

بررسی رابطه آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلخچی

اکبر نوری زاده

هیات علمی مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان در بین مدارس ابتدایی شهر ایلخچی در سال تحصیلی ۹۵ - ۹۴ انجام شد. روش پژوهش، توصیفی با تاکید بر همبستگی است و بر مبنای هدف تحقیق کاربردی می باشد. نمونه پژوهش ۱۰۳ نفر از معلمان ابتدایی مدارس شهر ایلخچی بودند که به صورت تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. برای به دست آوردن اطلاعات، پرسشنامه ۱۹ سوالی آموزش الکترونیکی و پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر^۱ استفاده شد. اطلاعات به دست آمده با استفاده از آزمون های آماری همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل تحلیل شدند. نتایج بدست آمده نشان داد که بین آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان در همه ابعاد (به جز بعد احساس شایستگی) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین در بررسی تفاوت متغیرها بین معلمان رسمی و معلمان آزمایشی و پیمانی از نظر میزان آموزش الکترونیکی تفاوت معنی داری به دست نیامد. میزان توانمندی معلمان رسمی با معلمان آزمایشی و معلمان پیمانی متفاوت نبود. همچنین بین معلمان زن و معلمان مرد از نظر میزان آموزش الکترونیکی تفاوت معنی داری گزارش نشد. ولی میزان توانمندی معلمان زن و مرد متفاوت بدست آمد؛ به طوری که میزان توانمندی معلمان مرد بیشتر از معلمان زن می باشد.

واژگان کلیدی: آموزش الکترونیکی، توانمندسازی، معلمان مدارس شهر ایلخچی

¹ - Spritzer

مقدمه

در عصر انفجار اطلاعات، روش کسب و کار، فعالیت های روزمره، ارتباط با دیگران، دستیابی به اطلاعات و به طور کلی تمامی ارکان زندگی بشر دچار تحولی عظیم گشته است. یادگیری و کسب دانش نیز در این میان مستثنی نمانده است. امروزه، آموزش و فراگیری با تحولات شگرفی که نشأت گرفته از بکارگیری فناوری های نوین اطلاعاتی و ارتباطی مانند اینترنت، لوح فشرده و سیستم های چندرسانه ای می باشد، روبرو نگشته است (کاستلز^۲، ۱۳۸۰). اکنون با به صحنه آمدن مراکز آموزش الکترونیکی، امکان یادگیری در هر زمینه ای، برای هر فردی و در هر زمان و مکانی به صورت مادام العمر فراهم است و آموزش در مدارس به کمک رایانه، اینترنت و به صورت چند رسانه ای صورت می گیرد (کمالیان، فاضل، ۱۳۷۸).

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. 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 (حمیدی، ۲۰۰۷).

شواهد نشان می دهد، وقتی معلمان دانش خود را در زمینه موضوع درس و شیوه یادگیری دانش آموز به کار می بندند، به کارگیری فناوری اطلاعات بیشترین اثر مستقیم را بر پیشرفت شاگردان می گذارد (عبدالهی، ۱۳۸۱). این فناوری ها عمدتاً با هدف ارتقاء سطح کیفی ارائه خدمات آموزشی و نیز اهدافی چون گسترش تعداد مخاطبین، آموزش دهندگان و موسسات آموزشی (و حتی شرکت ها و مراکز کسب و کار) را قادر می سازند تا به صورتی مقرون به صرفه و در کوتاه ترین زمان ممکن مطالب و محتویات مورد نظر را به دانشجویان، مشتریان و به طور کلی مخاطبین منتقل نمایند (هاشمی، پورامین زاد، ۱۳۹۰). یادگیری الکترونیک مفهومی است بیانگر بکارگیری فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی در فرآیند آموزش. به عبارت دیگر محتوای دوره ی آموزشی با استفاده از انتقال متن، صدا و تصویر به فراگیر ارائه می شود تا با بهره گیری از ارتباط دو سویه بین فراگیران و اساتید یا بین خود فراگیران، برگزاری دوره های آموزشی در بالاترین سطح از هر مکان و در هر زمانی میسر می شود (عبدالهی، ۱۳۸۵). از طرف دیگر حیات و بقاء هر سازمان تا حد زیادی به توانایی ها، مهارت ها، آگاهی ها، دانش و تخصص های مختلف منابع انسانی، به ویژه مدیران آن سازمان بستگی دارد و هرچه افراد آمادگی بیشتری داشته باشند بهتر می توانند در ارتقای سطح کارایی سازمان سهیم باشند (بلانچارد^۳، ۱۹۹۹).

