

بررسی تأثیر آموزش‌های الکترونیکی بر توانمندسازی استادان معارف اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب) [◇]

روح‌الله حاجی‌زاده ¹

فاطمه حمیدی‌فر ²

چکیده

هدف: هدف از مطالعه حاضر، بررسی تأثیر دوره‌های آموزش الکترونیکی بر توانمندسازی استادان معارف دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب بود. **روش:** روش این پژوهش، توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه استادان معارف اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب در سال تحصیلی 98-1397 به تعداد 83 نفر است که به روش سرشماری مشارکت شده بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و میسرا و پرسشنامه محقق‌ساخته اهمیت تدریس و مزایای آموزش الکترونیکی بود. تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، با روش کمترین مربعات جزئی اسمارت پی.ال.اس 3 انجام شد. **یافته‌ها:** تحلیل ساختاری آموزش الکترونیکی بر توانمندسازی استادان معارف و ابعاد آن، تأثیر مثبت و معناداری دارد ($p < 0/001$). **نتیجه‌گیری:** افزایش آموزش الکترونیکی، منجر به افزایش توانمندسازی استادان می‌شود. بنابراین، توجه به آموزش الکترونیکی حائز اهمیت است.

واژگان کلیدی: آموزش الکترونیکی، آموزش ضمن خدمت، توانمندسازی، استاد معارف.

◇ دریافت مقاله: 98/11/27؛ تصویب نهایی: 99/03/10

1. کارشناسی‌ارشد مدیریت فناوری اطلاعات گرایش سیستم‌های اطلاعاتی پیشرفته، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، ایران. (نویسنده مسئول) /

نشانی: تهران، خ انقلاب اسلامی، بین خ وصال و قدس، کوچه اسکو، پ 15 / شماره: 02166033245 / Email: Rohzad03@Gmail.Com

2 دکتری مدیریت آموزشی، گرایش رهبری در آموزش عالی، استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

الف) مقدمه و بیان مسئله

در سالهای اخیر، آموزش الکترونیکی به عنوان یکی از کاربردهای مهم فناوری‌های جدید اطلاعات و ارتباطات، در جهان مطرح و فعالیتهای گسترده‌ای در این راستا آغاز شده است. با توجه به تغییرات سریع در محیط پیرامون، اجرای نظامهای الکترونیکی به منظور ارائه خدمات و فناوری‌های جدید در زمینه تدریس و یادگیری به صورت یک نیاز اساسی مطرح شده است. (پارکر، 2004)

یادگیری الکترونیکی به دلایلی نظیر ایجاد زمینه برای تعاملات گسترده، کاربرد آسان از سوی دانشجویان و استادان، کاهش هزینه، یادگیرنده محور بودن و افزایش پیشرفت تحصیلی دانشجویان، تغییر مسیر آموزش از یاد دادن به یاد گرفتن و ایجاد تعادل بین متقاضیان دانشگاه و ظرفیت دانشگاهها، در حال کسب شهرت است (موسی، 2015). به باور هلی (2008)³، آغاز آموزش الکترونیکی و گسترش رو به رشد آن در سطح جهانی، موجب توجه پژوهشگران زیادی به این مسئله شده است و از جنبه‌های زیادی به این مسئله، از جمله توجه به تعالی و بهبود کیفیت در آموزش الکترونیکی پرداخته‌اند. (اسمعیل‌نیا و همکاران، 1396)

یادگیری‌های قابل انعطاف و یادگیری انفرادی با مصادیقی همچون: امکان انتخاب زمان، مدت، مکان، سرعت یادگیری؛ امکان دسترسی به محتوای آموزشی در هر زمان و مکان؛ توجه به سبکهای یادگیری فراگیران؛ صرفه‌جویی در هزینه‌های آموزشی از جمله: هزینه رفت‌وآمد و در نهایت، ارائه این دوره‌های درسی در دانشگاههای مطرح کشور با امکان اخذ مدرک از همان دانشگاه، به محبوبیت روزافزون آموزش‌های الکترونیکی افزود. (کاکایی و حکیم‌زاده، 1395)

بنابر این، استفاده از آموزش الکترونیکی باکیفیت در آموزش استادان معارف اسلامی، می‌تواند در بهبود اثرگذاری آنها در کلاس درس معارف اسلامی مؤثر باشد. با وجود اینکه معاونت آموزشی استادان معارف اسلامی، زمینه‌سازی مناسبی برای ارائه آموزش‌های الکترونیکی فراهم کرده، ولی مشخص نیست که آیا تا به حال توانسته توانمندسازی صحیح و باکیفیتی را اجرا کند یا خیر؟ با توجه به این مسئله که رشد کمی آموزش‌های الکترونیکی در حال پیشرفت است، پژوهشگر را بر آن داشت تا گامی در جهت پاسخ به این چالشها و پر کردن شکاف ادبیات تحقیق در این زمینه بردارد.

