

ارائه مدل علی روابط سازمان یادگیرنده و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات معلمان با نقش واسطه ای هدف گرایی

صدیقه قاسمی^۱، سعید مظلومیان^۲

^۱دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی دانشگاه پیام نور مرکز شبیراز

^۲استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور

(نویسنده مسئول):

سعید مظلومیان

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با نقش واسطه ای هدف گرایی می باشد. جامعه مورد مطالعه، معلمان شهرستان جم به تعداد ۶۲۳ نفر می باشد که از بین آنها یک نمونه ۳۰۶ نفری براساس فرمول کوکران انتخاب گردید. روش نمونه گیری به صورت تصادفی طبقه ای و از نوع متناسب می باشد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه سازمان یادگیرنده مدل سنگه، ساخته شده توسط توسلی (۱۳۹۱)، پرسشنامه پذیرش فناوری IT، مدل دیویس، طراحی شده توسط شیخ شعایی، علومی، (۱۳۸۶) و پرسشنامه هدف گرایی باتون، ماتنوو زاجاک (۱۹۹۶) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار لیزرل و با استفاده از روشهای آمار توصیفی و استنباطی، ماتریس همبستگی تحلیل مسیر استفاده شد. پس از آزمون فرضیه ها، نتایج به دست آمده بیانگر آن است که ابعاد سازمان یادگیرنده شامل مدل های ذهنی، آرمان مشترک، توانایی های فردی، تفکر سیستمی و یادگیری تیمی، با تاثیر بر اهداف عملکرد گرایشی و اهداف تسلط گرایشی متغیر هدف گرایی سبب پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می شوند. و ابعاد سازمان یادگیرنده به طور مستقیم نیز بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در معلمان اثر دارند. براین اساس پیشنهاد می شود با تقویت عوامل موثر بر سازمان یادگیرنده و ایجاد سازمان یادگیرنده قوی و توجه به اهداف پیشرفت پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات را در معلمان افزایش داد.

واژگان کلیدی: پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات، هدف گرایی، سازمان یادگیرنده، معلمان

مقدمه

اینک بیش از چند دهه است که فناوری اطلاعات و ارتباطات در عرصه تعلیم و تربیت پا نهاده و نظامهای آموزشی و محیطهای تحصیلی را نیز به چالش فراخوانده است. روند فعلی پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات بیانگر این مطلب است که در آینده ای نزدیک، رایانه ها نیز یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش خواهند بود و در واقع نه تنها نمیتوان نقش رایانه ها را در امر خطیر آموزش و پرورش نادیده گرفت، بلکه باید آموزش و پرورش درصدد باشد تا امکانات ارتباطی و رایانه ای را به صورت کاملاً منطقی و مناسب وارد عرصه خود کند. این ورود منطقی باعث خواهد شد تا کیفیت آموزش و پرورش هر چه بهتر شود. (محمدپور، ۱۳۸۷).

به طور خاص، آموزش زمانی اتفاق می افتد که دانش آموزان در دو یا چند حرفه ی متفاوت از یک سو برای بهبود همکاری و بهبود نتایج یاد می گیرند. کاربرد فناوری اطلاعات در این مسیر یادگیری و ارتقای سطح سازمانی بسیار کمک کننده است (حسین و همکاران، ۲۰۱۶).

لازم به اشاره است که اصولاً در هنگام پیاده سازی نوآوریها در کشورهای در حال توسعه من جمله ایران همه تلاشها بر این است که نوآوری را با ورود سخت افزارها به مدارس انجام دهند بدون این که ساختار زیربنایی برای ورود نوآوری ها مهیا شده باشد. و متأسفانه بعد از پیاده سازی هم هیچ تحقیقی در رابطه با این که این نوآوری چقدر با استقبال مواجه شده و با چه موانع و مشکلاتی مواجه بوده است، صورت نمی گیرد. بیشتر تحقیقات انجام شده در ایران به عواملی نظیر میزان دسترسی به اینترنت، میزان استفاده و در مدارس پرداخته است. استفاده از فناوری در آموزش ایران به زمان بهره گیری از ابزارهای کمک آموزشی سمعی بصری شامل نمایش اسلاید و فیلمهای آموزشی در کلاس درس باز می گردد. پس از آن، تلویزیون به عنوان رسانه آموزشی مورد توجه قرار گرفت و تلویزیون آموزشی ملی ایران به طور رسمی به امر آموزش همگانی در سراسر کشور پرداخت. پس از ورود صنعت رایانه به ایران و رشد و نفوذ رایانههای شخصی در میان اقشار مختلف فرهنگی اجتماعی، فعالیت در زمینه آموزش مبتنی بر رایانه نیز آغاز گشت و بیش از ده سال است که در این زمینه فعالیت می شود و این امر با تولید لوحهای فشرده آموزشی آغاز گردیده است. تصمیم در به کارگیری ایده ی جدیدی نظیر فناوری اطلاعات را به عنوان بهترین اقدام یا عمل، پذیرش می گویند. پذیرش زمانی اتفاق می افتد که یک فرد ایده ی جدیدی را پذیرفته و در عمل به کار می گیرد (کرمی و فنایی به نقل از راجز و شومیکر، ۱۳۹۶).

به طور کلی، از نیمه دوم سال ۱۳۸۰ به بعد، رویکرد به این مقوله جدی تر و فعالیت های عملیاتی در زمینه آموزش اینترنتی و بهره گیری از پهنای باند مخابراتی برای ارائه دوره های آموزشی در گوشه و کنار کشور آغاز شد تا اینکه طبق مصوبات شورای فناوری اطلاعات و ارتباطات وزارت آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۸۴-۸۳، پایلوت مدارس هوشمند به سازمان آموزش و پرورش شهر تهران محول گردید. از آن زمان تا کنون فعالیت های بسیاری در حوزه مدارس هوشمند در بخش های مختلف انجام گردیده است تا جایی که در آخرین اظهارنظرها مسئولین وزارت آموزش و پرورش اعلام کرده اند که ۲۶ هزار مدرسه در سراسر ایران در یکی از مراحل هوشمند سازی قرار دارند. با وجود توسعه چشمگیر فناوریهای جدید، برخی سازمانها نیاز به پذیرش چنین فناوریهایی را به طور کامل به دست فراموشی سپرده اند و یا اینکه نسبت به تصمیم گیری درباره فرایندهای پذیرشی مربوط و اقدام به پیاده سازی آن با سرعت بسیار پایینی حرکت می کنند. برخی از مدیران تمایل دارند تا بهترین فناوریهای موجود در دنیای تجارت را به کار گیرند، در عین حال به نظر می رسد که بسیاری از آنها گرایش به چشم پوشی از اثرات انسانی و سازمانی این فناوریها دارند. جامعیت این فناوریهای جدید و تواناییهای بالقوه آن را می توان در واقع به عنوان منبع بالقوه ای از ضعف در نظر گرفت. دلیل این امر ناتوانی مدیران نسبت به استفاده از این فناوریها برابر رقبا یا ناتوانی شان در بهره برداری از فرصتهای ناشی از این فناوریها است (محمدپور، ۱۳۸۷).

بررسی های صورت گرفته در ۲۶ کشور دنیا از ۱۰ مانع اصلی در زمینه کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در مدارس حکایت دارد به نحوی که این موانع شامل تعداد کم رایانه، دانش و مهارت اندک معلمان، دشواری تلفیق ICT با آموزش، زمان بندی استفاده از رایانه، کمبود لوازم جانبی، کمبود نسخه های نرم افزاری، وقت کم معلم، کافی نبودن زمان دسترسی همزمان، کمبود بازرس و کمک های فنی می شود (حسین و

همکاران

۱۶، ۲۰۱۲^۱

در همین حال نگاهی به مدارس ایران موارد دیگری نیز به این موانع می‌افزاید که از جمله آن می‌توان به زیر ساخت‌ها، فضای کوچک کلاس‌ها، حفظ و نگهداری دستگاه‌ها و لوازم جانبی آن که هر دو نیازمند منابع مالی است که به علت فقدان اعتبارات خاص مانع اصلی توسعه ICT در آموزش و پرورش به ویژه در مناطق دور از مرکز است اشاره کرد (بیرانوند و همکاران، ۲۰۱۰)^۲

