is shown in Table 1, the theoretical saturation of the data was obtained.

The validity of qualitative research refers to the extent to which a method is able to measure the purpose of the study. In fact, validity refers to the extent to which the researcher's observation has been able to reflect the studied phenomenon or its related variables (Farahi, Beigi Nasrabadi, 2020).

The method of determining the validity of the present study was: recording the interviews and implementing them, preparing and typing the reports extracted from the interviews by the researcher himself, being careful in asking questions in order to prevent the reduction of validity and quality, taking notes of the oral data from the interviews. Trying to maintain the logical order of the interviews, using an external audit to correct and review.

## Findings

having accomplished the data coding, all meaningful propositions with their codes were rewritten so that researchers could decide on the next category. The propositions were studied and compared several times so that the codes that were most similar to each other and could semantically form a single meaning were placed in one class, and classes of codes were created before themes were assigned. ultimately, all the codes were placed in the categories and created the themes, which is as follows:

No	Codes	Question 1 Themes
1	Acceptance of online education	Acceptance of virtual education
2	Acceptability equal to virtual and traditional degree	
3	Acceptance of virtual documents	
1	The validity of the document	Accreditation
2	University credit	
3	Validity of the training program	
No	Codes	Question 2 Themes
1	The importance of communication	Social skills
2	Social growth	
3	The effect of job type on the acceptability of the degree	
No	Codes	Question 3 Themes
1	Increasing the acceptability of online education	Evolution of the acceptability of online education
2	Changing the acceptability of online education	
3	Low growth of acceptance of online education	
1	Increasing the acceptability of online education to the level of traditional education	Evolution of e-learning acceptance equal to traditional education
No	Codes	Question 4 Themes
1	Lack of attention to the type of university in the acceptance of the virtual degree	The type of university is an ineffective factor
2	Lack of importance to the type of university in the acceptance of the virtual degree	
3	The effect of the type of university on the acceptance of the virtual degree	

## Conclusion

The result illustrated that the participant's standpoints toward online education have become more positive. There was some concern about the lack of social

interaction in these online courses, but did not affect the applicants' progress to the interview stage in the recruitment process. Meanwhile, the findings indicated that there was a bias towards certain universities among recruiters. But the source of this prejudice seemed to be the credibility of the university, not the method of education. Participants also provided feedback on suitable job opportunities for traditional and online credentials. The results showed that the desired job position has an important role in the acceptance of virtual education (online). Responses indicated that online qualifications are not well suited for job positions that require social skills such as marketing, human resources, sales, advocacy, and nursing. On the other hand, job positions in the fields of information technology, accounting, and finance are more relevant to online education. The answers to this question were discussed in the research on the social skills aspect of the job position, but most of the participants' answers were skeptical and began with phrases such as "I guess" and "I think".

The majority of participants supported the idea that online education has become more acceptable due to the increase in cost and quality. Participants stated that this acceptance increases with the introduction of this online education system in traditional universities. The results showed although online education was not acceptable in the past, today relatively have equal qualification in comparison to the traditional type.. Reasons for these changes include tuition fees, the launch of online courses at traditional universities, and an increase in the online student population. Most of the participants who had more than 5 years of experience in this field stated that at the beginning of their presence in this field, virtual educational qualifications (online) were less acceptable. Their response was that the acceptance of virtual educational degrees (online) is equal to or will be equal to traditional educational degrees in the near future.

Moreover, Findings indicated that participants did not differentiate between online education degrees in free and open universities. The answers to the related questions contained phrases that indicated that employment professionals did not examine this aspect of the resume. The main findings of this study showed that the majority of professionals participating in this study do not prefer traditional education to online education. In fact, they believed that face-to-face and online learning methods were not different from each other in terms of educational outcomes and related job skills. They also believed that views on online education had improved and that this was no longer a criterion in the applicant selection process. However, the small concern that online education lacks the social interactions that exist in the traditional way of studying remains.

علمی-پژوهشی

## مطالعه کیفی مقبولیت مدارک تحصیلی مجازی میان متخصصان امور استخدامی در بخش دولتی

اکبر بهمنی<sup>۴</sup>، حسن بودلایی<sup>۵\*</sup> و محمدحسین کناررودی<sup>۶</sup>

### چکیده

پذیرش مدارک تحصیلی مجازی توسط متخصصان امور استخدامی منابع انسانی در سازمان‌ها یکی از مسائل مهم است. این پژوهش کیفی بر اساس دیدگاه‌ها و سوگیری‌های متخصصان امور استخدامی در خصوص آموزش مجازی در مقایسه با آموزش سنتی صورت گرفت. اطلاعات از طریق مصاحبه‌های تلفنی نیمه‌ساختاری با ۱۸ متخصص امور استخدامی منابع انسانی در بخش دولتی جمع‌آوری و به روش تحلیل تم کدگذاری و سپس برای یافتن مفاهیم مرتبط با پذیرش مدارک تحصیلی مجازی تحلیل شد. از نظر بیشتر پاسخ‌دهندگان آموزش مجازی و سنتی در دانشگاه‌های معتبر از مقبولیت یکسانی برخوردارند. نبود تعاملات اجتماعی در آموزش مجازی و اعتبار برخی از دانشگاه‌های آموزشی خاص از موارد نگران‌کننده از نظر متخصصان امور استخدامی بودند. نتایج نشان داد که دیدگاه‌ها درباره آموزش مجازی به سمت دیدگاهی مثبت‌تر در حال تغییر است. پیشنهاد می‌شود که دانشجویان کلاس‌های آموزش مجازی به مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی خارج از کلاس درس بپردازند تا نبود تعامل اجتماعی در کلاس‌های آموزشی مجازی جبران شود. دانشگاه‌های دارای آموزش مجازی نیز باید به کسب یا حفظ اعتبار خود توجه کنند و درصدد افزایش اعتبار مدارک علمی خود برای مقبولیت میان متخصصان امور استخدامی باشند.

**کلیدواژگان:** آموزش آنلاین، آموزش سنتی، مدرک مجازی، اعتباربخشی، متخصصان امور استخدامی در بخش دولتی.

۴. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران: bahmani.akbar@gmail.com

۵. عضو هیئت علمی، گروه مدیریت، پردیس بین‌المللی کیش، دانشگاه تهران، کیش.

\* نویسنده مسئول: hasanboudlaid@ut.ac.ir

۶. گروه علوم اجتماعی و رفتاری، پردیس بین‌المللی کیش، دانشگاه تهران، کیش، ایران:

mohamad.kenaroodi@ut.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۳/۲ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۲/۵

## مقدمه و بیان مسئله

حامیان گسترش دانشگاه‌ها و آموزش مجازی بر این مسئله تأکید دارند که دانشجویان نباید با محدودیت‌هایی نظیر جغرافیای زندگی مواجه باشند. به عقیده آنها دانشگاه‌های مجازی سراسر جهان می‌توانند رشته‌های مختلف دانشگاهی را بدون احداث پرهزینه ساختمان‌های دانشگاهی گسترش دهند (Bigné, Badenes, Ruiz & Andreu, 2018). دانشگاه مجازی به دانشگاه‌های آنلاین (برخط) گفته می‌شود که دانشجویان از خانه یا هر جای دیگری از طریق اینترنت در کلاس‌ها شرکت می‌کنند (Yang & Lio, 2005).

پویایی‌ها و تحولات شدید محیطی عصر کنونی، ضرورت برنامه‌ریزی برای رویارویی با این تحولات را بیش از پیش نمایان ساخته است (Güttel, Hermann & Kessler, 2017). مروری بر سرنوشت سازمان‌ها طی سالیان اخیر نشان می‌دهد که در عرصه پیشرفت و توسعه، سازمان‌هایی موفق بوده‌اند که توانسته‌اند با درک صحیحی از محیط و تحولات آن و ارزیابی دقیق و واقع‌گرایانه از توانمندی‌های داخلی، اساس مأموریت خود را تدوین و زمینه مناسب را برای اجرای آنها فراهم کنند (Darabi, Neyestani & Babri, 2014). طی سال‌های اخیر، تحصیل در دانشگاه‌های مجازی افزایش یافته است تا جایی که افراد بسیاری به دلیل مشغله‌های کاری فراوان ترجیح‌شان تحصیل در این دانشگاه‌هاست (Saeed, Zare, Moosapour, Sarmadi & Hormozi, 2011). در واقع، در دنیای امروز که اطلاعات روز به روز نو می‌شود و سرعت تولید آن به چشم برهم زدن کاهش می‌یابد، انتقال اطلاعات از فردی به فرد دیگر به فراخور حال هر فرد تغییر یافته است (Shahbeigi & Nazari, 2012). نیازهای روزافزون مردم به آموزش، نبود دسترسی آنها به مراکز آموزشی، کمبود امکانات اقتصادی، کمبود آموزشگران مجرب و هزینه‌های زیادی که صرف آموزش می‌شود، موجب شده است تا دانشجویان و شاغلان به ثبت نام در رشته‌های تحصیلی آموزش مجازی (آنلاین) علاقه‌مند شوند و لذا، برخی از دانشگاه‌ها علاوه بر روش آموزش سنتی، از روش آموزش مجازی نیز برخوردارند (Mäenpää, 2020).