زیربنا و نقطه ی شروع همه ی این تغییر و تحولات، توانمندسازی و به کارگیری صحیح منابع انسانی می باشد. توانمندسازی یکی از نویدبخش ترین مفاهیم دنیای کسب و کار بوده که کمتر به آن توجه شده، ولی اکنون به موضوع روز بدل گشته است. به رغم بحث های فراوان درباره ی فواید توانمندسازی، بهره برداری از آن اندک و ناچیز بوده است (تقی پور ظهیر، ۱۳۸۸).

بوگler و سومش^۴ معتقدند که توانمندسازی باور فردی است، که به وسیله آن مهارت ها و دانش های افراد بهبود می یابد و بر طبق آن عمل می کنند (بوگler و سومش، ۲۰۰۴). اندیشمندان مدیریت تحول و بهسازی سازمان، توانمندسازی منابع انسانی را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده اند و معتقدند که توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرش های عصر جدید است که امروز توسط سازمان ها به کارگرفته می شود و درواقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است (دنيس^۵، ۱۳۸۳). امروزه معلمان باید نقش خود را در برنامه ها و تغییرات گسترش دهند. گودلند^۶ و همکاران او

^۲ - Castells

^۳ - Blanchard

^۴ - Bogler .R. & Somech

^۵ - Denis

معتقدند که تدریس حرفه خاصی است که در آن شخص با تقاضا های پیچیده علمی، اجتماعی، سیاسی و اخلاقی روبروست و توانمندی باعث شده است که کار معلمان تشریح گردد و به ماهیت پیچیده این حرفه نظری اجمالی افکنده شود. به این ترتیب توانمند سازی معلمان زیر بنایی مهم و اساسی برای بهبود مدارس است (ایران زاده، بابایی هروی، ۱۳۸۸).

مطالعات صورت گرفته نشان می دهد که افراد توانمند سرمایه ی بزرگی برای سازمان و مدیریت محسوب می شوند. زیرا آنها خود راهبر و قابل اطمینان هستند و توانایی تطابق با تغییرات برونی و درونی سازمان را دارند، پذیرای یادگیری هستند و از مشارکت در امور لذت می برند. این امر در سازمان های آموزشی به ویژه آموزش و پرورش و مدیریت آن از اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا آموزش و پرورش نهادی فراگیر، پویا و تأثیرگذار بر رفتارها و هنجارهای آشکار و نهان همه جانبه ی اخلاقی، سیاسی، اقتصادی، دینی، حقوقی، اجتماعی و فرهنگی آحاد جامعه است (پاریاد، ۱۳۹۳). اما مطالعات صورت گرفته در کشور نشان می دهد که در حال حاضر نظام مدیریت منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش فاقد چارچوبی مناسب برای توانمندسازی کارکنان خویش می باشد و تاکنون پژوهشی کمی پیرامون توانمندسازی معلمان صورت گرفته است و ابعاد و مولفه های توانمندسازی معلمان مدارس بر مدیران عالی و میانی این سازمان پوشیده می باشد. بنابراین باتوجه به مشکل بیان شده، بررسی ابعاد توانمندسازی معلمان و ارائه ی چهارچوب توانمندسازی معلمان مدارس از اهمیت و ضرورت بسیاری برخوردار می باشد. حال با توجه به مسایل مطرح شده این سوال مطرح می شود که آیا بین آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان در بین مدارس ابتدایی شهر ایلخچی رابطه وجود دارد؟

فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق

بررسی رابطه آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان در بین مدارس ابتدایی شهر ایلخچی

فرضیه فرعی تحقیق

بین آموزش الکترونیکی و احساس معنادار بودن معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.

