

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

عوامل موثر بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت

کارکنان در بانک تجارت

احد دهقان زاده^۱، مجتبی معظمی^۲، اسفندیار دشمن زبیری^۳، اسماعیل کاوسی^۴

چکیده

این تحقیق در راستای بررسی عوامل موثر بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت انجام شده است. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر نوع داده ها کمی و به لحاظ نحوه گردآوری داده ها، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق عبارت از کلیه کارکنان بانک تجارت در شهر تهران می باشند که تعداد آنها ۵۱۶۳ نفر می باشد. بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه انتخاب و بر اساس پرسشنامه محقق ساخته در چهار بُعد و ۳۲ گویه در مقیاس پنج گزینه ای لیکرت مورد پیمایش قرار گرفتند. در بخش آمار توصیفی، توصیف داده ها در دو بخش متغیرهای زمینه ای و متغیرهای اصلی ارائه گردیده و در بخش آمار استنباطی، جهت بررسی فرضیه ها از آزمون کاسکوئر (کای دو) استفاده شده است. با توجه به داده های تحقیق می توان گفت، بین تدریس اثر بخش مدرسان، کیفیت خدمات آموزشی، بکارگیری فناوری اطلاعات و روش های نوین آموزش الکترونیکی و اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

واژه های کلیدی: آموزش مجازی، آموزش ضمن خدمت، روشهای نوین آموزش الکترونیکی

^۱ دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

m_moazzamiii@yahoo.com

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلام شهر، اسلام شهر، ایران.

^۴ استاد گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.

Investigate the effected factors on the training effectiveness in the employees virtual on the job instruction at the "Bank Tejarat"

This study was conducted to investigate the factors affecting the effectiveness of virtual training while serving employees in Tejarat Bank. The research method is quantitative in terms of applied purpose, quantitative in terms of data type and descriptive and correlational in terms of data collection. The statistical population of the study is all employees of Tejarat Bank in Tehran, whose number is ۵۱۶۳ people. According to Morgan's table, ۳۸۴ people were selected as a sample and based on a researcher-made questionnaire in four dimensions and ۳۲ items on a five-point Likert scale. In the descriptive statistics section, data descriptions are presented in two sections: contextual variables and main variables, and in the inferential statistics section, the Chi-square test (Chi-square) is used to test the hypotheses. According to the research data, it can be said that there is a positive and significant relationship between effective teaching of teachers, quality of educational services, application of information technology and new methods of e-learning and effectiveness of virtual training while serving employees in Tejarat Bank.

E-learning؛ in-service training؛ new methods of e-learning

مقدمه

پیشرفت‌های سریع در سال‌های اخیر در حوزه رایانه و سایر تکنولوژی‌های دیجیتالی، مانند اینترنت، موجب علاقه روزافزون به این وسایل رسانه‌ای و استفاده از آن‌ها برای مقاصد آموزشی، به‌ویژه برای آموزش در کسب و کار و صنعت شده است. از این رو، در سال‌های اخیر، آموزش الکترونیکی از رشد چشمگیری برخوردار بوده است.

در دنیای امروزی بسیاری از روش‌های آموزشی سنتی ناکارآمد و کند هستند و قدرت کافی را برای انتقال مفاهیم جدید به فراگیران ندارند. بنابراین، لازم است که از ابزارهایی که فن‌آوری‌های نوین در اختیار قرار می‌دهند در این زمینه به نحو احسن استفاده گردد (نوروزی و دیگران، ۱۳۸۷) تأثیری که پیشرفت فن‌آوری بر حوزه آموزش داشته، در قالب آموزش الکترونیک بروز کرده است. اصطلاح آموزش الکترونیکی، به طور گسترده، از اواسط دهه ۱۹۹۰ وارد ادبیات آموزش گردید (لی و یان^۱ ۲۰۰۹) و با توجه به ویژگی‌ها آن، تقاضای زیادی را برای کسب و کارها ایجاد نموده است. با وجود گستردگی آموزش الکترونیکی و دستاوردهای حاصل از آن، هنوز تعریف واحدی از آن در بین متخصصان این حوزه وجود ندارد (اصغری و دیگران، ۱۳۹۱) لیکن می‌توان نظرات مشترکی درباره ماهیت آموزش الکترونیکی در میان این تعاریف استنباط نمود (خیراندیش، ۱۳۹۰). آموزش الکترونیکی فرایند یادگیری است که با هدف ایجاد یک محیط یادگیری تعاملی مبتنی بر کاربرد رایانه و اینترنت شکل گرفته و از طریق آن فراگیران در هر مکان و زمانی می‌توانند به منابع و اطلاعات دسترسی داشته باشند. در تعریفی دیگر، آموزش الکترونیکی به عنوان مجموعه‌ای از آموزش‌های ارائه شده به وسیله تمام رسانه‌های الکترونیکی چون اینترنت، اینترنت، اکسترانت می‌باشد که با حذف موانع زمانی و مکانی، افراد می‌توانند مسئولیت یادگیری مادام‌العمر خود را برعهده بگیرند (المجالی^۲، ۲۰۱۶). همچنین آموزش الکترونیکی در محیط‌های کاری را می‌توان این‌گونه تعریف کرد "سیستمی از ابزارها، فرایندها و فعالیت‌هایی در محیط‌های کاری که از طریق آن‌ها کارکنان می‌توانند مهارت‌های پایه و اولیه خود را با استفاده از این ابزارها بهبود و توسعه دهند و این تکنولوژی‌های سطح بالا را در وظایف، نقش و شغل خود به کار گیرند (چانگ^۳ و دیگران، ۲۰۱۲).

واضح است که برای اجرای هر طرح جدید، از جمله آموزش الکترونیکی، زیرساختارهایی در سازمان مورد نیاز است و فراهم نبودن این زیرساختارها چالشی جدی برای اجرای این طرح محسوب می‌شود. در ایران تاکنون تلاش‌هایی برای اجرای آموزش الکترونیکی انجام شده اما هیچ سازمانی تا به

^۱ Lee & Yoon

^۲ Almajali

^۳ Cheng

۱۷۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

حال به طور جامع موفق به اجرای آن نبوده است (صفوی جهرمی و دیگران، ۱۳۹۴). موفقیت یادگیری الکترونیکی به صورت چشم‌گیری وابسته به شناخت دقیق موانع کلیدی آن بوده و توجه و رسیدگی از سوی مدیران و طراحان سیستم را می‌طلبد. چرا که آماده نبودن سازمان‌ها در راه‌اندازی و به‌کارگیری آموزش الکترونیکی و موانع موجود در این راه، باعث عدم استفاده از ظرفیت‌های آن و بی‌نتیجه ماندن تلاش‌ها خواهد شد. روی آوردن به آموزش‌های الکترونیکی بدون تدوین خط‌مشی اصولی مانند پاکداشتن در راهی پر پیچ و خم در شیبی تاریک است. شکل نوین آموزش‌های مجازی و برداشته شدن مرزها و محدودیت‌های آموزشی، ضمن افزودن بر اشتیاق مدیران آموزش برای استفاده از این روش نوین، بر نگرانی‌هایی نیز افزوده است. عواملی چون ساختارهای مختلف سامانه‌های مدیریت یادگیری، مشکلات مربوط به پهنای باند، اختلاف سلیقه در طراحی دروس الکترونیکی، روش‌های متفاوت آزمون و ارزیابی، کاهش ارتباط فیزیکی بین مدرس و فراگیر و نیز توجه به حجم سرمایه‌گذاری و آمادگی نیروی انسانی برای پیاده‌سازی آموزش‌های الکترونیکی باعث شده است که ضرورت مطالعه دقیق موانع به‌کارگیری و توسعه سیاست‌گذاری آموزش‌های الکترونیکی احساس شود (شمس و دیگران، ۱۳۹۸).

ارزشیابی از مراحل ضروری در فرایند طراحی آموزشی به شمار می‌آید. کرک پاتریک ارزشیابی را به عنوان تعیین اثربخشی در یک برنامه آموزش تعریف و فرایند ارزشیابی را به چهار سطح یا گام (واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج) تقسیم می‌کند. امروزه مدل وی شناخته‌شده‌ترین و پرکاربردترین مدل در ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی؛ به‌ویژه در صنعت است (دیک و جانسون^۱، ۲۰۰۷). در سطح یک، واکنش میزان رضایت شرکت کنندگان از دوره ارزیابی می‌شود. در سطح دو که یادگیری نام دارد، میزان تحقق اهداف دوره از طریق میزان تغییر دانش، نگرش و توانایی فراگیران بر اثر گذراندن دوره بررسی می‌شود. در سطح سوم که به رفتار موسوم است، میزان انتقال موارد یاد گرفته شده به محیط کار ارزشیابی می‌شود و نهایتاً در سطح چهارم یا نتایج، ارتباط بین دوره آموزشی و نتایج سازمانی بررسی می‌شود (کرک پاتریک^۲، ۱۹۹۸). علت گزینش این مدل در پژوهش، تناسب آن با طراحی آموزشی در جایگاه صنعتی و تصریح اثربخشی در معیارهای عینی و قابل اندازه‌گیری بود که با توجه به مختصات پژوهش دو سطح اول انتخاب شد.

بررسی‌های انجام شده در زمینه پژوهش‌های صورت گرفته درباره کاربست فناوری اطلاعات در فرایند یاددهی یادگیری در کشور نشان می‌دهد که پژوهش‌های انجام شده در زمینه آموزش الکترونیکی بیشتر بر امکان‌سنجی این‌گونه آموزش‌ها متمرکز بوده (کمالیان و فاضل، ۱۳۸۸؛ داراب و منتظر، ۱۳۸۹) و کمتر به بررسی میزان اثربخشی آموزش‌های الکترونیکی در عمل پرداخته است. از شمار اندک

^۱ Dick & Johnson

^۲ Krikpatrick

پژوهش‌های انجام شده در این زمینه، البدوی و علی جانی (۱۳۸۷) دریافتند که توجه مدیران ارشد سازمان به عوامل درونی بهره‌وری، دربرگیرنده بهبود عوامل بیرونی بهره‌وری کارکنان است و با مطالعه تأثیر آموزش الکترونیکی بر عوامل درونی بهره‌وری کارکنان در این پژوهش مشخص شد که تأثیر حاصل از به‌کارگیری این نظام به همراه خلق ایده و طرح‌های جدید و ارتقای کنترل عملکرد فرد بهبود قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری کارمندان در همه ابعاد به وجود می‌آورد. در پژوهشی دیگر، علوی و همکاران (۱۳۸۸) به مقایسه رویکرد یادگیری الکترونیکی سریع و یادگیری الکترونیکی مرسوم در آموزش ضمن خدمت دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند. نتایج گویای موفقیت فراگیران رویکرد یادگیری الکترونیکی در آزمون نهایی و رضایت بیشتر دانشجویان بود.

در زمینه بررسی اثربخشی یادگیری، مصلی نژاد و همکارانش (۱۳۸۹) دریافتند که ارتباط معناداری بین نوع آموزش و سبک اسناد در مقوله شکست درونی - بیرونی وجود دارد و از بین پنج عامل تست شخصیت، ارتباط معناداری بین آموزش و مؤلفه‌های باز و گشاده بودن و وجدانی بودن دارد و نهایتاً اینکه تفاوت معناداری بین نمره‌های دانشجویان دو گروه سنتی و ترکیبی در آزمون نهایی وجود دارد. یافته‌های پژوهش ذوالفقاری (۱۳۸۸) نشان داد که ۶۶٪ نمونه‌ها نگرش مثبت و ۳۴٪ نگرش کاملاً مثبت داشتند و هیچ‌کدام نگرش منفی نسبت به تدریس از طریق نظام یادگیری الکترونیکی نداشتند. با توجه به محاسن رویکرد یادگیری الکترونیکی از یک سو و عدم انجام پژوهش در این زمینه؛ به ویژه در بخش آموزش‌های ضمن خدمت بانک‌های کشور از سوی دیگر، پژوهش حاضر درصدد بررسی اثربخشی رویکردهای یادگیری الکترونیکی و ترکیبی در قیاس با آموزش‌های مرسوم حضوری در آموزش‌های ضمن خدمت بانک تجارت است. بر این اساس، هدف این پژوهش بررسی تأثیر کاربست رویکرد یادگیری الکترونیکی و ترکیبی بر اثربخشی آموزش ضمن خدمت؛ شامل متغیرهای رضایت فراگیران، رضایت مدیران و یادگیری بخش صنعت است.