1. اهمیت و ضرورت تحقیق

موضوع تحقیق از این نظر دارای اهمیت است که مشخص می‌کند میزان تأثیر آموزش‌های الکترونیکی بر توانمندسازی استادان معارف دانشگاهها چقدر بوده است. نتیجه این تحقیق به تصمیم‌گیران کمک خواهد کرد تا میزان تأثیر آموزش الکترونیکی بر توانمندسازی استادان معارف را بدانند و مسیر صحیح توانمندسازی آنان را پیدا کنند. با توجه به نبود پژوهش‌های کافی در حوزه توانمندسازی استادان معارف اسلامی در کشور و به تبع آن دانشگاه

1. Parker
2. Mothibi
3. Healey

آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، پژوهشگر به این نتیجه رسید که با توجه به محدودیت‌های مختلف پژوهشی، از بین دانشگاه‌های در دسترس با قابلیت انجام پژوهش و دریافت داده‌های سالم پژوهشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب را انتخاب کند. اما به نظر می‌رسد با توجه به لزوم انجام پژوهش‌های کافی در این زمینه، این مهم ضرورتی برای کل دانشگاه‌های کشور باشد.

2. پیشینه تحقیق

قائم‌مقامی تبریزی و همکاران (1397) به این نتیجه رسیدند که عوامل مؤثر بر آموزش‌های مجازی دانشگاهی در ایران، در هفت مفهوم ارتباطات، اعتمادسازی، بومی‌سازی دانش، بینش، تعهد منابع انسانی، فرهنگ و فناوری، شناسایی و سطح‌بندی دسته‌بندی شده‌اند که می‌توانند در طراحی و توسعه مراکز آموزش مجازی و همچنین اجرای برنامه‌های آن مؤثر باشند. نتایج تحقیق اسماعیلی و همکاران (1395) نشان داد که بررسی شکاف میان میزان عملکرد و اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های یادگیری الکترونیکی، مشخص کرد که تمامی آنها دارای شکاف منفی است. قاندرلی و مشرف‌جوادی (1394) در تحقیقی نشان داده‌اند که سطح توانمندی کارکنان در ابعاد شایستگی، مؤثر بودن، معنادار بودن و خودمختاری، در بعد اعتماد در حد مطلوب نیست. هر کدام از عوامل داشتن اهداف روشن، نظام ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌دهی آموزش و دسترسی کارکنان به منابع، با توانمندسازی رابطه مثبت، ولی ساختار سازمانی با توانمندسازی رابطه منفی دارد. نتایج تحقیق آراستی و همکاران (1394) نشان داد عامل فردی ویژگی‌های دانشجو، عامل محیطی تعاملات و عامل سیستمی آموزش و محتوای ارائه‌شده می‌توانند بیشترین تأثیر را در موفقیت آموزش الکترونیکی کارآفرینی دانشگاه تهران داشته باشند. منتظر و موسوی (1392) طی پژوهشی، مدل ارزیابی آمادگی مهارت‌آموزی الکترونیکی در ایران را ارائه کردند که شامل سه بعد اصلی آمادگی زیرساخت سخت، آمادگی تمهیدات نرم و آمادگی نظارت، ارزیابی و هماهنگی، به همراه 15 شاخص است. به اعتقاد نویسندگان، مدل حاصل می‌تواند چارچوب مناسبی برای ارزیابی و اندازه‌گیری میزان توسعه‌یافتگی مهارت‌آموزی الکترونیکی در کشور باشد.

شاهسونی و همکاران (1393) طی پژوهشی به این نتیجه رسید که استاد، از اساسی‌ترین عوامل برای ایجاد موفقیت در تحقق اهداف آموزشی است و خصوصیات او می‌تواند موجب تسهیل فرایند آموزش شود و حتی نقص کتابهای درسی را جبران کند. با عنایت به اهمیت موضوع، هدف کلی این پژوهش تعیین ویژگی‌های استاد موفق از دید دانشجویان دانشگاه‌های مجازی شیراز بوده است.

جیانگ و همکاران¹ (2019) به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی معلمان و رضایت شغلی، محیط سازمانی را پیش‌بینی می‌کند؛ توانمندسازی معلمان، رضایت شغلی معلمان را پیش‌بینی می‌کند و رضایت شغلی، بخشی از ارتباط بین توانمندسازی معلمان و محیط سازمانی را در میان می‌گذارد. آویدو اونگار² (2018) در پژوهشی به این نتیجه رسید که توصیف توانمندسازی در میان معلمان در موقعیتهای رهبری ممکن است به سیاست‌گذاران کمک کند تا عوامل

1. Jiang, Li, Wang & Li

2. Avidov-Ungar

مدرسه را برای موفقیت در برنامه‌های نوآورانه آموزشی مورد توجه قرار دهند. اسمیرناکیس و همکاران¹ (2016) به این نتیجه رسیدند که داشتن تجربه قبلی در آموزش الکترونیک می‌تواند بسیاری از مسائل را حل کند. علاوه بر این، آموزش الکترونیک می‌تواند پشتیبانی مناسبی از یادگیرندگان انجام دهد. چنگ² (2013) دریافت که یادگیری الکترونیکی در مقایسه با آموزش‌های سنتی، روشی انعطاف‌پذیرتر برای یادگیری توسط پرستاران است. از این رو، انتظار می‌رود آموزش الکترونیکی نقش محوری در ارائه آموزش مداوم برای پرستاران ایفا کند.

