

ORIGINAL ARTICLE

Examining the obstacles and problems of empowering educational staff of the imam khomeini relief committee in the field of e-learning

Ghobad Fouladi^{*1}  Zohre Esmayili²  Mahmoud Ekrami³ &  Hamid Maleki⁴ 

1. Phd students, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

4. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

Correspondence:

Ghobad Fouladi

Email: fooladzadeh.gh@gmail.com

Received: 21/Jun/2024

Accepted: 28/Sep/2024

How to cite:

Fouladi, Gh. Esmayili, Z. Ekrami, M & Maleli, H. (2025). Examining the Obstacles and Problems of Empowering Educational Staff of the Imam Khomeini Relief Committee in the Field of E-Learning, *Technology and Scholarship in Education*, 4 (3), 25-40.

ABSTRACT

Over the years, the use of information and communication technology for educational purposes as a guide has brought new developments to humanity at a faster pace every day. Therefore, the present research has identified the obstacles and problems of empowerment for the e-learning of the educational staff of the Imam Khomeini Relief Committee. This research is applied in terms of purpose and in terms of the nature of quantitative approach and descriptive-survey method. The statistical population includes all the employees and people working in related departments in the Imam Khomeini Relief Committee of Tehran Province, 377 people were selected by the available sampling method and a researcher-made questionnaire was distributed among them. Then, in order to check the validity of the questionnaire, confirmatory factor analysis was used and in order to check the research hypotheses, structural equation modeling (SEM) was used with the help of SmartPLS 3 software. In order to empower the electronic learning of the relief committee employees, the obstacles include: individual factors, organizational management factors, infrastructural and technical factors, pedagogical factors, attitudinal factors, and financial and economic factors. The findings showed that all factor loading coefficients are greater than 0.4 and significant numbers greater than 1.96 indicate the appropriateness of this model, and therefore the final model was designed and presented.

KEYWORDS

Empowerment, e-learning, Relief committee, Educational staff.



فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت

سال چهارم، شماره چهارم، پیاپی ۱۴، زمستان ۱۴۰۳ (۲۵-۴۰)

<https://doi.org/10.30473/t-edu.2024.71828.115>

«مقاله پژوهشی»

بررسی موانع و مشکلات توانمندسازی کارکنان آموزشی کمیته امداد امام خمینی (ره) در حوزه آموزش الکترونیکی

قباد فولادی*^۱، زهره اسمعیلی^۲، محمود اکرامی^۳، حمید ملکی^۴

چکیده

در سال‌های، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای مقاصد آموزشی به عنوان راهنما و هدایتگر، هر روز با سرعت بیش از پیش پیشرفت‌های جدید را برای بشریت به ارمغان آورده است. بنابراین پژوهش حاضر به شناسایی موانع و مشکلات توانمندسازی جهت آموزش الکترونیکی کارکنان آموزشی کمیته امداد امام خمینی (ره) پرداخته است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت رویکرد کمی و روش توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و افراد شاغل در بخش‌های مرتبط در کمیته امداد امام خمینی استان تهران است که با روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۷۷ نفر انتخاب و پرسشنامه محقق ساخته بین آنها توزیع شد. سپس به منظور بررسی روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی و به منظور بررسی فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شد. در راستای توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان کمیته امداد موانع شامل: عوامل فردی، عوامل مدیریتی سازمانی، عوامل زیر ساختی و فنی، عوامل پداگوژیکی، عوامل نگرشی، عوامل مالی و اقتصادی است. یافته‌ها نشان داد تمامی ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر است و اعداد معناداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ نشان از مناسب بودن این مدل دارد و بنابراین مدل نهایی طراحی و ارائه شد.

واژه‌های کلیدی

آموزش الکترونیکی، توانمندسازی، کارکنان آموزشی، کمیته امداد.

۱. دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
۴. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول:

قباد فولادی

رایانامه:

fooladizadeh.gh@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۷

استناد به این مقاله:

فولادی، قباد؛ اسمعیلی، زهره؛ اکرامی، محمود و ملکی، حمید. (۱۴۰۴). بررسی موانع و مشکلات توانمندسازی کارکنان آموزشی کمیته امداد امام خمینی (ره) در حوزه آموزش الکترونیکی، فصلنامه علمی فناوری و دانش پژوهی در تعلیم و تربیت، ۴ (۳)، ۲۵-۴۰.



مقدمه

جهان امروز، جهان تغییر و تحول^۱ است. به ندرت روزی بدون نوآوری در جهان اقتصاد، تغییر در تولید یا وضعیت خدمات می‌گذرد. رشد مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت‌های شگرف و عمیق در علوم و فنون، ساختارهای سازمانی را پیچیده و تخصصی نموده است. در چنین شرایطی بیشتر سازمان‌ها به دنبال راه‌حلی برای این مشکل هستند (Garavan, McCarthy, Lai, 2020). Murphy, Sheehan, Carbery, 2020. راه‌حلی که توسط بیشتر صاحب‌نظران عنوان شده، استراتژی آموزش و بهسازی منابع انسانی^۲ است (Chatterjee, 2017). از آنجایی که آموزش و بهسازی منابع انسانی و کارکنان یکی از استراتژی‌های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی^۳ و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به عنوان دو مزیت رقابتی سازمان‌ها تلقی می‌شود، و از این رو جایگاه و اهمیت راهبردی آن در بقاء و توسعه سازمان‌ها نمایان شده است (Tahvildari, 2015). از لحاظ علمی نیز فشارهای فرهنگی، اجتماعی، تکنولوژیکی، اقتصادی و سیاسی با هم ترکیب شده‌اند تا سازمان‌ها را مجبور نمایند به پتانسیل‌های اساسی بطور کل و به آموزش بطور خاص توجه بیشتری داشته باشند (Khan, Abbasi, Waseem, Ayaz, Ijaz, 2021). در حقیقت اکنون بیشتر از هر زمانی سازمان‌ها باید روی آموزش محل کار و بهبود مداوم در عمل برای رقابت اعتماد نمایند (Dejban, 2018). آموزش کارکنان متشکل از فعالیت‌های رسمی و ساختارمند در حین کار و خارج از کار است که بر

توسعه دانش، مهارت‌ها متمرکز است (Kim, Ployhart, 2014). در حال حاضر توانایی‌ها برای ایفای نقش‌های شغلی فعلی و آینده به شیوه‌های گسترده مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها در سراسر جهان تبدیل شده‌اند (Hughes, Zajac, Woods, Salas, 2019). بنابراین سازمان‌ها از طریق سرمایه‌گذاری در آموزش ساختاریافته، ارتقاء می‌یابند و سرمایه انسانی به نوبه خود به عملکرد بهتر سازمانی کمک می‌کند (Jiang, Lepak, Hu, Baer, 2012). در این راستا یکی از عوامل مهمی که به موفقیت سازمان کمک شایانی می‌نماید توانمندی کارکنان است؛ توانمندی‌ها نوعاً با عباراتی بیان می‌شوند که در رفتارهای حین انجام کار قابل مشاهده هستند (Goldman, Scott, 2016). توانمندی‌های کارکنان اغلب با شرکت در برنامه‌های آموزشی، به کارگیری مربیگری فردی، همچنین از طریق فرصت‌های شغلی مانند درگیری در پروژه‌ها و فعالیت‌های تیمی توسعه می‌یابند (Niromand, 2016). به باور نویسندگان توانمندی‌ها، داشتن مجموعه‌ای از مولفه‌ها و شاخص‌ها مانند دانش، مهارت، بینش، انگیزه، ظرفیت، اعتبار، تجربه، ارزش و غیره است که موجب عملکرد برتر و مطلوب یک سازمان می‌گردد (Kanher, kango, Fredendall, 2018).

