

رابطه آموزش الکترونیکی با توانمند سازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان

مهرداد نامداری^۱، ابراهیم یعقوب زاده^۲، دکتر سعید رستمی^۳

۱. کارشناس ارشد علوم اجتماعی و دبیر آموزش و پرورش نورآباد، لرستان، ایران
۲. کارشناسی ارشد علوم تربیتی و مربی دانشگاه آزاد اسلامی نورآباد، لرستان، ایران
۳. دکتری مدیریت آموزشی و مربی دانشگاه آزاد اسلامی نورآباد، لرستان، ایران (نویسنده مسئول)

مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، دوره اول، شماره پنجم، اسفند ماه ۱۳۹۵، صفحات ۱۲-۱

چکیده

موضوع پژوهش رابطه میان آموزش الکترونیکی و توانمند سازی معلمان شهرستان دلفان است که با هدف تبیین رابطه آموزش الکترونیکی معلمان با خود کار آمدی، خود مختاری، اثربخشی، معناداری و اعتماد و اطمینان انجام شده است. روش پژوهش به لحاظ هدف کاربردی است، زیرا قصد اصلی آن کمک به حل بعضی از مشکلات موجود است. با توجه به اینکه این تحقیق از نوع تحقیقات غیرآزمایشی است و از لحاظ دسته بندی در زمره تحقیقات توصیفی - همبستگی قرار گرفته است و هدف آن بررسی رابطه میان متغیرها بر اساس اهداف تحقیق است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان دلفان برابر آمارنامه رسمی آموزش و پرورش اداره کل به تعداد ۱۶۳۱ نفر (۹۶۸ نفر زن و ۶۶۳ نفر مرد) بودند. حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۳۱۱ نفر (۱۸۵ زن و ۱۲۶ مرد) تعیین شد؛ که به روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی نسبی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه: الف - پرسشنامه توانمند سازی کارکنان اسپریتزر ب - پرسشنامه آموزش الکترونیکی می باشد. یافته های پژوهش نشان داد که ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۴۹۲) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار میگیرد؛ بنابراین چنین استنباط میشود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی و توانمند سازی معلمان در فرایند یاددهی و یادگیری رابطه مثبت (مستقیم) و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات توانمند سازی در بین معلمان شهرستان دلفان، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش مییابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار میگیرد.