3. چارچوب نظری

از دیدگاه کانگر و کانگو³ (1988) گرایش روزافزونی به مفهوم توانمندسازی در بین نظریه‌های سازمانی و شاغلان به وجود آمده است. این افزایش گرایش تا حدودی ممکن است به یافته‌های مطالعاتی مربوط باشد که روی مهارت‌های رهبری و مدیریتی انجام شده است. آن دو معتقدند توانمندسازی، ساختاری محرک و فرایندی است که در آن به افراد تفویض اختیار می‌شود (نه اینکه آنان را نماینده قرار دهند) و این فرایند شامل ایجاد شرایطی برای افزایش انگیزه برای انجام دادن وظیفه به منظور افزایش حس خودکارآمدی در بین اعضای سازمان و نیز بازشناسی شرایطی است که موجب عدم توانمندی می‌شود (مویه و همکاران،⁴ 2005). کانگر و کانگو (1988) بیان می‌کنند که نیاز به توانمندسازی هنگامی افزایش می‌یابد که کارکنان احساس ناتوانی کنند. بنابر این، مهم است که شرایط داخلی سازمانی را که کارکنان آنها احساس ناتوانی می‌کنند، بررسی کنیم. یکی از این شرایط، شناسایی راهبردها و تاکتیک‌های توانمندسازی است. تغییر شرایط محیطی همیشه امکان‌پذیر نیست. لذا برای تغییر سطح توانمندسازی کارکنان باید از راهبردها و تاکتیک‌هایی استفاده کرد که اثربخشی اطلاعاتی کارکنان را افزایش می‌دهد.

مؤثر بودن: فرد باید اعتقاد داشته باشد با انجام وظایف شغلی‌اش می‌تواند تأثیر بسیاری برای تحقق اهداف تعیین شده داشته باشد.

شایستگی: باور فرد به قابلیت‌هایش برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف واگذار شده است.

معناداری: اگر فرد وظیفه‌اش را با ارزش تلقی کند، آن وظیفه از ویژگی معناداری برخوردار است.

حق انتخاب: به معنی آزادی عمل کارکنان در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی است.

حس اعتماد به دیگران: در برگیرنده این است که کارکنان در محیط کاری احساس امنیت داشته باشند و باور کنند در داخل سازمان با آنها صادقانه و منصفانه برخورد می‌شود.

بنابر این، نظام و فرایند برنامه‌ریزی و اجرای این دوره‌ها تقریباً یکسان است. عواملی که می‌توانند دوره‌های توانمندسازی استادان معارف اسلامی را که با استفاده از آموزش الکترونیکی ارائه می‌شوند و با وجود صرف هزینه‌های زیاد و فراگیر بودن، کم‌اثر سازند، عبارتند از: ضعف محتوایی از لحاظ کاربردی بودن، روزآمد نبودن،

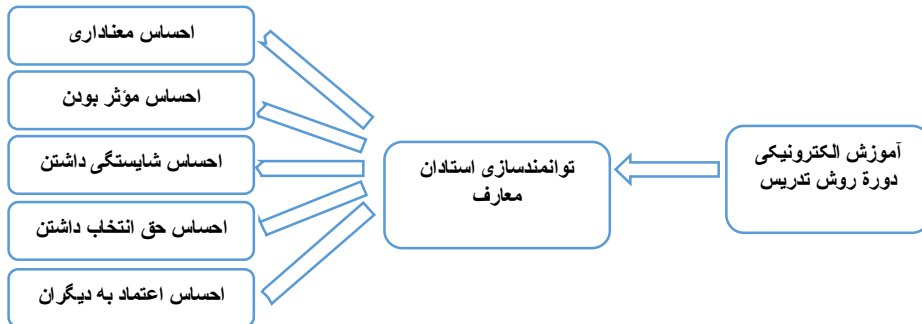
1. Smyrnakis, Haidich & Talimzi

2. Cheng

3. Conger & Kanungo

4. Moye, Henkin & Egley

عدم تناسب محتوا و عدم توجه به مباحث بنیادی روشهای تدریس این دوره‌ها با نیازهای آموزشی و حقیقی استادان معارف اسلامی؛ که ضرورت بررسی این دوره‌ها را که چه میزان در توانمندسازی استادان معارف اسلامی دانشگاهها تأثیر دارند، نشان می‌دهد.



شکل 1: مدل مفهومی محقق‌ساز تحقیق (بر اساس نظریه کانگر، 1988)

4. فرضیه تحقیق

فرضیه اصلی: آموزشهای الکترونیکی بر توانمندسازی استادان معارف اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب تأثیر دارند.

فرضیه‌های فرعی:

1. آموزش الکترونیکی روش تدریس بر بُعد معناداری توانمندی استادان معارف تأثیر دارد.
2. آموزش الکترونیکی روش تدریس بر بُعد مؤثر بودن توانمندی استادان معارف تأثیر دارد.
3. آموزش الکترونیکی روش تدریس بر بُعد حق انتخاب داشتن توانمندی استادان معارف تأثیر دارد.
4. آموزش الکترونیکی روش تدریس بر بُعد حس اعتماد به دیگران توانمندی استادان معارف تأثیر دارد.
5. آموزش الکترونیکی روش تدریس بر بُعد شایستگی توانمندی استادان معارف اسلامی تأثیر دارد.