در مورد به کارگیری IT در آموزش و پرورش بحث‌های زیادی شده و عموماً از IT به عنوان یک ابزار تکنیکی برای بالابردن سطح آموزش سخن رفته است. این امر نکته روشن و قابل توجهی را پیش روی ما قرار می‌دهد که نیاز مبرم به پیشرفت و حرفه‌ای شدن معلمان در زمینه IT دارد. نظام نوین آموزش و پرورش، برای برقراری هر چه بیشتر ارتباط بین معلم و متعلم و تأثیر 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 نقش‌های آموزشی مدارس و نحوه تعامل معلم، مسئولان مدارس و محیط یادگیری دانش آموز، توجه به استفاده از ابزارهای نوین و تکنولوژی‌های جدید همانند فن آوری‌های 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)

عوامل بسیاری در پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش دارند از جمله شرکت در دوره‌های آموزشی در زمینه فناوری اطلاعات، نگرش نسبت به بکارگیری فناوری اطلاعات، تسلط به زبان انگلیسی، متوسط میزان استفاده از اینترنت و رایانه، سن و میزان تحصیلات. اما سازمان‌ها به خصوص سازمان یادگیرنده نیز در پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش دارند. سازمان‌ها قبلاً در محیطی پایدار به سر می‌بردند و وقایع آینده تقریباً قابل پیش‌بینی بودند، به طوری که مدیران می‌توانستند در شرایط مطمئن برنامه‌ریزی کنند. اما امروز محیط به شدت در حال تغییر است و تغییرات تکنولوژیک، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی به سرعت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. صاحب‌نظران برای مفهوم سازمان یادگیرنده تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند: به نظر «داجسون» سازمان یادگیرنده سازمانی است که با ایجاد ساختارها و استراتژی‌ها به ارتقای یادگیری سازمانی کمک می‌کند. (اسلامیه، ۱۳۹۰)

طی دهه اخیر و همزمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، و فرهنگی، سازمان‌ها نیز دست‌خوش دگرگونی‌های ساختاری و بنیادی فراوانی شده‌اند. با وجود این، وجهه مشترک تمامی این دگرگونی‌ها، رشد روزافزون علم و دانش است (قهرمانی، ۱۳۸۰). در واقع سرعت و دانش، لازمه‌های موفقیت در زندگی امروز به شمار می‌آیند. از همین رو سازمان‌های یادگیرنده با تلفیق این موارد توان رقابتی شکست‌ناپذیری برای خود فراهم می‌آورند. البته سرعت بیشتر به معنای شتاب زدگی نیست. یادگیری سریع‌تر مستلزم تمهید راه‌های یادگیری ساده‌تر و کارآمدتر و بهره‌گیری بهتر از فرصت‌هاست. یادگیری سریع‌تر حتی ممکن است در مواردی به دلیل توجه به امری مهم‌تر، متضمن فرایندی کندتر ولی توأم با تفکر بیشتر باشد. گرچه همه سازمان‌ها می‌آموزند، ولی محور فعالیت‌های تمامی آن‌ها یادگیری نیست (فیضی و قزطرفی، ۱۳۸۹).

از نظر «گاروین» سازمان یادگیرنده سازمانی است که دارای مهارت و توانایی ایجاد، کسب و انتقال دانش است و رفتار خودش را طوری تعدیل می‌کند که منعکس کننده دانش و دیدگاه‌های جدید باشد. «مایکل جی. مارکوارت» در کتاب ارزنده خود تحت عنوان «ساختن سازمان یادگیرنده»، تعریف نسبتاً جامعی ارائه کرده است: در تعریف سیستماتیک، یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که با قدرت و به صورت جمعی یاد می‌گیرد و دائماً خودش را به نحوی تغییر می‌دهد که بتواند با هدف موفقیت مجموعه سازمانی به نحو بهتری اطلاعات را جمع‌آوری، مدیریت و استفاده کند.

سازمان یادگیرنده از نظر سَنگه دارای پنج بعد است و ابعاد آن شامل: یادگیری تیمی، تفکر سیستمی، آرمان مشترک، مدل‌های ذهنی و توانایی‌های فردی است.

یادگیری تیمی بدین معناست که تیم‌ها قادر باشند به عنوان یک هویت واحد فکر کرده، خلق کنند و بیاموزند. متفکران بسیاری از جمله پیتر سَنگه و پاولوسکی به بحث از یادگیری گروهی و مشخصات آن و چگونگی دست‌یابی به آن همت گماشته‌اند. پاولوسکی یادگیری تیمی

¹ Hussein, N., Omar, S., Noordn, F., & Ishak, N. A
Biranvand A, Seyf M H¹

را مدخل یادگیری سازمانی دانسته تأکید می‌کند که یادگیری تیمی پلی است برای تبدیل یادگیری به دانش سازمانی، به نحوی که برای همه به اشتراک گذاشته شود. سنگه نیز یادگیری جمعی را فرایندی می‌داند که طی آن ظرفیت اعضا توسعه یافته و به گونه‌ای همسو می‌شود که نتایج حاصله از آن چیزی خواهد بود که همگان واقعا طالب آن بوده‌اند. به تعبیری دیگر، یادگیری گروهی عبارت است از توانایی یک سازمان در کسب بصیرت از تجارب خود و دیگران (افراد، گروه‌ها، الگوها و...) و ایجاد تغییر در چگونگی عملکرد خود بر اساس بصیرت جدید. وقتی می‌توان به یادگیری گروهی و سازمانی مطمئن شد که سازمان دانش و آگاهی جدید خلق کند و از آن در عمل استفاده نماید. (لان و همکاران، ۲۰۱۶)

تفکر سیستمی: سیستم به مجموعه‌ای از عناصر گفته می‌شود که برای تولید رفتاری خاص با هم به تعامل می‌پردازند. تفکر سیستمی بخشی از حوزه‌ی پویایی‌شناسی سیستم است که در سال ۱۹۵۶ توسط جی فارستر^۲، استاد دانشگاه ام آی تی (MIT) بنیان نهاده شد. فارستر پی برد که برای آزمودن ایده‌های جدید سیستم‌های اجتماعی، به روشی بهتر و مشابه با روش آزمودن ایده‌های مهندسی نیاز است. تفکر سیستمی این امکان را فراهم می‌کند تا شناخت دقیقی از سیستم‌های اجتماعی و بهبود آنها به دست آوریم. (لان و همکاران، ۲۰۱۶)

^۴ تفکر سیستمی را در یک سازمان یادگیرنده تعریف و اندازه‌گیری کردند. آنها یک مدل مبتنی بر فناوری نوآورانه و با ترکیبی از ایده‌های تفکر سیستم در "بررسی حفاظت از کودکان"، در آموزش و پرورش انگلیس پیاده‌سازی کردند. آنها اثبات کردند که تفکر سیستمی برای مدل سازی سازمان‌های یادگیرنده از جمله آموزش و پرورش بسیار مفید است و می‌تواند انگیزش کاربرد فناوری و اطلاعات را زیاده‌تر کند. (لان و همکاران، ۲۰۱۶)

آرمان مشترک: تنها یک عقیده نیست بلکه نیرویی است در درون قلب افراد، که آنها را وادار به عمل می‌کند. آرمان مشترک تصویری است که در یک سازمان و نزد گروهی از انسان‌ها وجود دارد. یک آرمان زمانی مشترک محسوب می‌شود که من و شما تصویری یکسان در ذهن خود داشته باشیم و به آن کاملاً متعهد و معتقد باشیم. در واقع باید ارتباطی کاملاً مشخص و روشن بین ما برقرار باشد تا به نقطه مشترکی دست یابیم و از منبع مشترکی الهام بگیریم. آرمان مشترک توان‌های بالقوه و بالفعل انسان‌ها را به سمت مشخصی هدایت می‌کند و به این ترتیب یک تضمین و پشتیبانی مشترکی به وجود می‌آید که افراد سازمان در پناه آن قرار می‌گیرند. (لان و همکاران، ۲۰۱۶)

مدل‌های ذهنی: شرح فرآیند فکری یک فرد درباره این است که یک چیز چگونه در جهان واقعی و همچنین در ارتباط بین قسمت‌های مختلفش عمل می‌کند. مدل ذهنی به صورت عمیقی یک تصویری درونی را در خود دارد (نمادها و عقاید) که ما آنها را درباره چگونگی کار جهان داریم. آنها عصاره سیستمی ساده شده و همچنین کارگزارانی هستند که ما درباره چگونگی کار جهان ساخته و پرداخته ایم، اینها شامل افراد و اشیاء به همراه محیط اطرافمان هستند که از تجربه در گذشته، حافظه و برداشت‌های ما شکل می‌گیرد. (لان و همکاران، ۲۰۱۶)

توانایی فردی: توانایی به مجموعه‌ای از واکنش‌های ذهنی و عینی که شخص را برای انجام کاری نمایان در زمانی مشخص قادر می‌سازد، اصطلاحاً توانایی گفته می‌شود. اساس این اصطلاح این است که شخص قادر است، آن کار را حالا انجام دهد و نیازی برای آموزش بیشتر ندارد. در یک دسته‌بندی می‌توان توانایی‌های فردی را به دو دسته تقسیم نمود: توانایی‌های ذهنی و توانایی‌های بدنی در دسته‌بندی دیگر خود مفهوم توانایی را می‌توان به مفاهیم دقیق تری منتقل کرد. مفاهیمی همچون استعداد، مهارت، هوش (پور افکاری، ۱۳۸۶).

