

رابطه سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان مدارس ابتدایی از تدریس الکترونیکی با نقش میانجی شفافیت سازمانی

رضا حیدری فرد^۱، مهسا آقا محمدی^۲، آمنه صدر^۳

^۱ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، مؤسسه آموزش عالی باختر ایلام، ایران.

^۳ دکترای علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان ایلام

چکیده

مقاله حاضر با هدف آزمون نقش میانجی شفافیت سازمانی در رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام از تدریس الکترونیکی انجام شد. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی با مدل معادلات ساختاری با جامعه آماری معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۸۵۱ نفر بوده که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۲۶۵ نفر بود که به علت جلوگیری از افت نمونه و عدم عودت پرسشنامه ها و ... ده درصد بیشتر یعنی ۲۹۱ نفر بر اساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب شد و به پرسشنامه های سبک رهبری تحول گرا باس و اولیو (۲۰۰۰)، شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۲)، تدریس الکترونیکی واتکینز (۲۰۰۴) پاسخ دادند. نتایج نشان داد که در نمونه معلمان مدل مفروض واسطه مندی نسبی شفافیت سازمانی در رابطه سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام از تدریس الکترونیکی با داده ها برازش مطلوبی داشت. افزون بر این، نتایج نشان داد که در مدل مفروض، تمامی ضرایب همبستگی و ضرایب مسیر رگرسیونی از لحاظ آماری معنادار بودند و میانجی شفافیت سازمانی در این مدل به میزان اثر ۰/۳۶۴، تاثیر مثبت و غیرمستقیم معناداری دارد. در نتیجه، در راستای یافته ها، بر اساس روابط متغیرها در راستای آموزش مدیران و آشنایی آنان با راهبردها و فنون رهبری تحولی و نیز آموزش معلمان در جهت استفاده بهینه از آموزش مجازی و ارتقای کیفیت آموزش معلمان و ایجاد انگیزه در دانش آموزان جهت عملکرد تحصیلی بهتر پیشنهادهایی ارائه شده است.

واژه های کلیدی: شفافیت سازمانی، تدریس الکترونیکی، رهبری تحول گرا

مقدمه

در طول تاریخ آموزش و پرورش، معلم همواره ستون و محور تعلیم و تربیت بوده است که به صورت مستقیم در امر آموزش نقش داشته است. معلمین در حکم مهمترین منبع و مؤلفه در مدارس، در بالاتر بردن استانداردهای آموزشی نقش تعیین کننده دارند. بهبود کارآیی مدرسه، تا اندازه زیادی بستگی به اطمینان خاطر از این موضوع دارد که معلمان به خوبی آماده شده، به حد کافی مهارت کسب کرده و دارای انگیزه بالایی باشند تا به بهترین وجه به وظایف خود و ارتقای کیفیت تدریس بپردازند که به دستاوردهای اساسی در یادگیری دانش آموزان می انجامد (احمدی، ۱۳۹۵).

یکی از ابزارهایی که سازمان ها را در تامین اهداف یاری می کند، شفافیت سازمانی است (درویش و عظیمی، ۱۳۹۵)، که می تواند در محیط پرتلاطم امروزی در بهبود و توسعه امور سازمان ها نقش موثری داشته باشد و سازمان ها را در رسیدن به مزیت رقابتی پایدار و حفظ آن یاری کند (حسنی و شمس، ۱۳۹۱). شفافیت سازمانی که متضاد اختفا و پنهان کاری در سازمان است، یکی از موضوعات اخلاقی هزاره سوم محسوب می شود و وجود مطالعات بسیار در زمینه شفافیت سازمانی حاکی از توجه روزافزون به این مفهوم سازمانی است (وکارو، ۲۰۱۰). از دیدگاه بسیاری از محققان شفافیت پیش نیاز عملکرد مؤثر سازمانی است و اغلب سبب ایجاد سازمان هایی با اثربخشی بالا می شود (بورگر و اوانس، ۲۰۱۰). اهمیت شفافیت سازمانی تا آنجا است که برخی نویسندگان، شفافیت را مفیدتر از قوانین شدید و سخت گیرانه معرفی می کنند (نیلسن و میدسن، ۲۰۰۹). این نویسندگان اعتقاد دارند کشورهای مختلف برای تحقق اهداف خود از ظرفیت شفافیت سازمانی بهره می گیرند و نقش بسزایی در سلامت و انسجام سازمان ها دارند (صمدی و عباسی، ۱۳۹۱) یادگیری همیشه به بهبود مهارت های افراد و افزایش دانش آن هادر بسیاری از زمینه های زندگی منجر می شود و همیشه ارتباط مثبت بین یادگیری و بهبود ارتباطات بین افراد وجود دارد. اخیراً تغییرات قابل توجهی در نوع یادگیری رخ داده است. بخصوص با اتصال یادگیری با اینترنت، که به عنوان یادگیری الکترونیکی یاد می شود (ال-زاگیر، ۲۰۱۷). یادگیری الکترونیکی^۱ امروزه یکی از مهمترین کاربردهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در جهان به حساب می آید و بخش های مختلفی از اجتماع اعم از شرکت ها، صنایع، موسسات آموزشی و مردم علاقمند به یادگیری، با سوالات و کاربردهای مختلفی درباره این فناوری روبرو هستند. در همین راستا بسیاری از مدارس، دانشگاه ها، موسسات آموزشی در سراسر دنیا با طراحی و ارائه برنامه ها و دوره های آموزشی پا به عرصه وجود نهاده اند تا پاسخگوی تقاضای روز افزون علاقمندان برای آموزش و انعطاف پذیری بیشتر در امر آموزش باشند (الن و همکاران، ۲۰۰۸). مسلماً ایجاد یک نظام آموزش پویا می تواند به کارآمد کردن نظام آموزشی الکترونیکی و شفاف ساختن فعالیت های آن کمک کند (اناری نژاد و همکاران، ۱۳۸۹).

به طور کلی هدف آموزش الکترونیکی، فراهم نمودن امکان دسترسی یکسان، رایگان و جستجوپذیر در دوره های درسی و ایجاد فضای آموزشی یکنواخت برای اقشار مختلف در هر نقطه و بهینه سازی شیوه های ارائه مطالب درسی به منظور یادگیری عمیق تر و جدی تر است. در چنین فضای آموزشی بر خلاف آموزش سنتی، افراد به اندازه توانایی خود از موضوعات بهره مند می گردند (کسای و همکاران، ۱۳۹۸). اهمیت این پژوهش در آن است که با شناخت عمیق و بیشتر مدیران و معلمان و

^۱. Vaccaro

^۲. Burger & Owans

^۳.. Nielsen and Midson

^۴. Al-Zagheer

^۵. Allen

دانستن مسائل و ویژگی‌های خاص آنها نسبت به توانمندی ها و نیازهای آنها بیشتر آگاه می‌شویم و سپس با ارائه ی راه حل‌های مناسب جهت رفع یا بهبود مشکلات آنها تلاش می‌شود. زیرا از آنجایی که معلمان مهمترین عامل آموزشی برای یادگیری در کلاس هستند، آنها فرصت هایی را برای یادگیری دانش آموزان فراهم کرده و تجربه‌های یادگیری دانش آموزان را شکل می‌دهند. هیجان و نشاط در تدریس معلمان، ویژگی‌های کلیدی استفاده مداوم معلمان از تدریس الکترونیکی است. چون، این ویژگی ها اطمینان خاطر می‌دهند که معلمان برای چالش ها، نیازها و الزامات تدریس آماده اند و شیوه کار و همکاری معلمان با دانش آموزان، والدین و دیگران را توصیف می‌کند. در نتیجه برنامه ریزی دوره‌های آموزشی مربوط به بهبود مهارت رهبری تحول گرا جهت مدیران به منظور موفقیت و تعالی مدرسه ضرورتی اجتناب ناپذیر است. بنابراین مدیران مدارس بایستی ضمن به وجود آوردن شرایط و فضای لازم برای معلمان و همچنین تدریس آنها توجه لازم را داشته باشند. از طرفی در سال‌های اخیر توانمند کردن، آموزش فنون و تکنیک‌های رهبری تحول گرا به روش‌های متفاوت در مدارس و بستر سازی لازم برای معلمان جهت آموزش و استفاده بهینه از رایانه و طراحی محتواهای الکترونیکی جهت فعالیت‌های دانش آموزان و تدریس الکترونیکی و آموزش از راه دور در بستر اینترنت و سامانه شاد وزارت آموزش و پرورش از نشانه‌های اهمیت موضوع است.

مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش

الف) رهبری تحول آفرین

رهبران تحول آفرین، رهبرانی هستند که بر پیروان خود، نوعی نفوذ عمیق و فوق العاده دارند. آنها کسانی هستند که از طریق تعیین نقش، الزامات و وظایف محول شده، پیروان خود را در جهت اهداف معین، هدایت می‌کنند و بر می‌انگیزانند. رهبران تحول آفرین به واسطه تأکیدی که بر الهام بخشی دارند منجر به عملکرد بالای کارکنان شوند. ترغیب کارکنان به اتخاذ شیوه‌های نوین و حل خلاقانه مسائل و معضلات سازمانی یکی از ویژگی‌های بارز رهبران تحول آفرین است. درحقیقت با توجه به ترغیب ها و تشویق ها و تحریکات ذهنی که توسط رهبران تحول آفرین بر روی پیروان صورت می‌گیرد، آنان وضع موجود را به چالش کشیده و برای برآورده ساختن اهداف و بهبود و بازسازی سازمان، روش‌های نو و پیشرفته را جایگزین روش‌های سنتی حل مسئله می‌نمایند (مقصودی و رستگار، ۱۳۹۵).