مهم‌ترین ابزاری که در این منظور مورد استفاده قرار می‌گیرد "آموزش" است که با هدف ارتقا کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش موجب توانمندی افراد در ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان، مورد استفاده قرار می‌گیرد (Monje-Amor, Vázquez, Fafña, 2019). تأثیری که پیشرفت فناوری بر حوزه آموزش داشته، در

3. Human Capital

1. Change & Revaluation

2. Human Resources Training and Improvement

بخاطر لزوم اهمیت بکارگیری آموزش الکترونیکی در کمیته امداد امام خمینی (ره) به عنوان روشی نوین و مؤثر در ارائه یک سیستم کارآمد و یکپارچه آموزشی (با توجه به استقبال و درخواست روزافزون کارکنان)، نیاز به تحقیق در این خصوص را بیشتر می‌کند. امروزه کمیته امداد امام خمینی (ره) از سازمان‌های دانش بنیان و یادگیرنده محسوب می‌شود و در بحث آموزش کارکنان اهمیت بسیار زیادی قائل است (Soudager, Jabbari, Niaz Azari, 2017).

با توجه به اینکه هیچ کدام از معتقدین آموزش را امری زائد نمی‌دانند و بالعکس هر سازمان را نیازمند به آموزش می‌بینند پس می‌توان نتیجه گرفت که آنچه باعث کاهش توانمندسازی و اثربخشی آموزش در سازمان می‌شود، شیوه‌های غلط آموزش، موانع و مشکلات آن می‌باشد (Dortaj, Zarei Zawarki, Aliabadi, 2016).

آموزش کوشش هدفمند و نظام یافته برای بهبود عملکرد منابع انسانی برای ایفای موثر نقش‌ها و وظایف سازمانی است و هرگونه راهبرد و فناوری که بتواند هدف مذکور را به صورت اثر بخش و کارآمد تسریع و تسهیل نماید بدون شک باید آن را با در نظر گرفتن شرایط سازمانی و محیطی به کار گرفت تا بتوان در مقابل نیازها و پدیده‌های نو ظهور پاسخگو بود (Nasirinia, Mahmoudi, Delgoshaii, Badleh, 2016). پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اغلب شرکت‌ها و سازمان‌ها به سمت پیاده‌سازی یادگیری الکترونیکی برای آموزش منابع انسانی و توانمندسازی کارکنان خود می‌روند، لیکن تعدادی از این تلاش‌ها در میانه راه با تردید مواجه شده و سازمان را با شکست روبرو

قلب آموزش الکترونیک بروز کرده است. آموزش الکترونیکی به عنوان یک پارایم جدید در آموزش مدرن، مجموعه فعالیت‌های آموزشی است (Terloksen, 2018). که با استفاده از رسانه‌های الکترونیکی، فناوری‌های آموزشی و فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش صورت می‌گیرد (Bakker, Schaufeli, 2018). و جزء محیط‌های شاخص یادگیری در عصر اطلاعات محسوب می‌شود چرا که امروزه شرط بقا و داشتن میزان بیشتری از سهم بازار برای هر سازمانی وابسته به سرعت، راحتی و سادگی چرخش اطلاعات در سازمان است (Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek, Finkel, 2018).

مباحث فوق نشان می‌دهد که برای اجرای هر طرح جدید، از جمله آموزش الکترونیکی، زیرساخت‌ها و آمادگی‌هایی در سازمان مورد نیاز است و فراهم نبودن این زیرساخت‌ها مانعی جدی برای اجرای آن محسوب می‌شود. در ایران تاکنون تلاش‌های زیادی برای پیاده‌سازی آموزش الکترونیکی انجام شده است اما هیچ سازمانی تا به حال به طور جامع موفق به اجرای آن نبوده است (Boehm, Lyubomirsky, Sheldon, 2017). به زعم علی موسی^۱ و همکاران (۲۰۱۶) موفقیت یادگیری الکترونیکی به صورت چشمگیری وابسته به ارزیابی و شناخت دقیق چالش‌های کلیدی آن بوده (Mosa, 2016) و توجه و رسیدگی از سوی مدیران و طراحان سیستم را می‌طلبد. چرا که آماده نبودن سازمان‌ها در راه‌اندازی و بکارگیری آموزش الکترونیکی و موانع موجود در این راه، باعث عدم استفاده از ظرفیت‌های آن و بی‌نتیجه ماندن تلاش‌ها خواهد شد.

^۱. Ali Mosa

که بین تدریس اثربخش مدرسان، کیفیت خدمات آموزشی، بکارگیری فناوری اطلاعات و روش‌های نوین آموزش الکترونیکی و اثربخشی آموزش‌های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

رئیس‌ی وانی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به مدلی برای بخش‌بندی یادگیرندگان و بهبود عملکرد آموزشی با استفاده از الگوریتم‌های داده‌کاوی پرداختند. نتایج آنها نشان‌دهنده تجربه موفقیت یا شکست تحصیلی دانش‌پذیران و ریشه‌های عملکرد مؤثر در هر بخش است (Raisi Vanani, Taqavi Fard, 2019).

آسیمه و همکاران (۱۳۹۸) نقش دوره‌های آموزش مجازی ضمن خدمت در توانمندسازی شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس نشان دادند که بین متغیر کیفیت آموزش‌های مجازی ضمن خدمت و توانمندسازی شغلی کارکنان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد.

رمضانی اردی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به طراحی الگوی آموزش الکترونیکی ضمن خدمت کارکنان دولت به منظور فراهم آوردن محیط‌های یادگیری الکترونیکی برای کارکنان و تدارک فرصت‌های یادگیری متناسب با شرایط فردی، شغلی و سازمانی و اعتباریابی الگو پرداختند و دریافتند که دوره‌هایی که به روش آموزش الکترونیکی مبتنی بر گویه‌های مدل پیشنهادی برگزار شده بود موثرتر و اثربخش‌تر بوده است.