واژگان کلیدی: آموزش الکترونیکی، توانمند سازی، معلمان دوره ابتدایی

مقدمه

پیشرفت روز افزون در زمینه علوم رایانه ای و ظهور و گسترش شبکه های اطلاع رسانی به ویژه اینترنت، امکانات و روشهای تازه‌ای را پیش روی برنامه ریزان و مجریان برنامه های آموزشی قرار داده و مشکلات گذشته در عرصه آموزش، به ویژه محدودیتهای ناشی از زمان و مکان یادگیری را کمرنگ نموده است (دستگردی، ۱۳۸۹) یادگیری الکترونیکی^۱ یکی از روشهای جدید آموزشی مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات است که با محور قرار دادن انسان به عنوان یادگیرنده فعال، می تواند تمامی اشکال آموزش و پرورش و یادگیری را در قرن بیست و یکم متحول سازد و به چالش حاصل از میزان تقاضای اجتماعی برای آموزش و فقدان منابع آموزشی کافی پایان دهد (آذری، ۱۳۹۳) امروزه یادگیری الکترونیکی یکی از پرکاربردترین اصطلاحاتی است که همراه با واژه فناوری اطلاعات وارد حوزه آموزشی شده است و بسیاری از مراکز آموزشی خصوصاً دانشگاههای کشورها این نوع آموزش را جزئی از برنامه های بلند مدت خود قرار داده و عمدتاً سرمایه گذاریهای کلانی روی این مقوله انجام می دهند (محمد نژاد، ۱۳۹۲). در همین راستا ظهور شبکه های گسترده جهانی یا اینترنت و داخلی یا اینترنت تغییرات شگرفی در امر تعلیم و تربیت جهان ایجاد کرده است. شبکه مبتنی بر وب، امکان دسترسی ساده و آسان یادگیرندگان به منابع آموزشی در هر کجا و هر زمان حتی در مناطق محروم و دور از دسترس به محیط های یادگیری را با ایجاد مدارس خانگی فراهم نموده است و بدین وسیله موجب برقراری عدالت آموزشی گردیده است (آقایی، ۱۳۸۹). استفاده از این محیطهای چند رسانه ای با امکان انتقال اطلاعات به صورت صوت، تصویر، متن، نقاشی و با استفاده از اصول طراحی وب موجب ایجاد علاقه و انگیزه در یادگیرندگان گردیده است. انعطاف پذیری در طراحی محتوا، تعاملی بودن، استفاده از مشارکت گروهی، انفرادی ساختن آموزش و یادگیری مستقل از دیگر مزایای استفاده از یادگیری الکترونیکی است که با فراهم آوردن تصاویر زیبا، گرافیک و صدای جذاب، انگیزه یادگیری برای مخاطب را چندین برابر نموده است. همچنین با استفاده از این وسیله، معلم تنها منبع انتقال دانش نبوده، بلکه نقش وی تسهیل امر آموزش می باشد. بر همین اساس بسیاری از نظام های آموزشی در دهه های اخیر سعی کرده اند با ورود و کاربرد این تکنولوژی جدید، یادگیری را با کمترین زمان بهبود بخشند (صفاری، ۱۳۸۶) از دهه ۱۹۶۰ تعاریف گوناگونی برای یادگیری الکترونیکی به وجود آمده است و در بخشهای مختلف تجاری، آموزشی، و نظامی و در معانی متفاوتی یادگیری الکترونیکی مورد استفاده قرار گرفته است. از نظر تعریف لغوی آموزش الکترونیک به مجموع فعالیتهای آموزشی اطلاق می گردد که با استفاده از ابزارهای الکترونیک اعم از صوتی، تصویری، رایانه، شبکه ای و مجازی صورت می گیرد. از نظر تعریف مفهومی یادگیری فعال و هوشمند، روشی است که ضمن تحول در فرآیند یاددهی- یادگیری و مدیریت دانایی، در گسترش، تعمق و پایدار نمودن فرهنگی فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش اساسی و محوری خواهد داشت. اما در یک تعریف کلی یادگیری الکترونیکی استفاده از فناوری شبکه برای مثال اینترنت به منظور طراحی، تحویل درس و اجرای محیط آموزشی به منظور تحقق و استمرار یادگیری می باشد (نجف بیگی، ۱۳۸۶) همچنین الکساندر رامیزوفسکی یادگیری الکترونیکی را متشکل از چهار بعد می داند وی بیان می کند