بین آموزش الکترونیکی و احساس شایستگی معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.

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

بین آموزش الکترونیکی و احساس موثر بودن معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.

بین آموزش الکترونیکی و احساس مشارکت معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.

بین استفاده از آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان به لحاظ نوع استخدام تفاوت وجود دارد.

بین استفاده از آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان زن و مرد تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش:

روش پژوهش، توصیفی با تأکید بر همبستگی است و بر مبنای هدف تحقیق کاربردی می باشد. تجزیه و تحلیل آماری تحقیق در بخش آمار توصیفی و استنباطی به وسیله نرم افزار کامپیوتری Spss صورت می گیرد که در بخش آمار توصیفی از مشخصه

های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته شد. و در بخش آمار استنباطی برای فرضیات تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون t مستقل استفاده خواهد شد.

جامعه آماری و نمونه آماری پژوهش:

جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان ابتدایی شهر ایلخچی می باشد که تعداد آنها در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴، ۱۴۰ نفر بوده که از بین آنها ۹۱ نفر زن و ۴۹ نفر مرد می باشند که از این تعداد ۶۷ نفر زن و ۳۶ نفر مرد با استفاده از جدول مورگان به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند.

ابزار پژوهش:

برای گرد آوری اطلاعات در خصوص متغیر های پژوهش و آزمون فرضیه ها، از دو پرسشنامه استفاده شده است که عبارتند از:

پرسشنامه استاندارد آموزش الکترونیکی: این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن بررسی نگرش معلمان به آموزش الکترونیکی از ابعاد مختلف (احساس خودکامیابی، احساس رغبت، احساس مفید بودن، قصد به کارگیری یادگیری الکترونیکی، احساس رضایتمندی از نظام، آموزشهای چندرسانه ای) است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت می باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما و مشاور، خوب ارزیابی و تایید شده است و پایایی این پرسشنامه توسط سید تقوی، میرعلی، (۱۳۸۶) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS، ۰/۸۸ بدست آمده است (سید تقوی، میرعلی، ۱۳۸۶).

پرسشنامه استاندارد توانمند سازی: پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر در پنج بعد؛ احساس معنی داری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت با دیگران در ۱۹ گویه تنظیم شده است. روایی این پرسش نامه مورد تایید صاحب نظران قرار گرفته و پایایی آن توسط عبدالهی (۱۳۸۴) با آزمون آلفای کرونباخ و با استفاده از نرم افزار SPSS، ۰/۹۱ به دست آمده است (عبدالهی، بیژن، ۱۳۸۴).

فرضیه اصلی تحقیق:

بین آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.

جدول ۱: ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین آموزش الکترونیکی و توانمندسازی

شاخص آماری متغیر ها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	پیرسون	جدول بحرانی پیرسون	سطح معنی داری
آموزش الکترونیکی	۱۰۳	۸۲/۲۹	۶/۳۹	۰/۵۴۴	0/195	۰/۰۵
توانمند معلمان سازی	۱۰۳	۶۴/۲۷	۱۱/۹۴			

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان به اندازه ۰/۵۴۴ رابطه مثبتی وجود دارد و این بیانگر این است که بین آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان در سطح معناداری ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه های فرعی تحقیق

فرضیه ۱. بین آموزش الکترونیکی و احساس معنی داری معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین آموزش الکترونیکی و احساس معنی داری