تحویلداری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت (برون‌سپاری) بر عملکرد کارکنان بانک مسکن پرداخته‌اند. نتایج آنها

می‌کند. در ایران تاکنون تلاش‌هایی برای پیاده‌سازی آموزش الکترونیکی انجام شده است اما هیچ سازمانی تا به حال به طور جامع موفق به اجرای آن نبوده است. لذا به منظور پیاده‌سازی موفق آموزش الکترونیکی باید به خوبی چالش‌های مربوطه را با عنایت به اقتضائات زیست بومی و شرایط خاص محیطی شناسایی و بر اساس این ویژگی‌ها نسبت به ارائه آموزش الکترونیکی اقدام نمود. علیرغم تحقیقات گسترده‌ای که در زمینه آموزش الکترونیکی و شناسایی چالش‌های مرتبط با آن صورت گرفته است، ولی تاکنون به ارتباط و تعیین میزان اهمیت چالش‌ها در قالب یک مدل پرداخته نشده است.

محمدی و رضاپور میر صالح (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی نقش یادگیری الکترونیکی در محیط‌های یادگیری با رویکرد آموزش تلفیقی پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن است که یادگیری الکترونیکی و محیط‌های یادگیری بر آموزش تلفیقی در مدارس تأثیر گذارند و از میان شاخص‌ها به ترتیب اولویت انگیزه، سواد رسانه‌ای، دسترسی به فناوری، محط مثبت کلاس، بحث‌های گروهی آنلاین موفقیت در محیط‌های آموزشی و باورهای شخص معیارهای مؤثر می‌باشند.

شاه‌محمدی و عزیزی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی، تحلیل و اولویت‌بندی شاخص‌های مؤثر بر کیفیت نظام آموزش از راه دور نشان دادند که شاخص سازمان یاددهنده از وضعیت نامطلوبی در مؤلفه‌های آن برخوردار بوده است.

دهقان‌زاده و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به عوامل مؤثر بر اثربخشی آموزش‌های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت پرداختند و دریافتند

اسلیما^۲ و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی به بررسی تأثیر همسویی عوامل آموزش با نرم افزارهای الکترونیکی بر یادگیری کارکنان در آموزشگاه‌های عراق پرداختند؛ یافته‌های مطالعه حاضر تأثیر انواع همسویی فناوری اطلاعات را تأیید کرده است چرا که یک نظرسنجی از ۲۲۸ مالک و مدیران فناوری اطلاعات نشان داده که تأثیر مثبت بین انواع مختلف همسویی وجود داشته است.

سینگ^۳ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به نقش تحصیلات، آموزش و یادگیری الکترونیکی در ایجاد اشتغال پایدار و توانمندسازی اجتماعی مطالعه موردی در عربستان سعودی پرداختند. نتایج آنها حاکی از آن است که اجرای آموزش و یادگیری الکترونیکی به دانش‌آموزان منجر به انتقال تجربیات آنها از طریق ارتباط با دنیای خارج، ساختن جامعه‌ای پایدار، که منجر به ایجاد اشتغال پایدار و توانمندسازی اجتماعی می‌شود.

گراوان و همکاران^۴ (۲۰۲۰) در تحقیقی به بررسی آموزش و عملکرد سازمانی: یک فراتحلیل از تعدیل کنندگان بافت زمانی، نهادی و سازمانی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که آموزش رابطه مثبت و مستقیمی با عملکرد سازمانی دارد و تفاوت آماری معنی‌داری بین معیارهای کمیت و کیفیت آموزش وجود ندارد. فیلیپس و فیلیپس^۵ (۲۰۲۰) نیز پژوهشی با عنوان ارزشیابی آموزش در بخش دولتی و با استفاده از روش توصیفی-پیمایشی انجام دادند، جامعه آماری این پژوهش اعضای انجمن آمریکایی آموزش و بهسازی و اعضای انجمن مدیریت دولتی بین‌المللی بود که

نشان داد که آموزش‌هایی برون سپاری شده تأثیر مطلوبی بر عملکرد کارکنان داشته‌اند. رستمی؛ مظفری و زارعی (۱۳۹۵) به شناسایی و رتبه بندی مولفه‌های آموزش ضمن خدمت معلمان مقطع متوسطه شیراز پرداخته‌اند. یافته‌های تحقیق آنها حاکی از آن است که ابعاد آموزش ضمن خدمت یعنی نوآوری و تبدیل تئوری به عمل، مشارکت و یادگیری، مهارت‌ها و سرعت دقت و نظم در وضعیت مناسبی قرار دارند و سرعت دقت و نظم الویت بالاتری نسبت به ابعاد دیگر دارد.

دانشفر و محمد داوودی (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی تأثیر به کارگیری شیوه‌های نوین یادگیری تلفیقی، یادگیری سیار در ارتقاء اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان بانک ملی پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که از دیدگاه کارکنان یادگیری تلفیقی، یادگیری سیار، در ارتقاء اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت تأثیر داشت است.

پان^۱ (۲۰۲۳) در پژوهشی به بررسی محیط‌های یادگیری آنلاین، توانمندسازی یادگیرندگان و مشارکت رفتاری در یادگیری با تأکید بر نقش میانجی انگیزه یادگیری پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که محیط‌های یادگیری آنلاین به طور معنادار و مثبت بر توانمندسازی یادگیرندگان، مشارکت رفتاری در یادگیری و انگیزه یادگیری تأثیر می‌گذارد؛ همچنین، توانمندسازی یادگیرندگان به طور مثبت با مشارکت رفتاری در یادگیری ارتباط دارد. علاوه بر این، انگیزه یادگیری رابطه بین محیط‌های یادگیری آنلاین و مشارکت رفتاری در یادگیری را میانجی‌گری می‌کند.

⁴ Garavan et al

⁵. Phillips

¹ Pan, X.

². Slima et al

³. Singh et al

جهت ارتقاء سطح کمی و کیفی دانش و مهارت کارکنان خود بهره‌وری لازم را حاصل نماید (Eskandari, 2018).

بنابراین محقق درصدد است تا به این سوال پاسخ دهد که موانع و مشکلات توانمندسازی آموزش الکترونیکی در کمیته امداد جهت آموزش کارکنان کمیته امداد امام خمینی استان تهران کدامند؟

با توجه تحقیقات صورت گرفته فوق در زمینه‌های مختلف آموزش و یادگیری الکترونیکی و موانع آن، چگونگی آمادگی و استقرار این سیستم آموزشی در مراکز علمی و سازمان‌ها، ارائه الگوها، مدل‌ها و ارزشیابی آنان صورت گرفته است. نیروی انسانی کارآمد با ارزشمندترین منبع هر سازمان به حساب می‌آید و بخش اعظم سرمایه گذاری‌ها نیز معطوف به آن است و مهم‌ترین ابزاری که در این منظور استفاده شده است آموزش است که در جهت ارتقاء کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش موجب توانمندی افراد در ایفاء وظایف خود و کامیابی سازمان مورد استفاده قرار گیرد.

روش

هدف پژوهش حاضر بررسی موانع و مشکلات توانمندسازی آموزش الکترونیکی در کمیته امداد جهت آموزش کارکنان کمیته امداد امام خمینی استان تهران است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر ماهیت رویکرد کمی و روش توصیفی-پیمایشی است.