بشر همواره در طول زندگی خود در حال فراگیری و کسب دانش بوده که با گسترش فناوری، مقوله آموزش نیز از آن بی‌بهره نمانده و گام به گام با فناوری‌ها هماهنگ و تقویت شده است؛ بنابراین، تحصیل کردن یکی از نیازهای اساسی بشر و بدیهی است که برای زندگی در جامعه پیشرفته امروزی که اطلاعات دم به دم در حال تغییر و پیشرفت است، انسان بی‌خبر از این تغییرات انسانی بی‌ثبات و جامانده از جامعه محسوب می‌شود (Shahbeigi & Nazari, 2012). در نظام آموزش عالی ایران اجرای آموزش مجازی دانشگاهی با تلاش هر دو بخش دولتی و خصوصی به‌طور رسمی در سال ۱۳۸۰ شمسی آغاز شد. مسئله تأمل‌برانگیز این است که تقابل شیوه سنتی آموزش با روش آموزش مجازی موجب تغییر پیامدهای آموزشی در دانشجویان شده است (Allen & Seaman, 2013). امروزه، تمایل دانشجویان و شاغلان به ثبت‌نام در دانشگاه‌های مجازی افزایش یافته است، اما در کنار مزیت‌هایی که آموزش مجازی دارد، می‌تواند

چالش‌هایی نیز داشته باشد. می‌توان چالش‌های آموزش مجازی در دانشگاه‌های ایران را در سه محور اصلی تربیت، خلاقیت و روابط قدرت نشان داد. در محیط مجازی به دلیل نبود ارتباط رو در رو و الگوگیری دانشجو از استاد و دیگران، زمینه تربیت چندان فراهم نیست. دانشجوی مجازی با امکان مشاهده واکنش‌های روزمره استاد و الگوگیری از سبک اخلاقی و تربیتی او مواجه نمی‌شود. تمرکز آموزش‌ها بر حفظیات و بی‌توجهی به یادگیری سطوح بالاتر، امکان پرورش خلاقیت را تضعیف کرده است (Shafiei, Sarvestani, Mohammadi, Afshin & Raeisy, 2019). لذا، هدف از پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤال بود که آیا مدارک تحصیلی مجازی (آنلاین) میان متخصصان امور استخدامی در ایران از مقبولیت برخوردار است؟ برای پاسخگویی به این سؤال چهار سؤال اساسی زیر وجود دارد که در ابتدا باید به آنها پاسخ داده شود:

۱. متخصصان امور استخدامی درباره مقبولیت مدارک آموزش مجازی در مقایسه با آموزش سنتی حضوری چه دیدگاهی دارند؟
۲. چه رابطه‌ای میان نوع موقعیت شغلی مد نظر متقاضی و میزان مقبولیت مدرک تحصیلی مجازی بر اساس دیدگاه‌های متخصصان امور استخدامی وجود دارد؟
۳. تغییر و تکامل مقبولیت مدارک تحصیلی مجازی در مقایسه با مدارک سنتی از نظر متخصصان امور استخدامی در گذشته و آینده چگونه است؟
۴. دیدگاه متخصصان امور استخدامی درباره تفاوت میان مدارک آموزش مجازی از دانشگاه‌های سراسری و آزاد چیست؟

### مبانی نظری و پیشینه

در حالی که تعاریف متعددی از آموزش مجازی وجود دارد، انجمن آموزش از راه دور ایالات متحده امریکا آموزش مجازی را به صورت‌های زیر تعریف کرده است:

۱. یک اصطلاح عمومی و همه‌جانبه که برای اشاره به جدایی فیزیکی استادان و دانشجویان استفاده می‌شود؛
۲. استفاده از فناوری اطلاعات [و زیرساخت] در فعالیتهای مرتبط با تحصیلات و فعالیت دانشجویان در ارتباط با استادان در مکان‌های مختلف؛
۳. آموزش مجازی زمانی اتفاق می‌افتد که استادان و دانشجویان از نظر فیزیکی از هم جدا شوند و فناوری [برای مثال، صدا، تصویر و رایانه و چاپ] برای پر کردن این شکاف آموزشی استفاده شود (Watson, 2016)؛
۴. آموزش مجازی عبارت از مهارت‌ها و دانایی‌هایی است که به‌عنوان بخشی از فرایند توسعه عملکرد انسانی با استفاده از اینترنت، اینترنت یا فناوری‌های لوح‌های فشرده به‌عنوان کانال‌های توزیع ارائه می‌شود.



در تعریفی دیگر، یادگیری الکترونیکی به‌عنوان محتوای ساخت‌یافته با تجربه‌های یادگیری که به‌وسیله فناوری‌های الکترونیکی شامل اینترنت، اینترنت و اکسترانت فعال ارائه می‌شود، مطرح شده است (Ali, 2020). آموزش از راه دور در اواسط سال ۱۸۰۰ به‌عنوان دوره‌های آموزش توسط نامه؛ یعنی دوره‌های مکاتباتی آغاز شد. در دهه ۱۸۴۰، سیر ایساک پیتمان در انگلستان یک دوره مکاتباتی را برای برنامه کوتاه خود آغاز کرد (Matthews, 1999). در دهه ۱۸۵۰، توساینت و لنگنچیت در مدرسه‌ای در برلین تدریس زبان‌های خارجه را به‌صورت مکاتباتی شروع کردند. در ایالات متحده آمریکا، فوستر از طریق نامه به آموزش موارد ایمنی معدن اقدام کرد که این بعدها به مدارس بین‌المللی مکاتبات تبدیل شد. دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها همچنین با تأثیر آموزش از راه دور با دانشگاه شیکاگو یک واحد تعلیمات مکاتباتی در سال ۱۸۹۲ را شروع کردند.

بسیاری از رشته‌ها و سطوح آموزشی، دوره‌های آموزش از راه دور را با دوره‌های مختلفی که بر اساس نیازهای دانشجویان تعیین شده بود، طراحی کردند. دوره‌های کالج، دوره‌های فنی، زبان‌ها و مهد کودک‌ها از طریق آموزش درجه ۱۲ یا معادل آن برای کشورهای غیر آمریکایی، از دوره‌های آموزش از راه دور استفاده می‌کنند. در اصل، فقط کلاس‌های سخنرانی کلاس‌های مکاتباتی بودند و کلاس‌هایی که جنبه عملی مانند تعمیر موتور داشتند، به بحث درباره جنبه نظری محدود می‌شدند. دوره‌های مکاتباتی محبوب‌تر شدند و دوره‌ها جنبه عملی یافتند. مراکز محلی و منطقه‌ای به دانشجویان آموزش از راه دور اجازه می‌دهند تا مهارت‌های عملی و کار آزمایشگاهی مورد نیاز را نشان دهند (Erdos, 1967).

**مقایسه رویکردهای سنتی و الکترونیکی آموزش:** در دانشگاه سنتی کلاس‌ها با ظرفیت محدود، ولی در دانشگاه مجازی با ظرفیت تقریباً نامحدود تشکیل می‌شود (Elfaki, Ahmad & Abdelrahim, 2019). در کلاس‌های سنتی شیوه تدریس مبهم است و قابل اندازه‌گیری نیست. در کلاس‌های سنتی فناوری آموزشی سخن‌گرا و استادمحور است، ولی در کلاس‌های مجازی جامعیت‌گرا و دانشجو محور است. در دانشگاه سنتی از منابع مکتوب و غیر فعال و در دانشگاه مجازی از منابع فرارسانه‌ای و فعال به‌عنوان منابع درسی استفاده می‌شود. در دانشگاه سنتی به تجهیزات کالبدی بسیار وسیعی نیاز است، در صورتی که در دانشگاه مجازی این نیاز بسیار اندک است. تقویم کلاسی دانشگاه سنتی بسیار منظم و از پیش تعیین شده است، اما دانشگاه مجازی تقویمی نامنظم و منطبق بر تقویم فردی دارد (Ponnampalam, Kariapper, Razeeth, Nafrees, Rishan & Ali, 2019). در دانشگاه سنتی تعامل به‌صورت مستقیم و چهره به چهره صورت می‌گیرد، اما در دانشگاه مجازی این تعامل به‌صورت غیرمستقیم است. در دانشگاه سنتی مدیریت پیچیده است و در دانشگاه مجازی نه تنها پیچیده، بلکه بسیار تخصصی است. در دانشگاه سنتی دانشجو باید توانمندی علمی داشته باشد، اما در دانشگاه مجازی به همراه این توانمندی، باید توانمندی شبکه‌ای نیز داشته باشد (Montazer, 2005).

فرج‌الهی و ظریف صنایعی (Faraj Elahi & Zarif Sanaei, 2009) در پژوهشی با عنوان "آموزش

مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش عالی"، به این نتیجه رسیدند که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات نماد دوره جدیدی از آموزش است. فناوری اطلاعات و ارتباطات الگوی فکری آموزش را دگرگون و مدل‌های موجود را غنی‌تر کرده است و شیوه‌های جدیدی نیز ایجاد می‌کند. این مدل‌ها ویژگی‌های آموزش مبتنی بر فناوری را به اشتراک می‌گذارند و شیوه‌های جدید آموزش و یادگیری را پیشنهاد می‌کنند که در آن یادگیرنده نقش فعالی دارد و بر یادگیری خودراهر، مستقل، انعطاف‌پذیر و تعامل‌کننده تأکید می‌شود. تفاعری (Tafakheri, 2005) در تحقیقی درباره ویژگی‌های دانشگاه مجازی در ایران، در خصوص استفاده از استادان، فناوری اطلاعات، امکانات یا فضای آموزشی در دانشگاه مجازی و همچنین کیفیت آموزش در این دانشگاه مطالعه کرده و نشان داده است که میانگین نگرش دانشجویان نسبت به میانگین طبقات بزرگ‌تر شده است؛ به عبارت دیگر، دانشجویان در این زمینه نگرش مثبتی داشته‌اند.