شاخص آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	پیرسون	جدول بحرانی پیرسون	سطح معنی داری
آموزش الکترونیکی	۱۰۳	۸۲/۲۹	۶/۳۹			
احساس معنی داری	۱۰۳	۳/۴۲	۹/۷۹	۰/۲۶۵	۰/۱۹۵	۰/۰۵

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین آموزش الکترونیکی و احساس معنی داری معلمان به اندازه ۰/۲۶۵ رابطه مثبتی وجود دارد و این بیانگر این است که بین آموزش الکترونیکی و احساس معنی داری معلمان در سطح معناداری ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲. بین آموزش الکترونیکی و احساس شایستگی معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین آموزش الکترونیکی و شایستگی

شاخص آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	پیرسون	جدول بحرانی پیرسون	سطح معنی داری
آموزش الکترونیکی	۱۰۳	۲۳/۶۰	۵/۷۷			
شایستگی معلمان	۱۰۳	۳/۲۵	۱۲/۴۰	۰/۱۲۷	۰/۱۹۵	۰/۰۵

با توجه به جدول فوق، چون ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده $r=0/127$ در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد ($a=0/05$) و درجه آزادی $df=n-2=101$ از r جدول بحرانی کوچکتر است و سطح معنی داری بیشتر از ۰/۰۵ است ($P<0/05$)، بنابراین فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود. بنابراین همبستگی به دست آمده معنی دار نبوده و می توان گفت که بین آموزش الکترونیکی و احساس شایستگی معلمان ابتدایی رابطه معنی دار وجود ندارد.

فرضیه ۳: بین آموزش الکترونیکی و احساس داشتن حق انتخاب معلمان ابتدایی رابطه وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین آموزش الکترونیکی و احساس داشتن حق انتخاب معلمان

شاخص آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	پیرسون	جدول بحرانی پیرسون	سطح معنی داری

آموزش الکترونیکی	۱۰۳	۸۲/۲۹	۶/۳۹	۰/۳۹۷	۰/۱۹۵	۰/۰۵
داشتن حق انتخاب	۱۰۳	۲/۷۶	۱۰/۳۶			

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین آموزش الکترونیکی و احساس داشتن حق انتخاب معلمان به اندازه ۰/۳۹۷ رابطه مثبتی وجود دارد و این بیانگر این است که بین آموزش الکترونیکی و احساس داشتن حق انتخاب معلمان در سطح معناداری ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴: بین آموزش الکترونیکی و موثر بودن معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین آموزش الکترونیکی و موثر بودن معلمان

شاخص اماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	پیرسون	جدول بحرانی پیرسون	سطح معنی داری
آموزش الکترونیکی	۱۰۳	۸۲/۲۹	۶/۳۹	۰/۵۶۲	۰/۱۹۵	۰/۰۵
موثر بودن معلمان	۱۰۳	۲/۴۴	۱۰/۸۸			

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین آموزش الکترونیکی و موثر بودن معلمان به اندازه ۰/۵۶۲ رابطه مثبتی وجود دارد و این بیانگر این است که بین آموزش الکترونیکی و موثر بودن معلمان در سطح معناداری ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۵: بین آموزش الکترونیکی و احساس مشارکت معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۶: ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین آموزش الکترونیکی و احساس مشارکت

شاخص اماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	پیرسون	جدول بحرانی پیرسون	سطح معنی داری
آموزش الکترونیکی	۱۰۳	۲۳/۶۰	۵/۷۷	۰/۵۴۶	۰/۱۹۵	۰/۰۵
مشارکت معلمان	۱۰۳	۴/۳۷	۲۰/۹۱			

با توجه به جدول فوق، ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین آموزش الکترونیکی و احساس مشارکت معلمان به اندازه ۰/۵۴۶ رابطه مثبتی وجود دارد و این بیانگر این است که بین آموزش الکترونیکی و احساس مشارکت معلمان در سطح معناداری ۰/۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به طوری که هرچه قدر میزان استفاده از آموزش الکترونیکی بیشتر باشد به همان مقدار احساس مشارکت در معلمان بالا می رود و برعکس.

