



بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با خودتوسعه ای کارکنان دانشگاه های پیام نور تهران

منیره عسکری نژاد

استادیار دانشگاه پیام نور، گروه علمی مدیریت دولتی، تهران، ایران.

dr.askarinejad@gmail.co

شیوا سلیمان بیگی

دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران، ایران

Sh.sb1368@gmail.com

چکیده

خود توسعه ای کارکنان دانشگاه ها یکی از جنبه های بهبود کیفیت دانشگاهی است و کارکنان میتوانند نقش مهمی در ارتقاء کیفیت دانشگاه خود ایفا کنند. لذا جذب و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص از دشواریهای عمده سازمانها میباشد ولی دشوارتر از آن ایجاد شرایطی جهت تداوم فعالیت و حفظ انگیزه کاری آنان است که متکی به مجموعه اقدامات مثبت و سازنده ای است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را در سازمان فراهم آورد، مجموع این اقدامات تحت عنوان کیفیت زندگی کاری مورد بحث قرار میگیرند. هدف این پژوهش، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی و خودتوسعه ای کارکنان است. تحقیق حاضر، مطالعه ای توصیفی - پیمایشی است که ۱۹۱ نفر از کارکنان دانشگاه پیام نور شهر تهران در آن شرکت کردند. داده ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحقیق حاکی از آن بود که میان کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی و خودتوسعه ای افزایش می یابد. درعین حال، انگیزش شغلی عامل تسهیل کننده در رابطه کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی و خودتوسعه ای افزایش می یابد. درعین حال، انگیزش شغلی عامل تسهیل کننده در رابطه کیفیت زندگی کاری با رفتار خودتوسعه ای است. لذا مدیران و سرپرستان باید شرایط لازم برای تقویت خودتوسعه ای در کارکنان را فراهم کنند زیرا بی شک توسعه منابع انسانی و به دنبال آن خود توسعه ای کارکنان منجر به ارتقای کیفیت زندگی کاری و افزایش رضایت شغلی و انگیزش کارکنان خواهد شد.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی کاری، انگیزش شغلی، خود توسعه ای



Abstract

One aspect of the development of your staff improve the quality of university academic staff play an important role in improving the quality of its universities The recruitment and training of skilled manpower and specialists of major organizational difficulties But more difficult to create the conditions for continuity and erode their work that relies on a series of positive measures and the manufacturer is satisfied with partial or employees in the organization to provide the sum of these measures as the quality of working life are discussed. The aim of this study is to investigate the relationship between quality of work life with Self Development of staff. This study is the one form of descriptive – survey research that 191 employees of Tehran PNU has participated on it. Data were analyzed using Pearson's correlation The results showed that the quality of work life and job motivation and self-development and there is a significant positive relationship So that by increasing the quality of working life, motivation and job Self Development increases. At the same time, job motivation facilitator of the relationship between quality of work life is Self Development behavior. Thus, managers and supervisors must provide the necessary conditions for strengthening Self Development in staff Undoubtedly because of human resource development and the subsequent development of staff result in improving the quality of work life and job satisfaction and employee motivation will increase.

keywords:

Quality of working life, job motivation, Self Development



مقدمه

امروزه جهان در حال گذر از جامعه صنعت محور به جامعه اطلاعات محور است (نجفی، ۱۳۹۰). در این عصر، یکی از نهادهایی که دستخوش تغییر و تحول شده، نهادهای آموزشی است (عبادی، ۱۳۸۳). نهادهای آموزشی در عصر اطلاعات و از دهه های پایانی قرن بیستم، رو به همگانی شدن گذاشته و به صورت یک تقاضای اجتماعی در آمده است. از سوی دیگر، به ویژه با ظهور اقتصاد دانش محور و تراکنش اطلاعات، نیاز به آموزش و یادگیری بیش از هر زمان دیگری جنبه حیاتی به خود گرفته است (حسینی، ۱۳۸۰). هم چنین سازمان ها به منظور رقابت در صحنه جهانی، ارضای نیازها و انتظارات مشتریان و سازگاری با ماهیت در حال تغییر شغل تمایل دارند کارکنانی را انتخاب کنند که فراتر از وظایف و نقش تعریف شده در شرح شغل آنها عمل نمایند (MacKenzie and et al, 1999). برنامه های آموزش مداوم بخش مهمی از توسعه پرسنل هستند (Griscti and Jacono, 2006). آموزش، شیوه مناسبی است که منابع انسانی به مدد آن می توانند در مواجهه با رشد دانش و فناوری، دانش و مهارت خویش را ارتقا داده و توانمندی خویش را حفظ نمایند. بنابراین برای تضمین کیفیت خدمات و رفع دغدغه های جامعه، آموزش و توسعه حرفه ای بصورت فزاینده ای نیاز است (Pena and castile, 2006). با این حال برنامه های آموزش با چالشها و محدودیتهایی مواجه هستند. یکی از مهمترین چالشها، پرهزینه بودن آنهاست (Griscti and Jacono, 2006). عامل دیگر، وقت شرکت کنندگان می باشد که معمولا "مهمترین بخش فرایند آموزش است" (Bannin and et al, 2006). از عوامل دیگری که دسترسی افراد را به برنامه های آموزشی با چالش مواجه می سازد می توان به مشغله خانوادگی، خستگی ناشی از نوبت کاری، کم انگیزشی، انزوای اجتماعی، نگرش منفی پیرامون این موضوع، کمبود کارکنان جهت جایگزینی، در الویت نبودن و عدم حمایت از سوی مدیریت اشاره نمود (Karen and et al, 2006). از سویی سازمانها با فشار فزاینده ای برای کاهش هزینه های مالی و زمانی همراه با نیاز به برنامه های آموزش سازمانی مواجه هستند (Otoole &lawler, 2006). عوامل مذکور سبب شده که امروزه توجه زیادی به سوی شرکت کارکنان در برنامه های خود توسعه ای صورت گیرد (Orvis and Ratwani, 2010).