مؤلفه‌های رهبری تحول گرا

رهبری تحول آفرین اشاره به آن نوع رهبری دارد که در آن رهبران کاریزما دارند و ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی را برای پیروان فراهم می‌کند. در این راستا رهبری تحول آفرین برای عملی شدن به چهار مؤلفه یا عامل که به عنوان عناصر تشکیل دهنده ی این نظریه نیز شناخته شده اند نیاز دارد. این مؤلفه ها به شرح ذیل می‌باشند (یوزباشی و همکاران، ۱۳۹۲). نظریه رهبری تحول گرا شامل چهار مؤلفه اصلی به شرح زیر است:

الف) نفوذ آرمانی

عامل اول رهبری تحول آفرین، رهبرانی را شرح می‌دهد که به عنوان مدل هایی قوی برای پیروان عمل می‌کنند. پیروان توسط این رهبران شناخته می‌شوند و می‌خواهند با آنها رقابت کنند (رضازاده و عزیزی، ۱۳۹۱). نفوذ آرمانی شامل بینش ها، چشم اندازهای الهام بخش، خطرات و سختی‌های سختی‌های مشترک و کسب اعتماد و اطمینان زیر دستان می‌باشد (مقصودی و رستگار، ۱۳۹۵). رهبری تحول آفرین الگویی را برای ایفای نقش ارائه می‌دهد که از سوی پیروان مورد قبول واقع شده و به آن اعتماد می‌کنند. دلیل این امر آن است که این رهبران منفعت خود را فدای منافع گروه و سازمان می‌کنند و در نتیجه پیروانشان برای آنها احترام قائل اند. نفوذ آرمانی عبارت است از سرافرازی، فرهنگندی، احترام و وفاداری بی چون و چرای پیروان به رهبری که حسی آرمانی را انتقال می‌دهد. نفوذ آرمانی باعث می‌شود، رهبران تحول آفرین به عنوان الگوهایی از نقش و الگوی رفتار برای پیروان باشند (ممبینی و همکاران، ۱۳۹۵). نفوذ آرمانی اشاره به سرافرازی، فرهنگندی، احترام و وفاداری بی چون و چرای پیروان از رهبری که حس آرمانی را انتقال می‌دهد، دارد. در واقع این بعد از رهبری تحول آفرین اشاره به رهبری دارد که مورد اعتماد و تحسین زیردستان بوده و زیردستان او را به عنوان یک الگو شناخته و سعی می‌کنند که همانند او شوند (یوزباشی و همکاران، ۱۳۹۲). این بعد (نفوذ آرمانی) حاکی از رهبرانی است که به عنوان مدل واقعی از عمل به طوری که آن عمل (فعالیت) منجر به ظهور رفتارهای مطلوب می‌شود،

اشاره دارد. این بعد موجب می شود که رهبر قبل از توجه به نیازهای خود، به نیازهای دیگران توجه کند. تأکید بر اعتماد متقابل، ارزش های اخلاقی و افزایش نگرش و دید مثبت، از اجزای مهم این بعد است (نظری و همکاران، ۱۳۹۵). عامل اول رهبری تحول آفرین، رهبرانی شرح می دهد که به عنوان مدل هایی قوی برای پیروان عمل می کنند. پیروان توسط این رهبران شناخته می شوند و می خواهند با آنها رقابت کنند؛ نفوذ آرمانی رهبرانی را شرح می دهد که به عنوان مدل هایی قوی برای پیروان عمل می کنند (محمدنیا و همکاران، ۱۳۹۲).

ب) انگیزش الهام بخش

انگیزش الهام بخش شامل برانگیختن و بالا بردن انگیزش در پیروان که با توسل به احساسات زیردستان صورت می پذیرد و تأکیدش بر احساسات و انگیزه های درونی می باشد. در واقع انگیزش الهام بخش اشاره به آن نوع رهبری دارد که در زیرمجموعه خود ایجاد امید می کند، چشم انداز آتی را روشن و دست یافتنی معرفی کرده و افراد را ترغیب می کند که انتظارات خود را بالا ببرند (یوزباشی و همکاران، ۱۳۹۲). الهام بخشی ویژگی رهبرانی است که انتظاراتی فراروی پیروان قرار می دهند و از تحریک عواطف و احساسات آنان برای تحقق این انتظارات سود می جویند. این عامل توصیف کننده رهبرانی است که از پیروانشان انتظارات بالا دارند و به آنها از طریق انگیزش، الهام می بخشند تا در راستای افزایش تعهد آنان گام برداشته و تحقق چشم انداز مشترک را تسهیل نمایند (نظری و همکاران، ۱۳۹۵). همه انسان ها در زندگی و در کارشان نیاز به احساسی قوی درباره هدف هایشان دارند. رهبران تحول آفرین با به چالش کشیدن و معنا بخشیدن به کار پیروان خود، به آنها انگیزه می دهند. روحیه گروهی با این نوع رهبری ارتقا می یابد. به خصوص این کار توسط نشان دادن همدلی و خوش بینی، در گیرکردن پیروان در ارائه چشم اندازهای آینده و داشتن انتظارات بالا از آنها انجام می شود (ممبینی و همکاران، ۱۳۹۵). انگیزش الهام بخشی از توانایی های رهبری تحول آفرین است که رهبر را به عنوان شخصیتی مطرح می کند که پیروان را با الهام بخشی به رفتار مناسب، بر می انگیزاند (مقصودی و رستگار، ۱۳۹۵). الهام بخشی ویژگی رهبرانی است که انتظاراتی فرا روی پیروان قرار می دهند و از تحریک احساسات و عواطف آنان برای تحقق این انتظارات سود می جویند. این عامل توصیف کننده رهبرانی است که از پیروانشان انتظارات بالا دارند و به آنها از طریق انگیزش، الهام می بخشند تا در راستای افزایش تعهد آنان گام برداشته و تحقق چشم انداز مشترک را تسهیل نمایند (رضازاده و عزیزی، ۱۳۹۱).

ج) ترغیب ذهنی

باس و اولیو بیان می دارد که ترغیب ذهنی رهبران را راغب و توانا می کند تا راه های جدید نگاه کردن به مسائل قدیمی را به کارکنان نشان دهند و آنها یاد بگیرند که مشکلات را به عنوان مسأله حل شده ببینند و بر راه حل های منطقی تأکید کنند (مقصودی و رستگار، ۱۳۹۵). در ترغیب ذهنی، رهبران دلایلی را برای پیروان خود ارائه می دهند تا ادراک خودشان را نسبت به انجام اعمال و ارزش ها و نگرش های خودشان تغییر دهند. و جریانی از ایده های جدید و چالش برانگیز برای زیردستان فراهم می کنند؛ پیروان را تحریک می کنند که درباره راه های جدید فکر کنند و ارزش ها و اعتقادات قدیمیشان را دوباره ارزیابی کنند و بر حل مسئله تأکید کنند و از منطق و استدلال قبل از عمل استفاده کنند (یوزباشی و همکاران، ۱۳۹۲). رهبران تحول آفرین، ترغیب ذهنی را به منظور به چالش کشیدن افکار و تصورات و خلاقیت و نوآوری پیروان و همچنین در جهت افزایش دانش آنان به کار می گیرند (رضازاده و عزیزی، ۱۳۹۲). رهبران تحول آفرین، ترغیب ذهنی را به منظور به چالش کشیدن افکار و تصورات و خلاقیت و نوآوری پیروان و همچنین در جهت دانش آنان به کار می گیرند (نظری و همکاران، ۱۳۹۵). رهبران تحول آفرین تصورات قدیمی پیروانشان را به چالش می کشند و آنها را ترغیب می کنند تا راه های بهتری را برای حل مسائلشان کشف نمایند و خلاقیت و نوآوری را نیز در میان آنها تشویق می کنند. ترغیب ذهنی، برانگیختن پیروان به وسیله رهبر به منظور کشف راه حل های جدید و تفکر مجدد در مورد حل مشکلات سازمانی توسط پیروان است. ترغیب ذهنی شامل ارتقاء ذهنی، عقلانیت، تفکر منطقی، شناخت مشکلات و حل دقیق مسائل می شود (ممبینی و همکاران، ۱۳۹۵). باس بیان می دارد که ترغیب ذهنی، رهبران را راغب و توانا می کند تا راه های جدید نگاه کردن به مسائل قدیمی را به کارکنانشان نشان دهند، تا

اینکه آن ها یاد بگیرند که مشکلات را به عنوان مسئله حل شده ببینند و بر راه حل های منطقی تاکید کنند (محمدنیا و همکاران، ۱۳۹۲).

ه) ملاحظه فردی

رهبر تحول آفرین با تکتک پیروان رابطه ای مجزا برقرار کرده تا نیازها، مهارت ها و آرزوهای متفاوت آنها را درک نماید. این رهبران مانند یک مربی یا معلم، عمل کرده و پیوسته پیروان خود را در جهت نیل به سطوح عالی تر ظرفیت خود توسعه می دهند. پیروان رشد یافته به صورت پیاپی سطوح توانمندی های بالقوه شان را بالاتر می برند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه ای را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم کنند. رهبران سازمان ها با استفاده از سبک رهبری تحول آفرین می توانند انعطاف لازم برای پذیرش تغییر را در کارکنان سازمان ایجاد کرده و به اهداف مورد نظر دست یابند (ممبینی و همکاران، ۱۳۹۵). رهبران تحول آفرین ملاحظه فردی را برای پیروانشان فراهم می کنند که عزت و احترام و خدمت کردن را به عنوان یک مربی نشان دهند (مقصودی و رستگار، ۱۳۹۵). توجه به دیگران یکی دیگر از جنبه های مهم رهبری تحول آفرین است. این مقوله تأثیر مثبتی بر رضایتمندی پیروان، رهبران و به طور کلی اثربخشی دارد. این عامل زمانی رخ می دهد که رهبر به پیروان خود در راستای رسیدن به نیازهای مطلوبشان خدمت می کند و در جهت توسعه توان بالقوه افراد تلاش می کند (رضازاده و عزیزی، ۱۳۹۱). توجه به دیگران، یکی دیگر از جنبه های مهم رهبری تحول آفرین است. این مقوله تأثیر مثبتی بر رضایتمندی پیروان، و به طور کلی اثربخشی دارد. این عامل زمانی رخ می دهد که رهبر به پیروان خود در راستای رسیدن به نیازهای مطلوبشان خدمت و در جهت توسعه توان بالقوه افراد تلاش می کند (نظری و همکاران، ۱۳۹۵). شامل توجه به تفاوت های فردی پیروان و ارتباط با تک تک آنها و تحریک آنان از طریق واگذاری مسئولیت ها برای یادگیری تجربه ها و صرف وقت به منظور آموزش رفتار و مرادده با افراد برای رشد و توسعه توانایی های زیردستان می باشد. این عامل در بر گیرنده مراتب دلسوزی و اهتمام وافر رهبر در خصوص توجه جدی به خواسته های پیروان و تلاش به منظور رشد و شکوفایی هر چه بیشتر آنان است (یوزباشی و همکاران؛ ۱۳۹۲).

ب) شفافیت سازمانی

شفافیت از موضوعاتی است که امروزه مطالعات فراوانی روی آن انجام شده و توجه اندیشمندان بسیاری را به خود جلب کرده است. واژه شفافیت برگرفته از واژه لاتین *transparentem* می باشد. در گذشته این واژه به معنای «قابل رویت بودن نور از خلال» به کار گرفته می شد، که این تعریف استعاره ای به مرور زمان تبدیل به «به راحتی دیده شدن از میان» شده و طی قرن های متمادی وارد زبان هایی از قبیل ایتالیایی، اسپانیایی، پرتغالی، فرانسه و انگلیسی شده است (واکرو و مدسن، ۲۰۰۹؛ به نقل از سید نقوی و فراهانی، ۱۳۹۲).

لیندستد و نارین (۲۰۰۷) در توضیح مفهوم شفافیت چنین می گویند: مفهوم شفافیت بر قابلیت دسترسی به اطلاعات دلالت دارد، از لحاظ لغوی، شفافیت به معنای امکان نگاه کردن به درون یک چیز است به منظور فهمیدن آنچه در آن می گذرد. یک سازمان شفاف، سازمانی است که افراد درون و بیرون آن بتوانند به منظور شکل دادن به نظراتشان، در مورد اقدامات و فرایندهای درون آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند.

همانطور که می دانیم سازمان شفاف، سازمانی است که ذینفعان داخلی و خارجی آن، می توانند اطلاع مورد نیاز خود را به منظور بررسی فعالیت ها و پروسه های درون سازمانی، به دست آورند. بنابراین می توان گفت اطلاعات در رابطه با رفتار و کیل، از جمله اطلاعاتی است که اصیل خواهان بررسی آن می باشد (لیندستد و نارین، ۲۰۰۷؛ به نقل از سید نقوی و فراهانی، ۱۳۹۲).