فرضیه ۶: بین استفاده از آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان به لحاظ نوع استخدام تفاوت وجود دارد.

جدول ۷: آزمون t مستقل تفاوت میانگین نمرات آموزش الکترونیکی و توانمندی در بین معلمان رسمی و آزمایشی و پیمانی

شاخص آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	t مستقل	t جدول بحرانی	سطح معنی داری
رسمی	۱۰۳	۸۱/۹۱	۶/۲۷	-۰/۷۱۳	۱/۹۸۴	۰/۰۵
آموزش الکترونیکی		۸۲/۸۳	۶/۵۹			
آزمایشی و پیمانی	۱۰۳	۶۴/۵۷	۱۰/۵۵	۰/۳۰۸	۱/۹۸۴	۰/۰۵
رسمی		۶۳/۸۳	۱۳/۸۴			
توانمندی معلمان	۱۰۳	۶۳/۸۳	۱۳/۸۴	۰/۳۰۸	۱/۹۸۴	۰/۰۵
آزمایشی و پیمانی		۶۳/۸۳	۱۳/۸۴			

نتایج بدست آمده نشان داد که میانگین نمرات آموزش الکترونیکی معلمان رسمی (۸۱/۹۱) بوده است که این مقدار کمتر از میانگین این نمرات در معلمان آزمایشی و پیمانی (۸۲/۸۳) است. اما با توجه به اینکه سطح معنی داری t محاسبه شده یعنی مقدار (-۰/۷۱۳) با درجه آزادی (۱۰۱) کمتر از مقدار t جدول بحرانی می باشد. بنابراین تفاوت میانگین ها معنی دار نبوده و می توان گفت بین معلمان رسمی و معلمان آزمایشی و پیمانی از نظر میزان استفاده از آموزش الکترونیکی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

همچنین با توجه به اینکه t محاسبه شده (۰/۳۰۸ = t_m) در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد ($\alpha = ۰/۰۵$) و درجه آزادی ۱۰۱ $df = n - 2$ از t جدول بحرانی کوچکتر است. بنابراین فرضیه صفر تایید و فرضیه تحقیق رد می شود. بنابراین نتیجه می گیریم که میزان توانمندی معلمان رسمی با معلمان آزمایشی و معلمان پیمانی متفاوت نیست.

فرضیه ۷. بین استفاده از آموزش الکترونیکی و توانمندسازی معلمان زن و مرد تفاوت وجود دارد.

جدول ۸: آزمون t تفاوت میانگین نمرات آموزش الکترونیکی و توانمندی در بین معلمان زن و مرد

شاخص آماری متغیرها	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	t مستقل	t جدول بحرانی	سطح معنی داری
زن	۱۰۳	۸۲/۲۲	۶/۰۷	-۰/۰۸۰	۱/۹۸۴	۰/۰۵
آموزش الکترونیکی		۸۲/۳۲	۶/۵۹			
مرد	۱۰۳	۶۰/۳۶	۱۲/۴۹	-۲/۴۹۷	۱/۹۸۴	۰/۰۵
توانمندی معلمان		۶۶/۳۷	۱۱/۱۷			
مرد	۱۰۳	۶۶/۳۷	۱۱/۱۷	-۲/۴۹۷	۱/۹۸۴	۰/۰۵
توانمندی معلمان		۶۶/۳۷	۱۱/۱۷			