یکی از گامهای اساسی جهت دستیابی به فرآیند خودتوسعه ای، توسعه کیفیت زندگی کاری کارکنان است که مربوط به فلسفه ای در سازمانهاست که می خواهد شأن و منزلت کارکنان را افزایش دهد، تغییراتی در فرهنگ سازمانی ایجاد کند و رفاه فیزیکی و روحی کارکنان را افزایش دهد. در بعضی سازمانها، برنامه های کیفیت زندگی کاری قصد دارند اعتماد، درگیری و توانایی حل مسأله کارکنان را افزایش دهند. تاکید بر عوامل ملموس و عینی زندگی در محیط کار این نظریه را تقویت می کند که افزایش این عوامل، بهره وری و عملکرد منابع انسانی را افزایش می دهد (سلمانی، ۱۳۸۴). کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این منظور ایجاد شده است، در تصمیمهایی که بر شغلهایشان به خصوص، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر میگذارند، به نوعی دخالت می یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنها از کار بیشتر میشود (Doulan & shuler, 2013). عدم توجه به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمانها علاوه بر لطمات جدی که به کار سازمان می زند میتواند به زندگی خصوصی آنها در خارج از سازمان نیز کشیده شود و بالعکس مزایای کیفیت زندگی کاری علاوه بر زندگی کاری، زندگی غیر کاری را هم در بر می گیرد. لذا باید محیط و شرایط سازمان را به گونه ای برای کارکنان فراهم ساخت که در آنها ایجاد انگیزه شود و این منجر به بالا رفتن کیفیت زندگی کاری و در نتیجه افزایش عملکرد آنها شود. تربیت کارکنان وفادار و متعهد به سازمان، باعث می شود که عضویت خویش را در سازمان حفظ نمایند و فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل، فعالیت نمایند (سرآبادی، ۱۳۸۶). توسعه ابعاد کیفیت زندگی کاری همچنین عامل انگیزش را در کارکنان تقویت میکند و افراد با سطوح



بالای انگیزش شغلی، ارزش کاری بالا و نیاز به توسعه را درک می کنند و بنابراین، تمایل بیشتری به درگیر شدن در خودتوسعه ای دارند (جلالی، ۱۳۸۵).

امروزه توجه زیادی به سوی شرکت کارکنان در برنامه های خود توسعه ای صورت میگیرد (Orvis and Ratwani, 2010). با این وجود، مطالعات اندک و پراکنده ای در زمینه خودتوسعه ای منابع انسانی وجود دارد. مطالعات خارجی انجام شده در زمینه خودتوسعه ای منابع انسانی شامل: تحقیق بویس و همکاران (۲۰۱۰) جهت بررسی ارتباط میان خصوصیات فردی با انگیزه خودتوسعه ای و تحقیق هرتز و ویلیامز (۲۰۰۹) تحت عنوان شناسایی عوامل موثر برای شرکت در فعالیتهای خودتوسعه ای که هردو انگیزش را به عنوان یکی از عوامل موثر مورد تایید قرار داد. همچنین بررسی ها نشان می دهد، هیچ گونه مطالعه ای در سطح بین الملل پیرامون خودتوسعه ای منابع انسانی در بخش آموزش عالی انجام نگرفته است. در ایران نیز کوششهایی طی دو دهه اخیر با رویکرد توسعه منابع انسانی صورت پذیرفته است. برای مثال: خواجه ای (۱۳۸۱) در پژوهش خود به طرح توسعه منابع انسانی و منشور جامع آموزش کارکنان به طور اجمالی پرداخته و از یافته های او طرح الگوهای آموزش است. عسکری نژاد (۱۳۹۲) با پژوهش طراحی و تبیین مدل خودتوسعه ای منابع انسانی در بیمارستانها و همچنین فروتنی (۱۳۹۴) با موضوع شناسایی عوامل موثر در رفتار خودتوسعه ای کارکنان نشان دادند که انگیزش شغلی بر تمایل و رفتار خودتوسعه ای کارکنان اثر گذار است. متانی (۱۳۸۷) با بررسی تاثیر آموزشهای ضمن خدمت در توسعه منابع انسانی در دانشگاه آزاد و نجفی (۱۳۹۱) با انجام پژوهشی جهت بررسی نقش نظام آموزش از راه دور بر توسعه منابع انسانی در دانشگاه های پیام نور ایران، آموزشهای ضمن خدمت و آموزش از راه دور را به عنوان عامل اثرگذار بر توسعه منابع انسانی معرفی کردند. مزاری (۱۳۹۴) به تحلیل شکاف وضعیت خودتوسعه ای منابع انسانی در مراکز آموزش عالی پرداخته و خودتوسعه ای و ابعاد آن در کارکنان را پایین تر از حد مطلوب برآورد کرده است.