۶. Wacro & Madsen

۷. Lindstead & Narin

شفافیت بازار را برای سهام شرکت گسترش می‌دهد و هزینه سرمایه را کاهش می‌دهد. کاهش اطلاعات نامتقارن در مورد شرکت هزینه سرمایه شرکت را کاهش می‌دهد. اوراق بهادار شرکت شفاف و این اوراق به این ترتیب موجب افزایش نقدینگی شده است و سرمایه گذاران بزرگ بیشتر احتمال دارد که آن را خریداری کنند (به نقل از مک نولتی و همکاران، ۲۰۱۷).^۸

شفافیت اصطلاح گسترده ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد. تهیه اطلاعات مورد نیاز برای مصرف کننده، برای رسیدن به انتخاب آگاهانه، به افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد منجر می‌شود. همچنین، شفافیت موجب افزایش رقابت و ارتقای کیفیت تصمیم گیری می‌شود (هان، ۲۰۰۸؛ به نقل از کرد نائیک و همکاران، ۱۳۹۳).

بالکین (۱۹۹۹) سه نوع شفافیت «اطلاعاتی، مشارکتی و پاسخگویی» را شناسایی کرد. از طرفی، هیس سازمان شفاف را به این شرح توصیف کرد: «دسترسی عمومی به تمام اطلاعات اعم از مثبت یا منفی که از نظر قانونی به شیوه ای دقیق، به موقع، متعادل، و بدون ابهام قابل انتشار است تا هدف افزایش توانایی استدلال عموم مردم و پاسخگویی سازمان ها در برابر اعمال، سیاست ها و شیوه های خود محقق شود. بوشمن و همکاران در سال ۲۰۰۴ چارچوبی برای شفافیت سازمان مطرح کردند؛ آن ها گزارش دهی سازمان ها، دسترسی به اطلاعات خصوصی و انتشار اطلاعات را در این چارچوب قرار دادند (کرد نائیک و همکاران، ۱۳۹۳).

راولینز^۱ (۲۰۰۸) نظریه های شفافیت را بررسی کرد، و در مبانی نظری مربوط به شفافیت، به تعریف عملیاتی که توسط هیس بیان شده است بعد چهارمی با عنوان پنهان کاری اضافه کرد، وی چهار بعد اطلاعات واقعی، مشارکت کارکنان، پاسخگویی، و پنهان کاری را که عاملی معکوس اندازه گیری در مقابل صراحت بود، به عنوان ابعاد شفافیت سازمانی مطرح کرد. شفافیت اطلاعاتی اینگونه توصیف شده است: سازمان ها سعی می‌کنند اقدامات و تصمیم های خود را برای افراد یا گروه های علاقه مند به اعمال یا تصمیم های سازمان اثبات پذیر و قابل فهم کنند، علاوه بر اطلاعات بیان شده، آگاهی از تحویل آن نیز قابل توجه است.

سهامداران باید درک کنند، یا معتقد باشند که این سازمان، شفاف است و به آنان آنچه را که نیاز است بدانند، گفته می‌شود و از آن جا که مفهوم اطلاعات واقعی و اساسی بیشتر در ارتباط با نیازهای دریافت کننده است تا نیازهای فرستنده، شفافیت نمی تواند از عهده این استاندارد برآید مگر سازمان بداند و باید بداند، که افراد ذینفع چه می‌خواهند. بنابراین، مشارکت افراد ذینفع موجب ارتقای افشاگری به شفافیت می‌شود. مشارکت ذینفعان فرایندی است که کنترل آن را روند شفافیت نامید. شفافیت، فرایندی است که نه تنها در دسترس بودن اطلاعات، بلکه مشارکت فعال در دستیابی، توزیع و ایجاد دانش را شامل می‌شود. شفافیت همچنین، مستلزم پاسخگویی است، سازمان های شفاف پاسخگوی اعمال، گفتار و تصمیم های خود هستند، زیرا این اطلاعات جهت بررسی در دسترس

^۸. McNollety et al

^۹. Han

^۱. Balkin

^۱. Hiss

^۱. Bushman et al

^۱. Rawlins

دیگران قرار می گیرد. همچنین، پنهان کاری به معنای عمداً مخفی کردن اقدامات، و شفافیت به معنی عمداً آن ها را آشکار کردن است (راولینز ، ۲۰۰۸).^۴

مزایای شفافیت

- ۱) مشارکت بیشتر کارمندان: شفافیت سازمانی این امکان را برای کارمندان فراهم می سازد که نقش سازمانی خود را بهتر درک کرده و به تبع تمرکز بیشتری بر وظایف خود نموده و در فعالیتهای سازمانی مشارکت بیشتری داشته باشند.
- ۲) ایجاد اعتماد نسبت به مدیریت سازمان: شفافیت سازمانی اعتماد کارمندان به مدیریت ارشد سازمان را بیشتر می کند.
- ۳) افزایش خلاقیت: سازمان ها بدون خلاقیت و نوآوری امکان بقا نخواهند داشت. شفافیت سازمانی این امکان را برای کارمندان فراهم می سازد تا بتوانند آزادانه عقاید مختلف خود را ابراز نمایند. در سازمان های شفاف کارمندان می توانند بدون ترس و ناامیدی حتی نظرات ضعیف و غیرکاربردی خود را بیان نمایند.
- ۴) بهبود عملکرد: از آنجا که شفافیت سازمانی سبب افزایش اعتماد کارمندان به مدیریت سازمان گردیده و نیز زیربنای مشارکت هرچه بیشتر کارمندان را فراهم ساخته و ایده های خلاقانه را مورد تشویق قرار می دهد، تاثیرات مثبتی نیز بر عملکرد افراد خواهد داشت
- ۵) افزایش رضایت شغلی کارمندان: کارمندانی که خلاق هستند و در امور سازمان مشارکت داده می شوند، تمایل خواهند داشت که از اطلاعات سازمانی مربوط به خود آگاهی یابند و در این صورت برای ایفای نقش خود سرمایه گذاری بیشتری به عمل آورده و نهایتاً رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت (ولستر ، ۲۰۰۹).^۵

ابعاد آموزش الکترونیکی

آموزش الکترونیکی (یادگیری الکترونیکی) اصطلاحی است که در مقابل لفظ جای گرفته است. آموزش الکترونیک ارائه درس و یادگیری آن از طریق فناوری های الکترونیکی است. این نوع یادگیری بر مبنای فناوری هایی مانند اینترنت، سیستم های یاددهی هوشمند و سیستم های آموزش مبتنی بر کامپیوتر استوار شده است. آموزش الکترونیک زیر مجموعه و فصل مشترک فناوری اطلاعات و فناوری آموزشی است. در کنار اصطلاح آموزش الکترونیک می توان از آموزش مختلط نیز یاد کرد. در این نوع آموزش به اختلاطی از چند روش گوناگون برای بالا بردن کیفیت آموزش می رسیم. به عنوان مثال ایستراکتور لد تلفیقی از آموزش مبتنی بر وب و آموزش هدایت شده توسط آموزگار گونه ای از آموزش مختلط را می سازد لرنینگ مطالعات جامع در جهان نشان داده است که هنوز هم کتاب یک منبع مورد علاقه دانش آموزان آموزشی برای یادگیری است. اگرچه همین دانش آموزان همزمان از سیستم های برخط نیز بهره کافی می گیرند. جالب این که همین مطالعات نشان می دهد اگر مطالب یک کتاب به همان روی لینک صورت ولی تنها بر روی صفحات وب ارائه شود و دانش آموز از طریق یک ارتباط سیستم تحت وب به این مطلب برسد مطالب کتاب بیش تر مورد توجه وی قرار می گیرد (ارجمند، ۱۳۹۴)

آموزش الکترونیکی و دسته بندی استانداردها

۱) فرار داده

محتوای آموزشی و کاتالوگ ها باید در یک روش همسان برای پشتیبانی از فهرست کردن، جستجو کردن، ذخیره و بازیابی اشیا آموزشی از طریق چندین ابزار از میان چندین مخزن برچسب خورده باشند. یکی از مهمترین اجزاء استانداردهای آموزش، الکترونیکی استانداردهای مربوط به توصیف فرا داده های آموزشی است. فرا داده ها در واقع اطلاعات توصیفی سایر داده ها از جمله محتوای آموزشی ایت. فرا داده، اطلاعاتی در مورد اطلاعات است.

۲) بسته بندی مطالب و محتویات

^۴ . Rawlins

^۵ . Wlester

مشخصات و استانداردهای مربوط به بسته بندی مطالب و محتویات آموزشی، انتقال این مطالب و محتویات را از یک سیستم آموزشی به سیستم دیگر تسهیل می نمایند. و بسته مطالب محتویات آموزشی هم شامل اشیاء آموزشی و هم در بر گیرنده اطلاعاتی در رابطه با نحوه ترکیب این اشیاء جهت تشکیل واحدهای بزرگتر (بخش هایی در قالب نظیرها، درس ها و دوره ها) است. قواعد در این استانداردها بیشتری نیز جهت توصیف نحوه ارائه مطالب و محتویات به فراگیرنده ها در نظر گرفته می شود.

(۳) شرح حال فراگیرنده (مدیریت فراگیرنده)

شامل اطلاعات شخصی، طرح های آموزشی، تاریخچه آموزشی، الزامات قابل دسترس، گواهی ها و درجات، ارزیابی دانش و وضعیت مشارکت در آموزش جاری است. سیستم های آموزش و فراگیری الکترونیکی خواه برای ارائه سرویس های شخصی و سفارش شده و یا صرفاً جهت نگهداری اطلاعاتی از فراگیرنده، مانند میزان پیشرفت و وضعیت جاری شخص فراگیرنده، باید اطلاعات مربوط به شرح حال شخصی فراگیرنده و نیز سایر کاربران را مدیریت نمایند. استانداردهایی برای بازنمایی و مدیریت مدل اطلاعات شخص فراگیرنده که وسیله به تکنیک های مدل سازی کاربر به وجود می آیند وجود دارند (بایکون ، ۲۰۰۴).

(۴) ارزش یابی فرا گیرنده

با به کارگیری این استاندارد سیستم های آموزش و فراگیری الکترونیکی به خصوص سیستم های تحت وب قادر خواهند بود سوالات و ارزش یابی های خود را با یکدیگر مبادله نمایند. این استاندارد دارای قالب توصیفی جهت بیان و توصیف محتویات (سیستم های سوالی و ارزش یابی ها) نیز است.