¹ . E-learning

که یادگیری الکترونیکی می تواند هم فعالیتی انفرادی و هم فعالیتی گروهی باشد. همچنین علاوه بر بعد مطالعه فردی و گروهی یادگیری الکترونیکی هم به صورت پیوسته^۱ ارتباط همزمان یعنی ارتباط با منابع یادگیری و افراد به صورت همزمان و به صورت واقعی (و هم به صورت گسسته^۲ ارتباط غیر همزمان یعنی با استفاده از لوحهای فشرده آموزشی که قبلاً تهیه شده و یا از طریق مواد آموزشی که قبلاً از اینترنت فروخوانی^۳ شده است می باشد(میر فخرایی، ۱۳۹۰) در واقع یادگیری الکترونیکی از دو مجموعه گسترده فناوری اطلاعات و آموزش و پژوهش تشکیل شده است. مصادیق یادگیری الکترونیکی در یادگیری مبتنی بر شبکه، آموزش مبتنی بر اینترنت و یادگیری پیشرفته دانسته و آن را آموزش هایی می داند که از طریق وسایل ارتباط الکترونیکی از قبیل اینترنت، اینترنت، اکسرنات و هایپر تکست ارائه می شود. امروزه توانمندسازی به عنوان یکی از ابزارهای مفید ارتقاء کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می گردد. اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به عنوان راهبردی اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی کرده اند و معتقدند، توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش های عصر جدید است که امروزه توسط سازمان ها به کار گرفته می شود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است(سلطانی، ۱۳۹۳) توانمندسازی کارکنان یکی از تکنیکهای مؤثر برای ارتقای بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های آنان در زمینه اهداف سازمانی است. از این رو توانمندسازی نیروی انسانی مفهومی روانشناختی است که به حالات، احساسات و باور افراد نسبت به شغل مربوط می شود. این دیدگاه به باور اسپریتزر در پنج بعد؛ احساس معنی داری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران را شامل می شود. به طور کلی نیروی کار توانمند و متعهد کسی است که می توان ادعا کرد در سازمان های مدرن مهمترین عامل مؤثر در عملکرد این سازمان ها است(باون و لاولر^۴، ۱۹۹۲؛ اسپارو^۵، ۱۹۹۵؛ کریکمن و روزن^۶، ۱۹۹۹). البته تعاریف گوناگونی از واژه ی توانمندسازی از سوی صاحب نظران ارائه شده است چنانچه به نظر رایجی توانمندسازی یک مفهوم، یک مجموعه از رفتارها و یک برنامه سازمانی است. به عنوان یک مفهوم عبارتست از اعطای اختیار تصمیم گیری به مرئوسان، بعنوان یک مجموعه از رفتارها، به معنی سهیم کردن گروه های خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه ای خود و به عنوان یک برنامه سازمانی، به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و بکارگیری مهارتها، دانش و توان بالقوه آنان، در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می کند(رضاییان، ۱۳۹۱). بوگلر و سومش^۷ معتقدند که توانمندسازی باور فردی است که بوسیله آن مهارت ها و دانش های افراد بهبود می یابد و بر طبق آن عمل می کنند. شرت و همکاران توانمندسازی را فرایندی می دانند که به وسیله آن مشارکت کنندگان محیط آموزشی شایستگی های خود را بهبود می بخشند و رشد حرفه ای خود را ارتقا می دهند و مسائل خود را حل می کنند. حال با توجه به

1. On line

2. Off line

3. Down load

4. Bowen and Lawler

5. Sparrowe

6. Kirkman and Rosen

7. Bogler & somech

استراتژی جدید که در نظام آموزشی ایجاد شده است، سوالهای زیادی را به ذهن پژوهشگر متبادر می کند که شامل: آیا معلمان توان استفاده از تکنولوژی برتر را در فرایند یاددهی و یادگیری دارند؟ آیا به روش های توانمند ساختن معلمان در کاربرد این فن آوری ها در حیطه یادگیری اندیشیده شده است؟ آیا دانش آموزان از آموزش الکترونیکی به طور موثر بهره مند می شوند یا خیر؟ که باید همه اینها را در توانمندی و مهارت معلمان آنان جستجو کرد و اینکه کدام یک از شاخص های توانمندی با آموزش الکترونیکی رابطه بیشتری دارد؟ آیا بین آموزش الکترونیکی و توانمند سازی معلمان رابطه وجود دارد؟ آیا در توانمندی معلمان زن و مرد به لحاظ سن و میزان تحصیلات و سنوات خدمت تفاوتی هست؟ به عبارت دیگر قصد اصلی پژوهشگر بررسی وضعیت آموزش الکترونیکی مدارس ابتدایی و رابطه آن با توانمند سازی معلمان شهر دلفان می باشد.

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی:

بین آموزش الکترونیکی و توانمند سازی معلمان در فرایند یاددهی و یادگیری رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی

بین آموزش الکترونیکی بر احساس معنی داری شغل معلمان رابطه وجود دارد.

بین آموزش الکترونیکی بر احساس شایستگی در شغل معلمان رابطه وجود دارد.

بین آموزش الکترونیکی بر احساس داشتن حق انتخاب معلمان رابطه وجود دارد.

بین آموزش الکترونیکی بر احساس مؤثر بودن معلمان رابطه وجود دارد.

بین آموزش الکترونیکی بر احساس مشارکت با دیگران معلمان رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

با توجه به اینکه هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه آموزش الکترونیکی با توانمند سازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ است، لذا به لحاظ هدف کاربردی است، زیرا قصد اصلی آن کمک به حل بعضی از مشکلات موجود است. با توجه به اینکه این تحقیق از نوع تحقیقات غیرآزمایشی است و از لحاظ دسته بندی در زمره تحقیقات توصیفی- همبستگی قرار گرفته است و هدف آن بررسی رابطه میان متغیرها بر اساس اهداف تحقیق است.