تقویت پل بین یادگیری سازمان و کاربرد فناوری اطلاعات برای گسترش و توسعه فضای رقابتی نیازمند مدل سازی بر اساس پارامترهای واسطه گر است (رینولدز، ۲۰۱۷)^۵. از جمله این پارامترها هدف گرایی است. به تبع استفاده از هدف گرایی فعالیتها، دستورالعمل‌های سازمانی و خط مشی‌های سازمان در محیط کار موجب انگیزاننده‌های درونی و برونی هستند (آموزار شه، ۱۹۸۷)^۶.

^۲ Jay Forrester^۴ Lane, D. C., Munro, E., & Husemann, E^۵ Reynolds-Kueny, C., Toomey, E., Pole, D., & Hinyard, L

از سوی دیگر نیز انگیزش پیشرفت به عنوان عاملی فردی که می تواند نقش مهمی را در ارتباط با پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد داشته باشد که در مطالعات اندکی مورد بررسی قرار گرفته است. آموزش و پرورش مکانی با مفاهیم سازمانی است که در آن آموزش و تمرین مشارکتی و آموزش مراقبت انجام می گیرد که در آن متقاضیان و متخصصان علمی همکاری می کنند تا واکنشی یکپارچه به نیازهای دانش آموزان، خانواده ها، جوامع و به یک سیستم مقرون به صرفه برای ارائه آموزش های پایه کمک کنند (ساتانتو، ۲۰۱۷). یکی از موضوعات مهم در حوزه انگیزش و یادگیری، بررسی نقش اهداف پیشرفت^۸ یا سوگیری های اهداف^۹ است. جهت گیری-های اهداف، اهداف و معانی هستند که شخص برای رفتار پیشرفت خود در نظر می گیرد (ریان و پینترچ^{۱۰}، ۱۹۹۷). در تفکیک اهداف پیشرفت، ابتدا پژوهشگران فقط بر دو جهت گیری تبحری^{۱۱} و عملکردی^{۱۲} تأکید می کردند (دووک^{۱۳}، ۲۰۰۰)، ولی شواهد و نظریه های جدیدتر سه جهت گیری هدفی (میدگلی و همکاران، ۱۹۹۸) یا حتی چهار جهت گیری هدفی تبحری-رویکردی، تبحری-اجتنابی، عملکردی-رویکردی و عملکردی-اجتنابی را پیشنهاد می کنند (الیوت، فونسکا و مولر، ۲۰۰۶). افراد دارای جهت گیری تبحری برای تبحر در تکلیف، غلبه بر چالش یا افزایش سطح کفایت، و افراد دارای جهت گیری عملکردی، برای دستیابی به نمرات خوب یا خرسند کردن دیگران (معلم، اولیا یا دیگران) تلاش می کنند (پینترچ، ۲۰۰۰). ویژگی رویکردی یا اجتنابی جهت گیری ها نیز به تمایل شخص برای دور شدن یا نزدیک شدن به تکلیف، برای رسیدن به هدف اشاره دارد.

اکثر پژوهش های اخیر چارچوب سه وجهی از اهداف پیشرفت را ارائه کرده اند که عبارتند از: اهداف تسلط، اهداف رویکرد-عملکرد و اهداف اجتناب-عملکرد. اهداف تسلط بر رشد مهارت و تسلط بر تکالیف و ارزش درونی یادگیری تأکید دارند. اهداف رویکرد-عملکردی بر نمایش گذاشتن مهارت از سوی شخص در مقایسه با دیگران تمرکز دارند و اهداف اجتناب-عملکردی بر اجتناب از نداشتن مهارت در مقایسه با دیگران تمرکز دارند. از این جهت فرض بر این است که هر یک از این سه هدف به یک نمونه بی همتا از بازده ها و فرآیندهای مرتبط با یادگیری و پیشرفت منجر می شوند. نتایج حاصل از اغلب پژوهش های انجام گرفته در ارتباط با اهداف پیشرفت و دیگر متغیرهای این مطالعه نشان می دهد که اهداف تبحری با خودکارآمدی بالا، استفاده از راهبردهای شناختی عمیق، یادگیری خودتنظیمی، مقابله کارآمد و مناسب با مشکلات و ناکامی ها، نمرات بالا، درخواست کمک و به طور کلی هیجانات و نیم رخ انگیزشی مثبت و بهزیستی روانی افراد رابطه مثبتی دارد. اهداف اجتنابی، رابطه مثبتی با استفاده از راهبردهای سطحی یادگیری همچون مرور ذهنی و حفظ، کاهش انگیزه درونی برای یادگیری، کاهش پایداری و درگیری در وظیفه، اجتناب از درخواست کمک، اضطراب و به طور کلی هیجانات منفی دارد.

مروری بر ادبیات مربوط به نوآوری های آموزشی نشان می دهد که پذیرش نوآوریها تحت تاثیر عوامل و متغیرهای گوناگونی قرار دارد و مدل های متعددی در زمینه ی پذیرش مطرح شده است که از آن جمله می توان به مدل نشر نوآوری راجرز (۱۹۹۵) اشاره نمود. راجرز ویژگی هایی نظیر سازگاری، پیچیدگی، آزمون پذیری و قابلیت رویت نوآوری را در پذیرش آن مؤثر می داند. ضعف این مدل آن است که مختص پذیرش فناوری اطلاعات نیست و اثر ادراکات درونی شخص را در امر پذیرش بررسی نمی کند. این در حالی است که در میان تئورهای پذیرش مدل علی پذیرش فناوری دیویس (۱۹۸۹)، اعتبار لازم را در مطالعات مختلف کسب کرده است (دیلون و موریس، ۱۹۹۶؛ اسپسی و همکاران، ۲۰۰۴). مدل پذیرش فناوری دیویس (۱۹۸۹) بر اساس تئوری عمل مستدل آژن و فیشبین (۱۹۸۰) مطرح گردیده است. از آنجایی که تئوری عمل مستدل نیز کلی است و برای توضیح هرگونه رفتار انسانی تعبیه شده است، لذا مدل پذیرش فناوری دیویس (۱۹۸۹) که به طور اختصاصی رفتار اشخاص را در زمینه انواع فناوریهای رایانه ی توضیح می دهد مدل مناسبی می باشد. در تحقیقات گذشته رابطه بین فرهنگ سازمانی، توانمندسازی کارکنان با پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات مورد بررسی قرار گرفته است مانند: اردلان، نصیری و لیک بنی و سرچهانی (۱۳۹۴)، حامدی (۱۳۸۹)، حمیدی و همکاران (۱۳۸۸) مزیدآبادی فراهانی (۱۳۸۴) میرزایی و ناظمی در

^۸ Amez and arsheh^۹ Sutanto, E. M^{۱۰} Goal Achievement^{۱۱} Goal Orientation^{۱۲} Reyan & Pintrich^{۱۳} Mastery Orientation^{۱۴} Performance Orientation^{۱۵} Dweck

۱۳۹۱ پژوهش سلنو^{۱۴} (۲۰۰۰) کوپر^{۱۵} (۲۰۰۰) جرال و وایلد (۱۹۹۶) داونپورت^{۱۶} و شورت^{۱۷} (۲۰۱۱)، راندولت^{۱۸} (۲۰۰۴) تاتچر^{۱۹} و همکاران (۲۰۰۱) کارلسون و گادیو^{۲۰} (۲۰۰۲)، دریا کولوو همکاران (۲۰۱۰) و امالا^{۲۱} (۲۰۱۲) بسیاری از محققان پیشین تلاش کرده اند که رابطه سازمان یادگیرنده با تغییر در سازمان آموزش و پرورش، یادگیری سازمانی، مدیریت دانش و خلاقیت، فرهنگ سازمانی، توانمندسازی کارکنان رفتارهای نوآورانه و... را مورد بررسی قرار دهند مانند: پادیاب در سال ۱۳۹۳، کیانی در ۱۳۹۲، زارع در سال ۱۳۹۲، زارعی خلت آبادی در سال ۱۳۹۰، عسکری در سال ۱۳۹۱، توکلی در سال ۱۳۹۰، شیرخانی در سال ۱۳۹۳ رضایی در سال ۱۳۸۸. در تحقیقات گذشته رابطه هدف گرایی با خودتنظیمی، کمالگرایی، فرسودگی شغلی، باورهای انگیزشی، پیشرفت تحصیلی، راهبردهای مدیریت منابع خودکارآمدی، عملکردهای آموزشی و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات مورد بررسی قرار گرفته است مانند: رستگار در سال ۱۳۹۵، یعقوبی در سال ۱۳۹۴، جوکار در سال ۱۳۸۴، سلطانی در سال ۱۳۹۳، شمسی محمد در سال ۱۳۹۰، آزادی ده بیدی و خرمایی در سال ۱۳۹۴، برزگر بغروی و ملایی بهرامی در سال ۱۳۹۳، غلامی، مروتی، ذکراه؛ عالی پور بیرگانی، مکتبی در سال ۱۳۹۴ دفترچی، شیخ الاسلامی در سال ۱۳۹۲، ربانی، یوسفی در سال ۱۳۹۳ جلیل آبکنار، عاشوری و حسن زاده در سال ۱۳۹۵، هانام، جی. اولمن، جی. اورلاندو، جی. مک کورمیک، ج. (۲۰۱۴)