(۵) محیط زمان اجرا

یکی از رایج ترین راه کارهای بهره گیری از قابلیت استفاده مجدد جدا نمودن محتویات و مطالب آموزشی از منطقه عملیاتی، نحوه ارائه و مدیریت آنها است. این استاندارد جزییات فناوری های خاص سازی پیاده سیستم را بیان نمی نماید بلکه بیشتر بیانگر اهداف مربوط به فعالیت های افراد و نقش های درگیر در فرآیند آموزش الکترونیکی و نیز فرآیندهای کامپیوتری مربوطه و نیز دانش مورد نیاز هر یک است (ای لیارنینگ ، ۲۰۰۳). در ادامه به برخی از پژوهش های تجربی مرتبط با موضوع پرداخته می شود:

انجلیدس و پانایوتیس (۲۰۱۲)، در پژوهشی برای تعیین سبک مدیریتی کارآمد، چهار مدرسه در قبرس را به شیوه مطالعه موردی مورد بررسی قرار دادند. یافته های این تحقیق بیانگر آن بود که مدیرانی که با سبک پویا به تغییرات و مقتضیات محلی و بومی توجه دارند، در مقایسه با مدیریت غیر رسمی که به خواسته ها بیشتر توجه می نمایند موفقتر عمل کرده اند. خطیب زنجانی و اسدپورآرانی (۱۴۰۰)، در پژوهشی نشان دادند که تفاوت معناداری بین روش تدریس معلمان استفاده کننده و عدم استفاده از محتوای الکترونیکی از نظر انتقال شفاف و واضح مطالب با استفاده از محتوای الکترونیکی بهره گیری از وسایل کمک آموزشی، سازماندهی، توالی و تنظیم مطالب با استفاده از محتوای الکترونیکی، تعامل با دانش آموزان با استفاده از رسانه های الکترونیکی و میزان مهارت و تسلط معلمان بر تهیه و کار با رسانه ها وجود دارد. همچنین میزان تهیه و استفاده از محتوای الکترونیکی در تدریس توسط معلمان مونث استفاده کننده از محتوا الکترونیکی بیشتر از معلمان مذکر است. تهیه و استفاده از محتوای الکترونیکی نقش تعیین کننده ای در انتقال شفاف مطالب، تعامل با دانش آموزان در زمینه های مختلف، ساماندهی و توالی مطالب و تسلط بر مطالب آموزشی دارد، تهیه و استفاده از آن به تمامی آموزشگران عرصه علم و دانش توصیه می شود. ترکیان تبار و حسینی (۱۳۹۷) در پژوهشی نیز نشان دادند که سبک رهبری مدیران مدارس می تواند بر کیفیت تدریس معلمان تاثیر مثبت داشته باشد. آصفی (۱۳۹۶) نشان داد که بین سبک های رهبری با تدریس الکترونیکی معلمان رابطه وجود

^۱ . Baikon

^۱ . O Learning

^۱ . Angelides & Panayiotis

دارد. نتایج پژوهش منتهی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد بین رهبری تحول افراين و نوآوری در سازمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین همه ابعاد رهبری تحول آفرين با نوآوری سازمانی ارتباط مثبتی دارند و ملاحظات فردی دارای بیشترین همبستگی با نوآوری سازمانی است. پژوهش دوا و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که سطح دانش رهبری تحول آفرين و احساس مسئولیت در دوره پیش از آموزش اکثر مربیان بالینی پرستاری ضعیف بودند، در حالی که در دوره آموزش بلافاصله و ۳ ماه پس از آموزش، اکثریت آنها از سطح دانش خوبی برخوردار بودند. دارل و ترایل (۲۰۲۰)، در پژوهشی در آمریکا نشان دادند که با افزایش استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش، از سازه گرایی، در طراحی محیطهای یادگیری الکترونیکی بیشتر استفاده می شود. هنسلی (۲۰۱۹) نشان داد که بررسی یادگیرندگان مدیران آموزشی آمریکایی با ابزارها و روشهای جدید تدریس الکترونیکی کار را در تسهیل منابع اطلاعاتی سازمانهای آموزشی پدید آورده است.

با عنایت به اهمیت موضوع و پیشینه پژوهش، هدف این پژوهش پاسخگویی به این پرسش است که آیا بین رهبری تحول گرا با تدریس الکترونیکی معلمان با نقش میانجی شفافیت سازمانی رابطه وجود دارد؟ در راستای هدف مذکور فرضیه های زیر مطرح شده است:

فرضیه اصلی:

بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد.

فرضیه های ویژه:

۱. بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه مستقیم وجود دارد.
۲. بین سبک رهبری تحول گرا با شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد.
۳. بین شفافیت سازمانی با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۴- بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه غیر مستقیم وجود دارد.
- ۵- بین معلمان مرد و زن از نظر میزان استفاده از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام تفاوت وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک تحقیق توصیفی، از نوع همبستگی و مدل معادلات ساختاری و از لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۸۵۱ نفر بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۲۶۵ نفر انتخاب شد که به علت جلوگیری از افت نمونه و عدم عودت پرسشنامه ها و ... ده درصد بیشتر یعنی ۲۹۱ نفر بر اساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم در پژوهش مشارکت داده شدند، که در نهایت به علت مخدوش بودن تعدادی از پرسشنامه ها و عدم همکاری برخی از پاسخ دهندگان، تعداد ۲۷۰ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت.

^۱ . Doaa ۹

^۲ . Daryl & Trail ۰

^۲ .Hensly ۱

ابزارهای پژوهش:

مقیاس تدریس الکترونیکی: پرسشنامه تدریس الکترونیکی توسط واتکینز و همکاران در سال ۲۰۰۴ ساخته شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۵ سوال و به صورت بسته پاسخ با طیف پنج درجه ای مقیاس لیکرت تهیه گردیده است. این پرسشنامه دارای ۶ مؤلفه؛ دسترسی به تکنولوژی (۳گویه)، نیازها و ارتباطات پیوسته (۹گویه)، انگیزش (۳گویه)، توانایی یادگیری از طریق رسانه ها (۳گویه)، گفتگوهای گروهی اینترنتی (۳گویه)، مسائل مهم جهت موفقیت (۴گویه)، دسته بندی شده است. در مطالعه ملکی مرشد و همکاران (۱۳۹۰) میزان پایایی ابعاد این پرسشنامه برای عامل اول ۰/۸۴، عامل دوم ۰/۸۰، عامل سوم ۰/۷۰، عامل چهارم ۰/۷۲، عامل پنجم ۰/۶۷ و عامل ششم ۰/۸۵ و برای کل ابزار ۰/۸۹ به دست آمد. در پژوهش حاضر، میزان پایایی مقیاس تدریس الکترونیکی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام برابر با ۰/۹۵ بدست آمد. همچنین، میزان پایایی مؤلفه های تدریس الکترونیکی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام شامل؛ دسترسی به تکنولوژی، نیازها و ارتباطات پیوسته، انگیزش، توانایی یادگیری از طریق رسانه ها، گفتگوهای گروهی اینترنتی، مسائل مهم جهت موفقیت به ترتیب؛ ۰/۸۳، ۰/۹۰، ۰/۸۹، ۰/۸۷، ۰/۸۳ و ۰/۸۹ می باشد، که نتیجه می شود مؤلفه های تدریس الکترونیکی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نیز از اعتبار پایایی مناسبی برخوردار بوده است.

مقیاس سبک رهبری تحول گرا: در این پژوهش جهت سنجش از پرسشنامه سبک رهبری تحول گرا باس و اولیو (۲۰۰۰) استفاده گردید. این پرسشنامه با استفاده از ۲۰ گویه که از پرسشنامه چندعاملی رهبری گرفته شده است اندازه گیری می شود. این پرسشنامه دارای چهار خرده مقیاس ترغیب ذهنی (۵گویه)، نفوذآرمانی (۷گویه)، انگیزش الهام بخش (۴گویه) و ملاحظه فردی (۴گویه) باشد و بر اساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت (همیشه، اغلب اوقات، بعضی اوقات، به ندرت، هیچگاه) تنظیم شده است. باس و اولیو (۲۰۰۰) روایی پرسشنامه را در تحقیق خود به کمک تحلیل سازه ۰/۸۳ گزارش نمود. در پژوهش حاضر، میزان پایایی مقیاس سبک رهبری تحول گرای مدیر مدرسه در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام برابر با ۰/۹۴ است و میزان پایایی مؤلفه های سبک رهبری تحول گرای مدیر مدرسه در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام شامل؛ ترغیب ذهنی، نفوذآرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی به ترتیب؛ ۰/۸۵، ۰/۹۰، ۰/۸۵ و ۰/۹۱ می باشد، که نتیجه گرفته می شود مؤلفه های سبک رهبری تحول گرا در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نیز از اعتبار پایایی مناسبی برخوردار بوده است.

مقیاس شفافیت سازمانی: پرسشنامه شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۲) مشتمل بر ۲۳ گویه است که مؤلفه های مشارکت (۶ گویه)، اطلاعات بنیادی (۷ گویه)، پاسخ گویی (۵ گویه) و پنهان کاری (۵ گویه) را بر اساس طیف پنج درجه ای کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم مورد سنجش قرار می دهد. راولینز همچنین چهار سؤال را به عنوان شفافیت کلی در پرسشنامه خود گنجانده است. قابلیت اعتماد این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ و هر یک از ابعاد نیز به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۸۲، ۰/۸۰، ۰/۷۶ محاسبه شد که ضریب قابل قبولی است. پاسخ های فراگیران به هر کدام از گویه های این پرسشنامه بر روی طیف لیکرت پنج درجه ای شامل کاملاً موافقم، موافقم، تا حدودی، مخالفم و کاملاً مخالفم ثبت می گردد. ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده توسط راولینز (۲۰۰۲) برای پایایی پرسشنامه برابر با ۰/۹۱ است. در پژوهش حاضر، میزان پایایی مقیاس شفافیت سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام برابر با ۰/۹۵ است و میزان پایایی مؤلفه های شفافیت سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام شامل؛ مشارکت، اطلاعات بنیادی، پاسخ گویی، پنهان کاری به ترتیب؛ ۰/۹۴، ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۸۸ می باشد، که نتیجه گرفته می شود مؤلفه های شفافیت سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام نیز از اعتبار پایایی مناسبی برخوردار بوده است.

یافته ها

قبل از پرداختن به فرضیه ها و تحلیل داده ها آزمون پیش فرض جهت استفاده از آمار پارامتریک برای تحلیل فرضیه ها ارائه شده است.

در جدول (۱) نتایج میانگین و آزمون نرمال کلموگروف-اسمیرنف نمرات متغیرهای پژوهش و مؤلفه های آنها ارائه شده است.