آدامز و همکاران (Adams, Defleur & Heald, 2007) در پژوهشی با عنوان "پذیرش مدارک آنلاین برای استفاده در حرفه‌های مراقبت‌های بهداشتی"، مطالعه سوم را با تمرکز بر رشته پزشکی انجام دادند. پاسخ‌دهندگان در این نظرسنجی تصمیم‌گیرندگانی را برای موقعیت‌های پزشکی که به مدرک دانشگاهی نیاز دارند، استخدام می‌کنند. مجدداً تصمیم‌گیرندگان استخدام مجبور به انتخاب بین سه داوطلب با مدرک‌های به‌دست آمده از طریق روش‌های مختلف؛ یعنی سنتی، سنتی همراه با ۵۰٪ آنلاین و مجازی بودند. بر اساس پرسشنامه‌های تکمیل شده، ۹۵ درصد مدیران استخدام پزشکی توصیه می‌کنند که داوطلب با مدرک سنتی استخدام شود. ۲۹ درصد توصیه می‌کنند که افراد با مدرک ترکیبی را استخدام کنند و فقط ۵ درصد استخدام افراد با مدرک مجازی را توصیه می‌کنند. براون (Brown, 2000) در پژوهشی یادگیری در کلاس‌های عادی و یادگیری از راه دور را با هم مقایسه کرد. از نظر او آموزش الکترونیکی یادگیری را تسهیل می‌کند و به فراگیران فرصت بیشتری برای شرکت در بحث می‌دهد. البته، این نوع آموزش مشکلاتی هم از قبیل احساس ناآشنایی با اعضای دیگر کلاس و نداشتن ارتباط مستقیم با آموزش‌دهنده را به همراه دارد. در این پژوهش محقق طبق مدل جرس پنج عامل مهم را برای موفقیت آموزش از راه دور پیشنهاد می‌کند که شامل پشتکار معلم، سازماندهی (آماده‌سازی پیشرفته موضوعات یادگیری)، تعهد بالا، تعامل با فراگیران، آگاهی از فناوری به کار رفته و حمایت زیاد کارکنان است.

چنی (Chaney, 2002) در پژوهشی با عنوان "ادراک کارفرمایان دارویی از کارکنان یا متقاضیان دوره‌های الکترونیکی یا دوره‌های آنلاین"، درباره میزان درک پذیرش آموزش آنلاین توسط شرکت‌های داروسازی بررسی کرد. نتایج این پژوهش نشان داد که همه، بجز یکی از هشت شرکت‌کننده در مصاحبه، بین مدرک آنلاین و مدرک سنتی متقاضیان در روند استخدام تمایزی قایل نیستند. صبوری و علی‌مردان‌زاده (Sabouri & Ali Marzdzan-zadeh, 2020) در بررسی تأثیر روش آموزش حضوری و آموزش مجازی بر نمره دانشجویان داروسازی کرمان، که با روش نیمه تجربی در خصوص ۱۹۱ نفر از دانشجویان

داروسازی دانشگاه علوم پزشکی کرمان با نمونه‌گیری به روش در دسترس انجام شد، نشان دادند که آموزش مجازی می‌تواند به‌عنوان یک روش مکمل در کنار آموزش‌های سنتی در نظر گرفته شود.

### چارچوب مفهومی پژوهش

در پژوهش حاضر مسئله‌ای بررسی شده که در داخل کشور بدین‌صورت و در این سطح به آن پرداخته نشده است. در پژوهش‌های خارجی گامپورچای و آدامز (Ngampornchai & Adams, 2016) زمینه‌های فرهنگی و طراحی مناسب آموزش‌های الکترونیکی را در مقبولیت مدارک الکترونیکی اثرگذار می‌دانند. ابوشناب (Abu-Shanab, 2014) معیارهای مقبولیت آموزش الکترونیکی را یادگیری، قابلیت اعتماد و ارتباط مؤثر می‌داند. کریستوفر اپلیگت (Applegate, 2020) در خصوص مستخدمان با مدرک الکترونیکی بیان می‌کند دانشجویانی که یک مدرک تحت وب را دریافت کرده‌اند، بیشتر از افرادی که آن را به‌صورت سنتی گرفته‌اند، از نظر اجتماعی درگیری دارند؛ به‌عبارت دیگر، آموزش الکترونیکی جنبه‌های اجتماعی آموزش را که در آموزش حضوری هست، ندارد و این یعنی آنکه در خصوص جنبه‌های اجتماعی آموزش نگرانی جدی وجود دارد. از نظر پالویا و همکاران (Palvia, Aeron, Gupta, Mahapatra, Parida, Rosner & Sindhi, 2018) کمبود منابع آموزشی آنلاین در بعضی از کشورها یکی از دلایل مقبولیت نداشتن مدارک آنلاین و مجازی است.

بررسی پیشینه تحقیقات نشان می‌دهد که بیشتر کارکنان امور استخدامی، متقاضیان شغلی دارای مدارک آموزش‌های سنتی را ترجیح می‌دهند. با این‌حال، در تحقیقات پیشین به‌ندرت دلایل این سوگیری مشخص شده است. در تحقیق حاضر دلایل اساسی هر گونه سوگیری به مدارک سنتی بررسی شده است. سوده‌های اقتصادی یک انگیزه ممکن برای دانشجویانی است که به دنبال تحصیلات دانشگاهی و عالی هستند. اینکه چگونه کارکنان امور استخدامی از تحصیلات عالی به‌عنوان وسیله‌ای برای محدود ساختن تعداد متقاضیان و تعیین بهره‌وری بالقوه متقاضیان شغلی استفاده می‌کنند، یکی از مسائل بسیار مهم است که به بررسی بیشتر و عمیق‌تر نیاز دارد. هر سازمان باید تأمین نیازهای ذینفعان خود را در برنامه‌ریزی استراتژیک در نظر بگیرد. از آنجایی که دانشجویان و کارفرمایان ذینفعان عمده دانشگاهی هستند، این تحقیق به دنبال یافتن علت ریشه‌ای سوگیری کارکنان امور استخدامی به آموزش سنتی است.

### روش پژوهش

در این پژوهش ابتدا داده‌های کیفی از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاری با سؤالات مصاحبه به‌دست آمد. ماهیت نیمه‌ساختاری سؤالات با پرسیدن سؤالات مشابه از مشارکت‌کنندگان، ثبات داده‌ها را فراهم کرد. این مسئله اطلاعات غنی و عمیقی را درباره آنکه چگونه و چرا متخصصان امور استخدامی در بخش دولتی مدارک آموزش آنلاین را می‌پذیرند یا نمی‌پذیرند، ارلته داد. با توجه به موقعیت جغرافیایی پراکنده

مشارکت‌کنندگان، مصاحبه‌های تلفنی شخصی، به‌طور متوسط ۳۰ دقیقه برای هر شرکت‌کننده، انجام شد. در پژوهش حاضر از روش نمونه‌گیری هدفمند غیراحتمالی یا قضاوتی استفاده شد که در واقع، همان انتخاب آگاهانه یک مشارکت‌کننده خاص توسط محقق است. از آنجا که در پژوهش حاضر هدف درک دیدگاه‌های متخصصان امور استخدام منابع انسانی در بخش دولتی در خصوص میزان مقبولیت مدارک تحصیلی مجازی (آنلاین) بود، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. در روش کیفی که با مصاحبه همراه است، نمی‌توان از قبل مشخص کرد که چه تعداد افراد باید به‌عنوان مشارکت‌کننده پژوهش انتخاب شوند تا پدیده مورد علاقه در مطالعه کیفی به‌طور کامل شناسایی شود. به‌طور ایدئال جمع‌آوری اطلاعات تا زمانی ادامه می‌یابد که به نقطه اشباع برسد، جایی که داده‌های جدید جمع‌آوری شده با داده‌هایی که قبلاً جمع‌آوری شده است، تفاوتی نداشته باشد. تعداد مشارکت‌کنندگان مورد نیاز برای برگزاری مصاحبه به هدف مطالعه بستگی دارد. لینکلن و گوبا اظهار می‌کنند که در مطالعه‌ای که با دقت هدایت شده و در آن انتخاب نمونه به‌صورت تکاملی و تعاقبی بوده است، می‌توان با حدود ۱۲ شرکت‌کننده به نقطه اشباع رسید و احتمالاً این تعداد بیشتر از ۲۰ نخواهد شد. داگلاس در مطالعه خود تخمین زد که در مصاحبه‌های عمیق قبل از رسیدن به نقطه اشباع به ۲۵ نفر شرکت‌کننده نیاز داریم (Maykut & Morehouse, 1994).

پس از مصاحبه با ۱۸ متخصص امور استخدامی منابع انسانی در بخش دولتی، که اطلاعات جمعیت‌شناختی آنها در جدول ۱ نشان داده شده است، اشباع نظری داده‌ها حاصل شد. در این پژوهش بر متخصصان امور استخدام منابع انسانی در بخش دولتی متمرکز شده است. متخصصان امور استخدام منابع انسانی در بخش دولتی کسانی هستند که وظایف شغلی آنها شامل بررسی رزومه کاری برای موقعیت‌های کاری در بخش دولتی است. برای این مطالعه، با کارکنان استخدام‌کننده منابع انسانی که معیارهای زیر را داشتند، مصاحبه شد:

۱. کارکنانی که در حال حاضر در موقعیت استخدام منابع انسانی هستند؛
۲. کارکنانی که مسئول بررسی رزومه‌های انتخاب شده شغلی بالقوه هستند؛
۳. کارکنانی که دارای تجربه رزومه‌ای از انتخاب با مدارک آنلاین هستند؛
۴. کارکنانی که مایل به شرکت در روند مطالعه و مصاحبه هستند.