مطالعات اخیر تاثیر متغیرهای تواناییهای فردی و یادگیری تیمی را در ارتباط با کاربرد IT در سازمانهای یادگیرنده بررسی نکرده اند. در این تحقیق این متغیرها همراه با سایر متغیرهای ذکر شده در تحقیقات پیشین در یک مدل مفهومی برای تاثیر عوامل سازمان یادگیرنده بر استفاده از IT با نقش واسطه ای هدف گرایی بصورت نوآورانه ایجاد شد. مواردی بررسی می شوند که به پذیرش هر چه بهتر فناوری اطلاعات و ارتباطات کمک می کنند تحقیقات بسیاری در زمینه پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات انجام شده اند ولی در بین آنها تحقیقی که بتوان از نتایج آن برای پذیرش فناوری بهره جست کمتر هستند. از عواملی که بر پذیرش فناوری اثر گذار هستند سازمان یادگیرنده است که نقش مهمی را ایفا می کند. در این پژوهش به بررسی رابطه سازمان یادگیرنده با پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با نقش واسطه ای هدفگرایی در بین معلمان می پردازد. یکی از جنبه های بدیع در این پژوهش که تا به حال تحقیقات اندکی در این رابطه صورت گرفته است. بررسی مولفه های متغیر سازمان یادگیرنده: مدل ذهنی، تفکر سیستمی، یادگیری تیمی، توانایی های فردی بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات است و دیگری بررسی نقش واسطه ای هدف گرایی در پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات است.

روش شناسی تحقیق

این پژوهش از منظر هدف کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده ها توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق معلمان کلیه دوره های تحصیلی شهرجم در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می باشند. حجم نمونه آماری این پژوهش ۳۰۶ نفر از معلمان شهرستان جم می باشد که با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید. برای گردآوری داده ها در این تحقیق از سه پرسشنامه استفاده شده است، پرسشنامه ای واحد حاوی ۶۷ سوال و متشکل از پرسشنامه پذیرش فناوری مدل دیویس (۱۹۸۶) (ATM) (از ۲۱ سوال)، پرسشنامه سازمان یادگیرنده توسلی (۱۳۹۱) (۳۰ سوال) و پرسشنامه هدف گرایی باتون، ماثو و وازجاک (۱۹۹۶) (۱۶ سوال) تنظیم و اجرا گردید. لازم به ذکر است مقیاس پرسشنامه ها لیکرت ۵ گزینه ای بوده است. پایایی پرسشنامه سازمان یادگیرنده با آلفای کرونباخ ۰/۷۳، پرسشنامه هدفگرایی با آلفای کرونباخ برای بعد عملکرد

¹⁴Selnow

¹⁵Cooper

¹⁶Davenport

¹⁷Short

¹⁸Randolt

¹⁹Thatcher

²⁰Carlson, & Gadio

²¹Wamala

گرایشی ۰/۷۶ و برای بعد تسلط گرایشی ۰/۷۴ و پرسشنامه پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با آلفای کرونباخ ۰/۷۸ مورد بررسی قرار گرفت. روایی پرسشنامه ها با توجه به استفاده مکرر در تحقیقات گذشته و برخورداری از روایی مطلوب، در این تحقیق توسط اساتید راهنما و مشاور و چند نفر از متخصصین مورد بررسی و تایید قرار گرفت. در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آماری استفاده شد روش آماری توصیفی که شامل محاسبه میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی می باشد. دومین روش های آماری که در این پژوهش استفاده گردیده، روش های آماری استنباطی است که شامل: تکنیک تحلیل مسیر و ماتریس همبستگی و شاخص های نیکویی برازش می باشد و علاوه بر نرم افزار SPSS با توجه به اینکه در پژوهش حاضر متغیرهای میانجی وجود دارد، از تحلیل مسیر به کمک نرم افزار LISREL استفاده شده است.

یافته های تحقیق

در جدول ۱-۱ شاخص های مربوط به آمار توصیفی متغیرهای پژوهش برای نمونه مورد بررسی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی آورده شده است.

جدول ۱-۱: شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
مدل های ذهنی	۲۵/۲۰	۴/۸۹	-۰/۲۸	-۰/۷۳
توانایی های فردی	۲۱/۶۸	۴/۹۰	۰/۱۷	-۰/۱۹
آرمان مشترک	۱۴/۰۹	۲/۷۰	۰/۱۳	۰/۹۳
تفکر سیستمی	۱۸/۵۰	۵/۴۰	۰/۲۹	-۰/۴۳
یادگیری تیمی	۲۰/۶۸	۵/۵۴	۱/۰۰	۰/۵۱
اهداف تسلط گرایشی	۲۶/۸۴	۳/۶۹	۰/۱۴	-۰/۷۸
اهداف عملکرد گرایشی	۲۹/۸۸	۴/۰۴	-۰/۶۸	۱/۰۰
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۶۵/۴۸	۳/۶۰	۰/۵۷	۱/۴۴

همان طور که در جدول ۱-۱ مشاهده می شود با توجه به مقادیر بدست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می توانیم جهت تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش از روش تحلیل مسیر استفاده کنیم.

جدول ۱-۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
مدل های ذهنی	۱							
توانایی های فردی	۰/۲۰**	۱						
آرمان مشترک	۰/۱۳**	۰/۱۸**	۱					
تفکر سیستمی	۰/۲۰**	۰/۱۱*	۰/۱۳**	۱				
یادگیری تیمی	۰/۲۶**	۰/۱۴**	۰/۱۲**	۰/۱۶**	۱			
اهداف تسلط گرایشی	۰/۲۵**	۰/۳۰**	۰/۲۹**	۰/۳۷**	۰/۳۷**	۱		
اهداف عملکرد گرایشی	-۰/۳۰**	-۰/۱۸**	-۰/۱۸**	-۰/۳۰**	-۰/۲۶**	-۰/۳۲**	۱	
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۳۵**	۰/۱۷*	۰/۱۸**	۰/۳۱**	۰/۲۴**	۰/۴۴**	-۰/۳۹**	۱

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

با توجه به جدول ۱-۲ می بینیم که بالاترین ضریب همبستگی در میان متغیرهای این پژوهش مربوط به رابطه بین اهداف تسلط گرایشی و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات (۰/۴۴) می باشد که از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی دار است ($P < 0.01$). پایین ترین ضریب همبستگی به دست آمده نیز مربوط به رابطه بین تفکر سیستمی و توانایی های فردی (۰/۱۱) است که از نظر آماری در سطح ۰/۰۵ معنی دار است ($P < 0.05$). از میان مولفه های متغیر برون زا (سازمان یادگیرنده) به ترتیب مدل های ذهنی (۰/۳۵)، تفکر سیستمی (۰/۳۱)، یادگیری تیمی (۰/۲۴)، آرمان مشترک (۰/۱۸) و توانایی های فردی (۰/۱۷) بالاترین تا پایین ترین ضریب همبستگی را با پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات دارا هستند. که تمامی این ضرایب در سطح ۰/۰۱ معنی دار هستند ($P < 0.01$). از میان مولفه های هدف گرایشی بعنوان متغیر واسطه تحقیق نیز به ترتیب اهداف تسلط گرایشی (۰/۴۴) و اهداف عملکرد گرایشی (۰/۳۹) بیشترین و کمترین ضریب همبستگی را با پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات دارا هستند که هر دو ضریب از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی دار هستند ($P < 0.01$). در ادامه نتایج مربوط به روش تحلیل مسیر جهت تجزیه و تحلیل داده های پژوهش آورده می شود.