جامعه آماری

جامعه آماری عبارت است از گروهی از افراد، اشیاء و حوادث که حداقل دارای یک صفت یا ویژگی مشترک هستند. در این پژوهش، مفهوم جامعه به همه افرادی اطلاق می شود که عمل تعمیم پذیری در مورد آنها صورت می گیرد (دلاور، ۱۳۸۷). جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان دلفان برابر آمارنامه رسمی آموزش و پرورش اداره کل به تعداد ۱۶۳۱ نفر (۹۶۸ نفر زن و ۶۶۳ نفر مرد) بودند.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

نمونه عبارت است از زیر جامعه‌ای که از کل جامعه انتخاب می‌شود و معرف آن است (دلاور، ۱۳۸۷). یکی از مهم‌ترین مراحل تحقیق نمونه‌گیری است. در این پژوهش سعی شده است که نمونه انتخاب‌شده برای محقق قابل عمل و اجرا باشد و در دقت کار و اعتبار تحقیق مؤثر باشد حجم نمونه با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۳۱۱ نفر (۱۸۵ زن و ۱۲۶ مرد) تعیین شد؛ که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی نسبی انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی بوده است. در بسیاری از تحقیقات انسانی، محقق مایل است نمونه تحقیقی را به‌گونه‌ای انتخاب کند که مطمئن شود زیرگروه‌ها به همان نسبتی که در جامعه وجود دارند، به‌عنوان نماینده جامعه، در نمونه نیز حضور داشته باشند. این نمونه‌ها را نمونه‌های طبقه‌بندی‌شده گویند. در این روش درصد آزمودنی‌هایی که به‌صورت تصادفی از هر گروه انتخاب می‌شوند، با درصد همان گروه در جامعه موردنظر برابر است (دلاور، ۱۳۸۷).

جدول ۱. جامعه و نمونه دبیران دوره دوم متوسطه شهر خرم‌آباد

ردیف	حجم جامعه	درصد	حجم نمونه	درصد
مرد	۶۶۳	۴۰/۶	۱۲۶	۴۰/۶
زن	۹۶۸	۵۹/۴	۱۸۵	۵۹/۴
کل	۱۶۳۱	۱۰۰/۰	۳۱۱	۱۰۰/۰

لازم به ذکر است که به‌منظور افزایش قدرت تعمیم‌پذیری یافته‌ها تعداد ۳۱۵ پرسشنامه در بین معلمان توزیع گردید ولی پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد ۴ عدد از آن‌ها به علت مخدوش بودن کنار گذاشته شده و در مرحله تجزیه و تحلیل از آن‌ها استفاده نگردید. لذا نمونه موردبررسی برابر ۳۱۱ عدد پرسشنامه است.

ابزار (گردآوری داده‌ها) تحقیق

در این پژوهش با استفاده از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی داده‌ها و اطلاعات موردنیاز جمع‌آوری گردید. در بخش مبانی نظری، ادبیات و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای و منابع الکترونیکی، اینترنت و... و به‌منظور بررسی رابطه آموزش الکترونیکی با توانمند سازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ از ابزار پرسشنامه استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها (پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده، آزمون، فیش، جدول، نمونه‌برداری، تجهیزات آزمایشگاهی و بانک‌های اطلاعاتی و شبکه‌های کامپیوتری و ماهواره‌ای و غیره). ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش با پرسشنامه است. شامل:

۱. پرسشنامه توانمند سازی کارکنان اسپریتزر: پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر ۵ بعد را مورد بررسی قرار می‌دهد.

پرسشنامه مذکور زیر نظر استاد راهنما تغییراتی داده شده است. مولفه اعتماد حذف شده است و به جای آن مولفه مشارکت با دیگران اضافه شده است. برای این مولفه به کمک استاد راهنما ۶ سوال طراحی شده است و به پرسشنامه نهایی اضافه شده است.

بنابراین این پرسشنامه در پنج بعد؛ احساس معنی داری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران و در ۱۹ گویه تنظیم شده است.