(ب) روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی و مقطعی است. جامعه تحقیق، کلیه استادان معارف اسلامی شاغل به تدریس در مقطع کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب در سال تحصیلی 98-1397 به تعداد 95 نفر بودند؛ که در این تحقیق از روش سرشماری مشارکت شد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته اهمیت تدریس و مزایای آموزش الکترونیکی، شامل 9 گویه و پرسشنامه استاندارد توانمندسازی کوئین و اسپریتزر¹ (1997)، شامل 14 گویه در پنج خرده‌مقیاس معنادار

300 ♦ بررسی تأثیر آموزش‌های الکترونیکی بر توانمندسازی استادان معارف اسلامی

بودن (گویه‌های 1 تا 3)، احساس شایستگی (گویه‌های 4 تا 6)، داشتن حق انتخاب (گویه‌های 7 تا 9)، مؤثر بودن (گویه‌های 10 و 11) و اعتماد به دیگران (گویه‌های 12 تا 14) است. مقیاس اندازه‌گیری گویه‌ها بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت، از کاملاً مخالفم (1) تا کاملاً موافقم (5) تنظیم شد. برای تأیید روایی محتوایی و آزمون لاوشه¹، پرسشنامه در اختیار 9 نفر از خبرگان و متخصصان آموزش الکترونیکی و همچنین استادان معارف اسلامی قرار گرفت که نتیجه CVR=0/855 به دست آمد. بنابر این، پرسشنامه از روایی لازم برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. نسخه 23 و اسمارت پی.ال.اس. نسخه 3 استفاده شد. سطح معناداری فرضیه‌های 0/05 است.

ج) یافته‌های تحقیق

ضمن مطالعه سیمای کلی آزمودنی‌ها، تحلیل‌های آماری حاصل از به کارگیری الگوی معادلات ساختاری تشریح و تبیین می‌شود. از این رو، نخست در جدول 1، سیمای آزمودنی‌های تحقیق بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی جنسیت، نوع تدریس، تحصیلات، سن و سابقه تدریس بررسی می‌شوند.

جدول 1: سیمای داده‌های جمعیت‌شناختی

گویه	گزینه	فراوانی	درصد	گویه	گزینه	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	36	44	سن	کمتر از 30 سال	2	2
	مرد	46	56		بین 31 تا 40 سال	39	48
نوع تدریس	حق‌التدریس	48	59		بین 41 تا 50 سال	27	33
	مدعو	12	15		بالای 51 سال	14	17
تحصیلات	هیئت علمی	22	27		کمتر از 5 سال	25	30
	کارشناسی ارشد	34	41		بین 6 تا 10 سال	30	37
	دکتری	38	46	بین 11 تا 15 سال	9	11	
	سطح سه حوزه	6	7	بالای 16 سال	18	22	
	سطح چهار حوزه	4	5				

نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان می‌دهد نمره متغیرهای تحقیق معنادار نیست ($p=0/001$)؛ بنابر این، دارای توزیع نرمالی نیست. با توجه به نرمال نبودن داده‌های متغیرهای تحقیق، از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس.3 استفاده می‌کنیم که نسبت به نرمال بودن داده‌ها حساس نیست.

همان‌طور که در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مطرح است، ابتدا باید پایایی و روایی مقیاس‌های انتخابی برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون بررسی شود.

جدول 2: ضرایب روایی همگرا، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مقیاسها

متغیرهای مکنون	روایی همگرا	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
آموزش الکترونیکی	0/683	0/877	0/914
معداری	0/858	0/917	0/948
شایستگی	0/793	0/868	0/92
حق انتخاب	0/597	0/67	0/815
مؤثر بودن	0/81	0/779	0/895
حس اعتماد	0/744	0/828	0/897

طبق نتایج حاصل در جدول 2، روایی همگرا، میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخصهای خود است. فورنل و لارکر¹ (1981) مقدار روایی همگرا بالای 0/5 را قابل قبول دانستند؛ در نتیجه، روایی همگرای همه متغیرهای پژوهش بالای 0/59 است.

طبق نتایج حاصل در جدول 2، آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایداری درونی اندازه‌گیری می‌شود و نشانگر میزان همبستگی بین سازه و شاخصهای مربوط به آن است. مقدار واریانس تبیین شده بالاتر از 0/7، نشانگر پایایی قابل قبول است. البته موس و همکاران² (1998) درباره متغیرهایی با تعداد سؤالات اندک، مقدار 0/6 را سرحد ضریب معرفی کرده‌اند؛ لذا متغیر حق انتخاب با سه گویه و ضریب پایایی 0/67، قابل قبول است.

اگر مقدار پایایی ترکیبی بالاتر از 0/7 باشد، نشان از پایداری درونی مناسب و مقدار کمتر از 0/6، عدم وجود پایایی است (نونالی و برناستین،³ 1994). گفتنی است که پایایی ترکیبی، معیار بهتری از آلفا به شمار می‌رود (ویزی و همکاران،⁴ 2010؛ نقل از: داوری و رضازاده، 1393). در نتیجه، ضریب پایایی ترکیبی همه متغیرهای پنهان، بالای 0/81 است.

کیفیت مدل ساختاری توسط شاخص قدرت پیش‌بینی Q^2 نیز محاسبه شد. هدف این شاخص، بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی به روش چشم‌پوشی⁵ است؛ بر اساس این ملاک، مدل باید نشانگرهای متغیرهای مکنون درون‌زای انعکاسی را پیش‌بینی کند. مقادیر مثبت و بالای صفر نشان می‌دهند که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و می‌توان گفت مدل ساختاری از کیفیت مناسب برخوردار است.

شاخص نیکوی برازش،⁶ هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به عنوان معیار سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. مقدار به دست آمده، از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارد.