با توجه به نبود مطالعه ای در مقوله خودتوسعه ای منابع انسانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری و همچنین نیاز مبرم به کارکنان ماهر و توانمند در دانشگاه ها با توجه به جذب زیاد دانشجوی و تاسیس مراکز آموزشی در سراسر ایران و توسعه همه جانبه دانشگاه پیام نور در سالهای اخیر، انجام این پژوهش را از لحاظ مناسبت، به موقع بودن و جامعیت حائز اهمیت نموده است. هدف اصلی طرح حاضر، بررسی رابطه میان کیفیت زندگی کاری با خودتوسعه ای کارکنان دانشگاه پیام نور شهر تهران می باشد. براین اساس، مساله اصلی در این پژوهش آن است که؛ آیا میان کیفیت زندگی کاری با خودتوسعه ای کارکنان دانشگاه پیام نور شهر تهران رابطه معناداری وجود دارد؟

یکی از وظایف و فرایندهای اصلی در چرخه منابع انسانی، توسعه منابع انسانی است که به مسائلی چون ایجاد یک سازمان پویا و فرصتهای آموزش و پرورش و یادگیری کارکنان به منظور بهبود عملکرد سازمانی، گروهی و فردی میپردازد (Armstrong, 2002). توسعه منابع انسانی به عنوان تجارب یادگیری سازمان یافته ای که به وسیله کارفرمایان در یک دوره زمانی خاص به منظور بهبود عملکرد و رشد فردی ارائه میشود (Nadler, 1989) و همچنین به عنوان فرایند؛ ۱- توسعه افراد با تمرکز بر بهبود عمل کرد مرتب با شغل فعلی ۲- توسعه مسیر شغلی با تمرکز بر بهبود عملکرد ماموریتهای آتی شغلی و ۳- ارائه توسعه سازمانی که منجر به استفاده بهینه از پتانسیلهای انسانی و بهبود عملکرد انسانی که موجب کارایی سازمان میگردد (Gilley and Egeland, 1992)، همچنین به عنوان فرایند یا فعالیتی کوتاه مدت یا بلند مدت به منظور توسعه دانش، تخصص، بهره وری و رضایت کاری در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی (MC Lean, 2001) تعریف شده است.

خود توسعه ای منابع انسانی بطور نزدیکی با توسعه منابع انسانی همراه است (Jocobs and Washington, 2003). خود توسعه ای، مجموعه ای از فعالیتهای داوطلبانه و غیر رسمی مورد نیاز سازمان می باشد که کارکنان انجام می دهند تا دانش و مهارت شغلی لازم را کسب و حفظ نمایند (Tagg, 1978). عنصری که فعالیت خود توسعه ای را متمایز می سازد، ماهیت داوطلبانه بودن آن است. همچنین، خود توسعه ای، برای سازمانی که به برنامه های آموزشی نیاز دارد می تواند جنبه اقتصادی داشته باشد زیرا چنین فعالیتهای خود محور، خود سرمایه

