

فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش
دوره ۲ شماره ۴، زمستان ۱۳۹۹ (پیاپی ۶)
تاریخ دریافت: ۹۹/۹/۶
تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۲/۲۰

Journal of Management and
educational perspective, Winter2021

Received: November 26, 2020
Accepted: March 10, 2021

The effect of E-learning on quality of job career and job satisfaction of employees of Islamic Azad University, Tehran Province Branch

Jafari, Mahtab^۱

The aim of this study was to determine the role of E-learning in the quality of job career and job satisfaction of employees of Islamic Azad University, Tehran Province Branch. The study method was descriptive-correlation. The statistical population of the present study was the staff of the Islamic Azad University of Tehran Province Branch, 1200 individuals. According to Krejcie and Morgan, 290 individuals were selected by means of simple random sampling method. Data collection tools were Mahdavi E-Learning Questionnaire (2012), Walton Quality of job career quality Questionnaire (1973) and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire. Data analysis by means of stepwise regression method showed that E-learning plays a role in the quality of job career ($P < 0.05$) and the best predictor for fair and adequate payment components,

^۱ Assistant Professor, Faculty Member, Department of Geography, Islamic Azad University, Chalous Branch, Iran. jafarigpo@yahoo.com
DOI: <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2021.263793.1045>

providing opportunities for growth and permanent security, social dependence of job career, overall space of life, social integration and cohesion in the organization, and the development of human capabilities. E-learning also plays a role in employee's job satisfaction ($P < 0.05$) and is the best predictor for components of leadership method and physical conditions. Therefore, it is suggested to use this type of training in formulating training and strategic plans of organizations.

Keywords: E-learning, quality of job career, job satisfaction.



تأثیر آموزش الکترونیکی بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران

مهتاب جعفری^۱

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش آموزش الکترونیکی در کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران انجام شد. روش مطالعه توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران به تعداد ۱۲۰۰ نفر بودند. بر اساس کرجسی و مورگان تعداد ۲۹۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه آموزش الکترونیکی مهدوی (۲۰۱۲)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از روش رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد آموزش الکترونیکی در کیفیت زندگی کاری نقش دارد ($P < 0/05$) و بهترین پیشنهاد برای مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی است. همچنین آموزش الکترونیکی در رضایت شغلی کارکنان نقش دارد ($P < 0/05$) و بهترین پیشنهاد برای مؤلفه‌های سبک رهبری و شرایط فیزیکی است. از این رو، پیشنهاد می‌شود در تدوین برنامه‌های آموزشی و راهبردی سازمان‌ها از این نوع آموزش استفاده شود.

کلیدواژه‌ها: آموزش الکترونیکی، کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی.

۱. استادیار، عضو هیئت علمی گروه جغرافیای دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، ایران

jafarigpo@yahoo.com

مقدمه

کیفیت زندگی کارکنان و تأثیر آن بر بهره‌وری آن‌ها یکی از چالش‌برانگیزترین نیازهای مدیریت سازمان‌ها است. بی‌شک دنیای امروز دنیای سازمان‌ها است که متولیان آن انسان‌ها هستند که به کالبد سازمان‌ها روح می‌دهند، آن را به حرکت درمی‌آورند و اداره می‌کنند. یکی از آفت‌های مهم مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری منابع انسانی سازمان‌ها است. کیفیت زندگی کاری^۱ به معنای ایجاد محیط کاری است که در آن کارکنان احساس امنیت و شادمانی می‌کنند، استرس را تجربه نمی‌کنند و نیازهای شخصی و حرفه‌ای آنان برآورده می‌شود، با کارشان راضی هستند و یکپارچگی در فضای زندگی آنان تضمین می‌شود (Akar, 2018). کیفیت زندگی کاری به میزان ارزش‌گذاری و منزلت کارکنان در سازمان، سهیم کردن بیشتر آنان در فرایند تصمیم‌گیری، کاهش تعارض خانواده و کار و ایجاد تعامل میان کیفیت زندگی کاری و محیط خانوادگی کارکنان اشاره دارد (Razmjooei & Zarei, 2018). از جمله پیامدهای کیفیت زندگی کاری، بهره‌وری منابع انسانی، عملکرد شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی است (Kheirandish, et al., 2020). والتون (۱۹۷۳)، کیفیت زندگی کاری را واکنش کارکنان در برابر کار و به‌ویژه پیامدهای ضروری آن در ارضای نیازهای شغلی و سلامت روانی تعریف می‌کند. با استفاده از این تعریف، می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری بر پیامدهای شخصی، تجربه کاری و چگونگی بهبود کار به‌منظور رفع نیازهای کارکنان تأکید دارد. والتون، الگویی نظری برای تبیین کیفیت زندگی کاری ارائه کرده است که دارای مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی است. پرداخت منصفانه و کافی، پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با