1. Fornell & Larcker

2. Moss, Rousseau, Parent, St-Laurent & Saintonge

3. Kline R. Nunnally & Bernstein IH

4. Vinzi, Trinchera & Amato

5. Blindfolding

6. GOF

جدول 3: معیارهای کیفیت مدل ساختاری

مدل	متغیرهای مکنون وابسته	قدرت پیش‌بینی	نیگوی برازش
فرضیه اصلی	توانمندسازی	0/254	0/571
فرضیه‌های فرعی	معناداری	0/416	0/572
	شایستگی	0/321	
	حق انتخاب	0/132	
	مؤثر بودن	0/028	
	حس اعتماد	0/334	

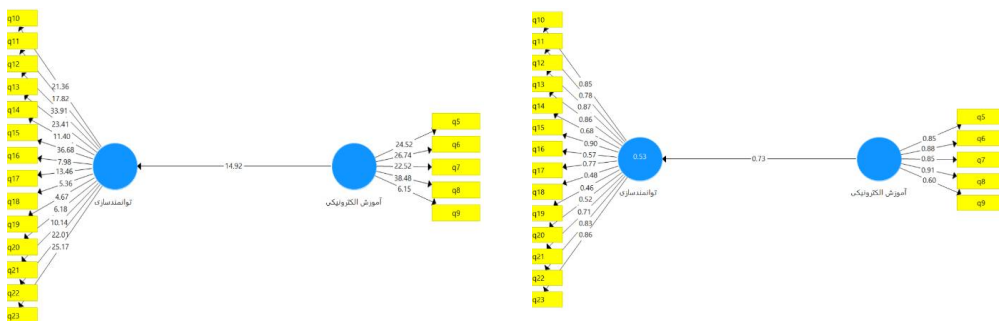
با توجه به جدول 3، مقدار قدرت پیش‌بینی به دست آمده، ضریب مناسبی است و مقدار نیگوی برازش به دست آمده، از ضریب مطلوبی برخوردار است؛ بنابراین، مقادیر به دست آمده از مطلوبیت کلی مدل حکایت دارند.

در این مرحله با استفاده از مدل ساختاری روابط بین سازه‌ها به لحاظ علی بررسی می‌شود. در واقع؛ با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین سازه‌های مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوطه، می‌توان به بررسی معنادار اثرات بین سازه‌های تحقیق پرداخت. همچنین از آزمون بوت استراپ (با 500 زیرنمونه) و برای اصلاح خطای از تغییرات سطح سازه¹ که در روش حداقل مربعات جزئی توصیه شده (اسفندی و محسنی، 1393)، برای محاسبه مقادیر تی به منظور تعیین معناداری ضرایب مسیر استفاده شد.

جدول 4: مدل ساختاری اثر بین آموزش الکترونیکی روش تدریس و توانمندسازی

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	معناداری	ضریب تعیین	سطح
آموزش الکترونیکی ← توانمندسازی	0/73***	14/92	0/53	$p < 0/0001$

تحلیل ساختاری تأثیر اثر بین آموزش الکترونیکی روش تدریس بر توانمندی استادان معارف اسلامی ارزیابی شد. مطابق جدول 4، ادراک آموزش الکترونیکی بر توانمندسازی ($\beta=0/72$ ، $t=14/92$ ، $p < 0/0001$) تأثیر مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابراین، با افزایش آموزش الکترونیکی منجر به افزایش توانمندسازی می‌شود.

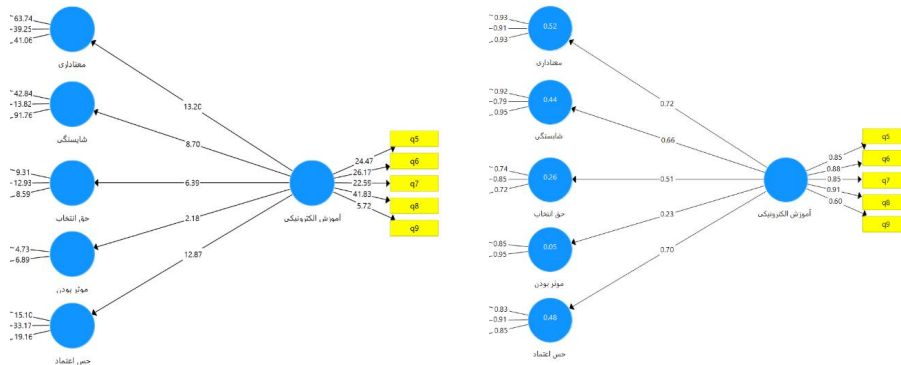


شکل 2: ضریب مسیر و ضریب معناداری اثر آموزش الکترونیکی روش تدریس و توانمندسازی

جدول 5: مدل ساختاری اثر آموزش الکترونیکی روش تدریس و ابعاد توانمندسازی

فرضیه‌ها	ضریب مسیر	معناداری	ضریب تعیین	سطح
1 آموزش الکترونیکی ← بعد معناداری	0/72***	13/2	0/52	p<0/001
2 آموزش الکترونیکی ← بعد شایستگی	0/66***	8/7	0/44	p<0/001
3 آموزش الکترونیکی ← بعد حق انتخاب	0/51***	6/39	0/26	p<0/001
4 آموزش الکترونیکی ← بعد مؤثر بودن	0/23*	2/18	0/05	p<0/03
5 آموزش الکترونیکی ← بعد حس اعتماد	0/7***	12/87	0/48	p<0/001