جدول ۱- اطلاعات جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش

ردیف	نام مستعار	جنسیت	سابقه کار	کسب و کار	مدرک تحصیلی	سن	آنلاین %
۱	P1	مرد	۱۵ سال	املاک و مستقالات	کارشناسی ارشد	۴۱-۵۰	۰
۲	P2	زن	۵ سال	شرکت آموزشی کوچک	کارشناسی ارشد	۳۱-۴۰	۲۰
۳	P3	مرد	۳ سال	شرکت خدمات کامپیوتری	کارشناسی ارشد	۲۱-۳۰	۴۰
۴	P4	زن	۱.۵ سال	شرکت مشاوره	کارشناسی	۲۱-۳۰	۲۰
۵	P5	مرد	۶.۵ سال	شرکت تحقیقاتی	دیپلم	۴۱-۵۰	۲۰
۶	P6	مرد	۱۰ سال	شرکت داروسازی	کارشناسی	۲۱-۳۰	۰
۷	P7	مرد	۱۸ سال	شرکت فنی	کارشناسی	۳۱-۴۰	۰
۸	P8	زن	۹ سال	شرکت خدماتی	کارشناسی ارشد	۳۱-۴۰	۲۰
۹	P9	زن	۲۰ سال	شرکت بیمه	دکتری	۵۱-۶۰	۰
۱۰	P10	مرد	۴ سال	شرکت وسایل پزشکی	کارشناسی	۲۱-۳۰	۰
۱۱	P11	زن	۱ سال	شرکت مشاوره	کارشناسی	۲۱-۳۰	۰
۱۲	P12	مرد	۳.۵ سال	شرکت مشاوره	کارشناسی	۲۱-۳۰	۲۰
۱۳	P13	مرد	۸ سال	شرکت مشاوره حقوقی	کارشناسی ارشد	۳۱-۴۰	۱۰۰
۱۴	P14	مرد	۱۲ سال	شرکت حمل و نقل	کارشناسی	۳۱-۴۰	۲۰
۱۵	P15	مرد	۱۰ سال	شرکت تولید بردهای الکترونیکی	کارشناسی	۳۱-۴۰	۰
۱۶	P16	مرد	۱۰ سال	شرکت تحقیقاتی دانشگاه دولتی	کارشناسی	۳۱-۴۰	۰
۱۷	P17	مرد	۶ سال	شرکت تحقیقاتی بازاریابی	کارشناسی	۳۱-۴۰	۰
۱۸	P18	مرد	۵ سال	شرکت نرم-افزاری	کارشناسی	۲۱-۳۰	۰

۷. این ستون بیانگر آن است که مشارکت‌کنندگان تا چه حد دوره‌های آنلاین را گذرانده‌اند.

اعتبار پژوهش کیفی به میزانی که یک روش قادر است تا هدف مطالعه را بسنجد، اطلاق می‌شود. در واقع، اعتبار بر میزانی اشاره دارد که مشاهده محقق توانسته است پدیده مورد مطالعه یا متغیرهای مربوط به آن را بازتاب دهد (Boudlaie & Kenaroodi, 2020). روش تعیین اعتبار پژوهش حاضر عبارت بود از: ضبط مصاحبه‌ها و پیاده‌سازی آنها، تهیه و تایپ گزارش‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها، دقت در شیوه مطرح ساختن سؤالات به منظور جلوگیری از کاهش اعتبار و کیفیت، یادداشت‌برداری داده‌های شفاهی حاصل از مصاحبه‌ها، تلاش برای حفظ نظم منطقی مصاحبه‌ها و استفاده از یک ممیزی بیرونی برای اصلاح و بازبینی.

## یافته‌ها

در جدول ۲ در ستون سمت راست گزاره‌های معنادار حاصل از داده‌های پژوهش، در ستون دوم کد مشارکت‌کننده و در ستون سوم کد مربوط به هر گزاره معنادار آورده و در ستون چهارم نیز مفهومی که برخاسته از آن گزاره معنادار است، ارائه شده است.

جدول ۲- کدگذاری داده‌های مشارکت‌کنندگان

مفهوم	کد	کد مشارکت‌کننده	گزاره معنادار
مقبولیت آموزش آنلاین	P1 <sub>1</sub>	P1	۱- آموزش آنلاین را پذیرفته‌ام.
اعتبار دانشگاه	P1 <sub>2</sub>	P1	۲- در بررسی رزومه نگران اعتبار دانشگاه هستم.
اعتبار مدرک	P1 <sub>3</sub>	P1	۳- اگر متقاضیان، مدرک (آنلاین دانشگاهی معروفی) نداشته باشند، همان بهتر که اصلاً مدرکی نداشته باشند.
رشد اجتماعی	P1 <sub>4</sub>	P1	۴- با آموزش آنلاین نمی‌توانند از نظر اجتماعی رشد کنند.
اهمیت برقراری ارتباط	P1 <sub>5</sub>	P1	۵- کسی را می‌خواهیم که بتواند با دیگران ارتباط برقرار کند.
مقبولیت آموزش مجازی	P2 <sub>1</sub>	P2	۶- آموزش مجازی را قبول دارم.
اعتبار دانشگاه	P2 <sub>2</sub>	P2	۷- از خودم می‌پرسم که آیا دانشگاه آنلاین معتبر است؟
تأثیر نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک	P2 <sub>3</sub>	P2	۸- نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک آموزشی مجازی تأثیری ندارد.
اهمیت برقراری ارتباط	P3 <sub>1</sub>	P3	۹- یادگیری نحوه ارتباط لازم است.

مفهوم	کد	کد مشارکت کننده	گزاره معنادار
تأثیر نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک	P3 <sub>2</sub>	P3	۱۰- نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک آموزشی مجازی تأثیری ندارد.
اهمیت برقراری ارتباط	P4 <sub>1</sub>	P4	۱۱- فراگیری نحوه کار در میان همسالان لازم است.
تأثیر نوع شغل بر مقبولیت مدرک	P4 <sub>2</sub>	P4	۱۲- مقبولیت مدرک آموزشی مجازی به الزامات نقش‌ها بستگی دارد.
افزایش مقبولیت آموزش آنلاین در حد سنتی	P4 <sub>3</sub>	P4	۱۳- این مقبولیت با گذر زمان برای من بیشتر شد، در حد آموزش سنتی.
تأثیر نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک	P4 <sub>4</sub>	P4	۱۴- نوع دانشگاه در میزان پذیرش من از مدرک مجازی تأثیری ندارد.
رشد اجتماعی	P5 <sub>1</sub>	P5	۱۵- اجتماعی شدن یک جنبه مثبت برای آموزش سنتی است.
اهمیت برقراری ارتباط	P5 <sub>2</sub>	P5	۱۶- منفی‌ترین جنبه قابل بیان آموزش آنلاین وجود نداشتن ارتباط اجتماعی است.
تأثیر نوع شغل بر مقبولیت مدرک	P5 <sub>3</sub>	P5	۱۷- من فکر می‌کنم که برای مشاغل مرتبط با فناوری اطلاعات مدرک مجازی قابل قبول‌تر است تا برای مشاغل بازاریابی.
تأثیر نوع دانشگاه بر مقبولیت مدرک	P5 <sub>4</sub>	P5	۱۸- نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک آموزشی مجازی تأثیری ندارد.
اعتبار دانشگاه	P6 <sub>1</sub>	P6	۱۹- اعتباربخشی مهم است.
تأثیر نوع دانشگاه بر مقبولیت مدرک	P6 <sub>2</sub>	P6	۲۰- اگر فرد از دانشگاه آزاد مدرک مجازی گرفته شده باشد، ما رزومه را بیشتر بررسی می‌کنیم تا اینکه مدرک از دانشگاه سراسری گرفته شده باشد.
مقبولیت آموزش مجازی	P7 <sub>1</sub>	P7	۲۱- این نوع آموزش بسیار قابل قبول است.
مقبولیت برابر مدرک مجازی و سنتی	P7 <sub>2</sub>	P7	۲۲- تفاوتی بین یک مدل سنتی ۴ ساله و کسی که مدرک لیسانس آنلاین گرفته نمی‌بینم.
مقبولیت مدرک سنتی	P8 <sub>1</sub>	P8	۲۳- من آموزش مجازی را در مقایسه با آموزش سنتی امری مطلوب نمی‌دانم.
رشد اجتماعی	P8 <sub>2</sub>	P8	۲۴- مهارت‌های اجتماعی لازم است.