جدول ۱-۳ مربوط به برآوردهای ضرایب اثر مستقیم می باشد.

جدول ۱-۳: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیر	برآورد	پارامتر استاندارد شده	t
اثر مستقیم مدل های ذهنی بر :			
اهداف تسلط گرایشی	۰/۰۷		۱/۷۶
اهداف عملکرد گرایشی	-۰/۱۹**		-۴/۳۸
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۱۹**		۴/۶۷
اثر مستقیم توانایی های فردی بر:			
اهداف تسلط گرایشی	۰/۱۸**		۴/۵۸
اهداف عملکرد گرایشی	-۰/۰۷		-۱/۶۷
اثر مستقیم آرمان مشترک بر:			
اهداف تسلط گرایشی	۰/۱۸**		۴/۶۲
اهداف عملکرد گرایشی	-۰/۱۰**		-۲/۳۳
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۰۲		۰/۵۴
اثر مستقیم تفکر سیستمی بر:			
اهداف تسلط گرایشی	۰/۲۷**		۶/۹۸
اهداف عملکرد گرایشی	-۰/۲۱**		-۴/۹۲
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۱۰**		۲/۴۳
اثر مستقیم یادگیری تیمی بر:			
اهداف تسلط گرایشی	۰/۲۶**		۶/۹۸
اهداف عملکرد گرایشی	-۰/۱۶**		-۳/۶۹
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۰۱		۰/۲۴
اثر مستقیم اهداف تسلط گرایشی بر:			

۶/۰۸	۰/۲۸**	پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات
اثر مستقیم اهداف عملکرد-گرایشی بر:		
-۴/۹۰	-۰/۲۱**	پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات

*P < ۰/۰۵ **P < ۰/

جدول زیر مربوط به برآورد اثرات غیرمستقیم متغیرهای مورد بررسی بر یکدیگر است.

جدول ۱-۴: برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم

متغیر	برآورد	پارامتر استاندارد شده	t
اثر غیر مستقیم مدل های ذهنی بر:			
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۰۶**	۳/۵۴	
اثر غیر مستقیم توانایی های فردی بر:			
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۰۷**	۳/۹۲	
اثر غیر مستقیم آرمان مشترک بر:			
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۰۷**	۴/۲۳	
اثر غیر مستقیم تفکر سیستمی بر:			
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۱۲**	۵/۷۷	
اثر غیر مستقیم یادگیری تیمی بر:			
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۱۱**	۵/۳۴	

*P < ۰/۰۵ **P < ۰/۰۱

جدول ۱-۵: برآورد ضرایب اثر کلی

متغیر	برآورد	پارامتر استاندارد شده	t
اثر کل مدل های ذهنی بر :			
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۲۵**	۵/۹۲	
اثر کل تفکر سیستمی بر :			
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۲۲**	۵/۳۲	
اثر کل یادگیری تیمی بر :			
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۱۲**	۲/۷۰	
اثر کل آرمان مشترک بر :			
پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۰۹**	۲/۲۳	

* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$

همان طور که در جدول ۱-۵ مشاهده می کنیم اثر کل مدل های ذهنی بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات برابر با ۰/۲۵ و با توجه به مقدار ($t = 5/92$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. همچنین اثر کل متغیر تفکر سیستمی بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات برابر با ۰/۲۲ و با توجه به مقدار ($t = 5/32$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. اثر کل یادگیری تیمی بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات برابر با ۰/۱۲ و با توجه به مقدار ($t = 2/70$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. در نهایت اثر کل آرمان مشترک بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات برابر با ۰/۰۹ و با توجه به مقدار ($t = 2/23$) در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

جدول ۱-۶: ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها بر قصد استفاده

متغیرها	برآوردها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
به روی پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات از:				
مدل های ذهنی	۰/۱۹**	۰/۰۶**	۰/۲۵**	
توانایی های فردی	-	۰/۰۷**	۰/۰۷**	
آرمان مشترک	۰/۰۲	۰/۰۷**	۰/۰۹**	
تفکر سیستمی	۰/۱۰**	۰/۱۲**	۰/۲۲**	
یادگیری تیمی	۰/۰۱	۰/۱۱**	۰/۱۲**	
اهداف تسلط گرایشی	۰/۲۸**	-	۰/۲۸**	
اهداف عملکرد گرایشی	-۰/۲۱**	-	-۰/۲۱**	

همان طور که در جدول ۱-۶ مشاهده می کنیم در مدل مورد نظر پژوهش از تمامی مولفه های سازمان یادگیرنده بعنوان متغیر برونزا (مدل های ذهنی، توانایی های فردی، آرمان مشترک، تفکر سیستمی و یادگیری تیمی)، بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات دارای اثر غیر مستقیم هستند. بر این اساس اثر غیرمستقیم مدل های ذهنی (۰/۰۶)، توانایی های فردی (۰/۰۵)، آرمان مشترک (۰/۱۱)، تفکر سیستمی (۰/۱۴) و یادگیری تیمی (۰/۱۰) بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی دار است. این در حالی است که بر اساس شواهد پژوهشی و نظری برای مولفه توانایی فردی بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات فرضیه اثر مستقیم در نظر گرفته نشده است. از میان سایر مولفه ها نیز اثر مستقیم آرمان مشترک (۰/۰۲) و یادگیری تیمی (۰/۰۱) بر این متغیر معنی دار نشده است که این امر بیانگر اهمیت نقش واسطه ای اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد-گرایشی در میان مولفه های سازمان یادگیرنده و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات می باشد.

جدول ۱-۷: واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	واریانس تبیین شده
۱	اهداف تسلط گرایشی	۰/۳۲
۲	اهداف عملکرد گرایشی	۰/۱۹
۳	پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات	۰/۳۰

همان طور که در جدول ۱-۷ مشاهده می گردد میزان واریانس تبیین شده متغیر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در پژوهش حاضر برابر با ۰/۳۰ است و به این معنا است که ۳۰ درصد از واریانس این متغیر متغیر توسط مولفه های سازمان یادگیرنده و هدف گرایی تبیین می گردد.

جهت بررسی برازندگی مدل از شاخص های برازندگی استفاده شده است. بطور کلی از میان مشخصه های برازندگی متنوعی که وجود دارد، در این پژوهش شاخص های برازش χ^2/df ، RMSEA، CFI، GFI و AGFI گزارش می شود در جدول زیر مشخصه های برازندگی مدل پیش بینی پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات ارائه شده است.

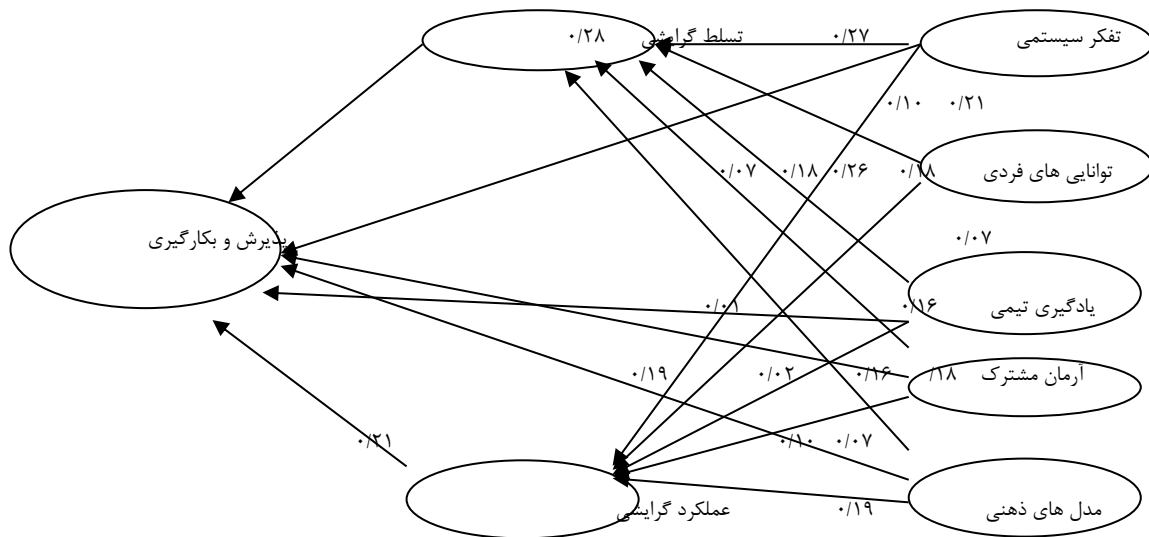
جدول ۱-۸: مشخصه های نکویی برازندگی مدل پیش بینی پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات

مشخصه	برآورد
مجذور کای (χ^2)	۶/۱۷
درجه آزادی (df)	۲
نسبت به درجه آزادی (χ^2/df)	۳
p-value	۰/۰۵
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۱/۰۰
شاخص نکویی برازش (GFI)	۱/۰۰
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۴
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۶۷

با توجه به مشخصه های نکویی برازش که در جدول ۱-۸ گزارش شده برازش مدل پیش بینی پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در میان معلمان در سطح نسبتاً خوبی می باشد. در ادامه نمودارهای مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) ارائه شده است.