نتایج به دست آمده نشان داد که میانگین نمرات آموزش الکترونیکی معلمان زن (۸۲/۲۲) بوده است که این مقدار کمتر از میانگین این نمرات در معلمان مرد (۸۲/۳۲) است. اما با توجه به اینکه سطح معنی داری t محاسبه شده یعنی مقدار (۰/۰۸۰-) با درجه آزادی (۱۰۱) کمتر از مقدار t جدول بحرانی می باشد. بنابراین تفاوت میانگین ها معنی دار نبوده و می توان گفت بین معلمان زن و معلمان مرد از نظر میزان آموزش الکترونیکی تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین در بررسی تفاوت جنسیت با میزان توانمندی معلمان نتایج نشان داد که میانگین نمرات توانمندی معلمان زن (۶۰/۳۶) بوده است که این مقدار کمتر از میانگین این نمرات در معلمان مرد (۶۶/۳۷) است. با توجه به اینکه سطح معنی داری t محاسبه شده یعنی مقدار (۲/۴۹۷-) با درجه آزادی (۱۰۱) بیشتر از مقدار t جدول بحرانی می باشد. بنابراین تفاوت میانگین ها معنی دار نبوده و می توان گفت میزان توانمندی معلمان زن و مرد متفاوت است. به طوری که می توان گفت تفاوت میانگین دو گروه کمتر از صفر است و میانگین گروه اول از گروه دوم کمتر است.

نتیجه گیری

امروزه تمام کشورها، به ویژه کشورهای توسعه یافته به این حقیقت ایمان آورده اند که راز برتری و پیروزی هرملتی در سرمایه گذاری در منابع انسانی است. از آنجاکه نیروی انسانی کارآمد، با ارزش ترین منبع هر سازمانی به حساب می آید قسمت اعظم سرمایه گذاری ها، معطوف به نیروی انسانی گردیده است. مهم ترین ابزاری که به این منظور مورد استفاده قرار می گیرد آموزش است که با هدف ارتقاء کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش موجب توانمندی افراد در ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان، مورد استفاده قرار می گیرد. سازمان ها متناسب با عصر فناوری اطلاعات به طور مداوم سعی می کنند فرصت هایی برای توسعه توانمندی های منابع انسانی خود فراهم سازند تا عملکرد و توانمندی های آنها بهبود یابد در این پژوهش که با هدف بررسی رابطه میان آموزش الکترونیکی و توانمند سازی معلمان دوره ابتدایی در شهر ایلخچی انجام شد، این نتیجه حاصل شد که هرچه معلمان بیشتر از آموزش الکترونیکی استفاده نمایند توانایی و قابلیت های زیادی، می توانند در انجام وظایف محوله از خود نشان دهند. همچنین بین استفاده از آموزش الکترونیکی و توانمند سازی در ابعاد معنی داری، داشتن حق انتخاب، موثر بودن و احساس مشارکت معلمان رابطه وجود دارد (به جز احساس شایستگی که معنی دار نبود).

یافته های فرضیه اول نشان داد که رابطه ی معناداری بین آموزش الکترونیکی و احساس معنی داری معلمان وجود دارد، بدین معنا که معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و بالارزشی را دنبال می کنند، بدین معنا که احساس می کنند که وقت و نیروی آنان با ارزش است. (شکوهنده، ۱۳۸۷). نتیجه ی این فرضیه را می توان با نتایج یافته های بهروزی و محمدی (۱۳۸۴) همسو دانست، (رضایی جندانی، ۱۳۹۴).

یافته های فرضیه دوم نیز نشان دادند که رابطه ی معناداری بین آموزش الکترونیکی و احساس شایستگی معلمان وجود ندارد. شایستگی به درجه ای که یک فرد می تواند وظایف شغلی خود را با مهارت انجام دهد و به باور فرد نسبت به توانایی هایش برای انجام موفقیت آمیز وظایف محوله اشاره دارد، اگر فردی قادر به انجام وظایف خود با استفاده از مهارت هایش باشد، بر احساس شایستگی و کفایت نفس او اثری مثبت دارد. معلمان به مدد احساس شایستگی، وظایف شغلی خود را با مهارت انجام می دهند و نسبت به توانایی هایشان برای انجام موفقیت آمیز وظایف محوله باور دارند و اطمینان دارند که قابلیت و تبحر لازم را برای انجام دادن موفقیت آمیز یک کار دارند، این احساس باعث می شود تا معلمان احساس برتری شخصی داشته باشند و مدام به دنبال بهبود و رشد خود در رویارویی با چالش ها باشند.