۲. پرسشنامه آموزش الکترونیکی: این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال بوده و هدف آن بررسی رابطه آموزش الکترونیکی با توانمند سازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ که از ابعاد مختلف (یادگیری الکترونیکی به عنوان محیط یادگیری مستقل، یادگیری الکترونیکی به عنوان یک محیط یادگیری مؤثر، یادگیری الکترونیکی به عنوان محیط آموزش چند رسانه ای، یادگیری الکترونیکی به عنوان محیط آموزش مبتنی بر هدایت آموزش دهندگان) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت ۷ گزینه ای بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه در جدول ارائه گردیده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش بعد از استخراج داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی متناسب با نوع تحقیق استفاده گردید. آمار توصیفی شامل درصد، حداقل، حداکثر، میانگین، انحراف استاندارد و توزیع فراوانی؛ و آمار استنباطی شامل استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنف جهت نرمال کردن توزیع متغیرهای مورد مطالعه، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام و... در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از برنامه آماری SPSS.v/21 انجام گرفت.

تجزیه و تحلیل فرضیه‌های تحقیق

از آنجایی که متغیرهای مورد مطالعه از توزیع نرمال برخوردار هستند، برای بررسی رابطه بین این متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

فرضیه کلی

بین آموزش الکترونیکی و توانمند سازی معلمان در فرایند یاددهی و یادگیری رابطه وجود دارد.

جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی و توانمند سازی معلمان در فرایند یاددهی و یادگیری

متغیر	متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	تعداد	سطح معنی داری
X	Y	(r)	(n)	(sig)
توانمند سازی	آموزش الکترونیکی	۰/۴۹۲	۳۱۱	۰/۰۰۱

همان طوری که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۴۹۲) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی دار است ($sig < 0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی و توانمند سازی معلمان در فرایند یاددهی و یادگیری رابطه مثبت (مستقیم) و معنی دار وجود دارد.

دارد؛ یعنی با افزایش نمرات توانمند سازی در بین معلمان شهرستان دلفان، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش می‌یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه‌های فرعی

۱- بین آموزش الکترونیکی بر احساس معنی‌داری شغل معلمان رابطه وجود دارد .

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی بر احساس معنی‌داری شغل معلمان

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی پیرسون (r)	تعداد (n)	سطح معنی‌داری (sig)
آموزش الکترونیکی	احساس معنی‌داری شغل شغلی	۰/۵۳۴	۳۱۱	۰/۰۰۱

همان‌طوری که نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه‌شده (۰/۵۳۴) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی‌دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی بر احساس معنی‌داری شغل معلمان رابطه مثبت (مستقیم) و معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد کار با معنا از ابعاد آموزش الکترونیکی در بین معلمان شهرستان دلفان، نمرات احساس معنی‌داری شغل آنان نیز افزایش می‌یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۲- بین آموزش الکترونیکی بر احساس شایستگی در شغل معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۴: همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی بر احساس شایستگی در شغل معلمان

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی پیرسون (r)	تعداد (n)	سطح معنی‌داری (sig)
آموزش الکترونیکی	احساس شایستگی شغل	۰/۲۹۵	۳۱۱	۰/۰۰۱

همان‌طوری که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه‌شده (۰/۲۹۵) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی‌دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی بر احساس شایستگی در شغل معلمان رابطه مثبت (مستقیم) و معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد احساس شایستگی، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش می‌یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۳- بین آموزش الکترونیکی بر احساس داشتن حق انتخاب معلمان رابطه وجود دارد .

جدول ۵ : همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی بر احساس داشتن حق انتخاب معلمان

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی پیرسون (r)	تعداد (n)	سطح معنی داری (sig)
آموزش الکترونیکی	داشتن حق انتخاب	۰/۲۲۲	۳۱۱	۰/۰۰۱

همان طوری که نتایج جدول ۵ نشان می دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۲۲۲) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی بر احساس داشتن حق انتخاب معلمان رابطه مثبت (مستقیم) و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد داشتن حق انتخاب، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

۴- بین آموزش الکترونیکی بر احساس مؤثر بودن معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۶ : همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی بر احساس مؤثر بودن معلمان