نمودار ۱-۱: مدل برازش شده (مدل برون داد) پیش بینی پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اساس مقادیر استاندارد

شده



نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان می دهد که مدل های ذهنی بر اهداف تسلط گرایشی و عملکرد گرایشی و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات اثر مستقیم و مثبت دارد. و با پژوهش شریفی، اسلامی و احمدی و همکارانش در سال ۱۳۹۰ و میرزایی و ناظمی در ۱۳۹۱ همسواست. و نشان می دهد که مدل های ذهنی که در واقع مدل هایی ساده شده از واقعیت پیرامون ما هستند که ما آنها را به عنوان وسیله ای برای تفسیر جهان بکار می گیریم بر اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد گرایشی و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات اثر دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان می دهد که توانایی های فردی بر اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد گرایشی اثر مستقیم و مثبت دارد. و با پژوهش شریفی (۱۳۸۴) و تسلیمی و همکاران (۱۳۸۴) و شریفی، اسلامی ۸۷-۸۶ و میرزایی و ناظمی در ۱۳۹۱ همسواست. توانایی های فردی می تواند سبب موفقیت معلمان در راه رسیدن به اهداف تسلط گرایشی و عملکرد گرایشی آنان باشد. توانایی مجموعه ای از واکنش های ذهنی و عینی که شخص را برای انجام کاری نمایان در زمانی مشخص قادر می سازد و شخص قادر است، آن کار را انجام دهد و نیازی برای آموزش بیشتر ندارد. معلمانی که استعداد و مهارت بالایی دارند اهداف عملکردی گرایشی و اهداف تسلط گرایشی والاتری دارند و توانایی های فردی بر اهداف تسلط گرایشی و عملکرد گرایشی معلمان تاثیر دارد. نتایج پژوهش نشان می دهد که آرمان مشترک بر اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد گرایشی اثر مستقیم و مثبت دارد و با نتایج پژوهش «شپارد» (۲۰۰۰) مورد حمایت قرار می گیرد و با پژوهش اصغر شریفی، فاطمه اسلامی در سال ۸۷-۸۶ همسو است. وجود آرمان مشترک، این احساس را به معلمان می دهد که با انجام کار خود، هدفی بزرگتر و والتر را تعقیب کند که تحصیل آن از طریق انجام وظیفه و کار صورت می گیرد. به عبارت دیگر سازمان تنها محل کار آنها نیست، بلکه وسیله ای است که آرمان و آرزوی آنها را محقق می سازد. و در نتیجه بر اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد گرایشی در معلمان اثر می گذارد. آرمان مشترک توان های بالقوه و بالفعل انسان ها را به سمت مشخصی هدایت می کند و به این ترتیب یک تضمین و پشتیبانی مشترکی به وجود می آید که افراد سازمان در پناه آن قرار می گیرند و می تواند سبب پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در معلمان شود. و نشان می دهد که آرمان مشترک بر اهداف عملکرد گرایشی و اهداف تسلط گرایشی در معلمان تاثیر دارد و می تواند سبب موفقیت معلمان در راه رسیدن به هدف هایش باشد. یافته دیگر پژوهش نشان می دهد که تفکر سیستمی بر اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد گرایشی و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات اثر مستقیم و مثبت دارد و با نتایج پژوهش تسلیمی و همکاران (۱۳۸۴) مورد حمایت قرار می گیرد. با پژوهش اصغر شریفی، فاطمه اسلامی سال ۸۷-۸۶ همسو است. و نشان می دهد که تفکر سیستمی بر اهداف عملکرد گرایشی و اهداف تسلط گرایشی او تاثیر دارد و می تواند سبب پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در معلمان شود. تفکر سیستمی این امکان را فراهم می کند تا شناخت دقیقی از سیستم های اجتماعی و بهبود آنها به دست آوریم و در نتیجه در پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات تاثیر می گذارد. و نتایج پژوهش نشان می دهد که یادگیری تیمی بر اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد گرایشی و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات اثر مستقیم و مثبت دارد و با نتایج پژوهش شریفی (۱۳۸۳) و اصغر شریفی، فاطمه اسلامی در سال ۸۷-۸۶ همسو است و نشان می دهد که یادگیری تیمی بر اهداف عملکرد گرایشی و اهداف تسلط گرایشی او تاثیر دارد و می تواند سبب پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات شود. نتایج پژوهش نشان می دهد که اهداف تسلط گرایشی بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات اثر مستقیم و مثبت دارد و همسو با تحقیق رستگار در سال ۱۳۹۵ است و نشان می دهد که اهداف تسلط گرایشی بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در معلمان تاثیر دارد. نتایج پژوهش نشان می دهد که اهداف عملکرد گرایشی بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات اثر مستقیم و مثبت دارد و معلمانی که دارای اهداف تسلط گرایشی هستند از راهبردهای یادگیری عمیق استفاده می کنند، معمولاً دارای اهداف و انگیزه های درونی هستند، اضطراب کمتری در موقعیت های چالش انگیز از خود نشان می دهند، در مقابل تکالیف مشکل پایدارترند و زود از تلاش دست نمی کشند و اینکه اعتماد به نفس بالاتری دارند که می تواند سبب پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات شود. معلمان با اهداف تسلط گرایشی تمایل دارند که توانایی های خود را قابل انعطاف بدانند و آنها به سمت کارهای سخت برای گسترش مهارت های جدید می روند و در نتیجه تمایل به پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در این معلمان بیشتر است. و نشان می دهد که اهداف عملکرد گرایشی بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات تاثیر دارد.

بسیاری از مواقع ما نسبت به مدل های ذهنی خود و اثری که آنها بر عملکرد ما می گذارند، آگاهی کامل نداریم اثر مدل های ذهنی بر دید ما و اهداف تسلط گرایشی و عملکرد گرایشی ما از دنیا موثرند و بر این اساس بر گزینش ما تاثیر می گذارند و مدل های ذهنی با تاثیر بر اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد گرایشی به طور غیر مستقیم بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در معلمان تاثیر دارد. اغلب به توانایی های فردی کمتر توجه می شود اما استفاده از توانایی های فردی می تواند سایر مهارت ها را بهبود داده و یا باعث رشد

آن‌ها شود. شما می‌توانید با شناخت و آگاهی از این ویژگی‌ها در وجود خود، در مسیر راه‌اندازی و توسعه کاری خود از آن‌ها کمک بگیرید و توانایی‌های فرد با اثر بر اهداف عملکرد گرایشی و اهداف تسلط گرایشی به طور غیر مستقیم بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در معلمان تاثیر دارد. آرمان مشترک تصویری است که در یک سازمان و نزد گروهی از انسانها وجود دارد وجود آرمان مشترک، این احساس را به افراد می‌دهد که با انجام کار خود، هدفی بزرگتر و والاتر را تعقیب کند که تحصیل آن از طریق انجام وظیفه و کار صورت می‌گیرد اجتماع معلمان آرمان‌گرا و هدفمند، قادر است انرژی مضاعف و عظیمی را برای تحقق آرمانهای شخصی و جمعی به وجود آورد. آرمان مشترک بر اهداف عملکرد گرایشی و اهداف تسلط گرایشی تاثیر دارد و آرمان مشترک با تاثیر بر اهداف تسلط گرایشی و عملکرد گرایشی به طور غیر مستقیم می‌تواند سبب پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در معلمان شود. تفکر سیستمی، در قالب کلیت و تمامیت سیستم دیده می‌شود و به این ترتیب از سطح به عمق و از جزء به کل گذر می‌شود. و تفکر سیستمی با اثر بر اهداف عملکرد گرایشی و اهداف تسلط گرایشی به طور غیر مستقیم می‌تواند سبب پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در معلمان شود. یادگیری تیمی توانایی یک سازمان در کسب بصیرت از تجارب خود و دیگران (افراد، گروه‌ها، الگوها و...) و ایجاد تغییر در چگونگی عملکرد خود بر اساس بصیرت جدید است. یادگیری تیمی با تاثیر بر اهداف تسلط گرایشی و عملکرد گرایشی به طور غیر مستقیم می‌تواند سبب پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در معلمان شود.