فرصت‌های آموزشی به کارکنان خود عرضه کرده بودند. نتایج نشان داد که آموزش برگزار شده به درخواست کارفرما در سازمان‌های دولتی عمدتاً در سطح یک و دو ارزیابی می‌شوند. سابان و دیگران^۱ (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان «عملکرد یادگیری: مؤلفه‌های اساسی جهت آموزش» به مطالعه رابطه کارکردی بین عملکرد یادگیری و فرایند آموزش پرداخته‌اند. نویسندگان در این تحقیق مدل یادگیری را طراحی کرده‌اند که در برگیرنده سه مؤلفه عملکرد یادگیری، توسعه دانش و فناوری سازمانی است. آنها نتیجه می‌گیرند که شرکت‌ها قبل از اینکه بتوانند محصول جدیدی را ایجاد کنند لازم است مدیریت، وضعیت فعلی عملکرد یادگیری را تحلیل کند و در صورت لزوم سبک عملکرد یادگیری را بهبود بخشند. میلر روجر^۲ (۲۰۱۴) مقاله‌ای را به نام «عملکرد یادگیری» در کنفرانس آکادمی «توسعه منابع انسانی»^۳ بر اساس پژوهشی ارائه کرد که توسط بیرما^۴ و بردیش^۵ تحت عنوان «بررسی میزان عملکرد یادگیری در بخشی از شرکت فورد موتور» انجام شده بود، نتیجه این پژوهش به این صورت بود که: ضعف در حمایت مدیریت، حمایت دوستان و همکاران و منابع، ایجاد نشدن حس و معنا در تیم در مورد یادگیری سازمانی می‌تواند تأثیر منفی در میزان موفقیت در تحقق عملکرد یادگیری داشته باشد. حال با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت کارکنان آموزشی کمیته امداد امام خمینی (ره) در راستای همگامی با بحث جهانی شدن و شتاب تغییر در شیوه‌های آموزش خود را به بهترین الگوهای آموزشی همراه ساخته و به دنبال آن است در

4. Bierema Laura L.

5. Berdish David M.

6. Ford Motor

1. Saban et al

2. Miller Roger

3. Academy of Human Resource Development

همچنین به منظور بررسی فرضیات تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM)^۱ با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شد.

یافته‌ها

با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیقات انجام شده، مولفه و شاخص‌ها در راستای توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان کمیته امداد امام خمینی استان تهران در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲. مولفه‌ها و شاخص‌های استخراج شده در راستای توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان کمیته امداد از پیشینه تحقیقات انجام شده

| منبع | شاخص‌ها | مولفه |
|--|--|--------------------|
| (Hosseinian, Issabadi, 2016) | عدم تسلط به زبان انگلیسی یادگیرندگان | توانمندی (سازمانی) |
| (Monje-Amor, Vázquez, Faña, 2019) | فقدان دانش و مهارت‌های فنی کارکنان آموزشی در توسعه آموزش و محتوای الکترونیکی | |
| (Niromand, 2016) | فقدان آگاهی و اطلاع صحیح از آموزش الکترونیکی | |
| (Duff, 2019), (Feizi, Behzadi, 2013) | مقاومت در مقابل تغییر در نظام آموزشی از سنتی به آموزش الکترونیکی | |
| (Phillips, Phillips, 2020), (Ali, Magalhaes, 2008) | پایین بودن میزان سواد اطلاعاتی (فناوری اطلاعات IT) | |
| (Allen's, 2007), (Al-Hujran, Aloudat, 2013) | ضعف در ثبات و پشتکار فراگیران در مسیر موفقیت یادگیری | |
| (Adkins, 2014) | نبود حمایت‌های مدیریتی از شیوه‌ی آموزش الکترونیکی | |

جامعه آماری شامل کلیه کارکنان و افراد شاغل در بخش‌های مرتبط در کمیته امداد امام خمینی استان تهران می‌باشد که در حال حاضر بیست هزار نفر می‌باشد. با استفاده روش نمونه‌گیری در دسترس و با توجه به فرمول کوکران حجم نمونه ۳۷۷ نفر انتخاب و پرسشنامه محقق ساخته با ۴۹ گویه بین آنها توزیع شد. روایی صوری پرسش‌ها را گروهی از متخصصان مرتبط بررسی و تأیید کردند و پایایی پرسش‌ها نیز از طریق انجام پیش‌آزمون و سپس از آلفای کرونباخ، معیار پایایی ترکیبی (CR) و روایی همگرا (AVE) محاسبه شد.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

| متغیرها | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | AVE |
|---|---------------|---------------|-------|
| موانع و مشکلات توانمندسازی آموزش الکترونیکی | ۰/۹۲۶ | ۰/۹۲۸ | ۰/۶۱۶ |
| عوامل فردی | ۰/۷۲۷ | ۰/۷۲۹ | ۰/۶۳۲ |
| عوامل مدیریتی سازمانی | ۰/۸۰۷ | ۰/۸۱۰ | ۰/۶۷۰ |
| عوامل زیر ساختی و فنی | ۰/۸۲۳ | ۰/۸۲۵ | ۰/۶۳۰ |
| عوامل پداگوژیکی | ۰/۸۲۹ | ۰/۸۳۰ | ۰/۶۲۷ |
| عوامل نگرشی | ۰/۸۴۸ | ۰/۸۴۹ | ۰/۶۱۲ |
| عوامل مالی و اقتصادی | ۰/۷۶۲ | ۰/۷۶۳ | ۰/۶۰۹ |
| پایایی کل | ۰/۷۵۹ | ۰/۹۲۸ | - |

مطابق با جدول شماره ۱ معیارها برای سازه‌ی مورد نظر بالاتر از ۰/۷ است که حاکی از پایایی مناسب مدل دارد. با توجه به بالاتر بودن ضریب پایایی ترکیبی متغیرهای جدول فوق نشان از مناسب و برازش قابل قبول مدل‌های اندازه‌گیری دارد.

¹. Structural Equation Modeling

| منبع | شاخص‌ها | مؤلفه |
|-------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| (Anderson, Elloumi, 2007) | محدودیت منابع مالی و اعتباری | بازرسی و اعتباری و مالی |
| (All, Fahy, 2002) | سرمایه‌گذاری ضعیف و نامناسب | |
| (Bender, Brewer, Whale, 2006) | هزینه‌های سنگین آموزشی و پرسنل فناوری | |

بنابراین در پاسخ به سوال اصلی ۱ که در راستای توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان کمیته امداد موانع کدامند؟ می‌توان گفت: موانع شامل عوامل فردی، عوامل مدیریتی سازمانی، عوامل زیرساختی و فنی، عوامل پداگوژیکی، عوامل نگرشی، عوامل مالی و اقتصادی می‌باشد.