مفهوم	کد	کد مشارکت کننده	گزاره معنادار
تأثیر نوع دانشگاه بر مقبولیت مدرک	P8 <sub>3</sub>	P8	۲۵- اگر موقعیت شغلی مد نظر شبیه یک دستیار اداری باشد، در آن موقعیت من واقعاً اهمیت نمی‌دهم که نوع مدرک مجازی باشد یا سنتی.
رشد کم مقبولیت آموزش آنلاین	P9 <sub>1</sub>	P9	۲۶- من در حال حاضر نسبت به سال‌های گذشته تفاوت زیادی در مقبولیت آموزش مجازی احساس می‌کنم.
رشد کم مقبولیت آموزش آنلاین	P9 <sub>1</sub>	P9	۲۷- از نظر من مقبولیت آموزش مجازی رشد کمی داشته است.
تأثیر نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک	P9 <sub>2</sub>	P9	۲۸- من اصلاً به اینکه مدرک مجازی از چه نوع دانشگاهی است، توجه نمی‌کنم.
نبود تفاوت بین آموزش مجازی و سنتی	P10 <sub>1</sub>	P10	۲۹- من فکر نمی‌کنم که تفاوت بزرگی بین آموزش مجازی و سنتی وجود داشته باشد.
رشد اجتماعی	P10 <sub>2</sub>	P10	۳۰- جنبه منفی آموزش مجازی برای من از لحاظ اجتماعی است.
اهمیت برقراری ارتباط	P10 <sub>3</sub>	P10	۳۱- اگر کلاس‌های آنلاین را بگذرانید، نمی‌توانید ارتباط اجتماعی برقرار کنید.
مقبولیت برابر مدرک	P11 <sub>1</sub>	P11	۳۱- فرقی بین مدرک مجازی و سنتی برایم ندارد.
تأثیر نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک	P12 <sub>1</sub>	P12	۳۲- در مقبولیت مدارک آموزشی مجازی نوع دانشگاه (سراسری یا آزاد) مورد توجه من نیست.
افزایش مقبولیت	P13 <sub>1</sub>	P13	۳۳- مقبولیت بیشتری درباره آموزش آنلاین به وجود آمده است.
تأثیر نوع شغل بر مقبولیت مدرک	P14 <sub>1</sub>	P14	۳۴- همزمان با شناخته شدن آموزش مجازی، افراد بیشتری این نوع آموزش را قبول کردند.
اعتبار مدرک	P15 <sub>1</sub>	P15	۳۵- اعتباربخشی لازم و مورد نیاز است.
افزایش مقبولیت آموزش آنلاین	P15 <sub>2</sub>	P15	۳۶- پذیرش آموزش آنلاین افزایش یافته است.
اهمیت برقراری ارتباط	P16 <sub>1</sub>	P16	۳۷- در آموزش مجازی تعامل اجتماعی با گروه‌ها وجود ندارد.
مقبولیت برابر مدرک	P16 <sub>2</sub>	P16	۳۸- معمولاً زمانی را برای تحقیق درباره آنکه چه مدارکی دارند و این مدارک را از کجا گرفتند، اختصاص نمی‌دهم.



مفهوم	کد	کد مشارکت کننده	گزاره معنادار
مهم نبودن نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک	P16 <sub>3</sub>	P16	۳۹- اهمیت نمی‌دهم که آیا مدرک از دانشگاه آزاد یا سراسری است.
بی‌توجهی به نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک	P171	P17	۴۰- در مقبولیت مدارک آموزشی مجازی، نوع دانشگاه (سراسری یا آزاد) مورد توجه من نبوده است.
تأثیر نوع شغل بر مقبولیت مدرک	P181	P18	۴۱- اگر این موقعیت عددی باشد، مانند شرایط مالی و حسابداری-مالی، فکر می‌کنم آموزش آنلاین کاملاً قابل قبول است.
تغییر مقبولیت آموزش آنلاین	P182	P18	۴۲- مقبولیت آموزش آنلاین تغییر کرده است.

بعد از اتمام کدگذاری‌ها، تمام گزاره‌های معنادار همراه با کدهایشان مجدد رونویسی شد تا محققان بتوانند برای دسته‌بندی بعدی تصمیم بگیرند. گزاره‌ها بارها مطالعه و مقایسه شدند تا کدهایی را که بیشترین شباهت را با هم داشتند و می‌توانستند از نظر معنایی یک معنای واحد را با هم بسازند، در یک طبقه قرار بگیرند و بدین ترتیب، طبقاتی از کدها ایجاد و به این طبقات اصطلاح تم اختصاص داده شد. در نهایت، تمام کدها در طبقه جای داده شدند و تم را به‌وجود آوردند (جدول ۳).

پس از تم‌سازی، داده‌های به‌دست آمده بر اساس سؤالات پژوهش تجزیه و تحلیل شدند.

سؤال ۱. متخصصان امور استخدامی درباره مقبولیت مدارک آموزش مجازی در مقایسه با آموزش سنتی حضوری چه دیدگاهی دارند؟

**تم ۱: مقبولیت آموزش مجازی.** پانزده پاسخ مشارکت‌کنندگان نشان داد که آموزش‌های آنلاین و سنتی قابل قبول هستند. سه شرکت‌کننده نشان دادند که بین دو روش آموزشی یادشده نابرابری وجود دارد.

شرکت‌کننده با کد P2، که در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ ساله و دوره‌های آنلاین را گذرانده بود، اظهار داشت: "آموزش آنلاین در این دوران که در آن زندگی می‌کنیم، با مدرسه‌ای که با آجر و سیمان درست شده، یکسان است. دانشجویان باید با تغییرات تکنولوژیکی کنار بیایند. اگر آنها تکلیف خود را ارسال نکنند، در کلاس‌های مجازی ثبت نام نمی‌شوند و نمی‌توانند کلاس‌ها را بگذرانند. هرچند که این نوع یادگیری، یادگیری خودآموز است، اما هر فرد باید تمایل به انجام این کار را داشته باشد، چرا که کار خیلی ساده‌ای نیست. دانشجو درواقع، باید در این کلاس‌ها ثبت نام کرده، شرکت کند و تکلیف خود را ارسال کند و تکلیف واقعی انجام دهد. از نظر من این دو برابرند." شرکت‌کننده با کد P7، که یک کارمند فنی در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ ساله و بدون تجربه در آموزش آنلاین بود، اعلام کرد: "من فکر می‌کنم که این نوع آموزش

بسیار قابل قبول است و فکر می‌کنم که آموزش مجازی مانند یک تحول بزرگ است و به همین دلیل افراد حرفه‌ای زیادی در آن کار می‌کنند، در پایان، مادامی که نیاز [آموزشی] را در نظر می‌گیریم، تفاوتی بین یک مدل سنتی ۴ ساله و کسی که مدرک لیسانس آنلاین گرفته است، نمی‌بینیم."

### جدول ۳- تم‌های پژوهش

ردیف	تم‌های سؤال ۱	کدها
	مقبولیت آموزش مجازی	
۱		الف. مقبولیت آموزش آنلاین
۲		ب. مقبولیت برابر مدرک مجازی و سنتی
۳		ج. مقبولیت مدرک مجازی
	اعتباربخشی	
۱		الف) اعتبار مدرک
۲		ب) اعتبار دانشگاه
۳		ج) اعتبار برنامه آموزشی
ردیف	تم‌های سؤال ۲	کدها
	مهارت اجتماعی	
۱		الف. اهمیت برقراری ارتباط
۲		ب. رشد اجتماعی
۳		ج. تأثیر نوع شغل بر مقبولیت مدرک
ردیف	تم‌های سؤال ۳	کدها
	تکامل مقبولیت آموزش آنلاین	
۱		الف. افزایش مقبولیت آموزش آنلاین
۲		ب. تغییر مقبولیت آموزش آنلاین
۳		ج. رشد کم مقبولیت آموزش آنلاین
	تکامل مقبولیت آموزش مجازی در حد برابر با آموزش سنتی	
۱		الف. افزایش مقبولیت آموزش آنلاین در حد آموزش سنتی
ردیف	تم‌های سؤال ۴	کدها
	نوع دانشگاه عاملی بی تأثیر	
۱		الف. بی‌توجهی به نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک مجازی
۲		ب. اهمیت ندادن به نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک مجازی
۳		ج. تأثیر نوع دانشگاه بر مقبولیت مدرک مجازی

علاوه بر این، کارکنان منابع انسانی که تجربه ۱۵ ساله در این زمینه دارند نیز در خصوص مقبولیت آن صحبت کردند.

شرکت‌کننده با کد P9، که در گروه سنی ۵۱ تا ۶۰ سال با ۲۰ سال تجربه بود، گفت: "من در حال حاضر نسبت به سال‌های گذشته، تفاوت زیادی نسبت به مقبولیت آموزش مجازی احساس می‌کنم. از نظر

من زمانی که آموزش آنلاین آغاز شد، خیلی به آن اهمیت می‌دادند. اما این اهمیت رشد کمی داشته است". شرکت‌کننده با کد P1، که در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ ساله و دارای ۱۵ سال تجربه بود، آموزش آنلاین را پذیرفته است. با این حال، او نگران اعتبار دانشگاه بود و این‌گونه بیان کرد: "اگر متقاضیان، مدرک [آنلاین] دانشگاهی معروف را نداشته باشند، همان بهتر که اصلاً مدرکی نداشته باشند".

شرکت‌کنندگان دیگر نیز از مقبولیت آموزش آنلاین صحبت کرده‌اند. شرکت‌کننده با کد P8 این‌گونه بیان کرد: "من آموزش مجازی را در مقایسه با آموزش سنتی امری مطلوب نمی‌دانم. واضح نیست که تقابل آموزش آنلاین و سنتی در چیست. جنبه منفی‌اش این است که آموزش سنتی با آموزش آنلاین دو مقوله جدا هستند. ممکن است این سؤال برای ما پیش بیاید که چه نوع دانشی دریافت کرده‌ایم و آیا ما فقط هزینه اضافی می‌کنیم یا این نوع تحصیل بی‌فایده نیست؟" شرکت‌کننده با کد P2، که تجربه شخصی در خصوص آموزش آنلاین داشت، چنین گفت: "بزرگ‌ترین سؤال این است که آیا دانشگاه آنلاین معتبر است؟ اگر معتبر باشد، مسئله‌ای نیست و آموزش مجازی مقبولیت دارد". شرکت‌کننده با کد P10، که هیچ تجربه آنلاینی نداشت، چنین گفت: "من فکر نمی‌کنم تفاوت بزرگی بین آموزش مجازی و سنتی وجود داشته باشد".

**تم ۲: اعتباربخشی.** در این تحقیق بررسی شد که آیا اعتباربخشی بر مقبولیت آموزش آنلاین تأثیر می‌گذارد؟ ده نفر از شرکت‌کنندگان پاسخ دادند که اعتباربخشی مهم یا مورد نیاز است. با این حال، هنگامی که فرایند خود را برای تأیید اعتباربخشی بررسی کردیم، شرکت‌کنندگان نشان دادند که فرایند اعتباربخشی ایجاد نشده و این تأیید فرایندی در استخدام است.