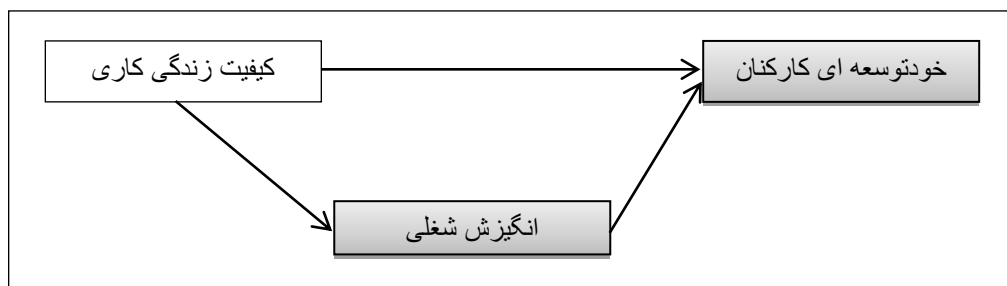


گذاری و تکمیلی می تواند خارج از کار روزانه توسط کارکنان انجام گیرد (Alyngr, 2004). بنابراین خود توسعه ای کارکنان: ۱- داوطلبانه و فراتر از وظیفه است، ۲- به اثربخشی سازمانی مربوط می شود، ۳- شغل مدار است و برای وظایف آینده یا کنونی هدف گذاری می شود و ۴- خود محور است، بر بهبود دانش، مهارتها و تواناییهای فردی تمرکز می کند (Georg & Brief, 1992). از سویی، می تواند منافع رو به افزایشی همچون: اثربخشی و پیشرفت شغلی (Davenport & Prusak, 1997)، تعهد سازمانی و رضایت شغلی (Mikkelsen and et al, 1999) را به همراه آورد. بعلاوه با افزایش یادگیری در محیط های کار، نظام سلامت و کیفیت مراقبتها پایدارتر خواهد شد (Henderson and et al, 2010)

به نظر میرسد کیفیت زندگی کاری یکی از متغیرهایی است که اثر بسزایی بر خودتوسعه ای کارکنان دارد. کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریتی است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس میکنند (Doulan & shuler, 2013). کیفیت زندگی کاری اثر مهمی روی واکنشهای رفتاری کارکنان مانند هویت سازمانی، رضایت شغلی، مشارکت کاری، تلاش شغلی، عملکرد شغلی، قصد ترک خدمت، تغییر و تبدیل (Rosser and et al, 2003)، یادگیری و سلامت کارکنان و تعهد سازمانی (Robson and et al, 2005)، بهبود در فرهنگ سازمانی (Felipo, 1984) و بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان و همچنین کاهش تنیدگی و فرسودگی شغلی و رضایت شغلی و بهره وری کارکنان دارد (طوسی، ۱۳۷۸). والتون در الگوی خود ابعاد مهم محیط شغل را به صورت زیر تقسیم بندی می نماید: حقوق و دستمزد - قانون گرایی - یکپارچگی اجتماعی محیط کار - پیشرفت شغلی - شرایط کاری سالم و ایمن - امنیت شغلی - توازن بین کار و زندگی غیر کاری - حمایتهای مدیر یا سرپرست (Bessell, 1975).

خصوصیات فردی همچون انگیزش شغلی، با انگیزه خودتوسعه ای ارتباط دارند و در واقع سبب انگیزه بیشتر برای رفتار خودتوسعه ای می شوند (Boyce and et al, 2010). اصطلاح انگیزش به معنای حرکت است و انگیزه را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر فرد هیچ رفتاری را انجام نمیدهد که انگیزه ای یا نیازی محرک آن نباشد (Bissell, 2012). انگیزه یا نیاز عبارت است از حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام برخی فعالیتها وادار میکند و همچنین میل به کوشش فراوان در جهت تامین هدفهای سازمان است. به گونه ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود (Koelbel, 1991). یکی از وظایف اولیه مدیر فراهم نمودن موجبات انگیزش کارکنان در سطح بالایی از عملکرد است؛ یعنی مدیر باید اطمینان پیدا کند که افراد کار میکنند، به طور منظم سرکار حاضر میشوند و سهم مثبتی از رسالت سازمان را دارند. عملکرد شغلی به توانایی، محیط و همچنین انگیزش مرتبط است. انگیزش یک فرآیند زنجیره ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع میشود (Burbeck, 2009). سپس خواسته را به دنبال می آورد و موجب تنش و کنش به سمت هدفی میشود که محصول آن، رفتار نیل به هدف است (سید جوادین، ۱۳۸۶).

در تحقیق حاضر، مدل مفهومی تحقیق براساس مدل ایکس یو (۲۰۰۷) و ورنر و دسیمون (۲۰۰۹) طراحی شده است که در آن، کیفیت زندگی کاری متغیر مستقل (برونزا) است، انگیزش شغلی متغیر میانجی (درونزا) و خودتوسعه ای کارکنان، متغیر وابسته (درونزا) در نظر گرفته شده است (نمودار ۱).





نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق بر اساس مدل ایکس یو (۲۰۰۷) و ورنر و دسیمون (۲۰۰۹)

برای پاسخگویی به پرسشهای تحقیق، فرضیه های ذیل تدوین شد:

فرضیه ۱: کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران رابطه معناداری دارد.

فرضیه ۲: کیفیت زندگی کاری با خودتوسعه ای کارکنان دانشگاه پیام نور تهران رابطه معناداری دارد.