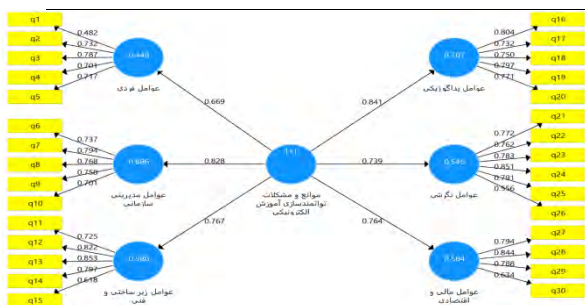
در راستای توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان کمیته امداد موانع شامل عوامل فردی، عوامل مدیریتی سازمانی، عوامل زیر ساختی و فنی، عوامل پداگوژیکی، عوامل نگرشی، عوامل مالی و اقتصادی می‌باشد. برای بررسی توزیع داده‌های متغیرهای مورد مطالعه از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شد. از آنجایی که سطح معناداری از ۰/۰۵ درصد کمتر است پس توزیع داده‌ها غیر نرمال است.

معیار مهم دیگری که باروایی واگرا مشخص می‌گردد، میزان رابطه‌ی سازه با شاخص‌هایش در مقایسه رابطه آن سازه با سایر سازه‌ها است که در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. روش فورنل و لاکر

| متغیرها | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ |
|---|-----|-------|---|---|---|---|---|
| موانع و مشکلات توانمندسازی آموزش الکترونیکی | ۵۱۷ | ۰/ | | | | | |
| عوامل فردی | ۵۰۹ | ۰/۴۱۹ | | | | | |

| منبع | شاخص‌ها | مؤلفه |
|--|---|-------------------------|
| (Al-Hujran, Aloudat, 2013) | فقدان فرهنگ یادگیری سازمانی | بازرسی و اعتباری و مالی |
| (Khan, Abbasi, Waseem, Ayaz, Ijaz, 2021) | نگرانی از حجم بالای کار در شرح وظایف سازمانی | |
| (Saban, Kacmar, Perrew, Johnson, 2014), (Al-Hujran, Aloudat, 2013) | عدم همراهی فرهنگ و جو سازمانی | |
| (Bender, Brewer, Whale, 2006), (Mosa, 2016) | نقصان در خط‌مش‌ها و سیاست‌گذاری در زمینه آموزش الکترونیکی در سازمان | بازرسی و اعتباری و مالی |
| (Bierema, Berdish, 1995), (Al-Gamdi, Samarji, 2016) | کمبود پهنای باند و سرعت اینترنت | |
| (Slima, 2022), (Anderson, 2004) | فقدان آموزش و پشتیبانی (پشتیبانی فنی و زیر ساخت‌های فنی ناکافی) | |
| (Phillips, Phillips, 2020), (Ali, Magalhaes, 2008) | کاستی در سیاست‌ها (راهبردها) و روش‌های اجرایی آموزش الکترونیکی | بازرسی و اعتباری و مالی |
| (Allen's, 2007) | کمبود تجهیزات و ابزار مورد نیاز در آموزش الکترونیکی | |
| (Adkins, 2014) | فقدان الگو و طرح مشخص از آموزش الکترونیکی و نگرانی از اثربخشی آن | |
| (Al-Hujran, Aloudat, 2013) | نبود تناسب میان روش و محتوا | بازرسی و اعتباری و مالی |
| (Phillips, Phillips, 2020), (Ali, Magalhaes, 2008) | کیفیت پایین محتوای ارائه شده و اجرای ضعیف دوره‌های آموزشی | |
| (Monje-Amor, Vázquez, Faíña, 2019), (Petti, 2014) | پایین بودن سطح تأمل در آموزش الکترونیکی | |
| (Amouzad, Ghahremani, Golinejhad, 2014) | نبود مشوق‌ها برای استقبال از یادگیری الکترونیکی | بازرسی و اعتباری و مالی |
| (Duff, 2019), (Bierema, Berdish, 1995) | بی‌انگیزه بودن کارکنان حوزه آموزش و یادگیرندگان | |



شکل ۲. ضریب مسیر در مدل مفهومی

| متغیرها | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ |
|-----------------------|-----|---|---|---|---|---|---|
| عوامل مدیریتی سازمانی | ۴۳۹ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| عوامل زیرساختی و فنی | ۴۳۱ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| عوامل پداگوژیک | ۴۲۷ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| عوامل نگرشی | ۴۲۲ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |
| عوامل مالی و اقتصادی | ۴۰۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ | ۰ |

جدول ۴. ضرایب اعداد استاندارد و معناداری روابط بین متغیرهای

پژوهش

| روابط متغیرهای تحقیق | اعداد معناداری (ارزش t) | اعداد استاندارد (R) | نتیجه |
|--|-------------------------|---------------------|----------------|
| عوامل فردی (انسانی) و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان | ۱۹/۹۶۹ | ۰/۶۶۹ | مثبت و معنادار |
| عوامل نگرشی و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در | ۲۱/۹۹۸ | ۰/۷۳۹ | مثبت و معنادار |
| عوامل مالی و اقتصادی و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان | ۲۳/۵۸۰ | ۰/۷۶۴ | مثبت و معنادار |
| عوامل مدیریتی و سازمانی و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان | ۲۵/۲۸۱ | ۰/۸۲۸ | مثبت و معنادار |
| عوامل زیرساختی و فنی و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان | ۲۴/۳۶۵ | ۰/۷۶۷ | مثبت و معنادار |
| عوامل پداگوژیک و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان | ۲۸/۳۶۹ | ۰/۸۴۱ | مثبت و معنادار |

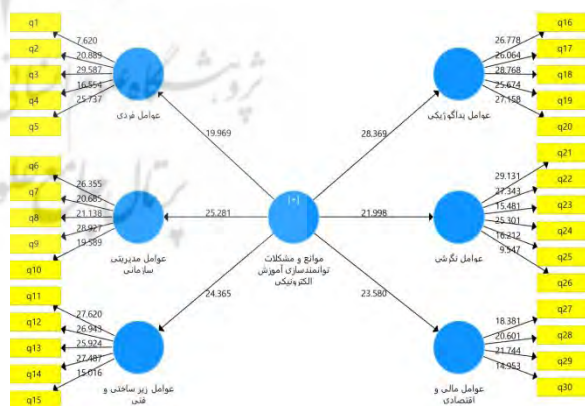
بنابراین تمامی ضرایب بارهای عاملی از ۰/۴ بیشتر

است که نشان از مناسب بودن این مدل دارد.

سوال اصلی ۲: آیا مدل ارائه شده برای توانمندسازی آموزش الکترونیکی از اعتبار لازم برخوردار است؟ در پاسخ به این سوال به برازش مدل پرداخته شده است. ضریب تعیین R2 (R Squares): معیار R2 میزان تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا

همانگونه که از جدول برگرفته از روش فورنل و

لاکر (۱۹۸۱) مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که متغیرهای مکنون در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با سازه‌های دیگر و روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است. از آنجا که بارعاملی همه گویه‌ها از ۰/۴ بیشتر است، همچنین مقدار آماره t از ۱/۹۶ بیشتر است، بنابراین پرسشنامه دارای روایی مطلوب است.