پاسخ شرکت‌کننده با کد P1 هیچ فرایند رسمی را نشان نداد. او اعلام کرد که من هرگز چیزی درباره اعتباربخشی نشنیده‌ام. شرکت‌کننده با کد P15 چنین پاسخ داد: "اعتباربخشی لازم و مورد نیاز است. تا زمانی که مدرک اخذ شده از یک دانشگاه آموزشی معتبر باشد، به عقیده من آموزش آنلاین شکل قابل قبولی از تحصیلات به حساب می‌آید". شرکت‌کننده با کد P6، که در گروه سنی ۲۱ تا ۳۰ سال بود و ۶ سال تجربه کاری داشت، این‌گونه بیان کرد: "بدیهی است که اعتباربخشی مهم است. برای مثال، اگر مدرک مجازی از دانشگاه آزاد گرفته شده باشد، ما رزومه را بیشتر بررسی می‌کنیم تا اینکه مدرک از دانشگاه سراسری گرفته شده باشد". شرکت‌کننده با کد P3 نیز گفت: «ما تنها برنامه‌های آموزشی معتبر را می‌پذیریم». اعتباربخشی به یک برنامه یا دانشگاه از مدیران این سازمان‌ها شروع می‌شود.

سؤال ۲. چه رابطه‌ای میان نوع موقعیت شغلی مد نظر متقاضی و میزان مقبولیت مدرک تحصیلی مجازی بر اساس دیدگاه‌های متخصصان امور استخدامی وجود دارد؟  
در تحقیق حاضر بررسی شد که موقعیت شغلی مد نظر متقاضی بر مقبولیت مدرک تحصیلی مجازی چگونه تأثیر می‌گذارد. پاسخ‌های شرکت‌کنندگان داده‌هایی را ارائه دادند که به موضوعی واحد تبدیل شدند.

**تم ۱: مهارت‌های اجتماعی.** در بحث درباره جنبه‌های مثبت فضای باز سنتی بیشتر پاسخ‌ها نشان داد که تعامل اجتماعی یک مزیت است.

شرکت‌کننده با کد P4، که ۴۰ درصد از تحصیلات آموزش عالی خود را از طریق آنلاین گذرانده بود، چنین اعلام کرد: "هنگامی که درباره نوع آموزش سنتی صحبت می‌کنیم، جنبه‌های مثبت زیادی را باید در نظر بگیریم، مانند یادگیری نحوه برقراری ارتباط، فراگیری نحوه کار در میان همسالان خود و نحوه برقراری ارتباط مستقیم با دیگر انسان‌ها. اینها مهارت‌هایی هستند که از طریق آموزش آنلاین کسب نمی‌شوند. زمانی که درباره آموزش سنتی صحبت می‌کنیم، درباره تمرین دنیای واقعی با افراد واقعی صحبت می‌کنیم". شرکت‌کننده با کد P3، که هم تجربه آموزشی آنلاین و هم تجربه سنتی داشت، این‌گونه گفت: "در آموزش سنتی جنبه‌های مثبت بیشتری وجود دارد، مانند یادگیری نحوه ارتباط، یادگیری نحوه کار در میان همسالان خود و نحوه ارتباط مستقیم با یک فرد دیگر". شرکت‌کننده با کد P5، که هیچ تجربه آنلاینی نداشت، چنین گفت: "من فکر می‌کنم که اجتماعی شدن، یک جنبه مثبت برای آموزش سنتی است. گاهی اوقات، افرادی را با آموزش آنلاین در نیروی کار می‌بینید که مهارت‌های ارائه مطلب را ندارند یا دارای مهارت‌های اجتماعی ارتباط برقرار کردن با دیگران نیستند، اینها مهارت‌هایی است که در کلاس درس می‌توانید کسب کنید".

منفی‌ترین جنبه قابل بیان آموزش آنلاین نبود ارتباط اجتماعی بود.

شرکت‌کننده با کد P1 در این خصوص چنین پاسخ داد: "جنبه‌های منفی آموزش مجازی این است که نمی‌توانید از نظر اجتماعی رشد کنید و با همسالان خود ارتباط برقرار کنید". شرکت‌کننده با کد P10 درباره این تم این‌گونه توضیح داد: "جنبه منفی آموزش مجازی برای من از لحاظ اجتماعی است. فکر می‌کنم که مدل سنتی رفتن به کلاس‌ها و تجربه دانشگاهی، به‌طور بالقوه، تنوع بیشتری را به همراه دارد. این مسئله نوعی شکل‌دهی به مهارت‌های اجتماعی است. اگر کلاس‌های آنلاین را بگذرانید، نمی‌توانید ارتباط اجتماعی برقرار کنید". شرکت‌کننده با کد P16 نظر مشابهی در این زمینه داشت و گفت که در آموزش مجازی با گروه‌ها تعامل اجتماعی ندارید. شرکت‌کننده با کد P18، که متخصص امور استخدامی شرکت نرم‌افزاری بود، در خصوص نوع موقعیت شغلی و آموزش مجازی چنین اظهار داشت: "اگر خود موقعیت به مهارت‌های اجتماعی زیاد و توانایی یا مسائل خلاقانه، که به اندازه‌گیری الکترونیکی نیاز دارند، احتیاج داشته باشد، آموزش آنلاین کمتر مورد قبول است و اگر این موقعیت عددی باشد، مانند شرایط مالی و حسابداری، فکر می‌کنم آموزش آنلاین کاملاً قابل قبول است".

شرکت‌کننده با کد P8 نیز درباره مهارت‌های اجتماعی گفت که اگر موقعیت شغلی مورد نظر شبیه یک دستیار اداری باشد، در آن موقعیت من واقعاً اهمیت نمی‌دهم که نوع مدرک مجازی باشد یا سنتی و من فکر نمی‌کنم که اگر مدرک آنها آنلاین یا غیر از آن باشد، خیلی مهم باشد. شرکت‌کننده با کد P5 چنین گفت که من فکر می‌کنم برای مشاغل مرتبط با فناوری اطلاعات مدرک مجازی قابل قبول‌تر است تا

برای مشاغل بازاریابی.

شرکت‌کننده با کد P1 گفت که اگر ما اشخاصی را برای مشاغل مدیریتی یا دارای تجربه مدیریت استخدام کنیم، مدارک مجازی مناسب نیست، زیرا کسی را می‌خواهیم که بتواند با دیگران ارتباط برقرار کند. شرکت‌کننده با کد P11 نیز اظهار داشت که اگر برای یک شغل فقط به مدرک نیاز باشد و دنبال چیز دیگری نباشیم، فرقی بین مدرک مجازی و سنتی برایمان ندارد. شرکت‌کننده با کد P8، که تعصب در برابر آموزش آنلاین را پذیرفت، اعلام کرد که از آنجایی که ما موقعیت‌های شغلی مختلفی از اداری تا پزشکی داریم، بنابراین بسیار مهم است که افراد در کجا آموزش دیده باشند. شرکت‌کننده با کد P4 نیز اظهار کرد که مقبولیت مدرک آموزشی مجازی به الزامات نقش‌ها بستگی دارد، زیرا گاهی اوقات موقعیت شغلی نیاز به مدرک سنتی دارد، اما گاهی مشاغل الزاماً به مدرک سنتی نیاز ندارند.

سؤال ۳. تغییر و تکامل مقبولیت مدارک تحصیلی مجازی در مقایسه با مدارک سنتی از نظر متخصصان امور استخدامی در گذشته و آینده چگونه است؟

با پیشرفت فناوری، آموزش از راه دور به آموزش آنلاین تغییر کرده است و لذا، مقبولیت مدرک تحصیلی مجازی (آنلاین) نیز ممکن است تغییر کند. در تحقیق حاضر نظرهای شرکت‌کنندگان درباره تکامل مقبولیت آموزش آنلاین پرسیده شد. پاسخ‌های شرکت‌کنندگان داده‌هایی را ارائه داد که به دو موضوع زیر تبدیل شدند:

**تم ۱: تکامل مقبولیت آموزش آنلاین.** شرکت‌کنندگان با تجربه‌تر در زمینه آموزش آنلاین نشان دادند که این نوع آموزش در ابتدا مقبولیت کمتری داشت.

شرکت‌کننده با کد P4، که ۱۲ سال تجربه کاری داشت، این‌گونه پاسخ داد: "زمانی که برای اولین بار آگهی‌های تبلیغاتی دانشگاه‌ها را برای آموزش مجازی رشته‌های تحصیلی دیدم، برای من قابل قبول نبود، اما این مقبولیت با گذر زمان برای من بیشتر شد." شرکت‌کننده با کد P9، با ۲۰ سال تجربه، چنین گفت: "از نظر من مقبولیت آموزش مجازی رشد کمی داشته است. حرکت از چیزی سنتی به چیزی کمی کمتر سنتی و تغییر برای مردم دشوار است." شرکت‌کننده با کد P18، با ۵ سال تجربه کاری، بیان کرد که مقبولیت آموزش آنلاین تغییر کرده است و در طی ۵ سالی که من استخدام شده‌ام، مدارک آموزش مجازی برایم پذیرفته‌تر شده است.

**تم ۲: تکامل مقبولیت آموزش مجازی در حدی برابر با مقبولیت آموزش سنتی.** بیشتر شرکت‌کنندگان بیان کردند که مقبولیت آموزش آنلاین افزایش یافته و با آموزش سنتی برابر شده است.