جدول ۱. نتایج توزیع میانگین و آزمون نرمال نمرات متغیرهای پژوهش و مؤلفه های آنها

متغیر	مؤلفه ها	M	SD	Z	Sig.
تدریس الکترونیکی	دسترسی به تکنولوژی	۳/۱۵	۰/۸۸	۰/۹۱۴	۰/۰۷۹
	نیازها و ارتباطات پیوسته	۳/۰۴	۰/۷۳	۰/۹۱۴	۰/۳۴۵
	انگیزش	۳/۱۴	۱/۱۰	۰/۹۸۵	۰/۲۳۴
	توانایی یادگیری	۳/۲۵	۰/۹۸	۰/۹۳۸	۰/۲۳۵
	گفتگوهای گروهی	۳/۱۳	۰/۹۶	۰/۹۶۲	۰/۶۴۸
	مسائل مهم جهت موفقیت	۳/۱۶	۰/۹۶	۰/۹۶۷	۰/۴۷۸
تدریس الکترونیکی					
سبک تحول گرا رهبری	ترغیب ذهنی	۳/۳۳	۰/۸۴	۰/۹۱۲	۰/۰۷۹
	نفوذآرمانی	۳/۴۷	۰/۸۴	۰/۹۳۵	۰/۳۲۱
	انگیزش الهام بخش	۳/۴۶	۰/۸۰	۰/۹۴۵	۰/۸۲۱
	ملاحظه فردی	۳/۴۴	۰/۹۲	۰/۹۷۴	۰/۶۶۳
سبک رهبری تحول گرا					
شفافیت سازمانی	مشارکت	۳/۳۷	۰/۹۲	۰/۹۲۸	۰/۰۹۱
	اطلاعات بنیادی	۳/۴۱	۰/۹۱	۰/۸۷۸	۰/۱۸۷
	پاسخ گویی	۳/۳۱	۰/۹۱	۰/۹۱۱	۰/۱۴۷
	پنهان کاری	۳/۱۵	۰/۸۷	۰/۹۱۲	۰/۴۷۴
شفافیت سازمانی					
سطح قابل قبول و مطلوب					
>۰/۰۵					

جدول (۱) نشان می دهد که میانگین تدریس الکترونیکی، سبک رهبری تحول گرا، شفافیت سازمانی بزرگتر از مقدار متوسط و مطلوب عدد ۳ است. به عبارتی، میزان تدریس الکترونیکی، سبک رهبری تحول گرا، شفافیت سازمانی در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. همچنین، جدول (۱) نشان می دهد که خطای آزمون نرمال کلموگروف-اسمیرنف، توزیع نمرات تدریس الکترونیکی، سبک رهبری تحول گرا، شفافیت سازمانی از سطح معنی داری ۰/۰۵ بیشتر است، که این امر بیانگر نرمال بودن توزیع داده ها می باشد. لذا، استفاده از آزمونهای پارامتری برای تحلیل این داده ها مجاز است.

فرضیه اصلی: بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد.

برای تحلیل فرضیه اصلی، از تکنیک مدل معادلات ساختاری با بررسی و ارزیابی اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم) به کمک نرم افزار آموس (AMOS) استفاده شد. لازم به یادآوری است که مدل پس از اصلاح و ارتباط بین خطاها و مینیمم آنها بدست آمده است.

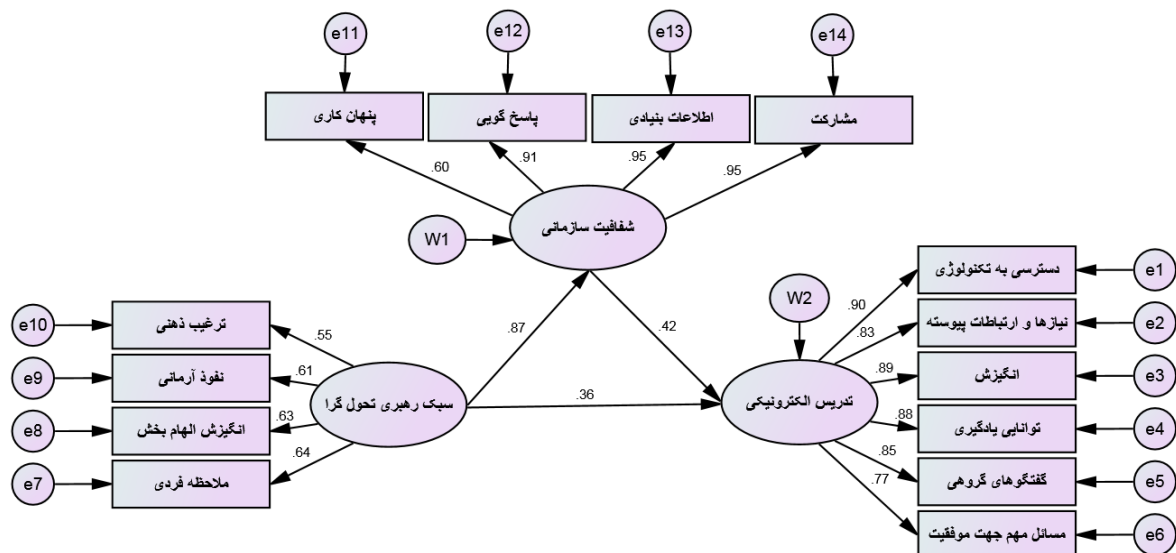
جدول (۲) نتایج آزمون شاخصهای برازندگی مدل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم) را نشان می دهد.

جدول (۲): نتایج آزمون شاخصهای برازندگی مدل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم)

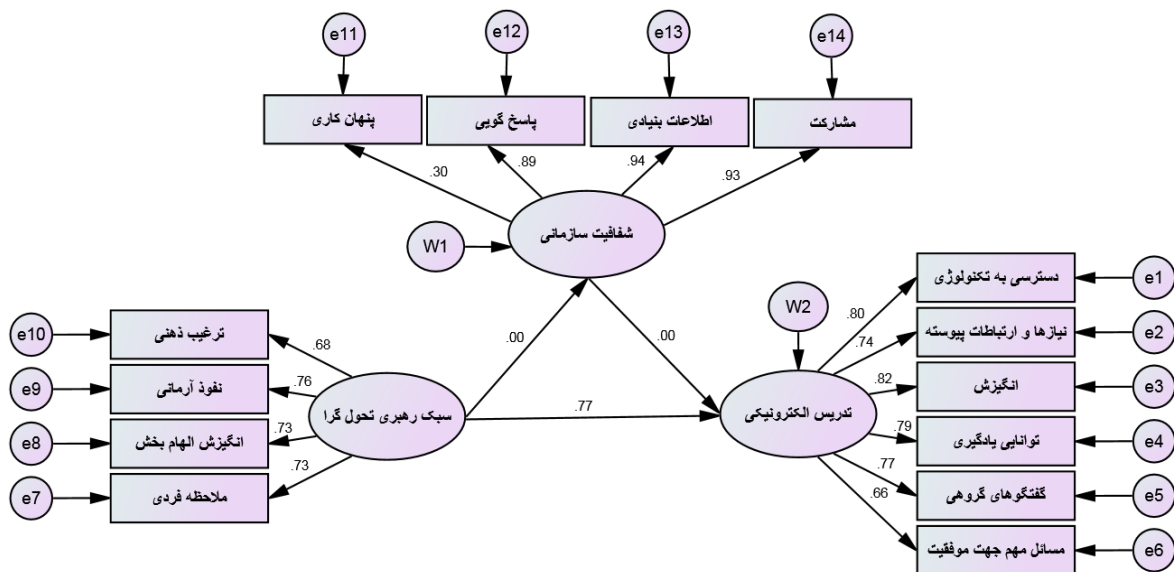
نوع اثر (مدل)	χ^2	DF	χ^2/DF	RMSEA	GFI	CFI	NFI
کل	294/075	۷۵	3/321	0/063	0/90	0/۹23	0/۹1
مستقیم	۲۵۹/۵۴۰	۷۶	۳/۴۱۵	0/06۴	۰/۹۰۹	۰/۹۱۷	۰/۹۱۲
نتایج میانجی (غیرمستقیم)	۲۳۴/۲۲۵	۷۵	۳/۱۲۳	0/0۶۱	0/9	0/۹۱۳	0/9۰۹

شاخصهای برازندگی در جدول (۲) نشان می‌دهد میزان شاخص χ^2/df در مدل رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی‌گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم) کمتر از سطح مطلوب و مقدار قابل قبول عدد ۴ می‌باشد. همچنین، میزان شاخص $RMSEA$ در مدل کمتر از سطح معنی‌داری و قابل قبول ۰/۰۸ بوده که نشان‌دهنده برازش مناسب و خوب مدل است. به همین ترتیب، در جدول (۲) مقادیر اندازه‌های برازندگی NFI و CFI ، GFI و $RMSEA$ در مدل رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی‌گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم) نزدیک به ۰/۹۰ و در مواردی بزرگتر از ۰/۹۰ می‌باشند، که مقادیری مناسب و مطلوب محسوب می‌شوند. از این رو مدل رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی‌گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم)، توسط داده‌های پژوهش در سطح مناسبی از نظریه‌های استفاده شده حمایت کرده و برای تبیین مدل، مناسب محسوب می‌شود.

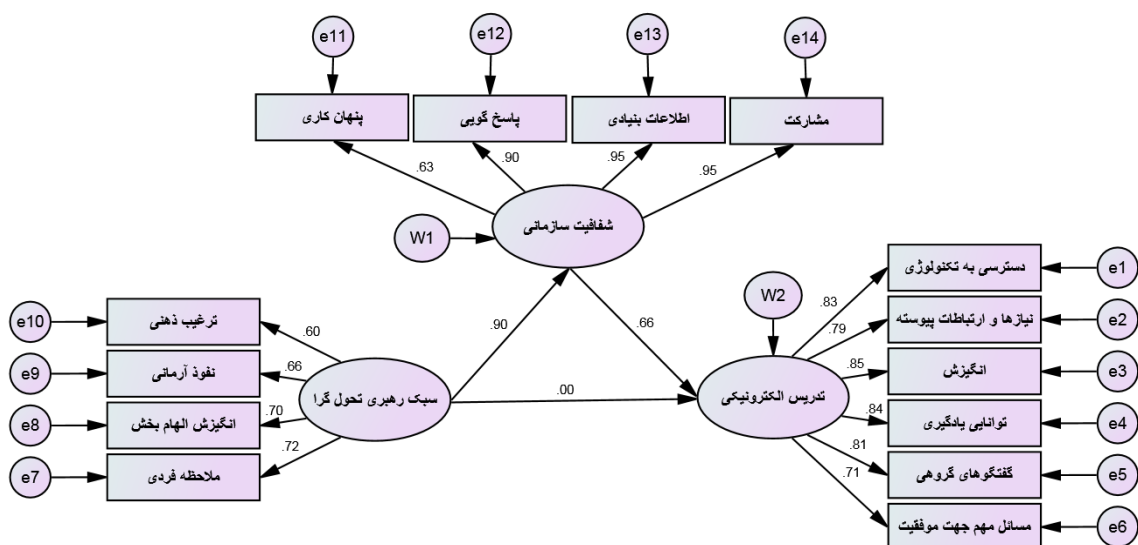
در نمودارهای (۱)، (۲) و (۳) نتایج ضرایب مسیر و بار عاملی مدل رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی‌گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم) در حالت تخمین استاندارد نمایش داده شده است.



نمودار (۱): نتایج ضرایب مسیر و بار عاملی مدل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل در حالت تخمین استاندارد



نمودار (۲): نتایج ضرایب مسیر و بار عاملی مدل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات مستقیم در حالت تخمین استاندارد



نمودار (۳): نتایج ضرایب مسیر و بار عاملی مدل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات میانجی (غیرمستقیم) در حالت تخمین استاندارد

نمودارهای (۱)، (۲) و (۳) نشان می‌دهند کلیه بارهای عاملی بین مؤلفه‌ها و متغیر مرتبط با آنها برای همه متغیرهای سبک رهبری تحول گرا، میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی و شفافیت سازمانی در هر سه اثر کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم) بزرگتر از ۰/۳۰ و در خیلی از موارد بزرگتر از ۰/۶۰ می‌باشد. در نتیجه، قدرت رابطه و قدرت تبیین‌کنندگی برای هر متغیر با مؤلفه آن در مدل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی

گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم) مطلوب و مناسب بوده است.