چهارچوب نظری تحقیق:

اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان:

آموزش مجازی یک هم افزایی جدید در میان افراد و ابزارهای فناوری اطلاعاتی آنان فراهم کرده است. همچنین مرزهای زمان، مکان و مرزهای سازمانی را در نوردیده است. به کارگیری فناوری اطلاعات در سیستم های آموزش ضمن خدمت از مهمترین چالشها، در عرصه آموزش منابع انسانی و یادگیرنده مادام العمر و سازمانهای آموزش در عصر آتی خواهد بود. در تعریف نظری اثربخشی در فرهنگ لغت به معنای اندازه اثر و اعمال بکار می رود و معمولاً به میزان یا حد تحقق اهداف یک سازمان اطلاق می شود و منظور آنست که هدفهای اصلی تعیین شوند تا به آنها دست یابیم. سه دلیل عمده جهت بکارگیری آموزش الکترونیکی، ارتقاء کیفیت برنامه های آموزشی، ارتقا دسترسی به فرصت های یادگیری، کاهش هزینه های کلی است (یعقوبی و دیگران، ۱۳۸۷). بنابراین می توان بیان نمود که آموزش الکترونیکی یک سرمایه گذاری مفید در یادگیری مستمر کارکنان تلقی می شود. به گونه ای که در سطح فردی به ارزشمندی و تعالی و در سطح سازمانی به بهبود و توسعه منجر می شود (هداوند و کاشانچی، ۱۳۹۲). لذا سازمان ها به طور فزاینده از آموزش الکترونیکی به عنوان روش های اصلی برای تربیت نیروی انسانی و ارتقای مهارت های ایشان استفاده می کنند (کاظمی و بابایی، ۱۳۸۷). امروزه اهمیت، جایگاه و نقش آموزش الکترونیکی در آموزش های سازمانی بر کسی پوشیده نیست (هداوند و کاشانچی، ۱۳۹۲). قابلیت های آموزش الکترونیکی فرصت مناسبی را برای تمام دست اندرکاران سیستم های آموزشی به وجود آورده تا هر چه سریع تر بتوانند آموزش های فراگیر و مبتنی بر آخرین فناوری های موجود را در سازمان ها و مؤسسات خود آغاز کنند (لیو^۱ و دیگران، ۲۰۰۹). بسیاری از شرکت ها و سازمان هایی که قبلاً آموزش های الکترونیکی را به عنوان یک مد زودگذر در نظر می گرفتند، امروزه به دلیل انعطاف پذیری، تعاملی بودن و سایر مزیت های این روش آموزشی به سرعت در حال ارائه برنامه های آموزشی خود به این شکل هستند. اما آیا واقعاً سازمان و مدیران سازمان و منابع انسانی آنها برای استفاده از آموزش و یادگیری الکترونیکی آماده می باشند؟ (حسین جانی، ۱۳۸۹)

تدریس اثربخش مدرسان دوره های مجازی:

تدریس و مؤلفه‌های اثربخشی آن از جمله موضوعاتی است که از گذشته تا به امروز جزو دغدغه‌های اساسی پژوهشگران و نظریه پردازان تعلیم و تربیت در سرتاسر جهان بوده است. مطالعه تدریس در دو سطح آموزش عمومی و آموزش عالی تأمل برانگیز است. تدریس اثربخش در آموزش عالی به طور گسترده‌ای معطوف به دانشجویان و یادگیری آن‌هاست. برای رسیدن به این هدف به دو اصل اساسی توجه شده است. اول اینکه تدریس نیازمند یک مجموعه از مهارت‌ها و رویه‌های خاص است که توسط پژوهش‌هایی شناسایی شده‌اند و دوم آن که تدریس باید بتواند به نیازهای بافت و زمینه خاص توجه داشته باشد (دولین و سامارا^۱، ۲۰۱۰). یکی از مشکلات اساسی در آموزش، نداشتن شاخص‌های تدریس اثربخش است. منظور از تدریس اثربخش مجموعه‌ای از عملکردها و ویژگی‌های استاد است که باعث دستیابی به اهداف آموزشی و یادگیری فراگیر می‌شود. البته یادگیری به عوامل متعدد دیگری از جمله رفتارهای دانشجو، انگیزه یادگیری، محتوای برنامه درسی، محیط و منابع فیزیکی نیز بستگی دارد. ولی پژوهشگران نشان داده‌اند که تدریس اثربخش در پیشرفت تحصیلی و یادگیری دانشجویان از سایر عوامل مهمتر بوده است. از طرفی، ارزیابی تدریس اساتید بدون در دسترس داشتن شاخص‌های تدریس اثربخش نه تنها باعث بهبود کیفیت آموزش نمی‌گردد بلکه باعث افت کیفیت نیز می‌شود برای تعیین شاخص‌های تدریس اثربخش روش‌های مختلفی از جمله نظرخواهی از مدیران، همکاران، خود اساتید و فراگیران وجود دارد (ظهور و اسلامی نژاد، ۱۳۸۱). بر این اساس استادان اثربخش باید قادر باشند تا ضمن تدریس، ارتباط بین مطالب درسی را با یکدیگر حفظ نموده و با کاربرد روش‌های مؤثر تدریس، نسبت به یادگیری دانشجویان خود اطمینان حاصل کنند. به عبارت دیگر یک استاد متخصص، اسنادی است که نسبت به روش‌های مختلف تدریس و ارزشیابی تسلط و آگاهی داشته باشد (مرتز^۲، ۱۳۷۲). جویس و کالهنون (۲۰۰۴) اشاره می‌کنند که استادان می‌توانند با استفاده از مدل‌های مختلف تدریس، مهارت‌های کاری خود را افزایش داده و به فنون مؤثر و مفیدی در خصوص تدریس و کلاس داری دست یابند. در این راستا استاد ابتدا اصول اولیه مدل‌های آموزشی که متناسب با حرفه او هستند را فراگیرد. سپس بر اساس تجربیاتش یا ترکیب این روش‌ها و مدل‌ها با یکدیگر به روش‌های جدیدتری دست یابد. بهترین مدل تدریس، مدلی است که تلفیقی از روش‌های مختلف تدریس باشد. استادان ماهر خود با توجه به موقعیت کلاس درس، ویژگی‌های

^۱ Devlin & Samara

^۲ Mertz

۱۷۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

فراگیران، نوع مطلب درسی و... روش تدریس مناسب را ابداع می‌کنند و این کار با آگاهی کامل از انواع مدل‌های تدریس صورت می‌گیرد.

کیفیت خدمات آموزشی در آموزش مجازی:

کیفیت مجموعه فعالیتها، فرآیندها، اعمال و تعاملاتی است که به منظور برطرف ساختن مشکلات مشتریان به آنان ارایه می‌شود (منصوری و غفورنیا، ۱۳۹۹). بهبود کیفیت خدمات به عنوان یک مساله راهبردی کلیدی برای سازمان‌هایی که در بخش خدمات فعالیت می‌کنند شناخته شده است. سازمان‌هایی که به سطح بالاتری از کیفیت خدمات دست می‌یابند، سطوح بالاتری از رضایت مندی مشتری را به عنوان مقدمه‌ای برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار خواهند داشت (گائو^۱ و همکاران، ۲۰۰۸). کیفیت آموزش عبارتست از انجام تغییرات مورد نظر به صورت مطلوب و موفقیت‌آمیز در فراگیران. در این تعریف تغییرات مورد نظر می‌تواند در برگیرنده‌ی انتظارات و اهداف متعدد و گوناگونی باشد که صاحب نظران از نظام آموزشی دارند. اهداف برنامه‌ریزان از مطرح کردن مساله کیفیت آگاهی از میزان موفقیت نظام‌های آموزشی در راه عملی ساختن اهداف، شناسایی و رفع موانع و مشکلات احتمالی که بر سر راه آنها وجود دارد و سرانجام یافتن راه‌هایی است که منجر به تحقق هر چه بیشتر و بهتر اهداف آنها گردد. تحقق هدف‌های آموزش و پرورش مستلزم وجود نظام‌های رفتاری گوناگونی است (نیکنامی، ۱۳۸۶)

بنابراین اثربخش ساختن کیفیت تدریس، مستلزم تنظیم اهداف روش و چالش‌های منطقی برای یادگیری فراگیران است تدریس، بهبود و تضمین کیفیت آن اساس رویکردها و طرحواره‌هایی است که دانشگاه‌ها آن را در راس برنامه‌های خود قرار می‌دهند. تجارب کشورهای مختلف در این زمینه نشان می‌دهد که به رغم اتخاذ رویکردهای مشابه در بهبود یا تضمین کیفیت تدریس، فرایند و رویه‌های اجرایی آن به دلیل مفروضه‌های زیربنایی و شرایط خاص محیطی، متفاوت می‌باشد. براین اساس، تعریف شاخص‌ها و مؤلفه‌های اصلی کیفیت تدریس در سطح مورد انتظار متضمن شناسایی سطح موجود و سپس بهبود و طراحی سیستم‌هایی برای تضمین کیفیت تدریس است.

بکارگیری فناوری اطلاعات در آموزش‌های مجازی:

ظهور فناوری اطلاعات و ارتباطات دریچه‌ی جدیدی را فراروی انسان گشوده و برجسته‌های مختلف زندگی فردی و اجتماعی اوتاثیر گذاشته است. انسان سعی کرده با افزایش دانش خود در این زمینه از آن به شکل‌های گوناگون استفاده کند که از جمله آنها در آموزش است.

استفاده فناوری اطلاعات و ارتباطات بهره‌وری آموزشی را افزایش داده و موجب ارتقای سواد فناوری فراگیران می‌شود (بیندو^۱، ۲۰۱۶). فناوری‌ها، بر کیفیت و کمیت آموزش تأثیرگذار بوده و توانسته‌اند بسیاری از ناکارآمدی‌های نظام آموزشی را با بهبود فرآیند تدریس و یادگیری رفع کنند. برخی نیز بر این باورند این فناوری‌ها، بیش از هر چیزی، نظام آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها را تحت تأثیر قرار داده و راهبردها و روش‌های آن را دگرگون ساخته است (یوسف^۲، ۲۰۰۵).

در این راستا آموزش‌های مجازی ضمن خدمت سهم مهمی در قدرت رقابت‌پذیری و رفاه در جهان مبتنی اقتصاد دانش به عهده دارد و باید به‌عنوان یک کلید اصلی جهت کاهش فقر، ارتقاء صلح، حفظ محیط‌زیست، بهبود کیفیت زندگی برای همه و کمک برای دستیابی به توسعه پایدار عمل نماید (امین بیدختی و دیگران، ۱۳۹۷).

چالش عمده آموزش‌های مجازی ضمن خدمت برآورده کردن نیازهای مهارتی در حال تغییر افراد و دنیای کار است. همچنین قابل‌ذکر است که حرفه‌های مادام‌العمر در حال ناپدید شدن هستند. شایستگی‌هایی که فقط بر یک موقعیت خاص تمرکز می‌کنند به سرعت منسوخ و بدون استفاده می‌شوند. بنابراین کل کشورهای توسعه‌یافته در حال تلاش برای یافتن، تعریف کردن و توسعه شایستگی‌هایی هستند که در اکثر حرفه‌ها مفید و کاربردی باشند، به‌طوری‌که افراد را برای انجام موفقیت‌آمیز دامنه‌ای از موقعیت‌های شغلی مختلف آماده نموده و توانایی حل مشکلات پیش‌بینی‌نشده را داشته باشند تا بتوانند خود را با تغییرات محیط کار و زندگی اجتماعی سازگار نمایند (هرمو^۳ و دیگران، ۲۰۰۵).

روش‌های نوین آموزش الکترونیکی:

قابلیت‌های گوناگون فضای مجازی، فرصت‌های متنوعی را در عرصه‌های علمی، اجتماعی و اقتصادی برای شهروندان به‌وجود آورده است. این فناوری با داشتن قابلیت‌های ارتباطی، تسهیل دسترسی به اطلاعات، تفریح و بازی و تسهیل انجام برخی از امور روزمره وارد عرصه‌های فردی و اجتماعی زندگی شده است و ساختار اداری، اجتماعی، روابط بین افراد و حتی شیوه اندیشیدن و درک افراد را دستخوش تغییر کرده است. شهروندان با این فناوری رسانه‌ای، وارد تمدن جدیدی شده‌اند که در آن صنایع مختلف، نظام‌های اقتصادی، اشتغال، تفکر و حل مساله تحت تأثیر قابلیت‌های ابزارها و فناوری‌های ارتباطاتی و اطلاعاتی قرار گرفته است (آن^۴، ۲۰۱۱). گسترش استفاده از فناوری‌های

^۱ Bindu

^۲ Yusuf

^۳ Hermo

^۴ Ahn

۱۷۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

اطلاعاتی و ارتباطاتی (فاوا)، جهان در حال تغییر و تحول بزرگی است که از آن به عنوان عصر اطلاعات یاد می شود.

امروزه فناوری اطلاعات و ارتباطات، آن چنان نیرویی را در عرصه های گوناگون حیات بشری دارد که بی تردید می توان آن را نماد یک تمدن جدید، یا ظهور یک موج تمدنی جدید دانست (پورامینی و دیگران، ۱۳۹۷). همگام با جهانی شدن و ظهور فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا)، فشار فزاینده ای بر نظام های آموزش عالی در مناطق جهان اعمال شده تا به سمت بهره گیری از فاوا حرکت کنند (تاراب^۱ و دیگران، ۲۰۰۹). فناوری اطلاعات و ارتباطات مزایای بالقوه متعددی دارد و با افزایش فرآیند مبادله ی اطلاعات و کاهش هزینه ها به عنوان وسیله ای در جهت افزایش بهره وری، کارایی، رقابت انگیزی و رشد در همه ی حیطه های فعالیت بشری مطرح است (هافکین^۲ و دیگران، ۲۰۰۱) همچنین، استفاده فناوری اطلاعات و ارتباطات بهره وری آموزشی را افزایش داده و موجب ارتقای سواد فناوری فراگیران می شود (بیندو^۳، ۲۰۱۶).