فرضیه ۳: انگیزش شغلی با خودتوسعه ای کارکنان دانشگاه پیام نور تهران رابطه معناداری دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف؛ کاربردی و از نظر روش؛ توصیفی-پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه پیام نور شهر تهران در سال ۱۳۹۵ که در مجموع ۳۸۲ نفر می باشند، تشکیل میدهند. نمونه گیری از جامعه با توجه به نسبت مربوطه انجام شد و تعداد نمونه مورد نیاز با استفاده از روش مورگان ۱۸۱ نفر و همچنین با استفاده از فرمول کوکران و با در نظر گرفتن فرض جامعه آماری محدود برابر با ۱۹۱ نفر به دست آمد. بر این اساس و با توجه به متفاوت بودن نمونه به دست آمده، به منظور افزایش دقت در ارزیابی بیشترین تعداد نمونه محاسبه شده توسط فرمول کوکران (۱۹۱ نفر) به عنوان نمونه منتخب تعیین گردید. نمونه گیری از جامعه به صورت تصادفی و با توجه به نسبت مربوطه در هر مرکز انجام شد. از آنجا که احتمال می رفت تعدادی از پرسشنامه ها برگشت داده نشود یا به صورت ناقص تکمیل گردند، نمونه محاسبه شده با حدود ۱۰٪ افزایش (یعنی ۲۱۰ عدد) توزیع گردید. با توجه به نرخ بازگشت ۲۰۱ پرسشنامه، که نرخ بازگشت معنادار و تعداد قابل قبولی را نشان میدهد، داده های مزبور برای تحلیل های بعدی مورد استفاده قرار گرفت.

ابزارهایی که برای گردآوری داده ها در این پایان نامه مورد استفاده قرار گرفته عبارتند از: مطالعات کتابخانه ای (مطالعه کتب، مقالات، پایان نامه ها، مجله ها، جستجو در اینترنت و استفاده از پایگاههای اطلاعاتی) و همچنین مطالعه میدانی و استفاده از پرسشنامه برای جمع آوری داده ها.

پرسشنامه استاندارد طراحی شده شامل دو بخش مجزا می باشد که بخش نخست مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان (سن، جنسیت، تاهل، سطح تحصیلات و سابقه خدمت) و بخش دوم شامل (الف) ۳۴ گویه جهت بررسی کیفیت زندگی کاری که: ۴ سوال پرداخت منصفانه و کافی، ۵ سوال محیط کاری ایمن و بهداشتی، ۵ سوال توسعه قابلیت های فردی، ۴ سوال تامین فرصت رشد و امنیت مداوم، ۴ سوال یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار، ۴ سوال قانون گرایی در سازمان، ۳ سوال فضای کلی زندگی و ۵ سوال وابستگی اجتماعی زندگی کاری را مورد سنجش قرار می داد و (ب) ۲۰ گویه جهت بررسی انگیزش شغلی و (ج) ۱۱ گویه برای رفتار خودتوسعه ای، بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت نشان می داد. بدین منظور، از پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۵)، انگیزش شغلی ورنر و دسیمون (۲۰۰۹) و خودتوسعه ای ایکس یو (۲۰۰۷) استفاده شد.

برای بررسی پایایی پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. چون آلفای به دست آمده برای هر یک از ابعاد پرسشنامه، بالاتر از معیار سنجش ۰/۷۰ می باشد (Nunnally & Bernstein, 1994)، بنابراین می توان گفت که پرسش نامه مذکور از پایایی کافی برخوردار است (جدول ۱)

برای بررسی روایی نیز از روایی محتوا استفاده شد. از آنجا که همه گویه های پرسشنامه بر اساس مطالعات قبلی بوده و علاوه بر آن توسط اساتید و خبرگان مذکور مورد بررسی قرار گرفته، می توان از روایی محتوی اطمینان حاصل کرد.



در مرحله بعد پیمایش صورت گرفت و پس از آن عوامل تحقیق به کمک آزمون پیرسون و تحلیل واریانس، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. مطالعه حاضر با رعایت ملاحظات اخلاقی و همچنین توضیح اهداف پژوهش به واحدهای مورد مطالعه، محرمانه بودن کلیه اطلاعات شرکت کنندگان با عدم درج نام و نام خانوادگی در پرسشنامه، تمایل به شرکت و حق انتخاب برای واحدهای مورد پژوهش انجام شد.

جدول (۱): پایایی پرسشنامه

ابعاد پرسشنامه	آلفای کرونباخ	ماخذ	سال	تعداد سئوالات هر بعد	ضریب آلفای کرونباخ در مطالعه حاضر
کیفیت زندگی کاری					
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۸	والتون	۱۹۷۵	۳۴	۰/۸۴
انگیزش شغلی					
انگیزش شغلی	۰/۸۷	ورنر و دسیمون	۲۰۰۹	۲۰	۰/۹۲
خود توسعه ای					
رفتار خود توسعه ای	۰/۸۹	ایکس یو	۲۰۰۷	۱۵	۰/۹۴

یافته ها

در مطالعه حاضر، اکثر افراد مورد مطالعه (۴۰/۸) درصد بین گروه سنی ۳۰ تا ۳۹ سال قرار گرفتند، از بین پاسخگویان (۲۶/۲) درصد دارای مدرک کاردانی، (۳۸/۷) درصد کارشناسی و (۳۵/۱) درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد می باشند. همچنین اکثریت شامل (۷۳/۳) درصد متأهل و (۵۳/۴) درصد آن ها زن می باشند.