براساس نمودارهای (۱)، (۲) و (۳)، نتایج ضرایب مسیر (β) و آزمون آنها (C.R.) در مدل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم) در جدول (۳) گزارش شده است.

جدول (۳): نتایج ضرایب مسیر و آزمون آنها در مدل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم)

نوع اثر (مدل)	مسیر	β	C.R.	P
کلی	سبک رهبری تحول گرا \rightarrow تدریس الکترونیکی	۰/۳۶۴	۴/۲۲۱	***
	سبک رهبری تحول گرا \rightarrow شفافیت سازمانی	۰/۸۶۷	۹/۸۵۴	***
	شفافیت سازمانی \rightarrow تدریس الکترونیکی	۰/۴۲۰	۴/۹۸۷	***
مستقیم	سبک رهبری تحول گرا \rightarrow تدریس الکترونیکی	۰/۷۷۴	۷/۴۲۱	***
غیرمستقیم	سبک رهبری تحول گرا \rightarrow شفافیت سازمانی	۰/۸۹۷	۸/۹۸۱	***
	شفافیت سازمانی \rightarrow تدریس الکترونیکی	۰/۶۶۱	۶/۲۱۵	***

که

همانگونه

جدول (۳) نشان می دهد در مدل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با اثرات کل، مستقیم و میانجی (غیرمستقیم)، کلیه ضرایب مسیر معنادار می باشد، زیرا مقادیر C.R. خارج فاصله (۲+ و ۲-) می باشند. همچنین، معناداری مقادیر P کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ است.

فرضیه ویژه ۱. بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه مستقیم وجود دارد.

برای تحلیل فرضیه ویژه اول از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل رگرسیونی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) و (۵) ارائه شده است.

جدول (۴): نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام

تدریس الکترونیکی معلمان		متغیر	
نتیجه	سطح معنی داری	خطای آزمون	همبستگی
سبک رهبری تحول گرا	۰/۰۵	< ۰/۰۱	۰/۴۳۲**

نتایج جدول (۴) نشان می دهد میزان همبستگی بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با مقدار ۰/۴۳۲، دارای میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود

دارد. با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه گرفته می شود در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. حال با توجه به وجود رابطه ی بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام، نتایج تحلیل مدل رگرسیونی در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵): نتایج تحلیل مدل رگرسیونی بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام ($P < 0/05$)

نتایج آزمون همزمان ضرایب مدل رگرسیونی						
منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات (MS)	آماره آزمون F	Sig.	
رگرسیون	۳۰/۰۹۴	۱	۳۰/۰۹۴	-----	-----	
باقیمانده	۱۳۰/۸۵۷	۲۶۸	۰/۴۸۸	۶۱/۶۳۴	<0/01	
کل	۱۶۰/۹۵۱	۲۶۹	-----	-----	-----	
نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی						
متغیر مستقل	برآورد ضرایب	خطای استاندارد برآورد ضرایب	برآورد ضرایب استاندارد شده	آماره آزمون T	خطای آزمون	ضریب تعیین
ثابت	۱/۵۹۹	۰/۱۹۳	-----	۸/۲۷۷	<0/01	۰/۱۸۷
سبک رهبری تحول گرا	۰/۴۳۱	۰/۰۵۵	۰/۴۳۲	۷/۸۵۱	<0/01	

نتایج در جدول (۵) نشان می دهند که برآورد همزمان ضرایب مدل رگرسیونی سبک رهبری تحول گرا روی میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام نمی تواند صفر باشد زیرا مقدار خطای معناداری بدست آمده ($< 0/۰۱$) ضرایب همزمان مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد. به همین ترتیب، برآورد تک تک ضرایب مؤلفه مدل رگرسیونی (سبک رهبری تحول گرا) با استفاده از آزمون T با توجه به مقدار معناداری بدست آمده از سطح معنی داری ۰/۰۵ کمتر می باشند، نمی توانند صفر باشند. بنابراین، با توجه به برآورد ضرایب استاندارد شده در جدول (۵)، مدل رگرسیونی سبک رهبری تحول گرا (X) روی میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام (Y) عبارت است از:

$$Y = 1/599 + 0/431X \quad (1)$$

با توجه به مدل رگرسیونی (۱)، برآورد ضریب سبک رهبری تحول گرا با مقدار مثبت ۰/۴۳۱ نشان می دهد با بالا بودن (پایین بودن) میزان سبک رهبری تحول گرا، میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام افزایش (کاهش) می یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین در جدول (۵) نتیجه می شود که مؤلفه سبک رهبری تحول گرا بر میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام به میزان ۱۸/۷ درصد تاثیر دارد.

فرضیه ویژه ۲. بین شفافیت سازمانی با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه مستقیم وجود دارد.

برای تحلیل فرضیه ویژه دوم از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل رگرسیونی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۶) و (۷) ارائه شده است.

جدول (۶): نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین شفافیت سازمانی با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام

متغیر	تدریس الکترونیکی معلمان		
	همبستگی	خطای آزمون	سطح معنی داری
شفافیت سازمانی	۰/۳۵۰**	<0/01	۰/۰۵
			تایید

نتایج جدول (۶) نشان می دهد میزان همبستگی بین شفافیت سازمانی با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با مقدار ۰/۳۵۰، دارای میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه بین شفافیت سازمانی با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه گرفته می شود در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین شفافیت سازمانی با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. حال با توجه به وجود رابطه ی بین شفافیت سازمانی با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام، نتایج تحلیل مدل رگرسیونی در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول (۷): نتایج تحلیل مدل رگرسیونی بین شفافیت سازمانی با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام ($P < 0/05$)

نتایج آزمون همزمان ضرایب مدل رگرسیونی					
منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات (MS)	آماره آزمون F	Sig.
رگرسیون	۱۹/۷۵۸	۱	۱۹/۷۵۸	-----	-----
باقیمانده	۱۴۱/۱۹۳	۲۶۸	۰/۵۲۷	۳۷/۵۰۳	<0/01
کل	۱۶۰/۹۵۱	۲۶۹	-----	-----	-----
نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی					
متغیر مستقل	برآورد ضرایب	خطای استاندارد برآورد ضرایب	برآورد ضرایب استاندارد شده	آماره آزمون T	خطای آزمون
ثابت	۱/۹۱۷	۰/۱۹۵	-----	۹/۸۴۹	<0/01
شفافیت سازمانی	۰/۳۵۶	۰/۰۵۸	۰/۳۵۰	۶/۱۲۴	<0/01

نتایج در جدول (۷) نشان می دهند که برآورد همزمان ضرایب مدل رگرسیونی شفافیت سازمانی روی میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام نمی تواند صفر باشد زیرا مقدار خطای معناداری بدست آمده ($< 0/01$) ضرایب همزمان مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد. به همین ترتیب، برآورد تک تک ضرایب مؤلفه مدل رگرسیونی (شفافیت سازمانی) با استفاده از آزمون T با توجه به مقدار معناداری بدست آمده از سطح معنی داری ۰/۰۵ کمتر می باشند، نمی توانند صفر باشند. بنابراین، با توجه به برآورد ضرایب استاندارد شده در جدول (۷)، مدل رگرسیونی شفافیت سازمانی (X) روی میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام (Y) عبارت است از:

$$Y = 1/917 + 0/356X \quad (2)$$

با توجه به مدل رگرسیونی (۲)، برآورد ضریب شفافیت سازمانی با مقدار مثبت ۰/۳۵۶ نشان می دهد با بالا بودن (پایین بودن) میزان شفافیت سازمانی، میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام افزایش (کاهش) می یابد. به

همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین در جدول (۷) نتیجه می شود که مؤلفه شفافیت سازمانی بر میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام به میزان ۱۲/۳ درصد تاثیر دارد.

فرضیه ویژه ۳: بین سبک رهبری تحول گرا با شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه مستقیم وجود دارد.

برای تحلیل فرضیه ویژه سوم از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مدل رگرسیونی استفاده شد که نتایج آن در جدول (۸) و (۹) ارائه شده است.

جدول (۸): نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سبک رهبری تحول گرا با شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام

شفافیت سازمانی				متغیر
نتیجه	سطح معنی داری	خطای آزمون	همبستگی	
تایید	۰/۰۵	<۰/۰۱	۰/۸۶۶**	سبک رهبری تحول گرا

نتایج جدول (۸) نشان می دهد میزان همبستگی بین سبک رهبری تحول گرا با شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با مقدار ۰/۸۶۶، دارای میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه بین سبک رهبری تحول گرا با شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه گرفته می شود در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین سبک رهبری تحول گرا با شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد.

حال با توجه به وجود رابطه ی بین سبک رهبری تحول گرا با شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام، نتایج تحلیل مدل رگرسیونی در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول (۹): نتایج تحلیل مدل رگرسیونی بین سبک رهبری تحول گرا با شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام

($P < 0/05$)

نتایج آزمون همزمان ضرایب مدل رگرسیونی					
منبع تغییرات	مجموع مجذورات (SS)	درجه آزادی	میانگین مجموع مجذورات (MS)	آماره آزمون F	Sig.
رگرسیون	۱۱۶/۸۰۴	۱	۱۱۶/۸۰۴	-----	-----
باقیمانده	۳۹/۰۸۱	۲۶۸	۰/۱۴۶	۸۰۰/۹۸۷	<0/01
کل	۱۵۵/۸۸۵	۲۶۹	-----	-----	-----
نتایج آزمون تک تک ضرایب مدل رگرسیونی					
متغیر مستقل	برآورد ضرایب	خطای استاندارد برآورد ضرایب	برآورد ضرایب استاندارد شده	آماره آزمون T	خطای آزمون
ثابت	۰/۳۴۷	۰/۱۰۶	-----	۳/۲۸۴	۰/۰۰۱
سبک رهبری تحول گرا	۰/۸۴۹	۰/۰۳۰	۰/۸۶۶	۲۸/۳۰۲	<0/01

نتایج در جدول (۹) نشان می دهند که برآورد همزمان ضرایب مدل رگرسیونی سبک رهبری تحول گرا روی شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام نمی تواند صفر باشد زیرا مقدار خطای معناداری بدست آمده ($< 0/01$) ضرایب همزمان مدل رگرسیونی با استفاده از آزمون F کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد. به همین ترتیب، برآورد تک تک ضرایب مؤلفه مدل

رگرسیون (سبک رهبری تحول گرا) با استفاده از آزمون T با توجه به مقدار معناداری بدست آمده از سطح معنی داری ۰/۰۵ کمتر می باشند، نمی توانند صفر باشند. بنابراین، با توجه به برآورد ضرایب استاندارد شده در جدول (۹)، مدل رگرسیونی سبک رهبری تحول گرا (X) روی شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام (Y) عبارت است از:

$$Y = 0.347 + 0.849X \quad (3)$$

با توجه به مدل رگرسیونی (۳)، برآورد ضریب سبک رهبری تحول گرا با مقدار مثبت ۰/۸۴۹ نشان می دهد با بالا بودن (پایین بودن) میزان سبک رهبری تحول گرا، شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام افزایش (کاهش) می یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین در جدول (۹) نتیجه می شود که مؤلفه سبک رهبری تحول گرا بر شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام به میزان ۷۴/۹ درصد تأثیر دارد.