تحلیل ساختاری تأثیر اثر بین آموزش الکترونیکی روش تدریس بر ابعاد توانمندی استادان معارف اسلامی ارزیابی شد. مطابق جدول 5، آموزش الکترونیکی بر بعد معناداری ($p<0/001, t=13/2, \beta=0/72$)، آموزش الکترونیکی بر بعد شایستگی ($p<0/001, t=8/7, \beta=0/66$)، آموزش الکترونیکی بر بعد حق انتخاب ($p<0/001, t=6/39, \beta=0/51$)، آموزش الکترونیکی بر بعد مؤثر بودن ($p<0/03, t=2/18, \beta=0/23$) و آموزش الکترونیکی بر بعد حس اعتماد ($p<0/001, t=12/87, \beta=0/7$) تأثیر مثبت و معناداری دارند. بنابر این، افزایش آموزش الکترونیکی منجر به افزایش بعد معناداری، شایستگی، حق انتخاب، مؤثر بودن و حس اعتماد توانمندی استادان معارف اسلامی می‌شود.



شکل 3: ضریب مسیر و ضریب معناداری اثر آموزش الکترونیکی روش تدریس و ابعاد توانمندسازی

د) بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه آموزش‌های الکترونیکی روش تدریس با توانمندسازی استادان معارف اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب بود. پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و با استفاده از روش پژوهش همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی استادان معارف اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب به تعداد 95 نفر است. نمونه آماری پژوهش، 83 نفر بود که با روش سرشماری انجام شد.

پرسشنامه به صورت الکترونیکی طراحی شد و از طریق گروه معارف اسلامی، در گروه مشترکی که اعضای آن را اساتید معارف اسلامی دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب در پیام‌رسان سروش و ایتا تشکیل داده بودند، قرار گرفت

و به اساتید در زمینه روش پر کردن و اهمیت پاسخگویی به این پرسشنامه توضیحات لازم ارائه شد. پس از تکمیل پرسشنامه، تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس نسخه 23 و در سطح خطای 0,05 انجام شد. پایایی ابزار اندازه‌گیری نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی شد. اعتماد یافته‌های پژوهش با صحت نمونه‌گیری آن سنجیده می‌شود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس 3 استفاده شده است.

همچنین در این مدل برای تأیید یا رد فرضیه‌ها، از آزمون تی و برای برازش مدل، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است.

تحلیل ساختاری تأثیر آموزش الکترونیکی روش تدریس بر توانمندی استادان معارف اسلامی ارزیابی شد. مطابق گزارش یافته‌های تحقیق، بین ادراک آموزش الکترونیکی و توانمندسازی و ابعاد آن اثر مثبت و معناداری وجود دارد؛ بنابر این، افزایش آموزش با کیفیت الکترونیکی منجر به افزایش توانمندسازی و ابعاد آن (معناداری، شایستگی، حق انتخاب، مؤثر بودن و حس اعتماد) می‌شود. نتایج این یافته (مؤثر بودن دوره‌های ضمن خدمت بر توانمندسازی) با یافته‌های مطالعات انجام‌شده در ایران (فانهمقامی تبریزی و همکاران، 1397؛ قائدعلی و مشرف جوادی، 1394؛ آراستی و همکاران، 1394) همخوان است. همچنین با یافته‌های مطالعات انجام‌شده در خارج از ایران (جیانگ و همکاران، 2019؛ آویدو اونگار، 2018؛ اسمیرناکیس و همکاران، 2016) نیز همخوان است.

پژوهش قائم‌مقامی و همکاران (1397) نشان داد هفت مفهوم آموزش‌های مجازی دانشگاهی (ارتباطات، اعتمادسازی، بومی‌سازی دانش، بینش، تعهد منابع انسانی، فرهنگ و فناوری) می‌توانند در طراحی و توسعه مراکز آموزش مجازی و همچنین اجرای برنامه‌های آن مؤثر باشند. در پژوهش قائدعلی و مشرف جوادی (1394)، داشتن اهداف روشن نظام ارزیابی عملکرد، نظام پاداش‌دهی آموزش و دسترسی کارکنان به منابع با توانمندسازی رابطه مثبت، ولی ساختار سازمانی با توانمندسازی رابطه منفی دارد. در پژوهش آراستی و همکاران (1394)، عامل فردی ویژگی‌های دانشجو، عامل محیطی تعاملات و عامل سیستمی آموزش و محتوای ارائه‌شده می‌تواند بیشترین تأثیر را در موفقیت آموزش الکترونیکی کارآفرینی دانشگاه تهران داشته باشند.

جیانگ و همکاران (2019) توانمندسازی معلمان و رضایت شغلی، محیط سازمانی را پیش‌بینی کرده‌اند. آویدو اونگار (2018) معتقد است توصیف توانمندسازی در میان معلمان در موقعیتهای رهبری ممکن است به سیاستگذاران کمک کند تا عوامل مدرسه را برای موفقیت در برنامه‌های نوآورانه آموزشی مورد توجه قرار دهند. اسمیرناکیس و همکاران (2016) به این نتیجه رسیدند که داشتن تجربه قبلی در آموزش الکترونیک می‌تواند بسیاری از مسائل را حل کند. علاوه بر این، آموزش الکترونیک می‌تواند پشتیبانی مناسبی از یادگیرندگان انجام دهد.