مدل تحقیق

متغیرهای مورد بررسی در این تحقیق عبارتند از:

متغیر مستقل: تدریس اثر بخش مدرسان، کیفیت خدمات آموزشی، بکارگیری فناوری اطلاعات

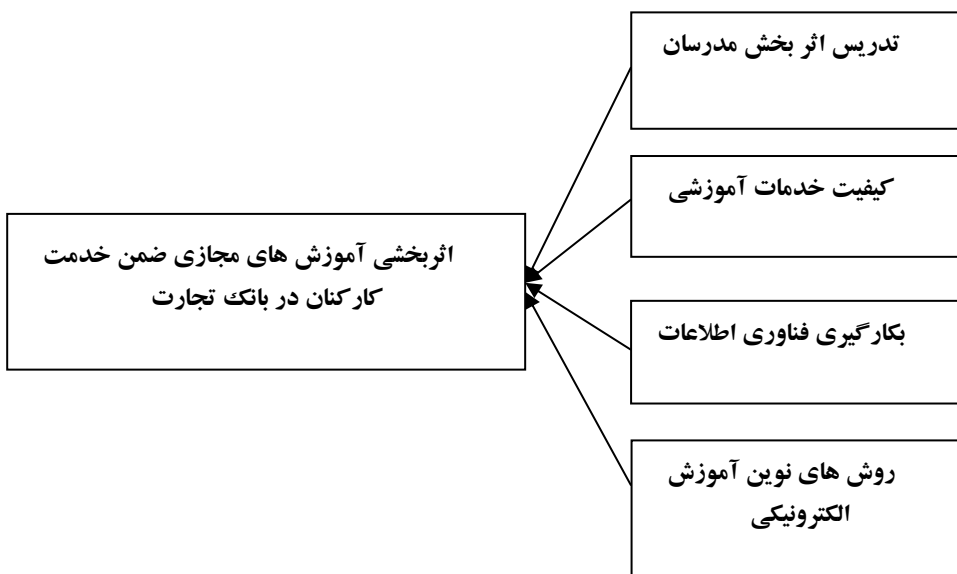
و روش های نوین آموزش الکترونیکی

متغیر وابسته: اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت

^۱ Turab

^۲ Hafkin

^۳ Bindu



نمودار شماره (۲) مدل تحلیلی تحقیق

فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی

تدریس اثر بخش مدرسان، کیفیت خدمات آموزشی، بکارگیری فناوری اطلاعات و روش های نوین آموزش الکترونیکی بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد.

فرضیه های فرعی:

- تدریس اثربخش مدرسان بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد.
- کیفیت خدمات آموزشی بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد.
- بکارگیری فناوری اطلاعات بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد.

- روش های نوین آموزش الکترونیکی بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد.

روش تحقیق:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه های اجراء همبستگی می باشد. کلیه کارکنان بانک تجارت در شهر تهران می باشند که تعداد آنها ۵۱۶۳ نفر می باشند. روش نمونه گیری در این پژوهش روش نمونه گیری ساده می باشد. از جامعه آماری مذکور با توجه به ضوابط نمونه گیری (براساس شیوه نمونه گیری مندرج در جدول مورگان) تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شده است. در این تحقیق داده های حاصل از گردآوری پرسشنامه ها به دو طریق مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند: در مرحله نخست داده ها به شیوه آمار توصیفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته که در این قسمت از طریق جداول، اشکال و نمودارها و... به توصیف آنها پرداخته شده و در مرحله دیگر به روش تحقیق همبستگی، از طریق آزمونهای آماری مناسب تاثیر تدریس اثر بخش مدرسان، کیفیت خدمات آموزشی، فناوری اطلاعات و روش های آموزش الکترونیکی بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت مورد بررسی قرار گرفته شده است.

یافته های تحقیق

آزمون فرضیه ها

۱- فرضیه اصلی

" تدریس اثر بخش مدرسان، کیفیت خدمات آموزشی، بکارگیری فناوری اطلاعات و روش های نوین آموزش الکترونیکی بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد."

جدول (۱): آزمون فرضیه اصلی

متغیر	اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان	
تدریس اثر بخش مدرسان و ...	ضریب همبستگی	۰/۶۳۹
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۶۳۹ و سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ می باشد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ (مقدار خطای تحقیق) می باشد، بنابراین

تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد ۱۷۹

با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت فرض صفر رد شده و بین تدریس اثر بخش مدرسان، کیفیت خدمات آموزشی، بکارگیری فناوری اطلاعات و روش‌های نوین آموزش الکترونیکی و اثربخشی آموزش‌های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت رابطه‌ی معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی تدریس اثر بخش مدرسان، کیفیت خدمات آموزشی، بکارگیری فناوری اطلاعات و روش‌های نوین آموزش الکترونیکی بر اثربخشی آموزش‌های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می‌باشد.

۲- فرضیه فرعی اول

" تدریس اثر بخش مدرسان بر اثربخشی آموزش‌های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می‌باشد."

جدول (۲): آزمون فرضیه اول

متغیر	اثربخشی آموزش‌های مجازی ضمن خدمت کارکنان
تدریس اثر بخش مدرسان	ضریب همبستگی ۰/۶۹۱
	سطح معنی داری ۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۶۹۱ و سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ (مقدار خطای تحقیق) می‌باشد، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت فرض صفر رد شده و بین تدریس اثر بخش مدرسان و اثربخشی آموزش‌های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر رابطه‌ی معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می‌توان گفت رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی تدریس اثر بخش مدرسان بر اثربخشی آموزش‌های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می‌باشد.

۳- فرضیه فرعی دوم

" کیفیت خدمات آموزشی بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد."

جدول (۳) : آزمون فرضیه دوم

متغیر	اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان
کیفیت خدمات آموزشی	۰/۴۶۴
ضریب همبستگی	
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۴۶۴ و سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ می باشد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ (مقدار خطای تحقیق) می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت فرض صفر رد شده و بین کیفیت خدمات آموزشی و اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت رابطه ی معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می توان گفت رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی کیفیت خدمات آموزشی بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد.

۴- فرضیه فرعی سوم

" بکارگیری فناوری اطلاعات بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد."

جدول (۴) : آزمون فرضیه سوم

متغیر	اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان
به کارگیری فناوری اطلاعات	ضریب همبستگی
	۰/۳۸۱
سطح معنی داری	۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۳۸۱ و سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ می باشد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ (مقدار خطای تحقیق) می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت فرض صفر رد شده و بکارگیری فناوری اطلاعات و اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت رابطه ی معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می توان گفت رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر وجود دارد. به

عبارتی بکارگیری فناوری اطلاعات بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد.

۵- فرضیه فرعی چهارم

" روش های نوین آموزش الکترونیکی بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد."

جدول (۵) : آزمون فرضیه چهارم

متغیر	اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان
روشهای نوین آموزش الکترونیکی	ضریب همبستگی ۰/۵۷۲
	سطح معنی داری ۰/۰۰۰

با توجه به جدول مقابل مقدار ضریب همبستگی برابر ۰/۵۷۲ و سطح معنی داری برابر ۰/۰۰۰ می باشد. با توجه به اینکه مقدار سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۱ (مقدار خطای تحقیق) می باشد، بنابراین با اطمینان ۹۹٪ می توان گفت فرض صفر رد شده و بین روش های نوین آموزش الکترونیکی و اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت رابطه ی معناداری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن علامت ضریب همبستگی می توان گفت رابطه مثبت و مستقیم بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی روش های نوین آموزش الکترونیکی بر اثربخشی آموزش های مجازی ضمن خدمت کارکنان در بانک تجارت موثر می باشد.

نتیجه گیری

نظام نوین آموزش و پرورش، برای برقراری هر چه بیشتر ارتباط بین معلم و متعلم و تاثیر گذاری بهتر نظام آموزشی به منظور دست یابی به اهداف تعیین شده خود، علاوه بر توجه بر محتوای آموزش، در تلاش است تا با استفاده از راهکارهای مختلف و توجه بیشتر بر عناصر آموزشی، اعم از بازنگری در فلسفه آموزش و پرورش، بازخوانی نقش های آموزشی مدارس و نحوه تعامل معلم، مسئولان مدارس و محیط یادگیری دانش آموز، توجه به استفاده از ابزارهای نوین و تکنولوژی های جدید همانند فن آوری های اطلاعاتی، تحول در برنامه ریزی درسی و مدیریت آموزشی و نظایر آن این نظر را تحقق بخشد. (گروه پژوهشی مدیریت، آموزش و منابع انسانی، ۱۳۸۶)

پیشرفت های سریع در سال های اخیر در حوزه رایانه و سایر تکنولوژی های دیجیتالی، مانند اینترنت، موجب علاقه روزافزون به این وسایل رسانه ای و استفاده از آنها برای مقاصد آموزشی، به ویژه برای آموزش در کسب و کار و صنعت شده است. از این رو، در سال های اخیر، آموزش الکترونیکی از رشد

۱۸۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

چشمگیری برخوردار بوده است. مسأله افزایش متقاضیان آموزش و پیشرفت در فناوری اطلاعات و ارتباطات سبب ایجاد نگرشی جدید در امر آموزش و شیوه های آن یعنی آموزش مجازی شده است. آموزش ضمن خدمت به عنوان بخشی از برنامه های توسعه و تعالی کارکنان در سازمان های امروزه گسترش فراوانی یافته است. هدف از تدوین برنامه های آموزشی در سازمانها، به روز شدن و به هنگامی نیروها و کارکنان به عنوان مهمترین سرمایه های سازمان می باشد. آموزش ضمن خدمت در حقیقت به آن نوع آموزش گفته می شود که، پس از استخدام فرد در موسسه یا سازمان صورت پذیرفته، هدف و منظور از آن، آماده سازی افراد برای اجرای بهینه وظایف و مسیولیت های شغلی است، بیشتر در سه محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارت ها و ایجاد یا تغییر نگرش ها ارایه شده است. سازمان ها از دیرباز تاکنون برای نائل آمدن به اهداف آموزش ضمن خدمت خود از روش های آموزشی گوناگونی همانند ارائه حضوری و سخنرانی، بحث گروهی، بازدید میدانی یا گردش علمی و مطالعه موردی بهره برده اند. از جمله بدیع ترین روش های آموزشی، آموزش مجازی یا آموزش الکترونیکی است. با توجه به اهمیت ویژه آموزش ضمن خدمت کارکنان از یک سو و پیشرفت های تکنولوژی از سوی دیگر لزوم بهره گیری از این فناوری ها در بحث آموزش های سازمانی بیش از پیش احساس می شود.

منابع:

- البدوی، امیر، و علیجانی، فرزانه (۱۳۸۷). آیا یادگیری الکترونیکی بهره وری کارکنان را افزایش می دهد؟ فصلنامه مهندسی صنایع و مدیریت، دوره ۲۴، شماره ۴۳، ۳۱-۳۷.
- امین بیدختی، علی اکبر؛ نجفی، محمود و شریعتی، فرهاد. (۱۳۹۷). شناسائی و اکتشاف عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای: مطالعه ای با رویکرد آمیخته. تدریس پژوهی، ۶(۳)، ۲۳-۳۸.
- اصغری، مهرداد و دیگران (۱۳۹۱). چالش های آموزش الکترونیکی در علوم پزشکی از دیدگاه اعضای هیات علمی. مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، دوره ۷، شماره ۱، ۳۴-۲۶.
- پورامینی، زهرا؛ باشکوه، محمد؛ فروزنده، سمیه، و باشکوه، حسن. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر کاربست فناوری اطلاعات بر روی یادگیری رسمی و غیررسمی (مورد مطالعه: مدیران و معاونان مدارس متوسطه شهرستان اصفهان). روانشناسی مدرسه، ۷(۴) (پیاپی ۲۸)، ۳۹-۵۳.
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=۵۱۰۱۲۶>
- جویس، بروس، کالهن، امیلی، ویل، مارشا. (۲۰۰۴). الگوهای جدید تدریس. (ترجمه محمدرضا بهرنگی). نشر کمال تربیت.
- حسین جانی، ابوالفضل (۱۳۸۹). نقش آموزش الکترونیکی در ارتقای منابع انسانی در سازمان ها. اولین کنفرانس ملی مدیران آموزش و پژوهش: مشهد <https://civilica.com/doc/۱۰۱۱۲۷>