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی پیرسون (r)	تعداد (n)	سطح معنی داری (sig)
آموزش الکترونیکی	احساس مؤثر بودن معلمان	۰/۲۲۰	۳۱۱	۰/۰۰۱

همان طوری که نتایج جدول ۶ نشان می دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۲۲۰) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی بر احساس مؤثر بودن معلمان رابطه مثبت (مستقیم) و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد احساس مؤثر بودن معلمان، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

۵- بین آموزش الکترونیکی بر احساس مشارکت با دیگران معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۷: همبستگی پیرسون بین آموزش الکترونیکی بر احساس مشارکت با دیگران معلمان

متغیر X	متغیر Y	ضریب همبستگی پیرسون (r)	تعداد (n)	سطح معنی داری (sig)
آموزش الکترونیکی	احساس مشارکت با دیگران	۰/۲۱۸	۳۱۱	۰/۰۰۱

همان طوری که نتایج جدول ۷ نشان می دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۲۱۸) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی بر احساس مشارکت با دیگران معلمان رابطه مثبت (مستقیم) و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد احساس مشارکت با دیگران، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد.

نتیجه گیری

با ظهور و پیشرفت فناوری های ارتباطی و اطلاعاتی جهان و تأثیر آن بر همه ابعاد زندگی بشر جهان وارد جامعه جدیدی به نام جامعه اطلاعاتی شده است. نظام آموزشی به عنوان مهم ترین رکن هدایت کننده جامعه به سمت جامعه اطلاعاتی و تشکیل سرمایه انسانی در این فرایند مهم ترین نقش را برعهده دارد، افراد با ارزش ترین منابع انسانی یک سازمان هستند که با بهره گیری از دانش و توانایی خود برای ارتقای سازمان بهره می گیرند. در این پژوهش که با هدف بررسی رابطه میان آموزش الکترونیکی و توانمند سازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان دلفان می باشد، به این نتیجه رسیدیم که هرچه معلمان بیشتر از آموزش الکترونیکی استفاده نمایند توانمند تر هستند. و بین استفاده از آموزش الکترونیکی و توانمند سازی در ابعاد خودکارآمدی، خود مختاری و معناداری معلمان رابطه وجود دارد. با توجه به یافته های فرضیه فرعی اول وقتی افراد توانمند می شوند احساس شایستگی می کنند، یا احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم را برای اجرای موفقیت آمیز یک کار دارند. توماس و ولتهوس شایستگی و خود کارآمدی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد می دانند. نتایج بدست آمده در این پژوهش نشان می دهد معلمان که استفاده بیشتری از آموزش الکترونیکی دارند به درجه ای از شایستگی رسیده اند تا با مهارت و وظیفه خود را انجام دهند. در فرضیه اصلی همان طوری که نتایج جدول ۲ نشان می دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۴۹۲) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی و توانمند سازی معلمان در فرایند یاددهی و یادگیری رابطه مثبت (مستقیم) و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات توانمند سازی در بین معلمان شهرستان دلفان، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد. قابلیت و تبحر لازم را برای اجرای موفقیت