توانمندسازی، فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان خود کمک می‌کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. (کرون و وتن، 1383)

توانمندسازی، همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم‌هایی که بر فعالیتهای آنان تأثیرگذار است. از این طریق می‌توان فرصتهایی را برای افراد فراهم آورد تا نشان دهند که می‌توانند ایده‌های خوبی را آفریده

و به آن جامعه عمل ببوشانند. این بدان معناست که افراد را به طور ساده تشویق کنیم تا نقش فعال‌تری در کار خود ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیتهای خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر بتوانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ کنند. توانمندسازی، فراهم آوردن ابزار لازم برای افراد به گونه‌ای است که برای آنان قابل فهم باشد و بتوانند از آن در جهت مصالح خود استفاده کنند. توانمندسازی به عنوان تفویض اختیار یا اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده است.

عوامل متعددی می‌توانند بر توانمندسازی استادان معارف دانشگاهها تأثیر داشته باشند که دوره‌های آموزش الکترونیکی یکی از آنهاست. در این پژوهش سعی شد تأثیر دوره‌های آموزش الکترونیکی بر توانمندسازی استادان معارف اسلامی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب سنجش و بررسی شود. بنابر این، به سایر محققان پیشنهاد می‌شود سایر عوامل مؤثر بر توانمندسازی را بررسی کنند.

برای کم کردن محدودیتهای زمانی تحقیق، نظیر گفتگو و توجیه استادان معارف و مدیریت گروه معارف در دانشگاه، پیشنهاد می‌شود در گام نخست جلسه‌ای با مدیر گروه معارف دانشگاه تشکیل و با ایشان در رابطه با پژوهش گفتگو شود و نظرات ایشان دریافت و تا حد امکان اعمال شود. سپس بعد از تأمین نظرات ایشان و رسیدن به لزوم انجام این پژوهش، موضوع و کلیات و روش پر کردن فرم توسط مدیر محترم گروه و در جلسه گروه معارف دانشگاه که شامل مدیر گروه و همه استادان معارف اسلامی هیئت علمی، مدعو و حق‌التدریس دانشگاه است، توسط مدیر گروه دانشگاه مطرح شود.

بر اساس یافته‌های تحقیق، دوره‌های آموزش الکترونیکی روش تدریس برای توانمندسازی روان‌شناختی استادان معارف اسلامی پیشنهاد می‌شود. آسیب‌شناسی علمی این دوره‌ها از مرحله طراحی تا اجرا و ارزشیابی، به مسئولان برگزاری این دوره‌های آموزشی پیشنهاد می‌شود. همچنین به منظور افزایش اثربخشی این دوره‌های آموزشی پیشنهاد می‌شود که این دوره‌ها بر مبنای نیازسنجی واقعی استادان معارف اسلامی در زمینه مهارتها، دانشها و نگرشهای مورد نیاز طراحی و اجرا شوند. مطابق نتایج پژوهش این دوره مقداری از هدف اصلی خود که همان داشتن حس تأثیر، شایستگی، معناداری شغلی، حق انتخاب و اعتماد به دیگران و همچنین ارتقای سطح دانش، مهارت و نگرش استادان معارف اسلامی است، دور شده است.



منابع

- آراستی، زهرا؛ افروز سفیدگر و رضا زعفریان (1394). «تبیین نقش مؤلفه‌های فردی، محیطی و سیستمی در موفقیت آموزش الکترونیکی کارآفرینی دانشگاه تهران». توسعه کارآفرینی، ش 8(1): 61-79.
- شاهسونی، خدیجه؛ مهران فرج الهی و ناهید ظریف صنایعی (1393). «ویژگی‌های استاد موفق از دید دانشجویان دانشگاه‌های ارائه دهنده آموزش مجازی در شهر شیراز». فصلنامه پزشکی به زبان انگلیسی، ش 17(1): 52-60.
- اسماعیلی، هادی؛ شاهپور رحمانی، احمد کاظمی، مصطفی علی‌احمدی (1395). «ارزیابی وضعیت یادگیری الکترونیکی واحد آموزش مجازی دانشگاه سیستان و بلوچستان». پژوهش‌های مدیریت عمومی، ش 9(34): 221-241.
- اسمعیل‌نیا مژگان؛ حسینعلی کوهستانی، علی معقول و حسن نودهی (1396). «ارائه مدل تعالی آموزش‌های مجازی در دانشگاه فرهنگیان در راستای توسعه منابع انسانی (مطالعه کیفی)». آموزش و توسعه منابع انسانی، ش 4(15): 83-108.
- داوری، علی و آرش رضازاده (1393). مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS. تهران: جهاد دانشگاهی.
- قائدعلی، حمیدرضا و محمدحسین مشرف جوادی (1394). «فرهنگ سازمانی حاصل از مدیریت جهادی (مطالعه موردی جهاد سازندگی در دفاع مقدس)». مهندسی فرهنگی، ش 8(79): 62-78.
- قائم‌مقامی تبریزی، احمد؛ امین‌رضا کمالیان، حبیب‌الله رودساز و مقصود امیری (1397). «عوامل زمینه‌ای مؤثر بر آموزش‌های مجازی دانشگاهی در ایران». پژوهش‌های مدیریت عمومی، ش 11(42).
- کاکایی، فهیمه و رضوان حکیم‌زاده (1395). «ارزیابی کیفیت برنامه آموزش الکترونیکی دوره کارشناسی ارشد مهندسی فناوری اطلاعات دانشگاه شیراز». فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ش 6(3): 110-85.
- کمرون، کیم و دیوید وتن (1383). تواناسازی کارکنان و تفویض اختیار. ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی. تهران: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
- محسنین، شهریار و محمدرحیم اسفیدانی (1393). معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم‌افزار Smart-PLS. تهران: کتاب مهربان.
- منتظر، غلامعلی و سید علی موسوی (1392). «طراحی مدل ارزیابی آمادگی مهارت‌آموزی الکترونیکی در ایران». فناوری آموزش، ش 7(3): 175-187.
- Arasti, Zahra; Afroz Sefidgar & Reza Zafarian (2015). "Explaining the Role of Individual, Environmental and Systemic Components in the Success of e-Entrepreneurship E-Learning at the University of Tehran". Journal of Entrepreneurship Development, 8(1): 61-79.
- Avidov-Ungar, O. (2018). "Empowerment among Teachers in Leadership Positions Involving ICT Implementation in Schools". Leadership and Policy in Schools, 17(1): 138-163.
- Cameron, Kim & David Wetten (2004). Empowering Employees and Delegating Authority. Translators: Badraddin Oraei Yazdani. Tehran: Management Research and Training Institute Publications.
- Cheng, Y.M. (2013). "Exploring the Roles of Interaction and Flow in Explaining Nurses' E-Learning Acceptance". Nurse Education Today, 33(1): 73-80.