تأثیر مدیریت دانش بر عملکرد شغلی مدیران موسسات آموزش عالی شهر خرم‌آباد ۱۸۳

- خیراندیش، مهدی (۱۳۹۰). الگوی امکان‌سنجی اجرای آموزش‌های مجازی. فصلنامه راهبردهای آموزش: دوره چهارم، شماره ۳، ۱۴۲-۱۳۷.
- داراب، بهناز، و منتظر، غلامعلی (۱۳۸۹). ارزیابی میزان آمادگی یادگیری الکترونیکی در دانشگاه‌های ایران. فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، ۴(۳)، ۱۸۱-۱۹۰.
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=۱۲۵۷۳۷>
- ذوالفقاری، میترا. (۱۳۸۸). نگرش اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران به تدریس از طریق نظام یادگیری الکترونیکی ترکیبی، مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۱۵(۱)، ۵۲-۳۹.
- شمس، غلامرضا؛ تاری، فرزانه و رضایی زاده، مرتضی. (۱۳۹۸). شناسایی موانع زیرساختی و مدیریتی بکارگیری آموزش الکترونیکی در آموزش منابع انسانی. تدریس پژوهی، ۷(۳)، ۹۱-۱۱۶.
- صفوی چهرمی، گلابول و شفیع نیک‌آبادی، محسن و ملکی، مرتضی، ۱۳۹۴، تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی موانع آموزشی اجرای یادگیری الکترونیک برای آموزش منابع انسانی در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی سمنان)، <https://civilica.com/doc/۷۹۵۳۱۱>
- ظهور، علیرضا و اسلامی نژاد، طاهره (۱۳۸۱). شاخص‌های تدریس اثربخش از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی کرمان، فصلنامه پایش، سال اول، شماره ۴، صص ۱۳-۵.
- علوی، شهره؛ ابراهیم زاده، عیسی؛ کریم زادگان مقدم، داود؛ عطاران، محمد؛ مهرداد، رامین؛ گلستان، بنفشه (۱۳۸۸). مقایسه دو رویکرد یادگیری الکترونیکی سریع و یادگیری الکترونیکی مرسوم در آموزش ضمن خدمت دانشگاه علوم پزشکی تهران. فصلنامه دانش و تندرستی، ۴(۱)، ۲۳-۱۶.
- کاظمی، حمید و بابایی، محمود. (۱۳۸۷). کاربرد فراگیری الکترونیکی در سازمان. علوم و فناوری اطلاعات، دوره ۲۴، شماره ۱، صص ۱۳۹-۱۱۷.
- کمالیان، امین‌رضا و فاضل، امیر (۱۳۸۸). بررسی پیش‌نیازها و امکان‌سنجی اجرای نظام یادگیری الکترونیکی. نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، ۴(۱)، ۲۷-۱۳.
- مرتز، جی. رابرت (۱۳۷۲). یادگیری ابعاد شخصی رشد معلم، (ترجمه محمد رضا کرامتی)، چاپ اول، تهران: انتشارات خاطره.
- مروی، علی (۱۳۹۳). اقتصاد دانش بنیان: تعریف، حوزه‌های پوشش، شاخص‌های اندازه‌گیری، سیاست‌ها و اثرات کلان اقتصادی. گزارش منتشر نشده، پژوهشکده مطالعات فناوری.
- مصلی نژاد، لیلی، و پوراحمدی، علی، و زندی، بهمن، و زارع، حسین، و شبیری، سید محمد. (۱۳۸۹). آرایه یک دوره برنامه آموزش ترکیبی و بررسی اثرات روان‌شناختی آن بر دانشجویان. مجله دانشگاه علوم پزشکی پارس (دانشگاه علوم پزشکی چهارم)، ۸(۱)، ۵۲-۶۲.
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=۱۲۰۷۸۹>

۱۸۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

- منصوری، حسین، غفورنیا، محمد. (۱۳۹۹). تجزیه و تحلیل عوامل و مولفه های تاثیرگذار بر توسعه کیفیت خدمات الکترونیک. فصلنامه علمی تحقیقات بازاریابی نوین. سال دهم، شماره اول، ۱۲۸-۱۰۵.
- نیکنامی، مصطفی (۱۳۸۶). نظارت و راهنمایی تعلیمات و جایگاه آن در آموزش و پرورش. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۵.
- نوروزی، معصومه؛ زندی، فرامک، و موسی مدنی، فریبرز. (۱۳۸۷). رتبه بندی روش های کاربرد فناوری اطلاعات در فرآیند یاددهی - یادگیری مدارس. نوآوری های آموزشی، ۷(۲۶)، ۳۴-۹.
- هداوند، سعید و کاشانچی، علیرضا (۱۳۹۲). عوامل موثر بر یادگیری الکترونیکی. راهبردهای آموزش علوم پزشکی. دوره ۶، شماره ۲، ۸۹-۹۳.
- یعقوبی، جعفر؛ ملک محمدی، ایرج؛ ایروانی، هوشنگ، و عطاران، محمد. (۱۳۸۷). طراحی الگویی برای یادگیری الکترونیکی در آموزش عالی ترویج و آموزش کشاورزی ایران. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران)، ۳۹(۱)، ۱۱-۲۰.
- Ahn, J. (۲۰۱۱). The effect of social network sites on adolescents' social and academic development: Current theories and controversies. *Journal of the American Society for information Science and Technology*, ۶۲(۸), ۱۴۳۵-۱۴۴۵.
- Almajali, D., & Al-Lozi, M. (۲۰۱۶). Determinants of the Actual Use of E-Learning Systems: An Empirical Study on Zarqa University in Jordan. *Journal of Social Sciences*, ۵(۲), ۱-۲۹
- Bindu CN. Impact of ICT on Teaching and Learning: A Literature Review. *International Journal of Management and Commerce Innovations* ۲۰۱۶; ۴ (۱): ۲۴-۳۱.
- Chen, J. (۲۰۱۰). Teachers' conceptions of excellent teaching in Chinese middle schools (Doctoral thesis, The University of Auckland, New Zealand), Retrieved from. <http://hdl.handle.net/۲۲۹۲/۵۸۶۴>.
- Cheng, B., Wang, M., Moormann. J., Olaniran, B., and Chen, N. S. (۲۰۱۲). The effects of organizational learning environment factors on e-learning acceptance. *Computers and Education Journal*, ۵۸(۳), ۸۸۵-۸۹۹.
- Devlin, M. & Samarawickrema, G. (۲۰۱۰). The criteria of effective teaching in a changing higher education context. *Journal of Higher Education Research & Development*, ۲۹ (۲): ۱۱۱-۱۲۴.
- Dick, W., & Johnson, B (۲۰۰۷). Evaluation in instructional design: The impact of Kirkpatrick's Four Level Model. In R. A. Reiser, *Trend and issues in instructional design*. New Jersey: Parson Prentice.
- Guo, X., Duff, A., & Hair, M. (۲۰۰۸), "Service Quality Measurement in the Chinese Corporate Banking Market", *International Journal of Bank Marketing* ۲۶(۵), ۳۰۵-۳۲۷
- Hafkin N, Taggart N. Gender information technology and developing countries: An analytic study. Office of Women in Development Bureau for Global Programs, Field Support and Research. United States Agency for International Development; ۲۰۰۱
- Hrmo, R., KriStofiaková, L., and Miština, J. (۲۰۱۵, September). Building a quality system of technical and vocational education in Slovakia towards a European labour

- market. In Interactive Collaborative Learning (ICL), ۲۰۱۵ International Conference on (pp. ۲۳۷-۲۴۳). IEEE.
- Krikpatrich, D,L (۱۹۹۸), Another Look at emluating Training Programs. Alexandria, va: American Society for Training & Development.
 - Lee, B. C., Yoon, J. O., & Lee, I. (۲۰۰۹). Learners' Acceptance of e-Learning in South Korea: Theories and Results. *Computers & Education*, ۵۳, ۱۳۲۰-۱۳۲۹.
 - Liu, S.H., Liaw, H.L., & Pratt, J. A. (۲۰۰۹). Impact of media richness and flow on e-learning technology acceptance. *Computers & Education*, ۵۲, ۵۹۹-۶۰۷.
 - Turab N, Khosi D, Marshall S. Quality management in course development and delivery at the University of the West Indies Distance Education Centre. *Quality Assurance in Edu* ۲۰۰۹; ۱۷ (۳): ۲۶۴- ۲۸۰. [DOI:۱۰,۱۱۰۸/۰۹۶۸۴۸۸۰۹۱۰۹۷۰۶۶۹]
 - Yusuf M. Information and communication technology and education: Analyzing the Nigerian national policy for information technology. *International Education Journal* ۲۰۰۵□ ۶ (۳): ۳۲۱.

تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان حوزه مالی وزارت آموزش و پرورش)
صابر صالح نژاد بهرستاقی^۱، سیده عصمت رسولی^۲ و علی حیدری پرچکوهی^۳

چکیده

هدف این تحقیق بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی در تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی کارآفرینی الکترونیکی در آموزش و پرورش بود. روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۳۶۰ نفر از کارکنان حوزه مالی وزارت آموزش و پرورش بود که از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. تحلیل پرسش‌نامه‌های جمع‌آوری شده از جامعه‌ی تحقیق و آزمودن فرضیه‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و به کمک نرم‌افزار ۲ Smart PLS در دو بخش مدل اندازه‌گیری و بخش ساختاری انجام پذیرفت. پایایی، روایی همگرا و روایی واگرایی پرسشنامه در بخش مدل اندازه‌گیری بررسی گشت و در بخش دوم، ضرایب معناداری نرم‌افزار برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج پژوهش تأثیر معنادار رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی؛ رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی؛ یادگیری سازمانی بر کارآفرینی الکترونیکی و همچنین نقش میانجی یادگیری سازمانی در تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی تأیید کرد.

واژه‌های کلیدی: رهبری معنوی، کارآفرینی الکترونیکی، یادگیری سازمانی، آموزش و پرورش

^۱ دانشجوی دکتری تخصصی فلسفه تعلیم و تربیت، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، مازندران، ایران

^۲ دکتری برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، مازندران، ایران

^۳ کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، تهران، ایران

مقدمه

امروزه سازمان های خدماتی نقش تعیین کننده ای در پیشرفت اقتصادی کشورها ایفا می کنند و در این میان نقش و اهمیت جایگاه آموزش و پرورش به عنوان سازمان مولد و حمایت کننده از سازمان های دیگر بر کسی پوشیده نیست. از سوی دیگر سازمان های آموزشی به سرعت در حال تغییر و تحول و رقابتی شدن است و لازمه پیشرفت، ادامه حیات و باقی ماندن در صحنه، درک درست نیازهای مشتریان و جلب رضایت آنان می باشد (شاهین و ابوالحسنی، ۱۳۸۹). رضایت مشتری جلوه دهنده ای فعالیت های درونی سازمان است و در صورتی که فرآیندهای درونی به درستی پیش نروند، محصول/خدمت به درستی ارائه نخواهد شد و در نتیجه مشتری شامل، دانش آموزان، والدین و جامعه نیز ناراضی می شود. از این رو توجه به عوامل درونی اهمیت ویژه ای دارد (Burgers, & Covin, ۲۰۱۶). در پژوهش حاضر نیز سه مورد از مهمترین عوامل درونی که سازمان ها با آن ها درگیرند، یعنی رهبری معنوی، کارآفرینی الکترونیکی و یادگیری سازمانی مورد تمرکز قرار گرفته است (رضوانی و عرفانی، ۱۳۹۷).

در جوامع امروزی، همه به دنبال یافتن دوباره معنویت به منزله یک بعد گمشده یا دست کم پنهان در یک جهان عمدتاً مادی هستند. در این شرایط بسیاری از نوشته ها از معنویت سخن می گویند، تا آن جا که این موضوع حتی در مبحث مدیریت و سازمان نیز مطرح شده است (Paal, Neenan, ۲۰۱۸ Muldowney, Brady & Timmins). معنویت از مهمترین طرحهایی است که در اواخر سده بیستم و اوایل سده بیست و یکم برای پیوند ارزش های نوین و سنتی و معنادار کردن روابط سالم سازمانی مطرح گردیده است (Howard, ۲۰۰۳). رهبری معنوی بر بسیاری از عوامل سازمانی موثر است از جمله بر گسترش فعالیت های کارآفرینانه و بهبود وضعیت کارآفرینی در سازمان (Fernando, ۲۰۰۷). نیاز به نوآوری در خدمات و محصولات و از طرفی داشتن کارکنانی کارآفرین باعث شده است بسیاری از سازمان ها به تجدید نظر در وضعیت رهبری در خود بپردازند. این سازمان ها، کارآفرینی و نوآوری را بعنوان فرهنگ سازمانی تلقی می کنند، تا سازمان مربوطه بطور اثربخش تری به حیات خود ادامه دهد (Sodiqov, ۲۰۲۰). در واقع امروزه، نقش کارآفرین بعنوان موتور توسعه - اقتصادی، قهرمان توسعه صنعتی، محرک و مشوق سرمایه گذاری، گزینه اصلی انتقال فناوری، گزینه رفیع - خلل و تنگناهای بازار و گزینه اصلی ایجاد اشتغال است (فدائی کیوانی و نساج حسینی، ۱۳۸۷، ص ۵). البته امروزه، تحولات سریع فناورانه منجر به تغییرات روزافزونی شده است، بر همین اساس، تغییرات زیادی نیز در زمینه مقوله کارآفرینی پدیدار شده است که همه سازمانها را تحت تاثیر قرار داده است. امروزه،

۱۸۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

کارآفرینی به کارآفرینی الکترونیکی^۱ تبدیل شده است و در واقع، جایگزین روشهای سنتی شده است (Ming Hsiun, ۲۰۰۹). در این میان یادگیری سازمانی می‌تواند نقش موثری ایفا کند. به طوری که ارزش ایجاد شده از طریق اتخاذ شیوهی رهبری معنوی مناسب، با استفاده از یادگیری در تمامی سیستم‌ها و مکانیزم‌های سازمان جاری شده و باعث بهبود وضعیت کارآفرینی در سازمان شود. امروزه بر کسی پوشیده نیست که یادگیری انفرادی در کنار یادگیری تیمی برای تامین منافع همگان و کل سازمان مفید می‌باشد و برخلاف نگاه سنتی و محافظه کار ارتباطی با فاش شدن اطلاعات سری سازمان ندارد (Pantouvakis, & Bouranta, ۲۰۱۷). سازمان‌های کارآفرین با کمک توانمند سازها و فرهنگ حامی یادگیری فردی و تیمی، به عنوان یک کل یاد می‌گیرند (Argyris & Schon, ۱۹۸۷). با توجه به نیاز مطالعاتی در خصوص رابطه‌ی میان سه متغیر اصلی درون‌سازمانی، در مقاله حاضر، هدف، بررسی نقش میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه میان رهبری معنوی و کارآفرینی الکترونیک است.