فرضیه ویژه ۴: بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی گری نقش شفافیت سازمانی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه غیر مستقیم وجود دارد.

جهت تحلیل این فرضیه، از نتایج فرضیه اصلی استفاده می شود که در ادامه به آن پرداخته می شود. برای تعیین میزان تأثیر و تعیین نوع نقش غیرمستقیم (میانجی) شفافیت سازمانی در رابطه سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام، نتایج جدول (۱۰) فراهم شده است.

جدول (۱۰). نتایج اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل با میانجی شفافیت سازمانی در رابطه سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام

				مسیر	
اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	برآورد	مستقل	میانجی
				وابسته	
۰/۷۲۸	۰/۳۶۴	۰/۳۶۴	استاندارد	سبک رهبری تحول گرا ← شفافیت سازمانی ← تدریس الکترونیکی	
***	***	***	Sig.		
Partial Mediation		نتیجه (نقش): میانجی			

در جدول (۱۰) مشاهده می شود که نقش غیرمستقیم شفافیت سازمانی به میزان ۰/۳۶۴ واحد به اثرات کل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام اضافه می کند. در نتیجه، میزان اثرات کل رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با حضور میانجی عملکردهای اجرایی برابر با ۰/۷۲۸ می باشد که این مقدار با مقایسه با میزان اثر مستقیم با مقدار ۰/۳۶۴، مقدار قابل توجهی می باشد. به عبارتی، متغیر میانجی شفافیت سازمانی می تواند در رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام با میزان اثر ۰/۳۶۴، تأثیر مثبت و غیر مستقیم معناداری داشته باشد.

فرضیه ویژه ۵: بین معلمان مرد و زن از نظر میزان استفاده از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام تفاوت وجود دارد.

برای تحلیل فرضیه ویژه چهارم با استفاده از آزمون t دو نمونه مستقل (t-test)، مقایسه ی میانگین میزان استفاده از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام در بین معلمان مرد و زن انجام می شود که در جدول (۱۱) نتایج ارائه شده است.

جدول (۱۱): نتایج آزمون t دو نمونه مستقل برای مقایسه میانگین میزان استفاده از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام در بین معلمان مرد و زن

متغیر وابسته	شرایط پیش فرض آزمون	آزمون لوین برای برابری (یا نابرابری) واریانس ها		آزمون T برای بررسی برابری میانگین ها	
		آماره F	معناداری	آماره T	درجه آزادی
تدریس الکترونیکی معلمان	برابری واریانس ها	۰/۰۱۲	۰/۹۱۱	-۱/۹۵۹	۲۶۸
	عدم برابری واریانس ها			-۱/۹۶۵	۲۶۵/۵۶۲
					معناداری
					۰/۰۵۳
					۰/۰۵۵

همان طور که در جدول (۱۱) مشاهده می شود، آزمون لوین، پیش فرض برابری واریانس های میزان استفاده از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام در بین معلمان مرد و زن مورد تأیید قرار می دهد. زیرا معناداری آزمون F با مقدار ۰/۹۱۱ بیشتر از ۰/۰۵ می باشند. حال با توجه به برابری واریانس ها، جدول (۱۱) نشان می دهد که بین معلمان مرد و زن در مدارس ابتدایی شهر ایلام در میزان استفاده از تدریس الکترونیکی تفاوت معناداری وجود ندارد، زیرا مقدار خطای آزمون t برابر با ۰/۰۵۳ است که بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. از این رو، در جدول (۱۲)، توزیع میانگین میزان استفاده از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام در بین معلمان مرد و زن ارائه شده است.

جدول (۱۲): نتایج توزیع میانگین میزان استفاده از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام در بین معلمان مرد و زن

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
زن	۶۶	۳/۰۸	۰/۷۹
مرد	۲۰۴	۳/۱۷	۰/۷۶

جدول (۱۲) نشان می دهد که میزان استفاده از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام در معلمان مرد ۳/۱۷ و معلمان زن ۳/۰۸ است که تفاوت ناچیزی باهم دارند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارائه مدل بررسی نقش شفافیت سازمانی در رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در میان معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام انجام گرفت. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین سبک رهبری تحول گرا و شفافیت سازمانی با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری پژوهش نشان داد که در نمونه معلمان مدل مفروض واسطه مندی نسبی نقش شفافیت سازمانی در رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی در میان معلمان با داده ها برازش مطلوبی داشت. افزون بر این، نتایج نشان داد که در مدل مفروض، تمامی ضرایب همبستگی و ضرایب مسیر رگرسیونی از لحاظ آماری معنادار بوده و میانجی شفافیت سازمانی در این مدل به میزان اثر ۰/۳۶۴، تأثیر مثبت و مستقیم معناداری دارد که در مجموع، میزان اثرات کل رابطه سبک رهبری تحول گرا با میزان استفاده معلمان از تدریس الکترونیکی با حضور میانجی شفافیت سازمانی برابر با ۰/۷۲۸ می باشد که این مقدار با مقایسه با میزان اثر مستقیم با مقدار ۰/۳۶۴، مقدار قابل توجه ای می باشد. همچنین، نتایج آزمون t در سطح معنی داری ۰/۰۵ نشان داد که بین معلمان مرد و زن در مدارس ابتدایی شهر ایلام در میزان استفاده از تدریس الکترونیکی تفاوت معناداری وجود ندارد.

نتایج این پژوهش با یافته های زنجانی و اسدپور آرانی (۱۴۰۰)، ترکیان تبار و حسینی (۱۳۹۷)، آصفی (۱۳۹۶)، منتی و همکاران (۱۳۹۶)، رحیمان و همکاران (۱۳۹۴)، شجاعی و خلیلی (۱۳۹۴)، جعفری نیا و همکاران (۱۳۹۲)، مرشت (۱۳۹۰)، دوا (۲۰۲۱)، دارل و ترایل (۲۰۲۰)، هنسلس (۲۰۱۹)، باتس (۲۰۰۲) مطابقت دارد و همسو است.

در تبیین این نتایج می توان بیان داشت که مدیران با توجه به شرایط مکانی و زمانی و همچنین خصوصیات اخلاقی خود، سبک یا شیوه هایی را به کار می گیرند. چنانچه اتخاذ سبک های رهبری از سوی مدیران با موفقیت های سازمانی موجود سازگار باشند، یقیناً اهداف سازمان تحقق پیدا خواهد کرد. رهبری موثر باید مسیری را در جهت هدایت تلاش های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. بدون وجود رهبری ممکن است حلقه ی اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف یا گسسته شود. بدیهی است که هر پیشرفتی در زمینه های مختلف از جمله فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی مستلزم داشتن افرادی متفکر، خلاق و نقاد است که بتواند تصمیمات درست را اتخاذ نماید و برنامه ریزی صحیحی داشته باشد که این منوط به وجود نظام های آموزش و پرورش فعال و پویاست. پس به جرات می توان گفت که هر پیشرفتی از نظام کارآمد و صحیح آموزش و پرورش جوامع مشأت می گیرد و این مهم به عوامل متعددی از جمله تغییر شیوه ها و الگوهای تدریس در جهت استفاده از روش های نوین و فعال در رسیدن به کیفیت مطلوب آموزش بستگی دارد. خطیب زنجانی و اسدپورآرانی (۱۴۰۰)، در پژوهشی نشان دادند که تفاوت معناداری بین روش تدریس معلمان استفاده کننده و عدم استفاده از محتوای الکترونیکی از نظر انتقال شفاف و واضح مطالب با استفاده از محتوای الکترونیکی بهره گیری از وسایل کمک آموزشی، سازماندهی، توالی و تنظیم مطالب با استفاده از محتوای الکترونیکی، تعامل با دانش آموزان با استفاده از رسانه های الکترونیکی و میزان مهارت و تسلط معلمان بر تهیه و کار با رسانه ها وجود دارد. همچنین میزان تهیه و استفاده از محتوای الکترونیکی در تدریس توسط معلمان مؤنث استفاده کننده از محتوا الکترونیکی بیشتر از معلمان مذکر است. تهیه و استفاده از محتوای الکترونیکی نقش تعیین کننده ای در انتقال شفاف مطالب، تعامل با دانش آموزان در زمینه های مختلف، ساماندهی و توالی مطالب و تسلط بر مطالب آموزشی دارد، تهیه و استفاده از آن به تمامی آموزشگران عرصه علم و دانش توصیه می شود. ترکیان تبار و حسینی (۱۳۹۷) در پژوهشی نیز نشان دادند که سبک رهبری مدیران مدارس می تواند بر کیفیت تدریس معلمان تاثیر مثبت داشته باشد. آصفی (۱۳۹۶) نشان داد که بین سبک های رهبری با تدریس الکترونیکی معلمان رابطه وجود دارد. به طور کل و بر اساس نتیجه حاصل از پژوهش می توان چنین نتیجه گرفت که سبک رهبری مدیران مدارس می تواند کیفیت تدریس معلمان را تحت تاثیر قرار دهد. این بدان معناست که نظام آموزشی کشور نیازمند تربیت و آموزش مدیرانی است که قادر باشند با اتخاذ شیوه های مدیریتی مناسب معلمان را برای ارتقا سطح کیفیت تدریس آنها در روش الکترونیکی و به تبع آن پیشرفت تحصیلی دانش آموزان آماده نمایند. دارل و ترایل (۲۰۲۰)، در پژوهشی در آمریکا نشان دادند که با افزایش استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش، از سازه گرایی، در طراحی محیط های یادگیری الکترونیکی بیشتر استفاده می شود. هنسلی (۲۰۱۹) نشان داد که بررسی یادگیرندگان مدیران آموزشی آمریکایی با ابزارها و روش های جدید تدریس الکترونیکی کار را در تسهیل منابع اطلاعاتی سازمان های آموزشی پدید آورده است.

در تبیین یافته های پژوهش مبنی بر ارتباط بین رهبری و شفافیت سازمانی می توان به ماهیت اعتمادآفرینی رهبری تحول گرا در مقایسه با سایر شکل های رهبری اشاره کرد. به هر حال بسیاری از شیوه های رهبری همچون رهبری اخلاقی، رهبری معنوی، رهبری خدمتگزار و ... می توانند موجب اعتماد زبردستان شوند، اما به نظر می رسد رهبری تحولی که به منزله مبنای مشترک شیوه های نوین رهبری شناخته می شود، توجه بیشتری به اعتمادسازی در سازمان داشته باشد. توجهی که ناشی از شفاف بودن این شیوه از رهبری است. نتایج پژوهش منتهی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد بین رهبری تحول آفرین و نوآوری در سازمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین همه ابعاد رهبری تحول آفرین با نوآوری سازمانی ارتباط مثبتی دارند و ملاحظات فردی دارای بیشترین همبستگی با نوآوری سازمانی است.