^۱ quality of working life

^۲ Walton, R. E



معیارهای اجتماعی و دیگر معیارهای کاری است. محیط کار ایمن و بهداشتی به ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کار منطقی گفته می‌شود. تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم شامل فراهم نمودن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های به‌کارگیری مهارت‌های کسب‌شده و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال است. قانون‌گرایی در سازمان به فراهم بودن زمینه آزادی سخن بدون واژه از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی اشاره دارد. وابستگی اجتماعی زندگی کاری شامل نحوه برداشت یا ادراک کارکنان درباره مسئولیت‌های اجتماعی در سازمان است. فضای کلی زندگی شامل برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان همچون اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی است. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان به ایجاد جو و فضای کاری مناسب جهت تقویت احساس تعلق کارکنان به سازمان و این‌که آنان مورد نیاز سازمان هستند، اطلاق می‌شود. توسعه قابلیت‌های انسانی نیز شامل فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار است (Tavakoli, et al., 2013). مطالعات پیرامون کیفیت زندگی کاری در کارکنان دانشگاه نشان داد است کیفیت زندگی کاری پیش‌بینی معناداری برای تعهد سازمانی کارکنان است (Lotfi, et al., 2015)، بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد (Ghasry, et al., 2011) و بین ایمان به کار و تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه رابطه وجود دارد (Shojaei & Khazaei, 2013). از طرفی، ارتقای رضایت‌مندی کارمندان مراکز آموزش عالی سبب ارتقای آموزش در دانشجویان و نظام سلامت کشور می‌گردد (Karimi-Moonaghi, et al., 2015). رضایت شغلی حالت عاطفی مثبت و خوشایندی است که حاصل ارزیابی فرد از شغل یا تجارب شغلی خود است (Parishany & Nilforooshan, 2015). همچنین رضایت شغلی به مجموع تمایلات و احساسات مثبتی که افراد نسبت به شغل خود دارند اطلاق می‌شود

!job satisfaction

و متأثر از عوامل متعددی همچون حقوق و دستمزد، ارتباطات، سیاست‌ها، رویه‌ها، ابعاد شغلی، نظم و کار و ویژگی‌های کارکنان است (Thies & Serratt, 2018). بنابراین می‌توان گفت رضایت شغلی، نگرشی چندبعدی است (Bota, 2013)؛ به طوری که برخی کارکنان ممکن است از برخی از جنبه‌های شغلشان رضایت داشته باشند و از دیگر جنبه‌ها احساس نارضایتی کنند (Munir, et al., 2012). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد رضایت شغلی با عملکرد کارکنان، توانمندسازی کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان و فرسودگی شغلی مرتبط است (Bagherirad & Minaee, 2018). مطالعات مختلف در زمینه رضایت شغلی نشان می‌دهد که متغیرهای زیادی با رضایت شغلی مرتبط است که می‌توان آن‌ها را در چهار گروه طبقه‌بندی کرد: (۱) عوامل سازمانی شامل حقوق و دستمزد، ترفیع و خط‌مشی سازمان، (۲) عوامل محیطی شامل سبک سرپرستی و گروه کار، (۳) ماهیت کار شامل محدوده شغلی و تنوع کار و (۳) عوامل فردی شامل صفات و ویژگی‌های فردی، سن و سابقه کار (Sharifi & Najjar, 2016). از جمله عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کارکنان، به کارگیری محتوای الکترونیکی است (Hashemi, 2020)؛ چراکه به نظر می‌رسد موجب انگیزه و تسلط کارکنان در انجام وظایف شغلی می‌شود و با افزایش کیفیت زندگی کاری رضایت شغلی را در پی خواهد داشت. ترکیب آموزش رایانه‌ای با اینترنت منجر به ابداع روش جدیدی از آموزش به نام آموزش الکترونیکی^۱ یا مجازی شده است (Parkes, et al., 2015). امروزه یادگیری الکترونیکی به عنوان بارزترین تأثیر فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی بر آموزش و اثرگذاری آن بر ذهن و رفتار یادگیرندگان عصر اطلاعات، چنان مهم است که عدم سیاست‌گذاری مناسب درباره آن هم موجب عدم بهره‌برداری از مزایای کاربردی این فناوری‌ها می‌شود و هم بر هزینه‌های آینده آموزش و البته بر تشدید گسست میان شهروندان اطلاعاتی با نظام آموزشی خواهد افزود (Montazer & Gashool Darehsibi, 2020). آموزش الکترونیکی می‌تواند در خدمت آموزش‌های ضمن خدمت به کار گرفته شود که پیامدهای مثبتی همچون توسعه رفتار شهروندی سازمانی (Rubel