آمیز یک کار دارند. توماس و ولتهوس شایستگی و خود کارآمدی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد می دانند. نتایج بدست آمده در این پژوهش نشان می دهد معلمانی که استفاده بیشتری از آموزش الکترونیکی دارند به درجه ای از شایستگی رسیده اند تا با مهارت وظیفه خود را انجام دهند. در فرضیه اول همان طوری که نتایج جدول ۳ نشان می دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۵۳۴) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی بر احساس معنی داری شغل معلمان رابطه مثبت (مستقیم) و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد کار با معنا از ابعاد آموزش الکترونیکی در بین معلمان شهرستان دلفان، نمرات احساس معنی داری شغل آنان نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد. هنگامی که افراد احساس خودمختاری می کنند، به جای آنکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا از آن دست بکشند، خود داوطلبانه و تعهداً در وظایف شرکت نمایند و فعالیت های آنان پیامد آزادی و استقلال شخصی است. هنگامی که افراد به جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند، احساس کنند در کار حق انتخاب دارند، فعالیت های آنان در واقع پیامد آزادی و اقتدار شخصی دارد. لازم است که معلمان و دانش آموزان جستجوگران اطلاعات باشند و قادر باشند در مورد ارزش اطلاعات وسیعی که در شبکه جهانی برای آنها موجود است به داوری و ارزش یابی بپردازند. در چنین شرایطی نقش معلم از انتقال دانش و معلومات به تسهیل گر فرایند یادگیری تغییر می یابد. در فرضیه دوم همان طوری که نتایج جدول ۴ نشان می دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۲۹۵) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی بر احساس شایستگی در شغل معلمان رابطه مثبت (مستقیم) و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد احساس شایستگی، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد. یافته های فرضیه دوم وقتی افراد توانمند می شوند احساس شایستگی می کنند، یا احساس می کنند قابلیت و تبحر لازم را برای اجرای موفقیت آمیز یک کار دارند. توماس و ولتهوس شایستگی و خود کارآمدی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد می دانند. نتایج بدست آمده در این پژوهش نشان می دهد معلمانی که استفاده بیشتری از آموزش الکترونیکی دارند به درجه ای از شایستگی رسیده اند تا با مهارت وظیفه خود را انجام دهند. در فرضیه سوم همان طوری که نتایج جدول ۵ نشان می دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۲۲۲) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی بر احساس داشتن حق انتخاب معلمان رابطه مثبت (مستقیم) و معنی دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد داشتن حق انتخاب، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش می یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می گیرد. هنگامی که افراد به جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند، احساس کنند در کار حق انتخاب دارند، فعالیت های آنان در واقع پیامد آزادی و اقتدار شخصی دارد. لازم است که معلمان و دانش آموزان جستجوگران اطلاعات باشند و قادر باشند در مورد ارزش اطلاعات وسیعی که در شبکه جهانی

برای آن‌ها موجود است به داوری و ارزش‌یابی بپردازند. در چنین شرایطی نقش معلم از انتقال دانش و معلومات به تسهیل‌گر فرایند یادگیری تغییر می‌یابد. در فرضیه چهارم همان‌طوری که نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۲۲۰) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی‌دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی بر احساس مؤثر بودن معلمان رابطه مثبت (مستقیم) و معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد احساس مؤثر بودن معلمان، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش می‌یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد. معنادار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال کنند. بدین معنی که احساس می‌کنند، در جاده ای حرکت می‌کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است. توماس و ولتهاوس در توانمند سازی انگیزش درونی و ارزشی را که فرد برای خود دارد را مهم می‌داند. مطابق با نتایج این پژوهش نیز زمانی که معلمان احساس ارزش می‌کنند و برای اهداف شغلی خود ارزش قایل باشند احساس توانمندی می‌نمایند. در فرضیه پنجم همان‌طوری که نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۲۱۸) در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی‌دار است ($sig<0/01$)، لذا فرض H_0 رد و فرض H_1 مورد تأیید قرار می‌گیرد؛ بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان بالای ۹۹ درصد بین آموزش الکترونیکی بر احساس مشارکت با دیگران معلمان رابطه مثبت (مستقیم) و معنی‌دار وجود دارد؛ یعنی با افزایش نمرات بعد احساس مشارکت با دیگران، نمرات آموزش الکترونیکی آنان نیز افزایش می‌یابد. بر این اساس فرضیه فوق مورد تأیید قرار می‌گیرد. آنان هنجارها و الگوهای مسئولیت‌سازمانی را تغییر می‌دهند و در نتیجه شرایط عدم اطمینان در سازمان تجربه می‌شود در آموزش و پرورش هم که کانون تغییر تحولات می‌باشد ممکن است در معلمان ایجاد عدم اعتماد و اطمینان نماید. افراد توانمند دارای احساسی به نام اعتماد هستند، مطمئن هستند که با آنان منصفانه و یکسان رفتار خواهد شد. آنان اطمینان دارند که صاحبان قدرت و اختیار با آنان بی طرفانه رفتار خواهند کرد.