برای اطمینان از نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید، از آنجا که سطح معناداری به دست آمده برای هر سه متغیر از ۵ درصد بیشتر است ($P > 0.05$)، نتیجه گیری میشود که مقدار متغیرها از نظر آماری با توزیع نرمال تفاوت معناداری ندارد و وضعیت توزیع داده ها به صورت نرمال است. به منظور تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق، نخست از آزمون همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار اس.پی.اس.اس.۱۰، برای بررسی رابطه میان متغیرهای الگو استفاده شد، سپس برای بررسی شدت رابطه ی بین متغیرهای مورد بررسی از آزمون رگرسیون استفاده گردید. نتایج آزمون همبستگی در جدول شماره (۲) منعکس شده است.



جدول (۲): نتیجه گیری آزمون همبستگی پیرسون فرضیه ها

نتیجه	سطح معناداری	R	رابطه متغیرها
H ₁ تایید	P<0/01	۰/۳۰	کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی
H ₁ تایید	P<0/01	۰/۴۲	کیفیت زندگی کاری با خودتوسعه ای
H ₁ تایید	P<0/01	۰/۶۰	انگیزش شغلی با خودتوسعه ای

نتایج نشان می‌دهد که سطح معناداری برای هر سه متغیر کمتر از ۰/۰۱ است. بنابراین با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت رابطه مثبت و معناداری میان کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی (R=۰/۳۰)، کیفیت زندگی کاری با خودتوسعه ای (R=۰/۴۲) و انگیزش شغلی با خودتوسعه ای کارکنان (R=۰/۶۰) وجود دارد، بنابراین هر سه فرضیه تایید می‌شود.

با توجه به جدول (۳) مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که ۹ درصد تغییرات در انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه پیام نورتهران مربوط به متغیر کیفیت زندگی کاری، ۱۷ درصد تغییرات در کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه پیام نورتهران مربوط به متغیر خود توسعه ای کارکنان و ۳۶ درصد تغییرات در انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه پیام نورتهران مربوط به متغیر خود توسعه ای کارکنان می‌باشد.

جدول (۳): خلاصه مدل

رابطه متغیرها	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعدیل	خطای برآورد
کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی	۰/۳	۰/۰۹	۰/۰۸	۱۳/۸۸
کیفیت زندگی کاری با خودتوسعه ای	۰/۴	۰/۱۷	۰/۱۷	۱۳/۲۰
انگیزش شغلی با خودتوسعه ای	۰/۶	۰/۳۶	۰/۳۵	۷/۵۷

برای بررسی شدت رابطه ی بین دو متغیر مورد بررسی از آزمون رگرسیون استفاده گردید، از آنجا که سطح معناداری آزمون برابر ۰/۰۰ می‌باشد و از ۱ درصد کمتر است نتیجه می‌گیریم که شدت رابطه ی بین دو متغیر در تمام فرضیه ها به احتمال ۹۹ درصد معنادار است (جدول ۴).

جدول (۴): تحلیل واریانس

فرضیه ها	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره اف	سطح معناداری
فرضیه اول	رگرسیون	۳۶۱۷/۲۸	۱	۳۶۱۷/۲۸	۱۸/۷۵	۰/۰۰
	باقی مانده	۳۶۴۴۳/۹۱	۱۸۹	۱۹۲/۸۲		
	کل	۴۰۰۶۱/۱۹	۱۹۰			
فرضیه دوم	رگرسیون	۷۱۲۶/۲۶	۱	۷۱۲۶/۲۶	۴۰/۸۹	۰/۰۰
	باقی مانده	۳۲۹۳۴/۹۳	۱۸۹	۱۷۴/۲۵		
	کل	۴۰۰۶۱/۱۹	۱۹۰			
فرضیه سوم	رگرسیون	۶۱۷۷/۳۱	۱	۶۱۷۷/۳۱	۱۰۷/۵۸	۰/۰۰



		۵۷/۴۱	۱۸۹	۱۰۸۵۲/۰۰	باقی مانده	
			۱۹۰	۱۷۰۲۹/۳۱	کل	

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر بر ایده ارتقای خودتوسعه ای در کارکنان از طریق بهبود کیفیت زندگی کاری و انگیزش شغلی استوار بود. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بیشتر کارمندان شاغل در دانشگاه های پیام نور شهر تهران جوان و متاهل بوده، جنسیت اکثریت آنها زن و تحصیلاتشان کارشناسی است.