شکل ۱. ضرایب معناداری t-value در مدل مفهومی

نتیجه گیری و بحث

هدف آموزش الکترونیکی ارتقای دانش و مهارت‌های نیروی انسانی با بکارگیری برنامه‌ای به روز و مقرون به صرفه بود. در حقیقت آموزش الکترونیکی از مهم‌ترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمانی هست که منجر به توانمندی نیروی انسانی موجود شده و موفقیت‌های آتی را تضمین می‌کند. آموزش الکترونیکی و بهسازی باعث پیش و بصیرت عمیق‌تر دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر افراد شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول شده و در نتیجه موجب نیل به هدف‌های سازمانی می‌گردد. به همین دلیل توانمندسازی منابع انسانی سازمان امری بسیار مهم و حیاتی می‌باشد. طبیعی است که هر چه امکانات آموزشی مناسب‌تری برای منابع انسانی فراهم گردد، این امر به توانمندسازی کارکنان سازمان‌ها بیشتری خواهد نمود.

در پاسخ به سوال اصلی اول که در راستای توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان کمیته امداد موانع کدامند؟ موانع شامل عوامل فردی، عوامل مدیریتی سازمانی، عوامل زیر ساختی و فنی، عوامل پداگوژیکی، عوامل نگرشی، عوامل مالی و اقتصادی می‌باشد. نتایج این تحقیق با مطالعات دهقان‌زاده و همکاران (۱۴۰۱)، سینگ و همکاران (۲۰۲۱) همسویی و همخوانی دارد. نتایج حاکی از این است که آموزش کوشش هدفمند و نظام یافته برای بهبود عملکرد منابع انسانی برای ایفای مؤثر نقش‌ها و وظایف سازمانی کارکنان کمیته امداد است و هرگونه راهبرد و فناوری که بتواند هدف مذکور را به صورت اثربخش و کارآمد تسریع و تسهیل نماید. همچنین در پاسخ به این سوال که آیا عوامل فردی (انسانی) مانع از

را مشخص می‌کند. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به- عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار R2 در نظر گرفته شده است. کیفیت پیش‌بینی کنندگی (Q2): این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای نشان دادن قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برونزای مربوط به آن آمده است. ذکر این نکته ضروری است که این مقدار تنها برای سازه‌های درونزای مدل که شاخص‌های آن‌ها از نوع انعکاسی می‌باشد، محاسبه می‌گردد.

جدول ۵. ضریب تعیین و کیفیت پیش‌بینی کنندگی

| متغیر وابسته | R ² (ضریب تعیین) | Q ² (کیفیت پیش‌بینی کنندگی) |
|-----------------------|--------------------------------|--|
| عوامل فردی | ۰/۴۴۸ | ۰/۴۴۷ |
| عوامل مدیریتی سازمانی | ۰/۶۸۶ | ۰/۴۱۲ |
| عوامل زیر ساختی و فنی | ۰/۵۸۸ | ۰/۳۳۷ |
| عوامل پداگوژیکی | ۰/۷۰۷ | ۰/۳۳۰ |
| عوامل نگرشی | ۰/۵۴۶ | ۰/۳۴۸ |
| عوامل مالی و اقتصادی | ۰/۵۸۴ | ۰/۳۳۳ |
| میانگین | ۰/۵۹۳ | ۰/۳۶۷ |

برازش مدل کلی (GOF): سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای این معیار معرفی شده است.

$$GOF = \sqrt{\text{Commanality} \times R^2} = \sqrt{0.367 \times 0.593} = 0.46$$

مدل

با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت که مدل برازش قوی به مقدار ۰/۴۶ دارد و مدل از اعتبار مناسبی برخوردار است.

کنترل فرایند یادگیری هستند که در آموزش‌های حضوری وجود ندارد. از اینرو می‌توان گفت که قابلیت تنظیم آهنگ آموزش توسط فراگیران یکی از دلایل بسیار مهم در رابطه با موثر بودن آموزش‌های الکترونیکی است.

در پاسخ به این سوال که آیا عوامل زیرساختی و فنی مانع از توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد است؟ ضریب مسیر متغیر بین عوامل زیرساختی و فنی و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد که به مقدار ۰/۷۶۷ و همچنین آماره t به مقدار ۲۴/۳۶۵ است. بنابراین می‌توان گفت: عوامل زیرساختی و فنی بر توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با مطالعات رضانی اردی و همکاران (۱۳۹۷)، گراوان و همکاران (۲۰۲۰) همسویی و همخوانی دارد. نتایج حاکی از این است که سازمان‌ها و مراکز آموزش پس از عبور از موانع و چالش‌های موجود از ضروریات بکارگیری سیستم آموزش الکترونیکی است و لذا اجرای این شیوه از آموزش در سازمان‌ها مستلزم داشتن برنامه‌ها، سیاست‌ها، استراتژی‌ها، اهداف، روش‌ها و کلاً الگوهای آموزشی جدید در شرایط کنونی و جهانی شدن است.

همچنین در پاسخ به این سوال که آیا عوامل پداگوژیکی مانع از توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد است؟ ضریب مسیر متغیر بین عوامل پداگوژیکی و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد که به مقدار ۰/۸۴۱ و همچنین آماره t به مقدار ۲۸/۳۶۹ است؛ می‌توان گفت: پداگوژیکی بر توانمندسازی آموزش

توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد است؟ ضریب مسیر متغیر بین عوامل فردی (انسانی) و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد که به مقدار ۰/۶۶۹ و همچنین آماره t به مقدار ۱۹/۹۶۹ است و لذا می‌توان گفت: عوامل فردی (انسانی) بر توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با مطالعات آسیمه و همکاران (۱۳۹۸) و فیلیس و فیلیس (۲۰۲۰) همسویی و همخوانی دارد. نتایج حاکی از این است که آموزش‌های الکترونیکی محدود به آموزش‌های شغلی خاص نمی‌شود بلکه امروزه در همه حوزه‌ها از جمله آموزش‌های محیط زیستی کاربردهای زیادی دارد. می‌توان گفت به دلیل دامنه وسیع شمول آموزش‌های محیط زیستی و خاصیت فرابخشی آن بازگشت سرمایه و نتایج آن در آموزش‌های محیط زیستی بیشتر از آموزش‌های بخشی و حوزه خاص باشد. همچنین در پاسخ به این سوال که آیا عوامل مدیریتی و سازمانی مانع از توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد است؟ ضریب مسیر متغیر بین عوامل مدیریتی و سازمانی و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد که به مقدار ۰/۸۲۸ و همچنین آماره t به مقدار ۲۵/۲۸۱ است و لذا می‌توان گفت: عوامل مدیریتی و سازمانی بر توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با مطالعات شاهمحمدی و عزیزی (۱۴۰۱)، رئیسی وانانی و همکاران (۱۳۹۹)، پان (۲۰۲۳)، اسلیما و همکاران (۲۰۲۲) همسویی و همخوانی دارد. نتایج حاکی از این است که دوره‌های آموزشی مبتنی بر آموزش الکترونیکی دارای عناصر قابل کنترلی برای