مروری بر مبانی نظری پژوهش

رهبری معنوی

رهبری معنوی مفهوم جدیدی است که به تازگی وارد ادبیات سازمان و مدیریت شده است. برای تعریف بهتر این مفهوم، ابتدا باید معنویت را تعریف نمود. در زیر به برخی تعاریف اندیشمندان درباره معنویت اشاره شده است:

عبارت معنویت به توانایی‌های مذهب گفته می‌شود. طبق گفته ی گریفین (۱۹۹۸) معنویت یک مشخصه اساسی از انسان است که در خود به معنای مذهب اشاره می‌کند. لذا از این نقطه نظر معنویت یک ویژگی اختیاری نیست که ما بتوانیم بین داشتن یا نداشتن یکی را انتخاب کنیم. هر کسی معنویتی دارد و این می‌تواند معنویت مادی گرایانه یا معنویت نفی‌گرای باشد (Ghasemi, ۲۰۰۸).

در جایی دیگر محققان معنویت را به عنوان یک موضوع اخلاقی تعریف کردند و بیان نمودند که در معنویت، صحت، درستی، صداقت، خوبی، شناخت، کامل بودن، همخوانی و تجانس و ارتباط و کار تیمی مطرح و گنجانده شده است (Dent & Higgins, ۲۰۰۸).

درباره حساسیت تعریف معنویت، آندر هیل (۱۹۹۵) در کتاب زندگی معنوی می‌گوید: درحالی‌که از یک سوناگزیریم از ابهام و انتزاع جلوگیری کنیم، از سوی دیگر باید مانع تعاریف سخت و شتابزده شویم، چرا که هیچ واژه‌ای در زبان انسانی ما در مورد واقعیت‌های معنوی مناسب و صحیح نیستند (ضیایی، ۱۳۸۷، ص ۷۰).

تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی... ۱۸۹ □

اما تعریف دیگری که تقریباً جامع تر از بقیه تعاریف می باشد، معنویت را این گونه تعریف کرده است: تلاشی در جهت پرورش حساسیت نسبت به خویشتن، دیگران، محیط طبیعی و متافیزیک (ماوراء الطبیعه) که این تلاش و کوشش همواره در پی وحدت بخشیدن و یگانگی به این حساسیت هاست و جهت دادن به سوی سعادت در جهت انسان شدن کامل می باشد (شیروانی و همکاران، ۱۳۹۷).

در پژوهشهایی که میتروف^۱ و دنتون^۲ (۱۹۹۹) انجام داده اند، در تعریف های مختلف معنویت، نکته های کلیدی اینگونه آمده است: رسمی، منسجم و سازمان یافته نیست؛ کاملاً جامع و فراگیر و پذیرای هرکسی؛ منبع نهایی معنا و هدف در زندگی با تقدس هرچیزی؛ منبعی لایزال از ایمان و نیروی اراده؛ هدف نهایی؛ فراتر از فرقه ها؛ جهانی و بدون بعد زمانی؛ ابهت در حضور وجودی تعالی؛ احساس عمیق ارتباط متقابل با هرچیزی؛ با آسایش و آرامش درونی.

معنویت و رهبری

معنویت در شاخه های بسیاری از علم و دانش نفوذ کرده و در زمینه های گوناگونی تجلی یافته است. براک (۱۹۹۹) سه رکن اصلی برای محیط کار معنوی شامل: درونی، بیرونی و تلفیقی مشخص می سازد که آنها را به چهار نتیجه متفاوت، اما بسیار مرتبط تقسیم می کند که جنبه های مختلف ظهور معنویت در سازمان را نشان می دهد:

۱. رهبری و سازمان: علاقه به کارکنان، احترام به دیگران، سازگاری اعمال و هشیاری آشکار؛
 ۲. کارکنان: مهارت استادانه و پیشرفت دانش، تطبیق پذیری و عملکردهای مستمر؛
 ۳. کیفیت بیرونی: سازگاری، آگاهی محیطی و احساس مسئولیت نسبت به جامعه؛
 ۴. اعتماد متقابل و مسئولیت های مشترک برای منافع مشترک.
- موارد یک و سه نشانه های بیرونی یک محیط کار معنوی از دیدگاه یک کارمند هستند. گزینه دو، بعضی از محرک های درونی را برای یک کارمند معنوی تبیین می کند و گزینه چهار به عامل تلفیقی یعنی روابط متقابل بین گروه های درگیر در کار، اشاره دارد (شیخی نژاد، ۱۳۸۸، ص ۳).

سطوح معنویت در سازمان

قبل از تشریح و بیان سطوح معنویت در سازمان، لازم است بین معنویت در کار و معنویت در محیط کار فرق گذاشته شود. معمولاً این دو اصطلاح به جای یکدیگر به کار می روند، اما با هم متفاوتند. معنویت در کار به جنبه های سازمانی آن اشاره دارد. معمولاً معنویت در کار در سطح فردی،

۱-Mitroff

۲-Denton

۱۹۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

و معنویت در محیط کار در سطح سازمانی نمایان می شود. در برخی از نوشته ها واژه «روح در کار»^۱ را برای معنویت در کار، یعنی سطح فردی می آورند و واژه «روح در محیط کار»^۲ برای معنویت در محیط کار، یعنی سطح سازمانی به کار می گیرند (ناصحی فر، ۱۳۸۸، ص ۱۹).

گی بنز (۲۰۰۲) در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان، به دو سطح اصلی تحت عنوان «معنویت فردی در محیط کار» و «معنویت سازمانی در محیط کار» اشاره دارد. در نظر وی معنویت فردی در محیط کار، یک راه و مسیری فردی است به سوی یکپارچه ساختن کار با زندگی معنوی، و معنویت سازمانی در محیط کار، یک راه و مسیری سازمانی به سوی معنویت است که می تواند شامل تلاشهای سازمانی برای ایجاد معنویت فردی در محیط کار باشد، اما جهت گیری سازمانی آن به سوی اهداف و توانایی های سازمانی است که باید محقق شود (تمدنی و همکاران، ۱۳۹۷).

جدول ۱ چارچوب سازماندهی پیشنهادی را برای معنویت در محیط کار در دو سطح سازمانی و فردی با ابعاد درونی و بیرونی ارائه می دهد.

جدول ۱) چارچوب سازماندهی پیشنهادی برای معنویت در کار (منبع: رستگار، ۱۳۸۶، ص ۱۱۳)

ابعاد سطوح	بیرونی	درونی
فردی	رفتارهای قابل مشاهده نمادها و گفتمان معنوی معنویت و بهبود مسیر شغلی پژوهشهای تجربی، مانند (خوب بودن، اثربخشی در کار، انگیزش)	مراقبه و نیایش خصوصی ایجاد نگرشهای معنوی نسبت به کار و همکاران باورهای عمیق درباره ماهیت و ذات خدا، هستی، انسانیت، نظم/ بی نظمی، لطف و غیره
سازمانی	ویژگیهای ساختاری (مثل: سلسله مراتب اختیار، سیستمهای پاداش، مقیاسها) اهداف معنوی (سهامداران چندجانبه، پیامدهای غیرمادی) راه های معنوی (مشارکتی، در اوقات فراغت)	اصول سازماندهی (مثل اصول سازماندهی ارائه شده توسط میتروف و دنتون) برنامه هایی درباره ارزشها اوضاع و احوال نگرشها

۱-Spirit at work

۲-Spirit in the work place

تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی ... ۱۹۱ □

تاریخچه و رسالت و مأموریت سازمانی	مرزها(بیان خط مشی های معنویت در محیط کار)	
فرهنگ، داستانها، اسطوره ها	ایجاد معنویت فردی(از نظر زمان ومكان)	

این جدول، جنبه های فردی و سازمانی معنویت را بر اساس ابعاد درونی و بیرونی سازمان ارائه می دهد، پدیده های بیرونی سازمان با روشهای مطالعات تجربی قابل مشاهده و سنجش است. اما پدیده های درونی و سازمانی نیازمند روشها و رهیافت های پدیدار شناسانه، قیاسی یا روایتی است. اما در تجزیه و تحلیل سطوح معنویت در سازمان، سطوح ارائه شده توسط میلیام و همکارانش (۲۰۰۳) حائز اهمیت بیشتری است، زیرا با سه سطح رفتار سازمانی یعنی سطح فردی، گروهی و سازمانی پیوند برقرار می کند. هر چند معنویت در سازمان مفهوم فلسفی و فردی عمیقی به همراه دارد، با این وجود، تقریباً در تمام تعاریف ارائه شده توسط مراکز علمی و دانشگاهی، معنویت در برگزیده مفهومی از تمامیت، کمال، پیوستگی در محیط کار و ارزشهای عمیق در کار است (Fry, Latham, Clinebell & Krahnke, ۲۰۱۷). بنابراین، معنویت در سازمان در سطح فردی، تلاش برای یافتن معنا و هدف در زندگی کاری، در سطح گروهی، ارتباط قوی بین همکاران و افرادی که به نحوی در کار مشارکت دارند و در سطح سازمانی، هماهنگی بین اعتقادات و باورهای اصلی و ارزشهای سازمان است (رستگار، ۱۳۸۶، ص ۱۱۵ و ۱۱۴).

رهبری معنوی

فایر هولم یکی از اولین دانشمندانی بود که واژه های معنویت و رهبری را در کنار هم به کار برد و در این راستا مدل ویژه ای نیز طراحی کرد تا معنویت را در زمینه رهبری محیط کار شرح دهد (خائف الهی، ۱۳۸۹، ص ۳۰). نویسندگان دیگری نظیر بایرمن و همکاران (۱۹۹۹) از دیدگاه سازه ای به رهبری معنوی به عنوان اخلاق و ارزش ها در سازمان، مدیریت احساس و سایر نظریه هایی همچون رهبری کاریزماتیک، مشارکتی، تحولی و خادم نگاه کرده اند. اما تشیص این سازه ها از یکدیگر مشکل است و به تشیص ویژه ای نیاز دارد (فرای، ۲۰۰۳، ص ۷۰۴).

از دیدگاه جیمز گرگوربرنز در کتاب «رهبری»^۲، رهبری معنوی از قدرت فراتر می رود و بدانجا می رسد که رابطه بین رهبر و پیروان بر پایه آرزوها، هوس ها و نیازهای متقابل طرفین گذارده می شود. رهبران معنوی مجبورند تا به عهد خود و آنچه را که قول داده اند وفا کنند. اگر رهبری از ویژگی های برجسته خود چون فرهمندی استفاده کند و افراد را مطیع خود سازد نمی تواند شاخصی برای ارزیابی در مورد رهبری موفق یا موثر ارائه دهد (ضیائی، ۱۳۸۷، ص ۷۰).

۱۹۲ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

در واقع نهضت رهبری معنوی شامل مدل های خدمتگذار رهبری، مشارکت دادن کارکنان و توانمند سازی آنان می باشد و براساس فلسفه رهبری خدمتگذار بنا نهاده شده است. نوعی رهبری که برارائه خدمت به دیگران، دیدگاه کلی نسبت به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تاکید دارد (کراک، ۲۰۰۲، ص ۱۶۸).

منظور از رهبری معنوی، ایجاد و تحقق چشم انداز و همسانی ارزش ها، ورای رهبری استراتژیک است. یک رهبر معنوی به ارزش ها توجه می کند و به پیروان خود دانش یا آگاهی لازم و کافی را می دهد و تا آنجا پیش می رود که از آنها می خواهد که رهبری بقیه را برعهده بگیرند و با فراست و آگاهیانه تصمیم بگیرند و به ندای وی پاسخ مثبت دهند. مساله مهم دیگر رابطه بین رهبر و پیروان است که باید براساس اصول اخلاقی قرار گیرد (Dent & Higgins, ۲۰۰۸).