شرکت‌کننده با کد P13 در این خصوص پاسخ داد که از نظر من مقبولیت بیشتری برای آموزش آنلاین به‌وجود آمده است، زیرا راهیابی و ادامه تحصیل در دانشگاه‌های سنتی، سختی‌ها و مشکلات خاص خودش را دارد و بسیاری از افرادی که شاغل هستند، مدرک لیسانس خود را از دانشگاه‌های سنتی و مدرک ارشد

خود را از طریق آموزش آنلاین گرفته‌اند. شرکت‌کننده با کد P15 چنین اظهار کرد: "از آنجایی که من از دانشگاه فارغ‌التحصیل شدم، می‌توانم بگویم که پذیرش آموزش آنلاین افزایش یافته است و به نقطه‌ای نزدیک می‌شود که تقریباً دارد فراگیر می‌شود. من آمار دقیق را نمی‌دانم، اما فکر می‌کنم که مردم به آموزش‌های آنلاین گرایش پیدا کرده‌اند، چرا که زندگی شلوغی دارند و بچه دارند و ممکن است در حال کار کردن باشند. من فکر می‌کنم که مقبولیت آموزش مجازی افزایش یافته است و در آینده نیز مقبول‌تر خواهد شد." شرکت‌کننده با کد P14 نیز روند تکامل مقبولیت آموزش مجازی را تأیید و این‌گونه بیان کرد: "همزمان با شناخته شدن آموزش مجازی، افراد بیشتری این نوع آموزش را قبول کردند و مادامی که افراد بیشتری وارد آموزش آنلاین می‌شوند، این آموزشگاه‌ها همانند دیگر آموزشگاه‌ها مشهور می‌شوند. اگر افراد تحت این نوع آموزش پیشرفت کنند و کارشان را درست انجام دهند، مطمئناً که این نوع آموزش مفید خواهد بود."

سؤال ۴. دیدگاه متخصصان امور استخدامی درباره تفاوت میان مدارک آموزش مجازی از دانشگاه‌های سراسری و آزاد چیست؟

پاسخ‌های شرکت‌کنندگان داده‌هایی را ارائه کرد که به درک این موضوع کمک می‌کند.

**تم ۱: نوع دانشگاه عاملی بی‌تأثیر است.** بیشتر پاسخ‌ها نشان داد که در مقبولیت مدارک تحصیلی مجازی به نوع دانشگاه (سراسری یا آزاد) توجهی نمی‌شود و در زمینه بررسی رزومه‌ها نقشی ندارد. بیشتر پاسخ‌ها شبیه به اظهارات شرکت‌کنندگان با کدهای P2، P3 و P5 بود و این‌گونه بیان کردند که نوع دانشگاه در مقبولیت مدرک تحصیلی مجازی تأثیری ندارد. شرکت‌کننده با کد P9 بیان کرد که من اصلاً به اینکه مدرک مجازی از چه نوع دانشگاهی است، توجهی نمی‌کنم. شرکت‌کننده با کد P4 گفت که از نظر من نوع دانشگاه در میزان پذیرش من از مدرک مجازی تأثیری ندارد. شرکت‌کننده با کد P6 پاسخ داد که من به صدها رزومه با دقت نگاه کرده‌ام. معمولاً زمانی را برای تحقیق درباره اینکه متقاضیان چه مدارکی دارند و این مدارک را از کجا گرفته‌اند، اختصاص نمی‌دهم و اهمیتی هم نمی‌دهم که آیا از دانشگاه آزاد است یا سراسری.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤال بود که آیا مدارک تحصیلی مجازی (آنلاین) میان متخصصان امور استخدامی در ایران از مقبولیت برخوردار است؟

بیشتر شرکت‌کنندگان در این پژوهش بر این باور بودند که مقبولیت آموزش آنلاین با آموزش سنتی برابر است و تعداد کمی نیز این پیشنهاد را ارائه دادند که دانشگاه هم باید تأیید شود. اقلیت شرکت‌کنندگان فکر می‌کردند که سطح تحصیلات آنلاین کیفیت پایین‌تری دارد. به استثنای نظر شرکت‌کننده با کد P8، که

از دیدگاه او مدرک دانشگاه سنتی قابل قبول بود، مدرک مجازی از یک دانشگاه معتبر کمتر قابل قبول بود. تقریباً بیش از نیمی از شرکت‌کنندگان (۵۵٪) اعتبار دانشگاه را مهم یا مورد نیاز می‌دانستند. با وجود این، نتایج نشان داد که هیچ فرایندی برای تأیید اعتباربخشی در بررسی اولیه رزومه وجود ندارد. تفسیر یافته‌های مرتبط با این سؤال آن است که دیدگاه‌های افراد درباره آموزش آنلاین مثبت‌تر شده است. نوعی نگرانی درباره نبود تعامل اجتماعی در دوره‌های تحصیلی آنلاین میان جامعه آماری وجود داشت، اما این مسئله بر پیشروی متقاضیان به مرحله مصاحبه در فرایند استخدام تأثیری نداشت. با این حال، یافته‌ها حاکی از وجود داشتن تعصب درباره بعضی از دانشگاه‌های خاص در میان متخصصان امور استخدامی بود، اما به نظر می‌رسید که منبع این تعصب اعتبار دانشگاه و نه روش آموزش باشد. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش براون (Brown, 2000) که نشان داد آموزش الکترونیکی یادگیری را تسهیل می‌کند و به فراگیران فرصت بیشتری برای شرکت در بحث می‌دهد، اما مشکلاتی هم از قبیل احساس ناآشنایی با اعضای دیگر کلاس و مواردی از این دست را به همراه دارد، همخوانی دارد. همچنین با نتایج پژوهش چنی (Chaney, 2002) که نشان داد همه مشارکت‌کنندگان در پژوهش مذکور، بجز یکی، بین مدرک آنلاین و مدرک سنتی متقاضیان در روند استخدام تمایزی قابل نمی‌شدند، همسو است.

در خصوص این سؤال که چه رابطه‌ای میان نوع موقعیت شغلی مدنظر متقاضی و میزان مقبولیت مدرک تحصیلی مجازی بر اساس دیدگاه‌های متخصصان امور استخدامی وجود دارد، نتایج پژوهش نشان داد که موقعیت شغلی مد نظر در میزان مقبولیت تحصیلات مجازی نقش مهمی دارد. پاسخ‌ها حاکی از آن بود که مدارک تحصیلی مجازی برای موقعیت‌های شغلی که به مهارت‌های اجتماعی مانند بازاریابی، منابع انسانی، فروش، وکالت و پرستاری نیاز دارد، چندان مناسب نیستند. از سوی دیگر، موقعیت‌های شغلی حوزه‌های فناوری اطلاعات، حسابداری و مالی تناسب بیشتری با تحصیلات آنلاین دارند. پاسخ‌های بیشتر شرکت‌کنندگان در پژوهش درباره جنبه مهارت‌های اجتماعی موقعیت شغلی با شک و تردید همراه بود و با عباراتی همچون «حدس می‌زنم» و «فکر می‌کنم» آغاز می‌شد.

نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش آدامز و همکاران (Adams et al., 2007) که نشان دادند در برخی موارد فقط متقاضیانی که به صورت سنتی مدرک گرفته‌اند، شرایط استخدام شدن را دارند و استخدام افرادی که مدارک آموزشی خود را به صورت آنلاین گرفته‌اند، به نوع شغل مد نظر بستگی دارد، همسو است.

در خصوص این سؤال که تغییر و تکامل مقبولیت مدارک تحصیلی مجازی در مقایسه با مدارک سنتی از نظر متخصصان امور استخدامی در گذشته و آینده چگونه است، بیشتر مشارکت‌کنندگان حامی این امر بودند که آموزش آنلاین با توجه به افزایش هزینه و کیفیت آن، قابل قبول‌تر شده است. مشارکت‌کنندگان بیان کردند که این مقبولیت با ورود سیستم آموزشی آنلاین به دانشگاه‌های سنتی افزایش می‌یابد. نتیجه به‌دست آمده نشان داد که آموزش آنلاین در گذشته کمتر قابل قبول بود، اما هم اکنون به برابری نسبی با

مدارک تحصیلی سنتی رسیده است. از دلایل این تغییرات می‌توان به هزینه‌های تحصیلات، راه‌اندازی دوره‌های آنلاین در دانشگاه‌های سنتی و افزایش جمعیت دانشجویان آنلاین اشاره کرد. بیشتر مشارکت کنندگانی که بیش از ۵ سال تجربه در این زمینه داشتند، بیان کردند که در ابتدای حضور آنها در این حوزه مدارک تحصیلی مجازی میزان مقبولیت کمتری داشت. پاسخ آنها حاکی از آن بود که مقبولیت مدارک تحصیلی مجازی با مدارک تحصیلی سنتی برابر بود یا در آینده نزدیک برابر خواهد شد.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش فرج‌الهی و ظریف صنایعی (Faraj Elahi & Zarif Sanaei, 2009) و تفاعری (Tafakheri, 2005) همسو است. آنها در پژوهش خود نشان دادند که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات نماد دوره جدیدی از آموزش است. فناوری اطلاعات و ارتباطات الگوی فکری آموزش را دگرگون و مدل‌های موجود را غنی‌تر کرده است و شیوه‌های جدیدی نیز ایجاد می‌کند. این مدل‌ها ویژگی‌های آموزش مبتنی بر فناوری را به اشتراک می‌گذارند و شیوه‌های جدید آموزش و یادگیری را پیشنهاد می‌کنند که در آن یادگیرنده نقش فعالی دارد و بر یادگیری خودراهبر، مستقل، انعطاف‌پذیر و تعامل‌کننده تأکید می‌شود. تفاعری (Tafakheri, 2005) نیز درباره استفاده از استادان، فناوری اطلاعات، امکانات یا فضای آموزشی در دانشگاه مجازی و همچنین کیفیت آموزش در دانشگاه مجازی بررسی کرد و نشان داد که میانگین نگرش دانشجویان نسبت به میانگین طبقات بزرگ‌تر شده است؛ به عبارت دیگر، دانشجویان و کارفرمایان در زمینه آموزش آنلاین نگرش مثبتی داشته‌اند.