همسویی و همخوانی دارد. نتایج حاکی از این است که ظرفیت فزاینده فن آوری اطلاعات و ارتباطات باعث توجه سازمان‌ها و موسسات آموزشی به سیستم‌های نوین تولید و توسعه محتوا و ارایه آموزش در این فضا شده است. در نظام آموزش الکترونیکی، آن دسته از شاغلین که به هر نحوی امکان حضور در کلاس‌های درس را ندارند و به دلیل مشغله‌های کاری نمی‌توانند در یک زمان و مکان از پیش تعیین شده حضور پیدا کنند به راحتی می‌توانند دوره‌هایی را متناسب با شرایط و وضعیت خود انتخاب کنند، که این ویژگی می‌تواند موجب توسعه نگرش مثبت مدیران سازمان‌ها و فراگیران به دوره آموزشی و در نتیجه افزایش میزان آموخته‌های فراگیران و کاربست آنها در موقعیت‌های شغلی با صرف حداقل منابع شود. در راستای تأیید نتایج پژوهش برای توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان کمیته امداد، پیشنهادهایی ارائه می‌گردد: مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات در تمام سطوح جامعه توسعه یابد، پژوهش‌های آموزشی در زمینه فناوری اطلاعات ترغیب و ترویج شود، محتوای آموزشی ارائه شده در کمیته امداد کاربردی شود و فاصله‌ی آن با ایده آل مورد انتظار کاهش یابد. از ظرفیت‌های مختلف آموزش و یادگیری الکترونیکی همزمان بهره‌گیری شود. در کمیته امداد برای توانمندسازی آموزش الکترونیکی رضایت شغلی و سازمانی و امنیت شغلی کارکنان افزایش یابد، توجه به سرمایه‌گذاری لازم برای اجرای این شیوه از آموزش در کمیته امداد و توانمندسازی آن می‌باشد به دلیل این که نقش کارکنان صف در ارائه خدمت و برطرف کردن مشکلات مراجعه کنندگان دارای اهمیت فراوانی است، استفاده از ظرفیت‌های برون سازمانی

الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج این تحقیق با مطالعات تحویل‌داری و همکاران (۱۳۹۵)، میلر روجر (۲۰۱۴) همسویی و همخوانی دارد. نتایج حاکی از این است که اگرچه نظام آموزش سنتی حضوری نیز دارای ویژگی‌هایی است که نادیده انگاشتن آنها در آموزش‌های شغلی در سازمان‌ها، اثربخشی یادگیری را می‌تواند تحت الشعاع قرار دهد. در پاسخ به این سوال که آیا عوامل نگرشی مانع از توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد است؟ ضریب مسیر متغیر بین عوامل نگرشی و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد که به مقدار $0/739$ و همچنین آماره t به مقدار $21/998$ است و لذا می‌توان گفت: عوامل نگرشی بر توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد تأثیر مثبت و معناداری دارد. در پاسخ به این سوال که آیا عوامل مالی و اقتصادی مانع از توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد است؟ ضریب مسیر متغیر بین عوامل مالی و اقتصادی و توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد که به مقدار $0/764$ و همچنین آماره t به مقدار $23/580$ است و از اینرو می‌توان گفت: عوامل مالی و اقتصادی بر توانمندسازی آموزش الکترونیکی کارکنان در کمیته امداد تأثیر مثبت و معناداری دارد. در پاسخ به سوال اصلی ۲: آیا مدل ارائه شده برای توانمندسازی آموزش الکترونیکی از اعتبار لازم برخوردار است؟ با توجه به نتایج آزمون مدل می‌توان گفت که مدل برازش قوی به مقدار $0/46$ دارد و مدل از اعتبار مناسبی برخوردار است. نتایج این تحقیق با مطالعات رستمی؛ مظفری و زارعی (۱۳۹۵)، دانشفر و محمد داوودی (۱۳۹۵) و سابان و دیگران (۲۰۱۴)

- International journal of training and development*. 12(1): 36-53.
- All, M & Fahy, P. (2002). Using students' learning styles to provide support in distance education. *In Distance Learning, 2002: Proceedings of the Annual Conference on Teaching and Learning*, 18, 15-18.
- Allen's, M. (2007). *Designing Successful e-Learnin* John Wiley & Sons, Inc, Jonassen D, Davidson M, Collins M, Campbell. 59-61.
- Amouzad, M. Ghahremani, M & Golinejhad, E. (2014). Investigating factors affecting the readiness of e-learning among the employees of the National Petrochemical Industries Company, *strategic studies in the oil and energy industry*. 6(21): 29-58. [In Persian]
- Anderson, T & Elloumi, F. (2007). *Theory and Practice of Online Learning*. Athabasca University [Internet]. Available from: http://online_book
- Anderson, T. (2004). *Theory and Practice of Online Learning*. In Anderson, Terry & Elloumi, Fathi, eds. *Theory and Practice of Online Learning*, p. Athabasca University.
- Bakker, A. B & Schaufeli, W. B. (2018). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 29(2):147-54.
- Bender, S. Brewer, J & Whale, R. (2006). Communicating with online learners. *International Journal of Instructional Technology*.
- Bierema, L. L & Berdish, D. M. (1995). Creating a learning organization. A case study of outcomes and lessons learned. *Performance Improvement*. 38(4): 36-41.
- Boehm, J. K. Lyubomirsky, S & Sheldon, K. M. (2017). A longitudinal experimental study comparing the effectiveness of happiness-enhancing strategies in Anglo Americans and Asian Americans. *Cognition & Emotion*. 25(7): 1263-72.
- Chatterjee, J. (2017). Strategy, human capital investments, business-domain capabilities, and performance: a study in the global software services industry. *Strategic Management Journal*. 38(3):588-608.
- Daneshfar, F & Mohammad Davoodi, A. H. (2015). The effect of using new methods of integrated learning, mobile learning in improving the effectiveness of in-service training programs from the perspective of Melli Bank employees, *the second national conference on modern management sciences*
- همچون عقد قرارداد بین کمیته امداد با دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی سبب ارتقاء سطح توانمندی کارکنان جهت ارائه خدمات بهتر به مددجویان می‌گردد. با توجه به مطالب فوق پیشنهاد می‌گردد که از تحقیقات آزمایشی و نیمه آزمایشی برای بررسی این موضوع استفاده کنند. در پایان می‌توان بیان داشت که این مطالعه نیز بدون محدودیت نیست. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه بود که خود به عنوان یک محدودیت تلقی می‌شود. بدین معنا که پرسشنامه نگرش افراد را بررسی می‌کند نه واقعیت را که این امر می‌تواند به عنوان یک محدودیت تلقی شود. همچنین از محدودیت‌های این پژوهش، می‌توان به مقطعی بودن تحقیق اشاره کرد که قابلیت تعمیم نتایج را محدود می‌سازد. استفاده از داده‌های مقطعی ما را در تفسیر بررسی توانمندسازی آموزش الکترونیکی یاری نمی‌دهد. لذا پیشنهاد می‌شود مطالعات طولی انجام گیرد تا دانش ما را در ارتباط با نسبت احتمالی میان علل و معلول افزایش دهد.