- Conger, J.A. & R.N. Kanungo (1988). "The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice". *Academy of Management Review*, 13(3): 471-482.
- Davari, Ali & Arash Rezazadeh (2014). **Structural Equation Modeling with PLS Software**. Tehran: Jihad Daneshgahi Publishing Organization.
- Fornell, C. & D.F. Larcker (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Ghaem Maghami Tabrizi, Ahmad; Amin Reza Kamalian, Habibollah Rudsaz & Maghsoud Amiri (2018). "Background Factors Affecting Virtual University Education in Iran". *Public Management Research*, 11 (42).
- Healey, M. (2008). **What Is Branding**. Switzerland: RotoVision Book. Mies, Switzerland: RotoVision.
- Ismail Nia, Mojgan; Hossein Ali Kohestani, Ali Maghoul & Hassan Nodehi (2017). "Presenting a Model of Excellence in Virtual Education at Farhangian University in order to Develop Human Resources (Qualitative Study)". *Human Resource Education and Development*, 4(15): 83-108.
- Ismaili, Hadi; Shahpour Rahmani, Ahmad Kazemi & Mostafa Ali Ahmadi (2016). "Evaluation of e-learning situation of Sistan and Baluchestan Virtual Education Unit". *Public Management Research*, 9(34): 221-241.
- Jiang, Y.; P. Li, J. Wang & H. Li (2019). "Relationships between Kindergarten Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Climate: A Chinese Model". *Journal of Research in Childhood Education*, 33(2): 257-270.
- Kakai, Fahimeh & Rezvan Hakimzadeh (2016). "Evaluating the Quality of e-Learning Program for Master's Degree in Information Technology Engineering at Shiraz University". *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 6(3), Consecutive 23: 85-110.
- Kline R. Nunnally, JC, Bernstein IH (1994). "Psychometric theory". *J Psychoedu Ass*1999;17:275-80.
- Mohsenin, Shahriar & Mohammad Rahim Esfidani (2014). **Structural Equations Based on the Partial Least Squares Approach Using Smart-PLS Software**. Tehran: Kind Book.
- Montazer, Gholam Ali & Seyed Ali Mousavi (1392). "Designing an E-Learning Readiness Assessment Model in Iran". *Educational Technology*, 7(3): 175-187.
- Moss, E.; D. Rousseau, S. Parent, D. St-Laurent & J. Saintonge (1998). "Correlates of Attachment at School Age: Maternal Reported Stress, Mother-Child Interaction, and Behavior Problems". *Child Development*, 69(5): 1390-1405.
- Mothibi, G. (2015). "A Meta-Analysis of the Relationship between E-Learning and Students' Academic Achievement in Higher Education". *Journal of Education and Practice*, 6(9): 6-9.
- Moye, M.J.; A.B. Henkin & R.J. Egley (2005). "Teacher-Principal Relationships: Exploring Linkages between Empowerment and Interpersonal Trust". *Journal of Educational Administration*, 43(3): 260-277.
- Parker, C.D. (2004). **A Descriptive Dstudy to Identify Deterrents to Participation in Employer-Provided e-Learning**. Doctoral Dissertation. Capella University.

- Qaed Ali, Hamid Reza & Mohammad Hossein Musharraf Javadi (2015). "Organizational Culture Resulting from Jihadi Management (a Case Study of Constructive Jihad in Sacred Defense)". Cultural Engineering, 8(79): 62-78.
- Quinn, R.E. & G.M. Spreitzer (1997). "The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider". Organizational Dynamics, 26(2): 37-49.
- shahsavani, khadijeh and others (2014). "Characteristic of successful professors from view point of students of E-learning universities at shiraz ". medicine quarterly in English , 17(1): 60-52.
- Smyrnakis, E.; A.B. Haidich & P. Talimtz (2016). "Combining Team-based Learning to E-Learning in Medical Education". Aristotle University Medical Journal, 43(3): 35-36.
- Vinzi, V.E.; L. Trinchera & S. Amato (2010). "PLS Path Modeling: from Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement". Handbook of Partial Least Squares (P. 47-82). Springer, Berlin, Heidelberg.