کارآفرینی الکترونیکی

برای پرداختن به کارآفرینی الکترونیکی، نیاز است تا مختصری در ارتباط با کارآفرینی در سازمانها صحبت شود. از اینرو، ابتدا به کارآفرینی سازمانی پرداخته می شود. تا اوایل دهه ۱۹۷۰ تحقیقات در زمینه کارآفرینی بر اقدامات یا ویژگی های افراد متمرکز بود. محققان متعاقباً تشخیص دادند که خود سازمان ها نیز مبادرت به فعالیت های کارآفرینانه می نمایند. این امر باعث شکل گیری ایده کارآفرینی - سازمانی گردید. کارآفرینی سازمانی مفهومی است که بر سازمان نه بر افراد، و بر فرهنگ ها و فرایندهای سازمانی متمرکز است (Cornwall & Perlman, ۱۹۹۰).

نخستین گام جهت شناخت، درک و توصیف مفهوم کارآفرینی سازمانی مطالعه سیر تحول آن است. بدین منظور سیر تحول این مفهوم طی چهار دهه را در شکل ۱-۲ بررسی می کنیم (هادی زاده مقدم و رحیمی فیل آبادی، ۱۳۸۴، ص ۸۶).

تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی... ۱۹۳ □

سیر تحول مفهوم کارآفرینی سازمانی

۱۹۷۰: برای اولین بار مفهوم کارآفرینی سازمانی در سوئد مطرح شد. در این دوره کارآفرینی تکنولوژیکی رایج‌تر از کارآفرینی سازمانی بود.

۱۹۸۰: در این دوره اهمیت تفکر کارآفرینانه و ترویج روحیه کارآفرینی مورد تأکید قرار گرفت و کارآفرینی سازمانی بعنوان مزیت رقابتی ارزشمند مطرح شد.

۱۹۹۰: کارآفرینی سازمانی بعنوان شرط بقا برای سازمان‌ها مطرح شد. مفاهیم کارآفرینی در مدیریت راهبردی مطرح شد.

۲۰۰۰: به دلایلی چون نیاز روزافزون شرکت‌ها برای نوآوری و تغییر مفهوم سازمان کارآفرینی سازمانی در سطح جهان گسترش یافت.

شکل ۱) سیر تحول مفهوم کارآفرینی سازمانی

کارآفرینی الکترونیکی

طی چند سال گذشته، فرایندهای ارتباطی و اطلاعاتی در داخل و خارج کسب و کارها به طور فزاینده‌ای در اکثر بخش‌های صنعتی تحت پوشش فناوری‌های اطلاعات الکترونیکی قرار گرفته است. مزایای عمده این گونه فناوری‌ها (از جمله؛ اینترنت)، خصوصاً با توجه به کارایی و اثربخشی آنها، ادامه این روند را در آینده تضمین می‌نماید. توسعه سریع و پیوسته فناوری به همراه اقتصاد شبکه‌ای به طور قطع تأثیر قابل ملاحظه‌ای در انواع امکانات برای گسترش مفاهیم کسب و کار خلاقانه‌ای که برپایه شبکه‌های اطلاعات و ارتباطات الکترونیکی ایجاد گردیده، دارند و به واسطه تأسیس یک شرکت جدید قابل درک می‌باشند. به رغم این چشم‌انداز، بالطبع، عمل تأسیس " کارآفرینی الکترونیکی " اصطلاح شرکت‌های جدید خصوصاً در اقتصاد شبکه‌ای را توصیف می‌نماید (اگراوال^۱، ۲۰۲۱).

کارآفرینی الکترونیکی، نوعی از کسب و کار است که با نیازسنجی و فرصت‌سازی بهینه، نیازهای بازار را بر مبنای پتانسیل IT فراهم کرده و زمینه اشتغال‌زایی حجم‌کثیری از مشتاقان فعالیت در این

۱۹۴ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

حوزه را ایجاد می‌کند. شاید کمتر نوعی از کارآفرینی را در دنیای پیرامون بتوان یافت که اثربخشی، فراگیری و تنوع فعالیتی به اندازه کارآفرینی الکترونیکی در اختیار داشته باشد.

مزیت رقابتی این نوع کارآفرینی عبارت است از سادگی در شروع کار، سرمایه‌ی اولیه پایین و کم هزینه بودن و ارزش افزوده فوق‌العاده. کارآفرینی الکترونیکی با جریان ارزش همراه است. فرایند ایجاد ارزش الکترونیکی، فعالیت‌های اطلاعاتی و / یا رشته فعالیت‌های اطلاعاتی را توصیف می‌نماید که در مجموع ارزش افزوده برای مشتری خلق می‌نماید. مستلزم فرایند‌های اصلی و هم‌خدماتی می‌گردد. فرایند‌های اصلی، کارکرد عمده ایجاد ارزش را بر عهده داشته، در حالی که فرایند‌های خدمتی از فرایند‌های کسب و کار در طول زنجیره ارزش حمایت می‌نمایند. به عنوان یک قاعده معمول؛ فرایند زنجیره ارزش الکترونیکی با ورود اطلاعات برای فعالیت مخاطره آمیز الکترونیکی آغاز می‌گردد (قوش و پراساد، ۲۰۲۱).

یادگیری سازمانی

براساس تعریف رایج از یادگیری، یادگیری عبارتست از هر نوع تغییر در رفتار به صورت نسبتاً دائمی، که در نتیجه تجربه رخ می‌دهد (Robbins, ۱۹۸۸). با این تعریف بدیهی است که یادگیری قابل رویت نیست، بلکه تغییرات هستند که قابل مشاهده‌اند. یادگیری معمولاً در چهار سطح فردی، گروهی، بین گروهی و سازمانی در بر می‌گیرد. یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که هر خطایی شناسایی شده و اصلاح گردد یا زمانی که برای اولین بار یک هماهنگی بین خواسته‌ها و نتایج ایجاد شود (Argyris, ۱۹۹۵). حداقل دو راه برای اصلاح خطا وجود دارد. راه اول، ایجاد تغییر در رفتار است (مثل کاهش غیبت و بدگویی از دیگران در میان افراد). این نوع یادگیری به یادگیری تک حلقه‌ای نیاز دارد. اما دومین راه برای اصلاح خطا، اصلاح برنامه‌هایی است که افراد را به سمت بدگویی از دیگران هدایت می‌کند، حتی زمانی که افراد بدگویی نمی‌کنند. این مورد یادگیری دو حلقه‌ای است (Argyris & Schon, ۱۹۸۷).

اما «یادگیری سازمانی» واژه‌ای است که احتمالاً سائیرت و مارچ^۲ برای اولین بار آن را به کار برده‌اند. از نظر این دو محقق، سازمان‌ها از طریق یادگیری سازمانی به تولید، تکمیل و سازماندهی دانش پرداخته و فعالیت خویش را بر اساس آن عادی می‌سازند و وارد فرهنگ خویش می‌کنند. از نظر این دو محقق یادگیری سازمانی عبارتست از تغییرپذیری در اهداف، در مسایل مورد توجه و قواعد جستجو، که در فرایند تصمیم‌گیری سازمانی نقش ویژه‌ای دارد. (Cyert & March, ۱۹۶۳).

^۱ Ghosh & Prasad

^۲ R. M. Cyert and J. G. March

تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی... ۱۹۵ □

صاحب نظران زیادی به تعریف یادگیری سازمانی پرداخته اند که به تعریف برخی از مهمترین آنها می پردازیم:

سایمون (۱۹۹۴) یادگیری سازمانی را اینگونه تعریف می کند:

یادگیری سازمانی رشد بینش و تجدید ساخت دهی و بازنگری موفقیت آمیز مشکلات سازمانی است که توسط افراد منعکس می شود.

فایول و لایلز (۱۹۹۶) یادگیری سازمانی را اینگونه تعریف می کنند:

یادگیری سازمانی فرایند بهبود اقدامات از طریق دانش بهتر و شناخت موثرتر است.

باب گانز (۱۹۹۶) یادگیری سازمانی را اینگونه تعریف می کند:

یادگیری سازمانی اکتساب و کاربرد دانش، مهارت ها، ارزش ها، عقاید و نگرش های ثمربخش در جهت نگه داری، رشد و توسعه سازمان است (موحدی سبحانی، ۱۳۸۳).

یادگیری سازمانی ظرفیت یا فرآیندهای درون سازمانی برای نگهداری یا بهبود عملکرد سازمان بر اساس تجارب است (Duffield, & Whitty, ۲۰۱۵). به عبارتی، یادگیری سازمانی فرآیند جمعی اکتساب و خلق شایستگی ها است که در روش مدیریت موقعیت ها تغییر ایجاد کرده و شرایط و متحول خواهد کرد (Akoff, ۲۰۰۳). می توان گفت که یادگیری سازمانی، یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست، بلکه فرآیند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن، گروه های درون سازمان تشویق می شوند مهارت ها دانش و اجماع درباره مقصد سازمان را توسعه دهند. یادگیری سازمانی متشکل از مجموعه ای از تعاملات بین انطباق های فردی و گروهی و انطباق در سطح سازمانی است (Lusier, ۲۰۰۲).

یادگیری سازمانی فرایندی پویا تلقی می شود که سازمان را قادر می سازد تا به سرعت با تغییر سازگاری یابد. این فرایند شامل تولید دانش جدید، مهارت ها و رفتارها می شود. یادگیری سازمانی راه اصلی ایجاد کار دانشی و بهبود کارایی سازمان است (همان منبع) پس یک سازمان موفق باید در یادگیری پویا باشد، گاروین^۱ (۱۹۹۳) سازمان یادگیرنده سازمانی است که در ایجاد، کسب، انتقال دانش، و اصلاح رفتار خود در واکنش به دانش و بصیرت های جدید مهارت دارد (رضائیان ۱۳۸۶). از نظر پیتر سنگه^۲ سازمان یادگیرنده، سازمانی است که با استفاده از افراد، ارزش ها و سایر خرده سیستم ها و با تکیه بر درس ها و تجربه هایی که به دست می آورد، به طور پیوسته عملکرد خود را تغییر داده و آن را بهبود

^۱. A. David Garvin

^۲. Peter M. Sange

۱۹۶ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی - سال چهاردهم، شماره اول، پاییز ۱۴۰۱

می‌بخشد. وی اجزای اصلی سازمان یادگیرنده را در پنج اصل بیان می‌کند که عبارتند از: ۱. تفکر نظام‌گرا (سیستمی)، ۲. تسلط یا قابلیت‌های شخصی، ۳. مدل‌های ذهنی، ۴. آرمان مشترک، و ۵. فراگیری گروهی. این اصول به همراه تعریفی کوتاه از آن‌ها در جدول ذیل آمده است (سنگه، ۱۳۸۸).

جدول ۲. اصول سازمان‌های فراگیر، منبع: پیتر سنگه، ۱۳۸۸

اصول	تعریف
۱. تفکر نظام‌گرا (سیستمی)	همه‌ی اعضای این سازمان‌ها یاد می‌گیرند که کل سازمان چگونه کار می‌کند.
۲. مدل‌های ذهنی	همه‌ی افراد شیوه‌های قدیمی اندیشیدن را کنار می‌گذارند.
۳. تسلط و یا قابلیت‌های شخصی	در این سازمان‌ها، افراد خودآگاه بوده و به طور باز با دیگران برخورد می‌کنند.
۴. آرمان مشترک	همه‌ی اعضای این سازمان‌ها به شناسایی و تعریف برنامه‌های عملی خود می‌پردازند و در مورد آن‌ها توافق حاصل می‌کنند.
۵. فراگیری تیمی	همه‌ی اعضای این سازمان‌ها برای به اجرا درآوردن برنامه‌های مورد توافق، همکاری می‌کنند.

پیشینه پژوهش

ظهور مفهوم رهبری معنوی در ادبیات مدیریت و سازمان موجب شده است تا پژوهش‌هایی در مورد عوامل تأثیرپذیر از این متغیر انجام گردد. در ادامه به برخی از این مطالعات اشاره می‌شود:

مخلوفی و همکاران (۲۰۲۱) به رابطه یادگیری سازمانی با کارآفرینی الکترونیکی می‌پردازد. در پژوهش ایشان، یادگیری سازمانی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است و نتایج پژوهش نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی بر مولفه‌های کارآفرینی از جمله کارآفرینی الکترونیکی تأثیر می‌گذارد. بی‌آر و همکاران^۱ (۲۰۱۸)، در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری بر کارآفرینی الکترونیکی پرداختند و اذعان کردند که رهبری اصول‌گرا بر کارآفرینی الکترونیکی تأثیر می‌گذارد.

حیدری و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی پرداختند. نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر **رهبری معنوی** بر **یادگیری سازمانی** بود.

فرای و همکاران^۲ (۲۰۰۵) با بررسی تأثیر رهبری معنوی بر عملکرد سازمان به این نتیجه رسیده‌اند که رهبری معنوی از طریق ارتقای وضعیت معنویت در سازمان و بهبود شرایط اعتقادی و فرهنگی افراد سازمان، باعث پیشرفت عملکرد سازمان می‌شود. آنها در این پژوهش رهبری معنوی را با سه بعد چشم‌انداز^۳، امید/اعتقاد^۴ و عشق به هم‌نوع^۵ معرفی نموده‌اند.

^۱ Br, et al

^۲ Fry et al.

^۳ Vision

^۴ Hope/Faith

^۵ Altruistic love

تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی ... ۱۹۷ □

رسته مقدم (۱۳۸۴) در مطالعه‌ای چهار ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر ویک و لئون را در یک سازمان آموزشی مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که سازمان مورد بررسی به میزان خیلی پایینی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار بوده و با وضعیت مطلوب خود فاصله‌ی زیادی دارد و این به دلیل نبود احترام به ارزش‌های سازمان بوده است که ضعف رهبری معنوی یکی از دلایل آن به شمار می‌رفته است.