^۱electronic training



عملکرد شغلی را در پی خواهد داشت (Mostahfezian, 2018). با این حال، چنانکه در مدل‌های مطرح آموزش الکترونیکی همچون مدل خان (۲۰۰۱) و مدل گرایسون و اندرسون (۲۰۰۵) نیز عنوان شده است، برای طراحی یک نظام آموزش الکترونیکی فناورانه برنامه‌ریزی زیربنایی، سخت‌افزار و نرم‌افزار و آمادگی یادگیرندگان نیاز است (Mohseni, 2020). آپاریسیو و همکاران (۲۰۱۷) نیز در مطالعه‌ای نشان دادند که ویژگی‌های فرهنگی یادگیرندگان همچون ثبات و پشتکار تأثیر مثبت بر رضایت و عملکرد فردی آن‌ها در آموزش الکترونیکی دارد. پژوهش‌های اندکی پیرامون اثربخشی آموزش الکترونیک و یا نقش آن در رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان انجام شده است (Aparicio, et al. 2017). نجفی (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر آموزش ضمن خدمت کارکنان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان» نشان داد آموزش ضمن خدمت با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه دارد (Najafi, 2015). محمدعلی تبار و باستان (۲۰۱۴) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها» که بر روی کارکنان شاغل در یکی از سازمان‌های دولتی استان مازندران انجام شد، نشان دادند بین آموزش ضمن خدمت و افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان بانک صادرات رابطه وجود ندارد (Mohammad Ali Tabar, M., Bastan, M. 2014). نیک شاعر (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی میزان تأثیر یادگیری الکترونیکی و رابطه آن با رضایت شغلی کارکنان در بانک کشاورزی شهر تهران» نشان دادند افزایش میزان توجه سازمان به یادگیری الکترونیکی در بانک کشاورزی شهر تهران تأثیر بسزایی در رضایت شغلی کارکنان داشت (Nikshoar, 2017). علوی و شریعتی (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای با عنوان «رضایت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی تهران از دوره‌های آموزش ضمن خدمت الکترونیکی» نشان دادند کارکنان مورد بررسی، نسبت به دوره‌های آموزش الکترونیکی رضایت قابل توجهی

۱) Khan, B.

۲) Grayson, D. R., Anderson, T.

داشتند (Alavi, S., Shariati, M, 2010). نظری و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان «تأثیر دوره‌های آموزش مجازی بر ارتقاء عملکرد کارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا» نشان دادند نشان دادند دوره‌های مجازی بر ارتقاء عملکرد کارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا تأثیر دارد (Nazari, et al, 2017). آسیمه و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای با عنوان «نقش دوره‌های آموزش مجازی ضمن خدمت در توانمندسازی شغلی کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس» نشان دادند احساس شایستگی، خودمختاری و تأثیرگذاری بعد از شرکت در دوره‌ها به‌طور معناداری افزایش یافته است و بین متغیر کیفیت آموزش‌های مجازی ضمن خدمت و توانمندسازی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Asimeh, et al.2019).