فرهنگ جامعه و دیدگاه جامعه نسبت به فناوری می تواند یکی از مسائل تاثیر گذار و مهم در توسعه مدارس به شمار رود. پیشرفت های نوین در حوزه فناوری از جمله مسائلی است که می تواند بستر مناسبی برای نشر و توسعه مفهوم تدریس الکترونیکی در جامعه فراهم کند. هر چه که مردم و جامعه با کاربردهای فناوری و اطلاعات در زندگی و بالاخص در آموزش آشنا باشند، می توان امیدوار بود که استقبال بیشتری نیز از تدریس الکترونیکی صورت بگیرد و مردم بتوانند اهمیت توسعه تدریس الکترونیکی را درک کرده و برای توسعه این تدریس کمک نموده و در سرمایه گذاری ها با دولت و مدیران و معلمان

مدارس شریک شوند. سطح سواد دیجیتالی و دسترسی مردم به فناوری روز مانند اینترنت می تواند در میزان استقبال ایشان از تدریس الکترونیکی تاثیر گذار باشد. والدینی که خود با رایانه و اینترنت بیگانه هستند، نمی توانند مرتب به پورتال اطلاعاتی سر زده و با مدیران و کارشناسان مدارس ارتباط برقرار نمایند. به علاوه دانش آموزانی که در مدارس هوشمند تحصیل می کنند، همواره با سئوالات زیادی روبرو می شوند و به علت اینکه به منابع اطلاعاتی زیادی دسترسی دارند، از لحاظ دانش از والدین خود پیشی می گیرند و لذا والدین نمی توانند به تقاضاها و خواسته های دانش آموز پاسخ دهند و در این صورت ارتباطات والدین با فرزندان شان بسیار کاهش می یابد و شکاف بین ایشان ایجاد می گردد. ناکافی بودن نیروی انسانی متخصص و آموزش دیده، و کمبود منابع مالی و فیزیکی جهت تدریس الکترونیکی یکی دیگر از مشکلات موجود در زمینه توسعه تدریس نوین می باشد. مسأله مهمتر ساختارهای سازمانی موجود در نظام های آموزشی، فرهنگ و توانایی به کارگیری از ابزارها و امکانات، شرایط محیطی و از همه مهمتر درک افکار عمومی از این پدیده است. در فرآیند یاددهی - یادگیری بر اساس IT نقشی برای معلم تعریف می شود که قبلاً آموزش آن را ندیده است. بنابراین برای رفع این مشکل معلمان باید گام به گام جلو آمده و باید نظام آموزشی با برقراری کلاس های توجیهی هر چه بیشتر در این زمینه آنها را یاری کند.

در راستای روابط متغیرها پیشنهاد های کاربردی زیر جهت بهبود فرایند رهبری در مدارس و استفاده بهینه از تدریس الکترونیکی ارائه شده است:

- ۱-مدیران مدارس با توجه به سبک رهبری تحول گرا و مؤلفه های آن دانش نظری و مهارت های عملی خود را ارتقاء دهند.
 - ۲-مدیران و رهبران مدارس از طریق ترغیب ذهنی و توجه به تفاوت های فردی معلمان امکانات و شرایط لازم را برای استفاده بهینه معلمان جهت تدریس الکترونیکی در مدارس فراهم نمایند.
 - ۳-مدیران مدارس زمینه ها و شرایط لازم جهت ارتقاء سطح انگیزش معلمان جهت ارتقاء توانایی های حرفه ای خود و دسترسی به فناوری های نوین آموزشی جهت کاربرد آن در امر آموزش فراهم نمایند.
 - ۴-مدیران و رهبران مدارس با ایجاد شرایط مطلوب سازمانی در مدارس، پرهیز از پنهان کاری، پاسخگو بودن، فراهم نمودن اطلاعات بنیادی برای معلمان و کارکنان و ایجاد جو مشارکت در انجام فعالیت ها، شفافیت سازمانی را در مدارس نهادینه و اجرا نمایند.
 - ۵-مدیران و رهبران آموزشی با تکیه بر قدرت کاریزماتیک و نفوذ آرمانی خود سطح انگیزش و توانایی های یادگیری معلمان را جهت تدریس الکترونیکی در مدارس را ارتقاء دهند.
- در راستای محدودیت های پژوهش می توان گفت: به دلیل اینکه این پژوهش به بررسی رهبری تحول گرا در ارتباط با تدریس الکترونیکی معلمان می پردازد این تصور را در معلمان ایجاد می کرد که ممکن است در امنیت شغلی به خاطر بروز نبودن در تدریس تاثیر بگذارد. بنابراین برای تکمیل پرسشنامه همکاری لازم به سختی صورت می گرفت. به علاوه، در این پژوهش به منظور زمینه یابی از پرسشنامه استفاده گردید، در نتیجه ممکن است برخی از معلمان از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیر واقعی داده باشند و این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است. به این دلیل، نتیجه گیری درباره علیت را دشوار می سازد.

منابع

- احمدی، غلامعلی؛ امینی زرین، علیرضا و مهدی زاده تهرانی، آیدین (۱۳۹۵). بازنگری انواع دانش معلمی (دیدگاه لی شولمن) از منظر نظریه خبرگی (دیدگاه الیوت آیونز) و ارتباط آن با فناوری آموزشی. نمونه ای از یک پژوهش توصیفی-تحلیلی. فصلنامه نوآوری آموزشی. ۱۵ (۴)، ۷-۲۸.
- اناری نژاد، عباس؛ ساکتی، پرویز؛ صفوی، سیدعلی اکبر (۱۳۸۹). طراحی چارچوب مفهومی ارزشیابی برنامه های یادگیری در موسسات آموزش عالی. فناوری آموزشی. ۴ (۳)، ۱۹۱-۲۰۱.

- ترکیان تبار، منصور؛ حسینی، سید موسی (۱۳۹۷). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با کیفیت تدریس معلمان مقاطع متوسطه اول شهرستان درود. *مجله نوآوری های مدیریت آموزشی*. ۳۹-۲۷، (۴) ۱۳.
- حسینی، علی؛ شمس، عبدالمجید (۱۳۹۱). راهکارهای مبارزه با فساد اداری بر اساس ارزش های اسلامی. *مجله اسلام و پژوهش های مدیریتی*. ۵، (۷) ۸۱-۱۰۴.
- خطیب زنجانی، نازیلا؛ اسدیپور آرانی، عصمت (۱۴۰۰). بررسی نقش تولید محتوای الکترونیکی در شیوه تدریس معلمان مشمول طرح شهرستان آران و بیدگل. *سومین کنفرانس بین المللی علوم تربیتی، روان شناسی، مشاوره آموزش و پژوهش*.
- درویش، حسن؛ عظیمی، فاطمه (۱۳۹۵). بررسی تاثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی گری اعتماد سازمانی. *مجله مدیریت دولتی*. ۱۵۳-۱۶۶، (۵) ۱.
- صمدی، عباس؛ عباسی، مهرناز (۱۳۹۱). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار رقابتی شرکت ها. *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*. ۱۰، (۲) ۸۵-۱۰۸.
- قاضی پور، سعادت (۱۳۹۵). اثربخشی فیلم درمانی بر بهبود عواطف خودآگاه و بازشناسی هیجان تدریس در معلمان. *مجله روان شناسی*. ۵۹-۵۴، (۳) ۲.
- کسایی، حامد؛ شمس مورکاتی، غلامرضا؛ سراجی، فرهاد؛ رضایی زاده، مرتضی (۱۳۹۸). ابزارهای ارزشیابی یادگیرندگان در محیط یادگیری الکترونیکی. *فصلنامه رشد و فناوری*. ۱۶، (۶۱) ۲۳-۳۳.
- ملکی مرشت، منظر؛ قلعه ای، علیرضا؛ موسوی، سیدامین (۱۳۹۰). بررسی میزان آمادگی دانشجویان دانشگاه ارومیه برای شرکت در نظام یادگیری الکترونیکی. *فصلنامه دانش شناسی*. ۵، (۱۸) ۱۲۳-۱۴۲.
- منتی، پرستو؛ رحیمی، سکینه؛ منصوری، فائزه؛ صفری، فاطمه (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین و نوآوری در آموزش پرورش شهرستان ایلام. *رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*. ۱، (۵) ۷۹-۹۴.
- Allen, I. E., & Seaman, J. Staying the course: Online education in the United States(2008). Sloan Consortium, 2008, PO Box1238, Newburyport, MA 01950.
- Al-Zagheer, H(2017). Exploring the Role between E-Learning and Students' Skills. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7(5), 322-327.
- Angelides, Panayiotis (2012). Educational Management Administration & Leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, v40 n1 p21-36 Jan 2012.
- Bates, R. & Khasawneh, S. (2020). Self-efficacy and college students' perceptions and use of online learning systems. *Computers in Human Behavior*, 49(0), 075–010.
- Burger, R., & Owens T. (2010). Promoting transparency in the NGO sector: examining the availability and reliability of self-reported data. *world development*.
- Darel, B.& Triyel, C. (2020). Activity-based chemistry teaching: A case of “elements and compounds. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 4 (2020) 4511–4511.
- Doaa A. Edrees, Seham I. Hamouda, Safaa M. El-Demerdash, Amal H. AbouRamadan (2021). Effect of Implementing Transformational Leadership Educational Program on Sense of Responsibility of Nursing Clinical Educators at Faculty of Nursing. *Tanta Scientific Nursing Journal*. 22(3)123-153.
- Eisenbeiss, S. A., van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008).Transformational Leadership and Team Innovation: Integrating Team Climate Principles. *Journal of Applied Psychology*, 93(6).
- Frenzel, A. C.; Pekrun, R.; Goetz, T.; Daniels, L. M.; Durksen, T. L.; Becker-Kurz, B.; Klassen, R. M. (2019). Measuring teachers' enjoyment, anger, and anxiety: The Teacher Emotions Scales (TES). *Contemporary Educational Psychology*, 01, 001- 019.

- Hensley, L.; Pekrun, R.; Goetz, T.; Frenzel, A. C.; Keller, M. M. (2019). Exploring teacher emotions: A literature review and an experience sampling study. In *Teacher Motivation* (pp. 10-010). Rutledge.
- Magliocca, L. A., Christakis, A. N. (2001). Creating transforming leadership for organizational .System Research and Behavioral Science, Vol 18, pp 259- 277.
- Nielsen, C., & Madsen, M. T. (2009). Discourses of transparency in the intellectual capital reporting debate: Moving from generic reporting models to management defined information. *Critical Perspectives on Accounting*, 22(7), 847-854.
- Vaccaro, A. (2010). Corporate transparency and green management. *Journal of Business Ethics*, 95, 487 – 506.
- Zaidatol Akmalih, L. P., Sdeghe, A., & Habibah E. (2011). Analysis of heads of departments leadership styles: Implication for improving Research University management practice. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 29(2011), 1081-1090.