اسماعیلی و قلی‌پور (۱۳۸۷) در پژوهش خود به رابطه‌ی بین عوامل درون‌سازمانی و یادگیری سازمانی پرداخته و نتیجه گرفته‌اند که ساختار سازمانی یک سازمان یادگیرنده به صورت ارگانیک، مسطح، غیرمتمرکز و با کمترین رسمیت در محیط کار می‌باشد. در پژوهش‌های دیگر نوع رهبری بر ساختار سازمانی موثر تشخیص داده شده است و از این رو سبک رهبری معنوی مناسب می‌تواند باعث ارتقای یادگیری در سازمان گردد.

اسمیت (۲۰۰۳) در مقاله‌ی خود با عنوان "دانشگاه به عنوان یک سازمان یادگیرنده" به ارائه‌ی الگوی مفهومی به منظور ایجاد یک دانشگاه یادگیرنده پرداخته است. در مدل ارائه شده وی شکل‌گیری یک سازمان یادگیرنده با مشخصه‌های کارآفرینی سازمانی متأثر از عوامل مختلفی معرفی شده است که یکی از آنها پایبندی به ارزش‌ها در سازمان است. اجرای رهبری معنوی به تقویت ارزش‌ها و باید و نبایدها در سازمان کمک نموده و از این رو در شکل‌گیری یک سازمان کارآفرین یادگیرنده موثر می‌باشد. سبحانی نژاد و همکاران (۱۳۸۵ ص ۶۱-۶۲) روی ویژگی‌های یادگیری سازمانی مطالعه کرده و موارد زیر را در این رابطه بر می‌شمرند:

- فرآیندی پیچیده: متأثر از ارتباط متقابل عوامل متعدد و متنوع درون و برون فردی، محیطی و درون و برون سازمانی)
- برنامه ریزی نشده: مانند متون آموزش‌های دوره‌های رسمی از پیش تدوین نشده است)
- هوشیار و هدفمند: فضاهای پرجاذبه‌ای از یادگیری و بهبود بر فرد افراد و گروه‌های سازمان حاکم می‌شود و افراد و گروه‌ها با دقت و کنجکاوی و همسو با استراتژی سازمان، مترصد یادگیری اند.
- تعامل و پویایی: همواره یک نفر به عنوان استاد یا مهارت آموز در جایگاه انتقال اطلاعات و آموخته‌ها قرار نمی‌گیرد. بلکه افراد، گروه‌ها و سازمان، هم‌زمان نقش دریافت اطلاعات، تجارب و آموخته‌های خود و انتقال آن به دیگران را ایفا می‌کنند. این فرآیند بازخوردی مداوم، سریع و موثر در سطح فردی و گروهی ایجاد می‌کنند.

- مستمر و مداوم: مانند دوره های آموزشی رسمی به ساعات و مکان مشخص محدود نمی شود.
 - متحول و رشد یابنده: تعامل، پویایی و تداوم یادشده، ویژگی زایندهگی به سازمان می بخشد.
- تحول، رشد و بهبود مستمر، یادگیری سازمانی را به دنبال دارد.

ویژگی های پویایی، استمرار و تحول که در تحقیق سبحانی نژاد و همکاران اشاره شده است، مستلزم ایجاد ارزش های پایدار در سازمان و احترام به آنها از سوی کارکنان است. رهبری معنوی در پی گیری این ارزش ها نقشی موثر ایفا می کند.

لیندا آرگوت (۲۰۰۳) در پژوهشی به سه حوزه ی نزدیک و متفاوت بین تغییر استراتژیک در عوامل درون سازمانی و یادگیری سازمانی اشاره می کند. او به نقش تجربه در یادگیری، انتقال دانش در داخل و بین سازمان ها و درونی کردن دانش افراد در نظام حافظه ی سازمانی و امور فرافرادی به عنوان سه حوزه نزدیک و در عین حال متفاوت یادگیری سازمانی و تغییر استراتژیک ساختار سازمانی نام می برد. دانشی که آرگوت در تحقیق خود به آن اشاره می کند، از طریق سبک رهبری مناسب می تواند به طور مناسب در تمامی مکانیزم های درونی سازمان جاری شود که این امر به بهبود وضعیت کارآفرینی الکترونیک در سازمان منجر می گردد.

مدل مفهومی تحقیق

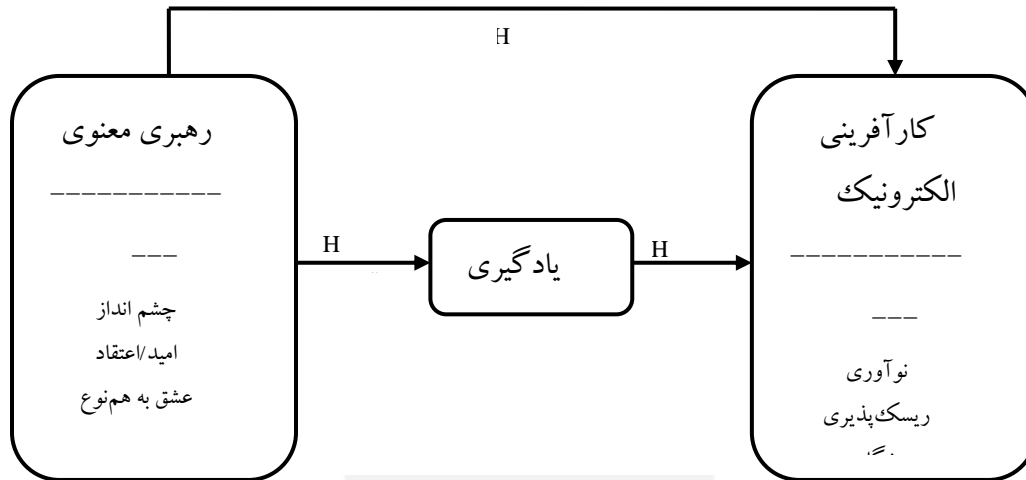
پس از بیان مبانی نظری و پیشینه پژوهش مدل مفهومی تحقیق در ادامه ارائه خواهد شد (شکل ۲). همانگونه که در این مدل مشخص می باشد، به دنبال بررسی فرضیه های زیر می باشیم:

فرضیه اول (H_1): رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیک نقش دارد.

فرضیه دوم (H_2): رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی موثر است.

فرضیه سوم (H_3): یادگیری سازمانی بر کارآفرینی الکترونیک تأثیر دارد.

تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی... ۱۹۹۰ □



شکل ۲) مدل مفهومی

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی و از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی بود. همچنین بر مبنای نوع داده‌های گردآوری شده از نوع کمی می‌باشد که در این راستا پرسشنامه‌هایی برای دریافت نظرات کارکنان حوزه مالی وزارت آموزش و پرورش توزیع شده و نتایج درج گردیده است. از آنجایی که در این پژوهش یک رابطه علت و معلولی بررسی می‌شود، روش تحقیق از نظر رابطه بین متغیرها از نوع علی می‌باشد که برای بررسی همه جانبه مدل مفهومی تحقیق از مدل معادلات ساختاری^۱ استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری از دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری تشکیل شده است و متغیرهای مدل در دو دسته متغیرهای پنهان و آشکار تقسیم‌بندی می‌شوند (Kline, ۲۰۱۰). در شکل ۲ متغیرهای پنهان در پژوهش حاضر به همراه ابعاد آنها ترسیم گشته است. در قسمت تحلیل داده‌ها از نرم افزار Smart PLS^۲ استفاده شده است.

جامعه آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

جامعه آماری پژوهش شامل ۳۶۰ نفر از کارکنان حوزه مالی وزارت آموزش و پرورش بود که از این میان با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد.

^۱ Structural Equation Modeling (SEM)

ابزار گردآوری داده‌ها

پرسشنامه پژوهش حاضر شامل سه بخش می‌باشد؛ بخش اول حاوی سوالات مربوط به رهبری معنوی است که از پرسشنامه استاندارد فرای و همکاران (۲۰۰۵) برای سنجش این متغیر استفاده شده است. این بخش دارای ۱۷ گویه (سوال) می‌باشد که به ترتیب ۵ سوال مربوط به چشم انداز، ۵ سوال مربوط به امید/ اعتقاد و در نهایت ۷ سوال مختص عشق به هم‌نوع است. بخش دوم پرسشنامه مربوط به کارآفرینی الکترونیک است که از پرسشنامه استاندارد کارآفرینی الکترونیکی داستراند (۲۰۱۶) استفاده شده است، این پرسشنامه شامل ۷ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می‌باشد، این پرسشنامه توسط میرباقری (۱۳۹۶) اعتباریابی شده است. در آخر بخش سوم پرسشنامه ویژه یادگیری سازمانی است. پرسشنامه استاندارد تیپینز و سوهِی^۱ (۲۰۰۳) برای این کار انتخاب شد که از پنج سوال برای سنجش یادگیری سازمانی تشکیل شده است.

پایایی

برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه از روش PLS استفاده شده است. در این روش پایایی با سنجش مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۲ مورد سنجش واقع می‌گردد که مقدار بالای ۰.۷ در مورد این دو معیار نشان از پایایی قابل قبول دارد (Hulland, ۱۹۹۹). در تحقیق حاضر نتایج مربوط به این دو معیار در جدول زیر آمده است و همانگونه که نمایان است، بیشتر بودن تمامی مقادیر از ۰.۷ نشان از پایایی مناسب پرسشنامه تحقیق دارد:

جدول ۳) مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای سنجش پایایی

متغیرها	رهبری معنوی			یادگیری سازمانی	کارآفرینی الکترونیک		
	چشم انداز	امید/اعتقاد	عشق به هم‌نوع		نوآوری	ریسک پذیری	پیشگامی
آلفای کرونباخ	۰.۷۱۳	۰.۷۹۲	۰.۸۰۲	۰.۸۰۱	۰.۸۰۱	۰.۷۸۰	
پایایی ترکیبی	۰.۸۰۴	۰.۸۲۱	۰.۸۳۲	۰.۸۲۸	۰.۸۹۲	۰.۸۰۴	

روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد PLS است، بررسی گشت. در قسمت روایی همگرا از معیار AVE (میانگین واریانس استخراج‌شده) استفاده شد. مقدار ملاک برای سطح قبولی AVE، ۰.۵ می‌باشد (Hulland, ۱۹۹۹). همانگونه که از جدول پایین مشخص است، تمامی مقادیر AVE مربوط به سازه‌ها از مقدار ۰.۵ بیشتر بوده و این مطلب نشان از روایی همگرایی قابل قبول پرسشنامه پژوهش حاضر دارد.

^۱ Tippins & Sohi

^۲ Composite Reliability (CR)

تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی... ۲۰۱۰ □

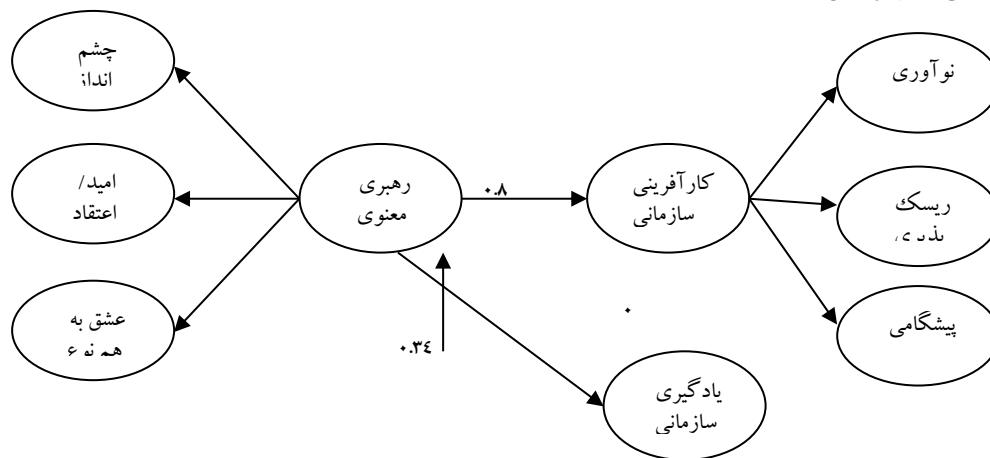
جدول ۴) مقادیر AVE برای سنجش روایی همگرا

متغیرها	رهبری معنوی			یادگیری سازمانی	کارآفرینی الکترونیکی		
	چشم انداز	امید/اعتقاد	عشق به هم نوع	یادگیری سازمانی	نوآوری	ریسک پذیری	پیشگامی
AVE	۰.۵۳۶	۰.۶۵۴	۰.۵۸۷	۰.۶۱۷	۰.۸۰۱	۰.۶۸۸	۰.۷۵۵

در قسمت روایی واگرا، میزان تفاوت بین شاخص‌های یک سازه با شاخص‌های سازه‌های دیگر در مدل مقایسه می‌شود. این کار از طریق مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها محاسبه می‌گردد. خروجی نرم‌افزار ۲ Smart PLS در جدول Latent Variable Correlations نشان داد که مقادیر جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌ها می‌باشد.