چنانکه ملاحظه می‌شود، پژوهشی مدون در راستای مطالعه حاضر تاکنون انجام نشده است. این در حالی است که گستردگی عظیم کارمندان در جامعه آموزش عالی، بیانگر ضرورت تحقیقات بیشتر برای تشخیص عوامل مرتبط با رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری است. بنابراین، با توجه به مستندات فوق و علاقه پژوهشگر، سعی بر آن است تا به این سؤال پاسخ داده شود که تا چه میزان آموزش الکترونیکی در بالا بردن کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران تأثیر دارد؟

روش پژوهش

روش مطالعه حاضر توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران به تعداد ۱۲۰۰ نفر بود که در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۷ مشغول به خدمت بودند. در این پژوهش بر مبنای جامعه آماری از تعداد ۱۲۰۰ نفر از کارکنان، با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۹۰ نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از جامعه آماری انتخاب گردید؛ به طوری که با احتمال افت آزمودنی ۱۰ درصد، تعداد ۳۱۹ پرسشنامه در بین کارکنان توزیع و در نهایت ۲۹۰ پرسشنامه جمع‌آوری شد. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر، در حوزه فناوری الکترونیکی شامل پرسشنامه محقق



ساخته آموزش الکترونیکی بود که قبلاً توسط مهدوی (Mahdavi,2012) تنظیم شده است. به علاوه به منظور سنجش کیفیت زندگی کاری نیز از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (Walton,1973) و برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شد.

پرسشنامه مربوط به آموزش الکترونیکی از ۳۲ سؤال تشکیل شده است که به بررسی وضعیت ابعاد آموزش الکترونیکی در سازمان‌ها و نظام آموزشی می‌پردازد. این پرسشنامه دارای دو بعد است آموزش مبتنی بر نرم‌افزار (سؤالات ۱ تا ۱۷) و آموزش مبتنی بر سخت‌افزار (سؤالات ۱۸ تا ۳۲) است.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری از ۳۱ سؤال تشکیل شده است که به بررسی کیفیت زندگی کاری بر اساس الگوی کیفیت زندگی کاری والتون (Walton,1973) می‌پردازد. این پرسشنامه دارای هشت بعد پرداخت منصفانه و کافی (سؤالات ۱ تا ۳)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سؤالات ۴ تا ۶)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (سؤالات ۷ تا ۱۰)، قانون‌گرایی در سازمان (سؤالات ۱۱ تا ۱۴)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سؤالات ۱۵ تا ۱۸)، فضای کلی زندگی (سؤالات ۱۹ تا ۲۲)، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان (سؤالات ۲۳ تا ۲۶) و توسعه قابلیت‌های انسانی (سؤالات ۲۷ تا ۳۱) است. نمره گذاری این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵ انجام می‌شود.

پرسشنامه مربوط به رضایت شغلی توسط ویس و همکاران (Weiss, et al.1967) ساخته شد و دارای ۱۹ سؤال است و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت (سؤالات ۱ تا ۳)، نوع شغل (سؤالات ۴ تا ۷)، فرصت‌های پیشرفت (سؤالات ۸ تا ۱۰)، جو سازمانی (سؤالات ۱۱ و ۱۲)، سبک رهبری (سؤالات ۱۳ تا ۱۶) و شرایط فیزیکی (سؤالات ۱۷

تا ۱۹) می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج درجه ای از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵ انجام می شود.

در پژوهش حاضر روایی پرسشنامه ها با استفاده از نظر ۱۰ نفر از افراد صاحب نظر (اساتید دانشگاه های آزاد اسلامی استان تهران) تأیید شد. برای برآورد پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. پایایی پرسشنامه آموزش الکترونیکی قبلاً توسط مهدوی (Mahdavi, 2012) ۰/۹۵ محاسبه شده بود که در پژوهش حاضر پس از اعمال اصلاحاتی دوباره محاسبه شد و با پخش کردن پرسشنامه بین ۳۰ نفر، ۰/۹۶ به دست آمد. پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری نیز قبلاً توسط توکلی و همکاران (Tavakoli, et al. 2013) محاسبه شد و برای پرداخت منصفانه و کافی ۰/۸۳، محیط کار ایمن و بهداشتی ۰/۹۱، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ۰/۸۲، قانون گرایی در سازمان ۰/۸۵، وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۰/۸۳، فضای کلی زندگی ۰/۸۷، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان ۰/۷۲ و توسعه قابلیت های انسانی ۰/۷۹ به دست آمد. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی نیز قبلاً توسط محمدی (Mohamadi, 2011) ۰/۸۶ محاسبه شد.

تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده با استفاده از آزمون رگرسیون گام به گام انجام شد

یافته های تحقیق

جدول ۱ بیانگر شاخص های توزیعی مربوط به متغیرهای پژوهش و مؤلفه های آنها می باشد.