Reference

- Adkins, S. S. (2014). *The 2013-2018 Asia Self-paced e-Learning Mark Ambient Insight Regional Report*, Regional Edition.
- Al-Gamdi, A. M & Samarji, A. (2016). Perceived barriers towards e-learning by faculty members at a recently established university in Saudi Arabia, *International Journal of Information and Education Technology*. 6(1): 23-28.
- Al-Hujran, O. Aloudat, A. Al-Hennawi, H & Ismail, H. N. (2013). Challenges to E-learning Success: The student perspective. *In Proceedings of the 2013 International Conference on Information, Business and Education Technology (ICIBET 2013)* (pp. 1029-1037). Atlantis Press.
- Ali, G. E & Magalhaes, R. (2008). Barriers to implementing e-learning: a Kuwaiti case study.

- of telecom sector of Pakistan. *Business Management and Strategy*. 7(1):29-46.
- Kim, Y & Ployhart, R. E. (2014). The effects of staffing and training on firm productivity and profit growth before, during, and after the Great Recession. *Journal of Applied Psychology*. 99(3): 361-389.
- Moazzemi, M. Dehghanzadeh, A. Doshman Ziari, E & Kavousi, E. (2022). Factors affecting the effectiveness of virtual training while serving employees in Tejarat Bank. *Educational Management Research*. 14(53): 156-174. [In Persian]
- Mohammadi, F & Rezapour Mirsaleh, M. (2023). Investigating the role of electronic learning in learning environments with integrated approach in the second level secondary schools of the 2nd district of Shiraz. 53-64. [In Persian]
- Monje-Amor, A. Vázquez, J. P & Faíña, J. A. (2019). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*. 38(1):169-78.
- Mosa, A. A. Mohd. Naz'ri bin Mahrin & Ibrahim, R. (2016). Technological Aspects of E-Learning Readiness in Higher Education: A Review of the Literature. *Comput. Inf. Sci.*, 9(1), 113-127.
- Nasirinia, A. Mahmoudi, A. H. Delgoshaii, Y & Badleh, A. (2016). Identifying and explaining the dimensions, components and evaluation indicators of the e-learning management system in Maskan Bank. *Education and Development of Human Resources*. 5(17): 93-114. [In Persian]
- Pan, X. (2023). Online Learning Environments, Learners' Empowerment, and Learning Behavioral Engagement: The Mediating Role of Learning Motivation. *SAGE Open*, 13(4), 21582440231205098.
- Petti, S. Y. (2014). Present and future of internet banking in China. *JIBC Journal of Internet Banking and Commerce*. 19(2).
- Phillips, J. J & Phillips, P. P. (2020). Using action plans to measure ROI. *Performance Improvement*. 42(1): 24-33.
- Raisi Vanani, S. Raisi Vanani, I & Taqavi Fard, M. T. (2019). A model for segmenting learners and improving educational performance using data mining algorithms. *Intelligent Business Studies*. 9(33): 5-38. [In Persian]
- Ramezani Ardi, O. Zarei Zawaraki, E. Nili, M & Aliabadi, K. h. (2017). Designing and validating the model of e-learning in in-service training of employees. *Journal of Environmental Education and Sustainable Development*. 7(2): 129-142. [In Persian]
- and sustainable planning in Iran, Tehran. [In Persian]
- Dejban, I. (2018). Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *The 3rd World Conference on Psychology, Counseling and Guidance*.
- Dortaj, F. Zarei Zawarki, E & Aliabadi, K. h. (2016). Design and Validation of Mock-Based Distance Education Model for Students, *Educational Psychology Quarterly*. 13(44): 83-108. [In Persian]
- Duff, E. A. (2019). structural equation model of empowerment factors affecting nurse practitioners competence. *Nurse education in practice*. 38: 145-52.
- Eskandari, M. (2018). Designing and explaining the manager's empowerment model "A case study of managers of Hajj caravans of the Islamic Republic of Iran". Organization of Hajj and Pilgrimage, PhD Thesis, Tehran, University of Tehran. [In Persian]
- Fredrickson, B. L. Cohn, M. A. Coffey, K. A. Pek, J & Finkel, S. M. (2018). Open hearts build lives: positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of personality and social psychology*. 95(5):1045-1062.
- Garavan, T. McCarthy, A. Lai, Y., Murphy, K. Sheehan, M & Carbery, R. (2020). Training and organisational performance: A meta-analysis of temporal, institutional and organisational context moderators. *Human Resource Management Journal*. 31(1): 93-119.
- Goldman, E & Scott, A. R. (2016). Competency models for assessing strategic thinking. *Journal of Strategy and Management*. 9(3):258-280.
- Hughes, A. M. Zajac, S. Woods, A. L & Salas, E. (2019). The role of work environment in training sustainment: A meta-analysis. *Human factors*. 62(1):166-183.
- Jiang, K. Lepak, D. P. Hu, J & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of management Journal*. 55(6):1264-94.
- Kanher, G. kango, G & Fredendall, L. D. (2018). An integrative model of the empowerment process. *Human resource management review*. 3(54):89-129.
- Khan, A. A. Abbasi, S. O. Waseem, R. M. Ayaz, M & Ijaz, M. (2021). Impact of training and development of employees on employee performance through job satisfaction: A study

- Rostami, S. h. Mozafari, S & Zarei, K. (2015). Identification and ranking of the components of in-service training for middle school teachers in Shiraz, *the first international conference and the second national conference of the third millennium and humanities*, Shiraz. [In Persian]
- Saban, W. A. Kacmar, C. Perrewe, P. L & Johnson, D. (2014). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*. 63(3): 438-56.
- Shahmohammadi, A & Azizi, N. (2022). Identification, Analysis and Prioritization of Success Indicators on Quality in Distance Education System: The Case of Payame Noor University. *Research in School and Virtual Learning*, 10(1), 67-86.
- Singh, A. Singh, H. P. Alam, F & Agrawal, V. (2021). Role of education, training, and E-learning in sustainable employment generation and social empowerment in Saudi Arabia. *Sustainability*. 14(14): 8822.
- Slima, Z. L. (2022). Ac ve, iterac ve and reflec ve learnin. *The quarterly Review of Distance Educa on*. 3(2): 190-181
- Soudager, H. Jabbari, N & Niaz Azari, K. (2017). Presenting the electronic education model in the general environmental departments of the northeast of the country. *Information and communication technology in educational sciences*. 9(33): 23-58. [In Persian]
- Tahvildari, B. Mirzamani Bafghi, M. Khorshidi, A & Tarkhan, R. A. (2015). The effect of in-service training (outsourcing) on the performance of Maskan bank employees, *Iran-Malaysia International Conference on Management and Dynamic Economy*. [In Persian]
- Terloxsen, U. (2018). The road to empowerment: Seven questions every leader should consider. *Organizational dynamics*. 2(43): 45-76.