یافته های تحقیق

در این مرحله روابط علی بین رهبری معنوی، یادگیری سازمانی و کارآفرینی الکترونیکی در سازمان در قالب بخش ساختاری سنجیده شده است. همانطور که در شکل زیر نمایان است، تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی سازمانی، مثبت و معنی‌دار است بدین معنی که با تقویت سبک رهبری معنوی، کارآفرینی الکترونیکی در سازمان ارتقا می‌یابد. علاوه بر این تأثیر مثبت و معنی‌دار رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی و همچنین یادگیری سازمانی بر کارآفرینی الکترونیکی حاکی از نقش میانجی یادگیری سازمانی در پژوهش حاضر است.



شکل ۳) مدل نهایی پژوهش (خروجی نرم افزار ۲ Smart PLS)

خروجی PLS اثبات کننده فرضیه‌های تحقیق است که در جدول زیر نمایان است. از آنجایی که تمامی مقادیر t بالای ۱.۹۶ هستند، تمامی فرضیه‌ها تایید می‌شوند.

جدول ۵) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
رهبری معنوی ← کارآفرینی الکترونیک	۰.۸۱	۰.۳۴*۰.۴۶=۰.۱۶	۰.۹۷
رهبری معنوی ← یادگیری سازمانی	۰.۳۴	-----	-----
یادگیری سازمانی ← کارآفرینی الکترونیک	۰.۴۶	-----	-----

بحث و نتیجه‌گیری

همانگونه که در مبانی نظری گفته شد، رهبری معنوی یک تلاش سیستمی مدیران سازمان‌ها برای پاسخ به خواسته‌ها و موضوعات معنوی چالش‌برانگیز در درون سازمان‌ها است. سال‌هاست که محققان به دنبال بررسی این عامل در رهبران کارا و موفق هستند و مطالعاتی چند در رابطه با این موضوع انجام داده‌اند (مانند Fry, ۲۰۰۶; Dent & Higgins, ۲۰۰۸; Wright & Quick, ۲۰۱۱). بر اساس یافته‌های تحقیقات آنها، موفقیت رهبری را می‌توان از سه دیدگاه بررسی کرد: اول، موفقیت رهبر در رهبری پیروان، دوم، موفقیت رهبر در رهبری گروه و سوم، موفقیت رهبر از جنبه‌های شخصی. در دیدگاه اول نقش ایجاد و انتقال دانش بسیار مهم و برجسته است. به طوری که دانش یک رهبر در شیوهی رهبری پیروان موثر جلوه می‌نماید. اگر این دانش را با مقوله یادگیری سازمانی مرتبط بدانیم، رابطه‌ی میان رهبری معنوی و یادگیری در سازمان مشخص می‌گردد. این نتیجه‌گیری با تأیید فرضیه‌ی دوم پژوهش حاضر نیز همخوانی دارد. از این رو پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات مذکور از این لحاظ هم‌سو است. دیدگاه دوم که به موفقیت رهبری در گروه اشاره دارد، متأثر از عوامل بسیاری است ولی پیشگامی مهمترین عامل به نظر می‌رسد. بدین معنی که پیشگامی رهبر نسبت به رهبران سایر سازمان‌ها، باعث جذب کارکنان به او شده و شخصیت کاریزمای او در این راستا شکل خواهد گرفت. با توجه به اینکه پیشگامی یکی از ابعاد کارآفرینی الکترونیکی است، این فرضیه که رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیک تأثیر مثبت دارد (فرضیه‌ی اول پژوهش حاضر) تأیید می‌شود و از این رو پژوهش حاضر با مطالعات بالا هم‌سو است. در دیدگاه سوم که به جنبه‌های شخصی رهبر اشاره دارد، ویژگی‌های کارآفرینانه مدیران از قبیل نوآوری و ریسک‌پذیری بسیار مهم نشان می‌دهند. رهبری که به شیوه‌ها و فعالیت‌های جدید و خلاقانه بهای زیادی دهد و ریسک انجام اینگونه فعالیت‌ها را بپذیرد، ویژگی‌های شخصی کاملی از خود بروز می‌دهد که باعث پیروی کارمندان می‌گردد. از سوی دیگر یادگیری سازمانی با در نظر داشتن این دو بعد کارآفرینی الکترونیک (نوآوری و ریسک‌پذیری) هر چه بیشتر به تأثیر رهبری معنوی بر بهبود وضعیت کارآفرینی در سازمان کمک می‌کند. با تأیید فرضیه‌ی سوم پژوهش

تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی ...۲۰۳ □

حاضر نیز تأثیر مثبت یادگیری سازمانی بر کارآفرینی الکترونیک تأیید گشت. از این رو پژوهش حاضر از این جنبه نیز با پژوهش‌های پیشین هم‌سو است.

منابع

- تمدنی جهرمی، مریم، ذوالفقاری، رشید و کلانتری، مهدی. (۱۳۹۷). ارائه مدلی به منظور نهادینه کردن آموزش و پرورش معنوی در مدارس ابتدایی. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۲(۵)، ۸۱۷-۸۰۰
- حیدری گوجانی، محمد و صادق‌یان، شهرام و ترابی مفرد، معصومه. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری معنوی بر یادگیری سازمانی، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، ۳۴۰۷۸. <https://civilica.com/doc/34078>
- رستگار، ع و ح، عابدی جعفری. ۱۳۸۶. ظهور معنویت در سازمانها، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲(۵)، ۹۵-۱۲۱.
- رضائیان، علی، (۱۳۸۶)، «مبانی سازمان و مدیریت»، تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- رضوانی، فاطمه و عرفانی، مرتضی، (۱۳۹۷)، پیشینه فلسفه تعلیم و تربیت، همایش علم و فراعلم، پیشرفت‌های نوین و افق‌های پیش‌رو، مشهد.
- سنگه، پیتر (۱۳۸۸) پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده، ترجمه: حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- شاهین، آرش و ابوالحسنی، زهرا (۱۳۸۹) سنجش تفاوت مشخصات کیفیتی خدمات و نحوه ارائه خدمات در صنعت بیمه (بررسی موردی شرکت بیمه ایران در استان اصفهان). مجله دانش و توسعه، ۱۸(۳۱)، ۷۵-۹۶.
- شیخی نژاد، فرهاد و احمدی، گودرز. (۱۳۸۸). مدیریت و معنویت، نشریه مدیریت، ۱-۵.
- شیروانی، علی، خشنود، مرضیه و صفری، فهیمه. (۱۳۹۷). تاملی در معنای «صدق» در قرآن و دلالت‌های تربیتی و آموزشی آن. آموزش پژوهی، ۱۵، ۶۴-۴۵.
- صمدآقایی، جلیل. (۱۳۸۲). سازمان‌های کارآفرین. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ضیایی، محمد صادق. (۱۳۸۷). نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان. دانشگاه تهران. نشریه مدیریت دولتی، ۱(۱)، ۶۷-۸۶.
- عزتی، منصور و سیدنقوی، میرعلی. (۱۳۸۸). مبانی کارآفرینی. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- فدائی کیوانی، رضا و نساج حسینی، محسن. (۱۳۸۷). کارآفرینی. رشت: انتشارات حق شناس.
- ناصحی فر، وحید. (۱۳۸۸). جایگاه معنویت کاری در جامعه سازمانی امروز، فصلنامه اخلاق در علوم فن آوری، ۴(۳)، ۱۷-۲۷.
- هادی زاده مقدم، اکرم و رحیمی فیلی آبادی، فرج‌الله. (۱۳۸۴). کارآفرینی سازمانی. تهران: نشر جانان
- Akoff, R. I. (۱۹۹۹). "on learning and the systems that facilitate it", N. J. :Rutgers university press.
- Argyris, C., Schoon, D., (۱۹۸۷). Organizational Learning: A Theory of Action Perspective. Addison Wesley Publications.
- Aggarwal, P. (۲۰۲۱). A Contemporary Model of Business: E-entrepreneurship and its Prospects, Constraints, and Prerequisites in the Indian Perspective.
- Argyris, Chris, (۱۹۹۵), "Action Science and Organizational Learning". Journal of Managerial Psychology, Vol. ۱۰, No. ۶, pp. ۲۰-۲۶.

- Barringer, B.R., & Bluedorn, A.C. (۱۹۹۹). The relationship between corporate entrepreneurship and strategic management. *Strategic Management Journal*, ۲۰: ۴۲۱-۴۴۴.
- BR, G. K., Majumdar, S. K., & Menon, S. (۲۰۱۸). Manoeuvre of electronic entrepreneurial ecosystem to contemporary indicator of techno business leadership in industry ۴.۰: Digital entrepreneurship. *Global Journal of Enterprise Information System*, 10(۳), ۲۵-۳۳.
- Burgers, J. H., & Covin, J. G. (۲۰۱۶). The contingent effects of differentiation and integration on corporate entrepreneurship. *Strategic Management Journal*, 37(۳), ۵۲۱-۵۴۰.
- Cornwall, J. and Perlman, B. (۱۹۹۰). *Organizational entrepreneurship*. Richard Irwin Publications.
- Cyert, R. M., March, J. G., (۱۹۶۳), "A Behavioral Theory of the Firm", Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Dent, D and Higgins, G. (۲۰۰۸), Spiritual and Leadership: An Empowerment Review.P: ۱-۵۲۰.
- Duffield, S., & Whitty, S. J. (۲۰۱۵). Developing a systemic lessons learned knowledge model for organisational learning through projects. *International journal of project management*, 33(۲), ۳۱۱-۳۲۴.
- Fernando, M. (۲۰۰۷). Spiritual leadership in the entrepreneurial business: a multi faith study. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Fry L. W. Vitucci, T. S., Cedillo M. (۲۰۰۵) Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly* ۱۶, ۸۳-۸۶۲.
- Fry, L. W (۲۰۰۳). Toward a theory Of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, ۱۴ (۶), ۶۹۳.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (۲۰۱۷). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(۱), ۲۲-۴۷.
- Fry, L.W. (۲۰۰۶). Spiritual Leadership and Organizational Performance : An Exploratory – Study, Tarleton State University _ central Texas.
- Ghasemi , h. (۲۰۰۸). Toward spiritual system in organization through spiritual leadership. p: ۱-۱۲.
- Ghosh, N., & Prasad, S. K. (۲۰۲۱). Sustainopreneurship and E-Entrepreneurship: A Strategic Perspective. *International Journal of E-Entrepreneurship and Innovation (IJEI)*, 11(۱), ۳۶-۵۴.
- Howard, s. (۲۰۰۳).A spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of management psychology*. ۱۷(۳),۲۳۰-۲۴۲
- Hulland, J. (۱۹۹۹). 'Use of partial least squares (pls) in strategic management research: A review of four recent studies', *Strategic Management Journal*, ۲۰(۲), pp. ۱۹۵-۲۰۴.
- Kline, R. B. (۲۰۱۰). Principles and practice of structural equation modeling (۳th ed.). New York: Guilford Press.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (۱۹۷۰). Determining sample size for research. *Educational and Psychological Measurements*, ۳۰, ۶۰۷-۶۱۰.
- Kumar, R., & Kumar, A. (۲۰۱۸). Conceptualizing corporate entrepreneurship capability and its linkages towards firm performance. In *Global Entrepreneurship and New Venture Creation in the Sharing Economy* (pp. ۱۲-۳۶). IGI Global.
- Makhouloufi, L., Laghouag, A. A., Ali Sahli, A., & Belaid, F. (۲۰۲۱). Impact of Entrepreneurial Orientation on Innovation Capability: The Mediating Role of Absorptive Capability and Organizational Learning Capabilities. *Sustainability*, 13(۱۰), ۵۳۹۹.
- Lussier, R.(۲۰۰۲)." Human Relations in organizations", fifth Edition, McGraw-Hill companies.

تأثیر رهبری معنوی بر کارآفرینی الکترونیکی با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی... ۲۰۵ □

- Paal, P., Neenan, K., Muldowney, Y., Brady, V., & Timmins, F. (۲۰۱۸). Spiritual leadership as an emergent solution to transform the healthcare workplace. *Journal of nursing management*, 26(۴), ۳۳۵-۳۳۷.
- Pantouvakis, A., & Bouranta, N. (۲۰۱۷). Agility, organisational learning culture and relationship quality in the port sector. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(۳-۴), ۳۶۶-۳۷۸.
- Robbins, Stephen. P. (۱۹۹۸). "Organization theory" New York, Prentice hall.
- Sodiqov, H. (۲۰۲۰). PLACE OF FOLK SONGS IN THE SPIRITUAL EDUCATION OF THE STUDENT-YOUTH. *Архив Научных Публикаций JSPI*, ۱-۱۰.
- Tippins, M. J., and Sohi, R. S. (۲۰۰۳) "IT Competency and Firm Performance: Is Organizational Learning a Missing Link?," *Strategic Management Journal* (۲۴:۸), August, pp. ۷۴۵-۷۶۱.
- Wright, T. A., & Quick, J. C. (۲۰۱۱). The role of character in ethical leadership research. *The Leadership Quarterly*. Volume ۲۲, Issue ۵, Pages ۹۷۵-۹۷۸.