پیشنهاد های مبتنی بر یافته های تحقیق

با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش می‌توان پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه نمود:

- ❖ مدیران باید با اقداماتی چون چرخش شغلی، غنی سازی شغلی و توانمند سازی کارکنان، زمینه سازی برای بروز استعداد های آنان و توجه به لذت بخش کردن کار، ادراک کارکنان از معنا در کار را بهبود بخشند.
- ❖ مدیران بایستی با ایجاد زمینه مناسب برای ایجاد خلاقیت نوآوری معلمان، مانند چرخش شغلی شرایطی را فراهم آورند تا حس لذت بردن از کار را درک کنند و میزان کسل شدن و خستگی در طول زمان کاری کاهش یابد.
- ❖ مدیر باید مسئولیت‌ها را بر اساس تناسب شغل با باورها و ارزش‌های افراد و تمهید الزامات مناسب آنان مهیا نماید.
- ❖ تقویت روابط معلمان در مدارس، به طوری که آن‌ها خود را عضو یک گروه احساس کنند، باعث افزایش احترام و اعتماد در این افراد شده و در نهایت منجر به افزایش انسجام آنان خواهد شد.

- ❖ -ایجاد شرایط محیط کاری (جو دوستانه و حمایتگر، توجه به ارتباطات غیررسمی) از طریق مدیریت مشارکتی و حاکمیت فرهنگ مشارکتی در سازمان، کاهش پیچیدگی های سازمانی) توجه به تشکلات و اتحادیه های صنفی، و. مدنظر مدیر قرارگیرد.
- ❖ گسترش ارتباطات سازمانی، توجه به جنبه روابط غیررسمی، برخورد بی طرفانه با افراد از اصول اساسی است که مدیر باید به آنان توجه کند.

محدودیتها

محدودیتهای که در حین انجام این پژوهش صورت گرفت می توان به عدم همکاری بعضی از معلمان در اجرای پرسشنامه ها، استفاده از پرسشنامه این در حالی است که می توان از روشهای دیگری مانند مصاحبه و ... استفاده کرد ، محدود کردن به جامعه آماری معلمان ابتدایی این در حالی است که می توان کلیه معلمان دوره ابتدایی و متوسطه را شامل آزمون قرار داد .

منابع

- آذری، همایون؛ لسانی، مهدی و علاج، سحر (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و تعهد سازمانی کارکنان پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۹۳ دانشگاه کرمان : دانشکده ادبیات شهید باهنر.
- آقای فیشانی، تیمور . (۱۳۸۹). خلاقیت و نوآوری در انسان ها و سازمان ها، تهران: انتشارات ترمه، چاپ اول.
- دستگردی، کاظم و همکاران، مقاله ارتباط توانمند سازی با یادگیری سازمانی، مجله مدیریت دانش، زمستان ۱۳۸۹، تهران
- دلاور، علی (۱۳۹۲). مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی. تهران: رشد، چ دوازدهم.
- رضاییان، علی، (۱۳۹۱)، "تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم"، چاپ دوم، تهران، دانشگاه تهران، ۳۳-۳۹.
- صفاری، مرجان (۱۳۸۶) " مقایسه ابعاد سازمان یادگیرنده در سازمان تربیت بدنی " کمیته ملی المپیک و تربیت بدنی آموزش و پرورش، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران
- کینلا، دنیس، (۱۳۸۳)، "توانمندسازی منابع انسانی"، مهدی ایران نژاد پاریزی و معصومعلی سلیمیان، تهران، انتشارات مدیران.
- گانز، باب، (۱۳۷۸)، "سازمان تندآموز"، خدایار ابیلی، چاپ دوم، تهران، انتشارات شرکت ساپکو.
- نجف بیگی، رضا، (۱۳۸۶)، "سازمان و مدیریت"، چاپ چهارم، تهران، انتشارات ترمه
- محمدنژاد، فرشید، (۱۳۹۲) فنآوری اطلاعات و مهندسی مجدد منابع انسانی، مجله تدبیر، شماره ۹۴، ص ۴۱.
- سلطانی ایرج (۱۳۹۳)، شاخصهای کارکنان پرورش یافته، مجله تحول اداری، شماره ۲۷ و ۲۸، ص ۴۳.
- میرفخرایی، سیدحیدر، (۱۳۹۰) ویژگیهای سازمانهای مجازی، مجله تدبیر، شماره ۱۱۷، ص ۵۱.