جدول ۱. شاخص های توزیعی مؤلفه ها و متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد	انحراف معیار	چولگی	خطای استاندارد چولگی	کشیدگی
آموزش الکترونیکی	۲۹۰	۰/۴۷	۰/۱۵۹	۰/۱۴۳	-۰/۰۱۳
کیفیت زندگی کاری	۲۹۰	۰/۳۹	۰/۵۱۷	۰/۱۴۳	۰/۱۰۸
پرداخت منصفانه و کافی	۲۹۰	۰/۵۶	۰/۲۸۲	۰/۱۴۳	-۰/۱۴۹
محیط کار ایمن و بهداشتی	۲۹۰	۰/۵۹	-۰/۲۵۳	۰/۱۴۳	۰/۳۸۵



۰/۴۰۶-	۰/۱۴۳	۰/۲۷۴	۰/۶۲	۲۹۰	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۷۴۷-	۰/۱۴۳	۰/۳۸۴	۰/۶۸	۲۹۰	قانون‌گرایی در سازمان
۰/۳۶۳-	۰/۱۴۳	-۰/۱۸۱	۰/۵۵	۲۹۰	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۴۳۱-	۰/۱۴۳	-۰/۰۱	۰/۵۸	۲۹۰	فضای کلی زندگی
۰/۱۸۷-	۰/۱۴۳	-۰/۱۲۸	۰/۶۴	۲۹۰	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
۲/۴۸۸	۰/۱۴۳	-۰/۳۳۴	۰/۶۳	۲۹۰	توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۲۷۰	۰/۱۴۳	۰/۴۸	۰/۴۱	۲۹۰	رضایت شغلی
۰/۴۷۴-	۰/۱۴۳	-۰/۲۰۳	۰/۶۰	۲۹۰	نظام پرداخت
۰/۸۲۷-	۰/۱۴۳	۰/۲۱۷	۰/۷۶	۲۹۰	نوع شغل
۰/۱۰۷-	۰/۱۴۳	۰/۲۳۵	۰/۶۳	۲۹۰	فرصت‌های پیشرفت
۰/۲۶۳-	۰/۱۴۳	-۰/۰۷۷	۰/۷۱	۲۹۰	جو سازمانی
۰/۳۸۶	۰/۱۴۳	-۰/۱۱۸	۰/۵۸	۲۹۰	سبک رهبری
۰/۶۱۲-	۰/۱۴۳	۰/۲۳۵	۰/۶۰	۲۹۰	شرایط فیزیکی

همان‌طور که در جدول ۱ به صورت یافته‌های پژوهشی حاصل گردیده بیشترین انحراف معیار مربوط به متغیر نوع شغل می‌باشد که نشان از پراکندگی بیشتر این مؤلفه نسبت به سایر مؤلفه‌ها است و کمترین مقدار انحراف معیار مربوط به مؤلفه کیفیت زندگی کاری است و در نتیجه کمترین مقدار پراکندگی مربوط به این مؤلفه می‌باشد.

همچنین، از آنجا که میزان چولگی متغیرهای در فاصله قابل قبول ۳ و ۳- و میزان کشیدگی در فاصله قابل قبول ۵ و ۵- قرار دارند، توزیع نرمال بوده و به کارگیری آمار پارامتریک مانعی ندارد.

به منظور بررسی فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه آموزش الکترونیکی بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران نقش دارد، آزمون همبستگی به کار گرفته شده است.



جدول ۲. ضریب همبستگی و ضریب تعیین مربوط به متغیرهای فرضیه پژوهش

شاخص دوربین واتسون	خطای معیار ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۲/۰۷	۰/۱۴۴۵۵	۰/۹۰۵	۰/۹۱	۰/۹۵۴

مقدار آماره دوربین - واتسون (۲/۰۷) در فاصله ۱/۵ الی ۲/۵ قرار دارد، لذا می توان از رگرسیون خطی استفاده نمود. ضریب همبستگی و ضریب تعیین معمولی و تعدیل یافته رگرسیونی بین متغیرهای آموزش الکترونیک و کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی در جدول ۲ نمایان شده است. ضریب همبستگی بین دو متغیر بالا برابر با ۰/۹۵۴، ضریب تعیین برابر با ۰/۹۱ و ضریب تعیین تعدیل یافته برابر با ۰/۹۰۵ بدست آمده؛ بنابراین ۹۱ درصد از تبیین واریانس آموزش الکترونیک مربوط به کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی می شود.