در رابطه با فرضیه اول تحقیق: رابطه میان کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی رابطه معناداری وجود دارد. در پژوهش های دیگری نیز رابطه مثبت و مستقیم میان کیفیت زندگی کاری با انگیزش شغلی نشان داده شد (نور رحمانی، ۱۳۹۳؛ قربانی، ۱۳۹۱؛ شیرزاد، ۱۳۹۲؛ سیدهندی، ۱۳۸۹؛ Gordon، ۲۰۱۴). در بیان علت این امر میتوان گفت توجه به عواملی همچون استخدام رسمی، امنیت شغلی بالا، دریافت حقوق و مزایای مکفی، وابستگی های اجتماعی در محیط کار، وحدت و انسجام اجتماعی در کارکنان و وجود ضوابط قانونی حاکم بر دانشگاه ها به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری که توسط مدیران و سرپرستان انجام گرفته است سبب شده که این سازمان کارکنانی داشته باشد که از لحاظ انگیزش شغلی در سطح بالایی باشند.

در رابطه با فرضیه دوم پژوهش: میان کیفیت زندگی کاری با خودتوسعه ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد که متاسفانه تا بحال تحقیق مشابهی پیرامون این موضوع انجام نگرفته است. علت تایید فرضیه دوم این است که اکثریت کارکنان حاضر در سازمان جوان و دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر هستند لذا تمایل زیادی برای شرکت در برنامه های خود توسعه ای دارند و در صورتی که حمایت های کافی از جانب سرپرستان و مدیران صورت گیرد قادر خواهند بود به سوی خود توسعه ای گام بردارند. چون در دانشگاه های پیام نور به تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و همچنین توسعه قابلیت های انسانی در سازمان که ابعاد کیفیت زندگی کاری می باشند توجه شده و برنامه ریزی، طراحی و اجرا شده اند پس طبیعی است این سازمان کارکنانی داشته باشد که از لحاظ خودتوسعه ای در سطح بالایی می باشند.

در رابطه با فرضیه سوم پژوهش: میان انگیزش شغلی با خودتوسعه ای رابطه معناداری وجود دارد، در نتایج تحقیقات دیگری نیز انگیزش را به عنوان عامل اساسی و مهم بر رفتار خودتوسعه ای کارکنان معرفی کرده اند (عسکری نژاد، ۱۳۹۲؛ فروتنی، ۱۳۹۴؛ جلالی، ۱۳۸۵؛ Boyce، ۲۰۱۰؛ Hertz and Williams، ۲۰۰۹). جهت توضیح علت این امر میتوان گفت با توجه به اینکه اکثریت جامعه مورد تحقیق را جوانان تشکیل میدهند لذا انگیزه و توانایی بالایی جهت درگیر شدن در مباحث خودتوسعه ای برای شکوفا شدن استعدادهای درونی، کسب آموزشهای بیشتر و به دنبال آن جلب اطمینان مدیران وامکان دستیابی به پست و مقام های بالاتر را دارند و چون مدیران توانسته اند از عوامل انگیزشی مناسب مانند: ساختار پاداش دهی، طراحی شغل و فرهنگ سازمانی مناسب جهت ترغیب کارکنان جوان در سازمان استفاده کنند قطعاً توانسته اند تمایل کارکنان برای شرکت در برنامه های آموزش خودتوسعه ای را تشدید نمایند.

در مجموع نتایج تحقیق حاکی از آن است که: افراد جوان تر و با تحصیلات بالاتر، تمایل و انگیزش بیشتری جهت شرکت در فعالیتهای مرتبط با خودتوسعه ای دارند، باتوجه به این که کارکنان دانشگاه پیام نور شهر تهران جوانند لذا انگیزه لازم برای دنبال کردن برنامه های خود توسعه



ای را دارا هستند، همچنین کارکنان دارای تحصیلات دانشگاهی بوده و افراد با سطح دانش بالاتر نیز موقعیت های زیادی برای شرکت در برنامه های تحصیلی و آموزشی دارند و از سویی اشتیاق بیشتری نیز برای شرکت در آموزش دارند. بنابراین ضروری به نظر میرسد که با فراهمسازی بستر مناسب آموزشی، امکانات لازم برای شرکت این گروه در برنامه های خودتوسعه ای را افزایش داد.

از دیگر یافته های تحقیق که در مطالعات پیشین بدان پرداخته نشده است، رابطه مستقیم میان کیفیت زندگی با خودتوسعه ای کارکنان است. علت این امر را می توان این گونه بیان کرد که با توجه کردن به تامین فرصت رشد و امنیت مداوم و همچنین توسعه قابلیت های انسانی در سازمان به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری و برنامه ریزی، طراحی و اجرای آنها توسط مدیران و سرپرستان میتوان انتظار داشت که کارکنان سازمان از لحاظ خودتوسعه ای در سطح بالایی باشند. کارکنان با شرکت در برنامه های خود توسعه ای می آموزند که در چه زمینه ای نیاز به یادگیری دارند؟ چگونه این نیاز را برآورده کنند؟ هدفشان از این یادگیری چیست؟ اهداف خاصی که آرزو دارند به آنها برسند کدام است؟ چگونه میخواهند به این اهداف برسند؟ چگونه برنامه توسعه خود را ارزیابی کنند؟ فرصت و جدول زمانی آنها چیست؟ و سوالاتی از این قبیل. در این راستا وظیفه مدیران و سرپرستان است که زمینه دستیابی به شرایط لازم جهت خودتوسعه ای کارکنان دانشگاه را فراهم آورند، در صورت عدم توجه سرپرستان ممکن است کارکنان از انجام و یا ادامه این برنامه ها منصرف شوند.