براساس نتایج فوق پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

۱- با توجه به تاثیر آرمان مشترک بر هدف گرایشی و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات لذا پیشنهاد می‌شود دست اندرکاران تعلیم و تربیت برای ایجاد آرمان مشترک موارد زیر را انجام دهند: ۱) آرمان شخصی افراد را تقویت کنند و آرمانهای شخصی به آرمان‌های مشترک تبدیل کنند چون آرمان‌های مشترک فقط در سایه تبادل آزاد افکار و ایده‌ها شکل می‌گیرند.

۲- به دلیل پیشرفت مداوم در فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، و لزوم استفاده‌ی اثر بخش و کارآمد از این فناوری‌ها، معلمان نیازمند کارآموزی و بازآموزی هستند تا بتوانند به نیازهای در حال تغییر خود و دانش آموزانشان پاسخی مثبت دهند که این کار با برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت قابل انجام است.

۳- با توجه به این که تاثیر مدل‌های ذهنی بر اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد گرایشی و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات است لذا پیشنهاد می‌شود مدل‌های ذهنی مدیران باید به سمتی حرکت کند که: تکروری را در مدیران کاهش دهد و دیدی کلی و جامع در مورد وضعیت آینده را کسب کنند.

۴- با توجه به این که تاثیر یادگیری تیمی بر اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد گرایشی و پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات لذا پیشنهاد می‌شود: مشارکت و استفاده از تمام معلمان در تمام سطوح سازمان انجام شود. جو تفکر در بین معلمان و درگیر نشدن آنها در کارهای اجرایی صرف ایجاد شود.

۵- نتایج پژوهش حاضر حاکی از نقش پر اهمیت اهداف تسلط گرایشی و اهداف عملکرد گرایشی بر پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات است. بنابراین پیشنهاد می‌شود مطابق با نتایج این پژوهش شرایط به گونه‌ای فراهم گردد تا معلمان از اهمیت و نقش این مفهوم در بهبود وضعیت شغلی و پیشرفت خود بیش از پیش مطلع شوند.

۶- نظر به اثرات معنادار تفکر سیستمی بر هدفگرایی، پیشنهاد می‌شود دست اندرکاران از طریق آموزش مجموعه‌ای از مهارت‌های مورد نیاز جهت ارتقای انگیزش درونی معلمان و بویژه شفاف سازی روند و مسیر برنامه‌های آموزشی و نقش آن در پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات کمک نمایند.

۷- از آنجا که تمامی مولفه های سازمان یادگیرنده در پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش مهمی ایفا می کنند لذا پیشنهاد می شود عوامل و فاکتورهای اثرگذار بر این مولفه های سازمان نیز شناسایی گردد تا دستیابی به هدف اصلی که پذیرش و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات است با سهولت بیشتری امکان پذیر گردد.

منابع

- رستگار، احمد، ۱۳۹۵، مدل علی روابط باورهای هوشی و پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات و نقش واسطه ای اهداف پیشرفت، اضطراب رایانه و خودکارآمدی رایانه، پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، سال چهارم، شماره دوم (پیاپی چهارده)، پاییز ۱۳۹۵ (ص ۸۱-۹۱)
- میرزائی، علی، ناظمی، شمس الدین، ۱۳۹۱، معرفی و آزمون مدل مفهومی پذیرش فناوری اطلاعات و خدمات اینترنتی در بین دانشجویان دانشگاه فردوسی مشهد، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، دوره ۲۸، شماره ۱، پاییز ۱۳۹۱، صفحات ۲۰۲-۱۸۱
- ادواردز و همکاران (۱۳۷۹). تحقیق پیمایشی؛ راهنمای عمل. ترجمه: سید محمد اعرابی و داود ایزدی. انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.
- جمالی، آذر، ایران نژاد، پریسا و جهانیان، رمضان. (۱۳۹۲). تأثیر کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توانمند سازی شغلی دبیران شهرستان بوشهر، فصلنامه علوم رفتاری، ۴۱-۵۴.
- سلاجقه، مؤده، خادمی کیا، گلاره، ذولعلی، فرزانه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ی هوش سازمانی و میزان استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر کرمان. فصلنامه دانش شناسی (علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات) ۲۳، ۳۵-۴۵.
- حامدی، محسن. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) بر توانمندسازی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی. پایان نامه برای دریافت درجه کارشناس ارشد (M.A) گرایش سیستم های اطلاعاتی مدیریت (MIS)، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- حمیدی، محسن، سرتیپی یاراحمدی، رزیتا. (۱۳۸۸) کاربرد فن آوری اطلاعات در توانمندسازی شغلی کارکنان کتابخانه منطقه ۵ دانشگاه آزاد اسلامی. دانش شناسی (علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)، ۵، ۵۹-۷۱.
- زنگی آبادی، علی؛ علی حسینی، رحمان. (۱۳۸۸). تحلیل فضایی فناوری اطلاعات و ارتباطات در کشورهای جهان. نشریه جغرافیا و مطالعات محیطی، دوره ۱، شماره ۱، صفحه ۵۶ تا ۶۹.
- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۴). نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی. ماهنامه تدبیر، سال چهاردهم، شماره ۱۳۸.
- سورین، ورنرچی و جیمز دبلیوتانکارد (۱۳۸۱). نظریه های ارتباطات. ترجمه علیرضا دهقان، مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران. ص ۳۲ و ۳۱۲.
- کمالیان، امین رضا؛ سالارزهی، حبیب اله؛ اولیایی، خداداد. (۱۳۹۲). نقش فناوری اطلاعات در توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه ای. فصلنامه دانشگاهی یادگیری الکترونیکی (مدیا)، دوره ۴، شماره ۲، ص ۴۸-۳۹.
- مزید آبادی فراهانی، امیر حسین. (۱۳۸۳). بررسی تاثیرات کاربرد فن آوری اطلاعات بر توانمند سازی شغلی کارکنان مطالعه ای در سازمان تامین اجتماعی استان قم. پایان نامه، تهران، دانشگاه تهران
- مزید آبادی فراهانی، امیرحسین (۱۳۸۳)، بررسی تاثیرات کاربرد فن آوری اطلاعات بر توانمندسازی شغلی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی قم، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تهران.
- وتن، دیوید آلدو؛ کمرون، کیماس. (۱۳۸۳). تواناسازی کارکنان و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اورعیزدانی، کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ دوم.
- یعقوبی، ابوالقاسم، جهان، فائزه، کردنوقابی، رسول، رشید، خسرو، اثر آموزش هدف گذاربر اهداف پیشرفت و انگیزه پیشرفت، فصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری، سال سوم، شماره پنجم، پاییز و زمستان ۱۳۹۴
- شیرخانی، نسرين، ۱۳۹۳، بررسی تأثیر سازمان یادگیرنده بر رفتارهای نوآورانه با توجه به نقش میانجی دلبستگی شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت بازرگانی
- سلطانی، مرضیه، ۱۳۹۳، بررسی رابطه ساده و چند گانه کمال گرایی، جهت گزینی هدف و عملکردشغلی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع راهنمایی شهرستان نیشابور بخش سر ولایت
- رضایی، مراد، گودرزوندی، مهرداد، بی سخن، رقیه، ۱۳۹۰، بررسی رابطه بیه هدف گرایی و رضایت شغلی بر عملکرد شغلی در شرکتهای دولتی استان گیلان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت
- قربانی زاده، وجه الله، ۱۳۹۱، فراتحلیل عوامل موثر بر پذیرش فناوری اطلاعات در ایران، (پایان نامه ارشد) دانشگاه تهران