یافته های فرضیه سوم هم بیانگر آن هست که رابطه ی معناداری بین آموزش الکترونیکی و داشتن احساس حق انتخاب معلمان وجود دارد. توماس و ولتهوس^۷ (۱۹۹۰) معتقدند داشتن حق انتخاب و یا خود مختاری شامل احساس فرد از خود تعیینی

⁷ - Thmoas & Velthouse

است، چنین فردی خود را در کانون علیت می داند و معتقد است رفتارهایی را که انجام می دهد از خودش نشأت می گیرد نه از دیگران (توماس و ولتهوس، ۱۹۹۰).

یافته های فرضیه چهارم نتایج نشان دادند که رابطه ی معناداری بین آموزش الکترونیکی و احساس موثر بودن معلمان وجود دارد. مؤثر بودن به تعبیر وتن و کمرون (۱۳۸۱) پذیرش نتیجه شخصی، درجه ای است که فرد می تواند بر نتایج و پیامدهای راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اثر بگذارد.

مطابق یافته های فرضیه پنجم، رابطه ی معناداری بین آموزش الکترونیکی و احساس مشارکت معلمان وجود دارد. وتن و کمرون^۸ (۱۳۸۱) معتقدند که افراد توانمند حسی به نام اعتماد دارند. این حس به آن ها اطمینان می دهد که با آنان منصفانه و صادقانه رفتار خواهد شد و حتی در مقام زیردست نیز نتیجه نهایی کارهای آن ها، نه آسیب و زیان، بلکه عدالت و صمیمیت خواهد بود (وتن، دیوید ای و کیم ای، ۱۳۸۱).

در بررسی فرضیه ششم تفاوت معنی داری بین آموزش الکترونیکی و توانمندی معلمان به لحاظ نوع استخدام آن ها بدست نیامد. به طوری که می توان گفت بکارگیری آموزش الکترونیکی می تواند برای تمامی معلمان اعم از استخدام رسمی، پیمانی و آزمایشی موثر باشد و در بهبود و بالا بردن میزان توانمندی معلمان مفید واقع شود.

در بررسی فرضیه هفتم تفاوت معنی داری بین آموزش الکترونیکی معلمان زن و مرد به دست نیامد ولی میزان توانمندی معلمان مرد در مقایسه با معلمان زن بالاتر بود و تفاوت معنی داری به دست آمد. براساس یافته های شاهرودی و همکاران که به بررسی میزان توانمندی معلمان مقطع ابتدایی و رابطه آن با مؤلفه های فرهنگ سازمانی مدرسه پرداخته اند، وضعیت توانمندی معلمان در مدارس مورد پژوهش، از متوسط بیشتر است و تفاوت معناداری میان نمره های توانمندی معلمان بر اساس جنسیت وجود ندارد.

منابع:

۱. ایران زاده، بابایی هروی (۱۳۸۸). توانمندسازی کارکنان در سازمانهای نوین تبریز: فروزش.
۲. بلانچارد، کارلوس و راندولف (۱۳۷۸). مدیریت تواناسازی کارکنان. ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی. نشر مدیران.
۳. بلانچارد، کن، جان کارلوس و آلن راندولف (۱۹۹۹) "سه کلید توان افزایی" فضل ا... نبی، نشر رسا، تهران، چاپ اول، ۱۳۷۹ ص ۱۱.
۴. پارباد، فاطمه (۱۳۹۳). جایگاه مدیریت آموزشی در ارتقا کیفی برنامه های سواد آموزی، وبلاگ (آموزشی - فرهنگی)، سال ۱۳۹۳
۵. تقی پور ظهیر، علی (۱۳۸۸). بررسی ابعاد توانمندسازی مدیران آموزشی به منظور ارائه چارچوب مناسب جهت مدیران مدارس کشور. مجله پژوهش های مدیریت، واحد علوم و تحقیقات شماره ۸۳، زمستان ۱۳۸۸.
۶. دنیس، کنیلا، (1383). توانمندسازی منابع انسانی، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، معصوم علی سلیمیان. تهران: نشر ایران.
۷. رضایی جندانی، محبوبه (۱۳۹۴). پیش بینی ابعاد توانمندسازی روان شناختی با استفاده از مؤلفه های سرمایه ی روان شناختی در معلمان مدارس ابتدایی شهر اصفهان دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی. سال شانزدهم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۴، صص ۷۸-۸۷.
۸. سید تقوی، میرعلی، (۱۳۸۶)، بررسی نگرش استادان و دانشجویان به یادگیری الکترونیکی، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ۱۳۸۶ شماره ۱ (پیاپی ۴۳)

⁸ - Whetten & Cameron

۹. عبداللهی، حسین، (۱۳۸۱)، ضرورت و توسعه فناوری اطلاعات و استفاده از اینترنت در آموزش و پرورش، پژوهش نامه آموزشی، شماره های ۵۰، ۴۹، ۵۱، تیر، مرداد، شهریور .
۱۰. عبداللهی، بیژن (۱۳۸۴). توانمندسازی روان شناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۶، بهار و تابستان
۱۱. عبداللهی، بیژن (۱۳۸۵)، نقش خودکارآمدی در توانمند سازی کارکنان، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۸- ۴۰، ص ۳۵.
۱۲. کاستلز، مانوئل (۱۳۸۰)، عصر اطلاعات: اقتصاد، جامعه، فرهنگ (جلد ۱، ظهور جامعه شبکه‌ای)، ترجمه: احمد عقیلان، افشین خاکباز، حسن چاووشیان، ویراسته علی پایا، تهران: طرح نو.
۱۳. کمالیان، امین رضا؛ فاضل، رضا، (۱۳۷۸)، بررسی پیش نیازها و امکان سنجی اجرای نظام یادگیری الکترونیکی، مجله علمی پژوهشی فناوری آموزش، سال چهارم، جلد ۴، شماره ۱.
۱۴. وتن، دیوید ای و کیم ای، کمرون (۱۳۸۱)، تواناسازی و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت هاشمی، سید حامد؛ پور امین زاد، (۱۳۹۰)، سعیده چالشهای فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن
۱۵. هاشمی، سید حامد؛ سعیده، پور امین زاد، (۱۳۹۰)، چالشهای فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن.
16. Bete A. (2008). Open Learning and Distance Education. NewzYork, Rutledge, Betes, A.W. Reader Respond. Department.ause/ Effect, , p.9.
17. Bogler .R. & Somech. A (2004). "Influence of teacher empowerment on teacher organizational commitment9 professional commitment and organizational citizenship behavior in schools". Teaching and Teacher Education. No. 209 pp. 277-289.
18. Hamdi M.S.(2007). A Multi-Agent Approach to Information Customization for The Purpose of Academic Advising of Students, Applied Soft Computing ,Vol.7 ,pp.746-771.
19. Nauman Shazia, Mansur Khan Azhar and Ehsan Nadeem(2010). International Journal of Project Management 28-638-649.
20. Short,p. m. & Greer J. T. & Melvin9 W. M (1994). " Creating Empowered Schools: lesson in Change". Journal of Administration. Vol9 32. N9 4. pp.38-52.
21. Thmoas, K.W. & Velthouse, B.A. (1990), conganitive elements of empowerment: An interperetive model of intrinsic taskmotion, Academy of Management Review, vol.15,pp.666-681