جدول ۳. آنالیز واریانس رگرسیونی متغیرهای آموزش الکترونیک، کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
رگرسیون	۵۶/۶۷۵	۱۴	۴/۰۴۸	۱۹۳/۷۵۲	۰/۰۰۰۱
خطا	۵/۶۲	۲۶۹	۰/۰۲۱		
کل	۶۲/۲۹۶	۲۸۳			

در جدول ۳ آماره آزمون فیشر برابر با ۱۹۳/۷۵۲ و سطح معناداری برابر با ۰/۰۰۰۱ نمایان شده است. بنابراین فرض رابطه خطی بین متغیرهای آموزش الکترونیک و کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی تأیید گردیده است و نشان می دهد که متغیر آموزش الکترونیک قابلیت پیش بینی معنی داری برای متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را دارا می باشد. ضرایب مدل رگرسیونی و آماره آزمون t جهت حضور یا عدم حضور خرده مؤلفه های کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و مقدار ثابت مدل رگرسیون در جدول ۴ نشان داده شده است.



جدول ۴. آنالیز ضرایب رگرسیونی تأثیر آموزش الکترونیک بر خرده مقیاس‌های متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی

مدل	ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده	خطای معیار ضرایب رگرسیونی استاندارد شده	ضرایب آماره t	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۰/۰۸	۰/۰۹	۰/۸۳	۰/۰۰۵
پرداخت منصفانه و کافی	۰/۰۶	۰/۰۳	۲/۱۴	۰/۰۳۳
محیط کار ایمن و بهداشتی	-۰/۰۱	۰/۰۲	-۰/۶۳	۰/۵۳
تأمین فرصت رشد و امنیت	-۰/۰۹	۰/۰۲	-۴/۰۵	۰/۰۰۰۱
قانون‌گرایی در سازمان	۰/۰۲	۰/۰۲	۱/۴۴	۰/۱۵۱
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۰۸	۰/۰۲	۳/۳۳	۰/۰۰۱
فضای کلی زندگی	۰/۷۴	۰/۲۶	۲/۸۳	۰/۰۰۵
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰/۰۹	۰/۰۲	۴/۰۶	۰/۰۰۰۱
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۱۷	۰/۰۲	۷/۸۴	۰/۰۰۰۱
نظام پرداخت	-۰/۲۷	۰/۱۸	-۱/۵۲	۰/۱۳
نوع شغل	-۰/۰۰۵	۰/۰۸	-۰/۰۶	۰/۹۵۲
فرصت‌های پیشرفت	-۰/۰۲	۰/۰۳	-۰/۸۱	۰/۴۱۸
جو سازمانی	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۹۳	۰/۳۵۳
سبک رهبری	۰/۰۸	۰/۰۲	۳/۵۲	۰/۰۰۱
شرایط فیزیکی	۰/۱۱	۰/۰۲	۶/۰۷	۰/۰۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌گردد با توجه به آماره‌های آزمون t و سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ مقدار ثابت و متغیرهای پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، توسعه قابلیت‌های انسانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی وارد مدل رگرسیونی می‌شوند.