- احمدی، مریم و همکارانش، ۱۳۹۰، بررسی عوامل موثر بر پذیرش فناوری اطلاعات توسط کارکنان بخش مدارک پزشکی بر اساس مدل پذیرش فناوری در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران، مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت) دوره ۷ شماره ۴ مهر و آبان ۱۳۹۲
- اسماعیلی، مهرداد، ۱۳۹۱، بررسی میزان پذیرش و امکان پیاده سازی فناوری اطلاعات در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بر اساس مدل دیویس، مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، سال هجدهم، شماره ۱، پی در پی ۹۱، صفحات ۴۵ تا ۴۰
- پادیاب، محمد، سال ۱۳۹۳، بررسی ابعاد سازمان یادگیرنده و تاثیر آنها در یادگیری سازمانی در دانشگاه علم و فرهنگ، دانشکده علوم انسانی مرکز تهران جنوب
- کیانی، زهره، زمستان ۱۳۹۲، بررسی رابطه سازمان یادگیرنده و آمادگی برای تغییر در سازمان آموزش و پرورش تهران
- زارع، سوسن، سال ۱۳۹۲، رابطه بین سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش با خلاقیت مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ۴ شیراز
- زارعی خلت آبادی، اعظم، سال ۱۳۹۰، بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی
- عسکری، بتول، سال ۱۳۹۱، بررسی میزان انطباق ویژگی های مدارس متوسطه دخترانه نظری، شهر تهران
- توکلی، اعظم سادات، سال ۱۳۹۰، رابطه سازمان یادگیرنده و توانمندسازی کارکنان نظام آموزش عالی، دانشگاه های تهران
- رضایی، راضیه، ۱۳۸۸، بررسی فرهنگ سازمانی جهت ایجاد سازمان یادگیرنده در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، دانشگاه الزهراء دانشکده روانشناسی و علوم رفتاری
- دکتر جوکار، بهرام، سال ۱۳۸۴، بررسی رابطه هدف گرایی و خود تنظیمی در دانشجویان رشته های مختلف تحصیلی دانشگاه شیراز، مجله علوم اجتماعی دانشگاه شیراز دوره بیست و دوم شماره ۴ زمستان ۱۳۸۴ (۴۵ پیاپی)
- شمسی محمد، ثریا، ۱۳۹۰، بررسی رابطه مولفه های جهت گیری هدف با عملکردهای آموزشی و خودکارآمدی تدریس دبیران شهرستان میاندوآب، دانشگاه تبریز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
- ربانی، زینب، یوسفی، فریده، ۱۳۹۳، رابطه باورهای انگیزشی و پیشرفت تحصیلی با واسطه گری انواع جهت گیری هدف و راهبردهای یادگیری خودتنظیمی، روانشناسی، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۳، پیاپی ۷۱
- برزگر بروفی، کاظم، مهدی، برزگر بروفی، ملایی بهرامی، یعقوب، ۱۳۹۳، جهت گیری هدف و راهبردهای فراشناختی خواندن در پیش بینی انگیزش تحصیلی دانشجویان پسر دانشگاه فرهنگیان یزد، دوره ۲، شماره ۵، تابستان ۱۳۹۳، صفحات ۴۲-۲۷
- جلیل آبکنار، سیده سمیه، عاشوری، محمد، سعید، حسین زاده، ۱۳۹۵، ارتباط راهبردهای مدیریت منابع و جهت گیری هدفهای پیشرفت در پیش بینی پیشرفت تحصیلی دانش آموزان آسیب دیده شنوایی، توانبخشی، زمستان ۱۳۹۵، دوره ۱۷، شماره ۴
- دفترچی، عفت، شیخ الاسلامی، راضیه، ۱۳۹۲، نقش برآورده شدن نیازهای اساسی روانشناختی در جهت گیری های هدف دانش آموزان، پاییز ۱۳۹۲، شماره ۳، ISC، صفحات ۳۴۷-۳۳۰
- غلامی، امید، مروتی، ذکراه، عالی پوربیرگانی، سیروس، مکتبی، غلامحسین، ۱۳۹۴، رابطه علی بین کمال گرایی و هدفهای پیشرفت با اضطراب امتحان با میانجیگری باورهای خودکارآمدی در دانش آموزان دبیرستانی، پاییز و زمستان ۱۳۹۴، رویکردهای نوین آموزشی سال دهم، شماره ۲، شماره پیاپی ۲۲، صص ۱۴۳-۱۱۷
- آزادی ده بیدی، فاطمه، خرمائی، فرهاد، ۱۳۹۴، پیش بینی اضطراب آزمون بر اساس سبک های شناختی تفکر با واسطه گری هدفگرایی در دانشجویان، مطالعات آموزش و یادگیری، دوره ۷، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۴، صفحات ۹۹-۷۱
- اردلان، محمد رضا، نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، سرچهانی، زهرا، ۱۳۹۴، تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون و پذیرش فناوری، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی - دوره ۴، (پیاپی ۱۵)، زمستان ۱۳۹۴، صفحات ۱۴۴-۱۲۱
- جمالزاده، محمد، رهگذر، حسن پناهی، ایران (۱۳۹۰). مقایسه دبیرستانهای دولتی و غیرانتفاعی ناحیه ۳ شیراز در ویژگیهای سازمان یادگیرنده فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۴، پیاپی ۸، زمستان ۱۳۹۰، صص ۱۱۵-۱۳۱.
- جمالزاده، محمد، رهگذر، حسن، علوی، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شیراز از لحاظ سازمان یادگیرنده از دیدگاه اعضای هیأت علمی. فصلنامه ی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی / سال دوم، شماره ی ۵، بهار صص ۷۱-۹۴.
- محمد پور، احمد رضا. (۱۳۸۷). ویکتور فرانکل؛ بنیان گذار معنا درمانی (فرادیدی بر روان شناسی و روان درمانی وجودی). تهران: نشر دانژه.
- پورافکاری، نصرالله، خلاصه روان پزشکی، جلد هفتم، ۱۳۸۶

- فیضی، طاهره، قطریفی، لیلا (۱۳۸۹). ارتباط مدیریت دانش و مؤلفه های آن با ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران فصلنامه مدیریت دولتی سال اول / پیش شماره اول / تابستان ۱۳۸۹ صص ۱۸۴-۱۵۴.
- قهرمانی، محمد (۱۳۸۹). سازمان یادگیرنده، برابند نیم قرن تحولات سازمانی. مجله مدیریت و توسعه، شماره ۹، تابستان، صفحات ۷۵-۸۶.
- Reynolds-Kueny, C., Toomey, E., Pole, D., & Hinyard, L. (2017). Uniting Saint Louis University's interprofessional education program with organizational learning: A theory-based model to guide IP education and practice. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 6, 7-14.
- Hussein, N., Omar, S., Noordin, F., & Ishak, N. A. (2016). Learning organization culture, organizational performance and organizational innovativeness in a public institution of higher education in malaysia: a preliminary study. *Procedia Economics and Finance*, 37, 512-519.
- Biranvand A, Seyf M H. Influence of IT on School's Educational Systems . *Journal of Information Processing and Management*. 2010; 26 (1) :183-193
- Sutanto, E. M. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia. *Asia Pacific Management Review*.
- Davis, F.D. (1989), "Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology", *MIS Quarterly*, Vol 13, No 3, pp 319-340.
- Lane, D. C., Munro, E., & Husemann, E. (2016). Blending systems thinking approaches for organisational analysis: reviewing child protection in England. *European Journal of Operational Research*, 251(2), 613-623.
- Auzmendi, E., Villa, A., & Abedi, J. (1996). Reliability and Validity of a Newly Constructed Multiple-Choice Creativity Instrument. *Creativity Research Journal*, 9(1), 89-95.
- Davenport, T. H., & Short, J. E. (2011). The new industrial engineering: Information technology and business process redesign. *Sloan Management Review*, 31(4), 11-27.
- Randolt, A. (2004). *Organizational behavior management* (Translated by Kabiri, Gh.). Tehran: Majed Publications. (Persian).
- Selnow, G. (2000). The Internet: The soul of democracy. *Vital Speeches of the Day*, 67(2), 58-60.
- Thatcher ME, Oliver JR. (2001). The Impact of Information Technology on Quality Improvement, Productivity, and Profits: An Analytical Model of a Monopolist. *Proceedings of the Thirty-Fourth Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, (CD/ROM); 2001 January 3-6; Hawaii. IEEE Xplore; P. 1-10.
- Wamala, C. (2012). Empowering Women through ICT. Spider – The Swedish Program for ICT in Developing Regions. Retrieved from http://www.bgwomeninict.org/language/bg/uploads/files/documents__0/documents__a3d32c26f6e5897fa43d9daf6a5e48f2.pdf
- Carlson, S., & Gadio, C. T. (2002). Teacher professional development in the use of technology. N. W. D and A. Draxler (Eds). *Technologies for Education: Potential*
- Deryakulu, D., Buyukozturk, S., & Ozcinar, H. (2010). Predictors of academic achievement of student ICT teacher with different learning styles. *International Journal of Human and Social Sciences*, 5(9), 567-573. Parameters and Prospects, 118-132. Paris: UNESCO
- Gerald, J., & Wild, W. (1996). Australian managers perception, attitudes and use of information technology. *Journal of Information and Software Technology*, 7(12), 783-789.