در خصوص این سؤال که دیدگاه متخصصان امور استخدامی درباره تفاوت میان مدارک آموزش مجازی (آنلاین) از دانشگاه‌های سراسری و آزاد چیست، یافته‌های پژوهش نشان داد که مشارکت‌کنندگان میان مدارک آموزش مجازی در دانشگاه‌های آزاد و سراسری تفاوتی قایل نیستند. پاسخ‌های ارائه شده برای پرسش‌های مرتبط حاوی عباراتی بودند که نشان می‌داد متخصصان امور استخدامی این جنبه از رزومه را بررسی نمی‌کنند.

یافته‌های اصلی این پژوهش نشان داد که بیشتر متخصصان مشارکت‌کننده در این پژوهش تحصیلات سنتی را به تحصیلات آنلاین ترجیح نمی‌دهند. درواقع، آنها معتقد بودند که روش‌های تحصیل حضوری و آنلاین در زمینه پیامدهای آموزشی و ارائه مهارت‌های شغلی مرتبط، تفاوتی با یکدیگر ندارند. آنها همچنین معتقد بودند که دیدگاه‌ها درباره تحصیلات آنلاین تغییر کرده است و این مسئله دیگر معیاری در فرایند گزینش متقاضیان نیست. با این حال، این نگرانی کوچک که در تحصیلات آنلاین تعاملات اجتماعی مانند شیوه سنتی تحصیل وجود ندارد، همچنان باقی می‌ماند.

## پیشنهادها

از آنجا که اعتباربخشی کلید مقبولیت مدارک تحصیلی مجازی و سنتی برای کارفرمایان به‌شمار می‌آید، دانشجویان باید از اعتبار دانشگاه محل تحصیل خود اطمینان حاصل کنند. با اینکه بیشتر مشارکت‌کنندگان



در پژوهش بر این عقیده بودند که اعتبار دانشگاه در مقبولیت مدرک تحصیلی نقشی حیاتی دارد، بیشتر این افراد همچنین بیان داشتند که فرایندی رسمی برای تأیید اعتبار دانشگاه در فرایند استخدام وجود ندارد. پیشنهاد می‌شود که کسب و کارها از فرایند تأیید اعتبار به‌عنوان قدمی در راه حصول اطمینان از اعتبار مدارک تحصیلی متقاضیان کار استفاده کنند.

بیشتر مشارکت‌کنندگان در پژوهش با داشتن تجربه در زمینه پاسخ‌دهی منابع انسانی حامی این امر بودند که آموزش آنلاین با توجه به افزایش هزینه و کیفیت تحصیلات آنلاین، قابل قبول‌تر است. لذا، به دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود با آگاه کردن دانشجویان از مقبولیت مدرک تحصیلی مجازی در حدی برابر با آموزش سنتی از دیدگاه متخصصان امور استخدامی، دغدغه مقبولیت و پذیرش مدرک مجازی را برای علاقه‌مندان به تحصیل که امکان ثبت نام در کلاس‌های حضوری را ندارند، برطرف سازند.

با توجه به نتایج تحقیق، به نظر می‌رسد که نوع دانشگاه در پذیرش مدرک مجازی تأثیر ندارد. دانشجویان می‌توانند با آگاهی از این امر که مدارک تحصیلی آنلاین از دانشگاه آزاد و سراسری به یک اندازه پذیرفته می‌شود، بر تحصیلات خود تمرکز کنند. این اطلاعات به صاحبان کسب و کار اجازه می‌دهد که در زمان استخدام نیرو، از میان متقاضیان توانمند، کارکنان مناسب را برای سازمان خود انتخاب کنند.

پژوهش حاضر یک پژوهش کیفی در بررسی مقبولیت مدرک تحصیلی مجازی بود و به کارگیری تلفیق روش‌های کمی با روش کیفی می‌تواند دیدگاه جامع‌تری درباره این مسئله ایجاد کند.

در این پژوهش دیدگاه افراد مبنی بر کم‌هزینه‌تر بودن تحصیلات آنلاین نسبت به تحصیلات سنتی ارائه شد. تصویرها این بود که با آموزش مجازی در هزینه‌های زندگی صرفه‌جویی می‌شود. مطالعه درباره صرفه‌جویی‌های ایجاد شده در هزینه‌ها با توجه به تحصیلات آنلاین می‌تواند برای دانشجویانی که در حال بررسی این نوع از تحصیل هستند و نیز مدیرانی که به بازاریابی نقاط قوت تحصیلات آنلاین نیاز دارند، مفید باشد.

## References

1. Abu-Shanab, E. (2014). E-learning system's acceptance: A comparative study. *International Journal of Web-Based Learning and Teaching Technologies*, 9(4), 1-13.
2. Adams, J., Defleur, M., & Heald, G. (2007). *The Acceptability of Credentials Earned Online for Obtaining Employment in the Health Care Professions*.
3. Applegate, C. (2020). E-learning Acceptance: Online Teaching Degree Earners and What Principals Think, Health and Academic Achievement. Online First, DOI: 10.5772/intechopen.95237.
4. Boudlaie, H., & Kenarroodi, M. (2020). A qualitative study of

- gamification-based recruitment process in start ups. *Management Studies in Development and Evolution*, 29(96), 121-148. DOI: 10.22054/jmsd.2020.47159.3434 [in Persian].
5. Elfaki, N., Ahmad, I., & Abdelrahim, R. (2019). Impact of e-learning vs traditional learning on students' performance and attitude. *International Medical Journal*, 1994, 24, 225-233.
  6. Ali, W. (2020). Online and remote learning in higher education institutes: A necessity in light of COVID-19 pandemic. *Higher Education Studies*.
  7. Allen, I., & Seaman, J. (2013). *Changing Course: Ten Years of Tracking Online Education in the United States*.
  8. Bigné, E., Badenes, A., Ruiz, C., & Andreu, L. (2018). Virtual cclassroom: Teacher skills to promote student engagement. *Journal of Management and Business Education*, 1, 87-105.
  9. Brown, B.L. (2000). Web-based Training. Washington D.C.: Office of Educational Research and Improvements. Report No: EDO- CE - 00-248p.
  10. Chaney, E.G. (2002). Pharmaceutical employers' perceptions of employees or applicants with e-degrees or online coursework (Doctoral dissertation). Retrieved from Proquest Dissertations and Theses database. (UMI Order No. 3061561).
  11. Darabi, S., Neyestani, M.R., & Babri, H. (2014). Identification and prioritization of the strategic planning components in virtual learning (A qualitative study in the virtual faculty of Isfahan University). *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences (IJVLMS)*, 5(3), [in Persian].
  12. Erdos, R. (1967). *Teaching by correspondence*. London, UK: Longmans, Green & Co Limited.
  13. Faraj Elahi, M., & Zarif Sanaei, N. (2009). Information and communication technology based education in higher education. (Unpublished master's thesis). Shiraz University of Medical Sciences [in Persian].
  14. Güttel, W., Hermann, F., & Kessler, A. (2017). Environmental dynamism, hostility, and dynamic capabilities in medium-sized enterprises. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 18.

15. Mäenpää, K. (2020). *Online degree education through cross studies*.
16. Matthews, D. (1999). The origins of distance education and its use in the United States. *T.H.E. Journal*, 27(2).
17. Montazer, GH.A. (2005). A Query on virtual university and e-learning. *Peyke Noor Journal*, 3(2), 107-110 [in Persian].
18. Maykut, P., & Morehouse, R. (1994). *Beginning Qualitative Research: A Philosophic and Practical Guide*. Falmer Press/Taylor & Francis, Inc.
19. Ngampornchai, A., & Adams, J. (2016). Students' acceptance and readiness for e-learning in Northeastern Thailand. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 13(34), 1-13.
20. Palvia, S., Aeron, P., Gupta, P., Mahapatra, D., Parida, R., Rosner, R., & Sindhi, S. (2018). Online education: Worldwide status, challenges, trends, and implications. *Journal of Global Information Technology Management*, 21(4), 233-241.
21. Ponnampalam, P., Kariapper, A., Razeeth, S., Nafrees, A.C.M., Rishan, U., & Ali, S. (2019). *E-learning at Home Vs Traditional Learning among Higher Education Sstudents: A Survey based Analysis*.
22. Sabouri, S., & Ali Marzdzanadeh, M. (2020). The effect of face-to-face and virtual education methods on the score of Kerman pharmacy students. *Iranian Journal of Medical Education*, 20 (83), 35.
23. Saeed, N., Zare, H., Moosapour, N., Sarmadi, M., & Hormozi, M. (2011). The study of relationship between students' cognitive and Meta-cognitive strategies and interactions in virtual education with academic achievement. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher EducationI*, 16 (4), 73-96 [in Persian].
24. Shahbeigi, F., & Nazari, S. (2012). Virtual education: Benefits and limitations. *Jmed*, 6 (1), 47-54 [in Persian].
25. Shafiei Sarvestani, M., Mohammadi, M., Afshin, J., & Raeisy, L. (2019). Students' experiences of e-learning challenges; a phenomenological study. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 10(3), 1-10.
26. Tafakheri, M. (2005). Study of the characteristics of virtual universities in Iran. (Unpublished Master Thesis). Islamic Azad University, Sari Branch [in Persian].
27. Watson, C. (2016). Acceptance of online education degrees by human

resource recruiters. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of business administration. self discipline.

28. Yang, Z., & Liu, Q. (2005). Research and development of web-based virtual online classroom. *Computers and Education*, 17, 68-73.