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش آموزش الکترونیکی در کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان داد آموزش الکترونیکی در کیفیت زندگی کاری نقش دارد و بهترین پیش‌بین برای مؤلفه‌های پرداخت منصفانه و کافی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی است. این یافته همسو با مطالعه نجفی (Najafi, 2015) بود مبنی بر اینکه آموزش ضمن خدمت کارکنان بر کیفیت زندگی کاری مؤثر است. در تبیین این یافته می‌توان گفت در صورتی که آموزش‌های ضمن خدمت به شیوه الکترونیکی انجام پذیرد، کارکنان می‌توانند در هر مکان و زمان دلخواه از آموزش‌ها بهره‌مند شوند، محتویات عرضه‌شده به‌طور موفقیت‌آمیزی محدودیت‌های زمانی و مکانی را در هم می‌شکند و با سودمندی‌هایی همچون افزایش خودکارآمدی کارکنان همراه خواهد بود. بنابراین آموزش الکترونیکی موجب توسعه قابلیت‌های انسانی، تجربه لذت استفاده از فناوری در کار، ایجاد فرصت برای رشد شخصی می‌شود و با برآورده ساختن نیازهای حرفه‌ای کارکنان، موجب بهره‌وری و در نتیجه افزایش کیفیت زندگی کاری می‌گردد. یافته‌های این مطالعه همچنین نشان داد آموزش الکترونیکی در رضایت شغلی کارکنان نقش دارد و بهترین پیش‌بین برای مؤلفه‌های سبک رهبری و شرایط فیزیکی است. این یافته همسو با مطالعاتی بود که نشان دادند دوره‌های آموزش ضمن خدمت الکترونیکی بر رضایت کارکنان (Alavi & Shariati, 2010)، ارتقاء عملکرد کارکنان (Nazari, et al., 2018) و توانمندسازی شغلی کارکنان (Asimeh, et al., 2019) مؤثر است. همچنین در راستای مطالعه نیک شعار (Nikshoar, 2017) است مبنی بر اینکه یادگیری الکترونیکی موجب رضایت شغلی بیشتر در کارکنان می‌شود. با توجه به اینکه در جریان آموزش الکترونیکی، کارمندان از حواس مختلف در یادگیری بهره می‌گیرند می‌توان گفت قدرت نگهداشت اطلاعات آموزش داده شده در فراگیران بیشتر می‌شود که موجب افزایش



بهره‌وری و کارایی و نیز احساس رضایت فردی و در نتیجه رضایت شغلی می‌شود. به‌طور کلی می‌توان گفت آموزش الکترونیکی با مزایایی که دارد موجب بهبود کیفیت زندگی کاری می‌شود. کیفیت زندگی کاری، فرآیندی است که به‌وسیله آن، همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیماتی که بر شغلشان به‌طور خاص و بر محیط کارشان به‌طور عام اثر می‌گذارد، به‌نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه، رضایت و مشارکت شغلی آن‌ها بیشتر می‌شود. بر پایه یافته‌های مطالعه حاضر پیشنهاد می‌شود در تدوین برنامه‌های آموزشی و راهبردی سازمان‌ها از این نوع آموزش استفاده شود و به دلیل رویکرد پویا و با قابلیت انعطاف این نوع آموزش است که می‌توان آن را بهترین جایگزین برای روال موجود آموزش در سازمان و در برگزاری کارگاه‌های آموزشی دانست.

Reference

- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 169-180.
- Alavi, S., Shariati, M. (2010). Investigating Employees Satisfaction with E-learning Courses in Tehran University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education*, 10(3), 200-210. (In Persian)
- Aparicio, M., Bacao, F., & Oliveira, T. (2017). Grit in the path to e-learning success. *Computers in Human Behavior*, 66, 388-399.
- Asimeh, M., Selsehgar, A., & Sharifzadeh, M. (2019). The Role of In-service Virtual Training Courses in Job Empowerment of Employees of Fars province Agri-Jihad Organization. *Agricultural Extension and Education Research*, 12(3), 25-34. (In Persian)
- Bagherirad, F., & Minaee, A. (2018). Creating and standardization of job satisfaction questionnaire based on item-response theory for the employees in the municipality of sari. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 10(36), 119-138. (In Persian)

- Bota, O. A. (2013). Job satisfaction of teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 83, 634-638.
- Ghasry, M., Abdolalipour, Gh., & Ghobadi, A. (2011). Role of Work Life Quality in Organizational Commitment among IRI Police University Personnel, *Police Management Studies Quarterly*, 6(2), 177-193. (In Persian)
- Hadi Pour, A. (2019). The Role of In-Service Training Quality in Organizational Citizenship Behavior of Secondary School Teachers. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 1-13. <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2019.100580>. (In Persian)
- Hashemi, S. (2020). The Relationship between Teachers' Attitude toward the use of electronic content and educational technology with the job satisfaction of the first grade teachers in the junior high schools of Galehdar city. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10(40), 173-187. (In Persian)
- Karimi-Moonaghi, H., Gazerani, A., Vaghee, S., Gholami, H., Salehmoghaddam, A. R., & Gharibnavaz, R. (2015). Relation between spiritual intelligence and clinical competency of nurses in Iran. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 20(6), 665. (In Persian)
- Kheirandish, M., Khamsehchi, H., Pashootanzadeh, H. (2020). A Model of Quality Outcomes of Work Life with a Meta-Analysis Approach and Interpretive Structural Modeling. *Journal of Human Resource Management*, 10(1), 27-52. (In Persian)
- Lotfi, M., Norouz Zadeh, R., Ebrahimi, A. (2015). Occupational life quality and employees' organizational commitment at university. *Comparative Literature Studies*, 9(34), 169-197. (In Persian)
- Mahdavi, A. (2012). *Study of the effect of using e-learning on improving the performance of girls' middle school teachers in Tehran*. Master's thesis. Islamic Azad University South Tehran Branch. (In Persian)
- Mohamadi, S. (2011). *Investigating the Relation between Organizational Identity, Job Satisfaction and Organizational Commitment among High School Teachers in Sanandaj*. Master's thesis. University of Tehran. (In Persian)



- Mohseni, N. (2020). Feasibility study of establishing e-learning in Sarmayeh Bank. *Management and Educational Perspective*, 2(2), 1-18. <https://dx.doi.org/10.22034/jmep.2020.239041.1023>. (In Persian)
- Montazer, G., Gashool Darehsibi, T. (2020). E-Learning: Technological Transformation in Education. *Journal of Science and Technology Policy*, 13(1), 15-36. (In Persian)
- Mostahfezian, M. (2018). The Study effectiveness of virtual in-service training periods on job performance of physical education's teachers. *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 14(28), 183-194. (In Persian)
- Mohammad Ali Tabar, M., Bastan, M. (2014). Investigating the effect of in-service training on increasing the quality of work life of employees in organizations. *Quarterly Journal of Management on Disciplinary Education*, 2014 (26), 1-21. (In Persian)
- Munir, R. I. S., Rahman, R. A., Malik, A. M. A., & Ma'amor, H. (2012). Relationship between transformational leadership and employees' job satisfaction among the academic staff. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 885-890.
- Najafi, Y. (2015). *The effect of in-service training on the quality of work life among employees of Melli Bank of Qom city*. Master's thesis. Payame Noor University of Tehran. (In Persian)
- Nazari, H., Jafari, M., & Nouri, A. (2018). The survey on the effects of virtual training courses on promoting Naja Manpower deputy employees performance. *NAJA Human Resource Quarterly*, 9(52), 83-106. (In Persian)
- Nikshoar, N. (2017). Investigating the effect of e-learning and its relation with job satisfaction among employees of Bank Keshavarzi Iran, Tehran. *International Conference of Management Science and Accounting*. Tehran: February, 16th. (In Persian)
- Parishany, N., & Nilforooshan, P. (2015). Career indecision in boys: The role of individual factors and parenting styles. *JSR*, 15(57), 55-63. (In Persian)
- Parkes, M., Stein, S., & Reading, C. (2015). Student preparedness for university e-learning environments. *The Internet and Higher Education*, 25, 1-10.



- Razmjooei, P., Zarei, R. (2018). The mediating role of Psychological Empowerment in the relationship of Perceived Organizational Support and Perceived Social Support with the Work Quality of Life. *Journal of Psychological Models and Methods*, 9(33), 71-86. (In Persian)
- Rubel, M., & Rahman, M. H. A. (2018). Effect of Training and Development on Organizational Citizenship Behavior (OCB): An Evidence from private commercial banks in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*.
- Sharifi, N., najar, L. (2016). This research is to study the psychometric features of Minnesota job satisfaction questionnaire (MSQ) on the staff of manufacturing companies in Tehran and its suburbs who worked on the years 1392 & 1393. *Psychometry*, 4(15), 1-10. (In Persian)
- Shojaei, P., & Khazaei, F. (2013). Correlation between spiritual leadership and the quality of working life in employees of Qazvin University of Medical Sciences (2011). *Journal of Inflammatory Disease*, 16(4), 61-68. (In Persian)
- Tavakoli, A., Lagzian, M., Davoudnia, A., & Alizadeh Zoeram, A. (2013). Investigating the relationship between the Walton,s quality work life factors and job satisfaction (Case of: Gas Company of Razavi Khorasan province), *Transformation Managemet Journal*, 5(1), 89-103. (In Persian)
- Thies, K. M., & Serratt, T. (2018). Evaluating association degree nursing faculty job satisfaction. *Teaching and Learning in Nursing*, 13(2), 71-74.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.