نتایج این مطالعه همچنین ثابت کرد که افراد با انگیزش شغلی بالاتر، تمایل بیشتری به رفتار خودتوسعه ای از خود نشان میدهند. کارکنان دارای انگیزه بالا، اهداف شغلی چالشی را انتخاب میکنند و تلاش زیادی در انجام وظایفی دارند که به اهدافشان مرتبط میشوند، همچنین ارزش کاری بالا و نیاز به توسعه را درک میکنند بنابراین تمایل بیشتری به درگیر شدن در خودتوسعه ای دارند (عسکری نژاد، ۱۳۹۲). در واقع انگیزش شغلی شبیه به یک عامل تسهیل کننده میان کیفیت زندگی کاری و خودتوسعه ای رفتار میکند، در نتیجه میتوان گفت چنانچه مدیران و سرپرستان سعی در تقویت عوامل انگیزشی موثر در کارکنان داشته باشند، توانسته اند با برانگیخته کردن آنان، سطح کیفیت زندگی کاریشان را نیز ارتقا داده و مسیر حرکت کارکنان به سمت رفتارهای خودتوسعه ای را هموار سازند.

پیشنهاد کاربردی که میتوان بر پایه نتایج حاصل از این مطالعه مطرح کرد، این است که مدیران و سرپرستان جهت افزایش سطح کیفیت زندگی کاری در کارکنان اقداماتی همچون: پرداخت های منصفانه و به موقع حقوق، ایمن ساختن محیط کار، کاهش خطرات فیزیکی، تسهیل مسیر شغلی و فرصتهای ارتقای شغلی، تدوین قوانین و مقررات مناسب با مشاغل سازمانی، تقویت روایت غیررسمی در محل کار، افزایش رفاه و تامین نیازهای فردی و شخصی کارکنان، ایجاد وحدت در سازمان و افزایش حس تعلق خاطر به سازمان در میان کارکنان، افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم گیریهای سازمانی و ... را انجام دهند تا زمینه انگیزش و خودتوسعه ای در آنان ارتقا یابد. همچنین جهت تشویق کارکنان به خود توسعه ای مدیران میتوانند برنامه های زیر را اجرا نمایند:

برگزاری کلاسهای آموزش ضمن خدمت، تشکیل جلسات گروهی، برگزاری سمینارهایی با موضوعات مرتبط داخل سازمان، اطلاع رسانی در زمینه بازخوردهای اعلام شده و گزارشات ثبت شده و...

از جمله مهمترین محدودیت ها در پژوهش حاضر؛ عدم همکاری برخی از کارکنان به دلیل اعتقاد به عدم به کارگیری نتایج حاصل از تحقیقات در عمل و انجام ندادن اقدامات مقتضی توسط مسئولان مربوطه بود. نکته دیگر این که، یافته های مطالعه حاضر فقط بر روی کارکنان مراکز دانشگاه پیام نور در شهر تهران انجام شده است و لذا نتایج حاصل را نمیتوان به منابع انسانی سازمانهای دیگر تعمیم داد. پیشنهاد میشود در تحقیقات آینده، مطالعه مشابهی پیرامون خودتوسعه ای در سازمانهای دیگر صورت پذیرد و نتایج آن با تحقیق حاضر مقایسه شود.



از آنجایی که در تحقیق حاضر متغیرهای محدودی مورد بررسی قرار گرفتند، لذا پیشنهاد میشود در مطالعات آینده متغیرهای دیگری نظیر: رضایت شغلی، استرس شغلی، توسعه فناوری اطلاعات در سازمان، سطح سلامت سازمانی، وفاداری سازمانی، بهره وری کارکنان، تعهد سازمانی و توانمند سازی کارکنان و... که هر کدام میتوانند تاثیر بسزایی جهت افزایش تمایل کارکنان جهت شرکت در برنامه های خودتوسعه ای داشته باشند، بررسی شوند.

منابع

- آقازاده، عزیز(۱۳۸۹)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اساتید دانشگاه پیام نور تهران، دانشگاه پیام نور مرکز تهران، دانشکده علوم انسانی، پروژه کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی.
- جلالی، رستم، عبدالملکی، پروانه و کهریزی، مهوش (۱۳۸۲)، دیدگاه پرستاران در خصوص آموزش مداوم (کرمانشاه ۱۳۸۲)، فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، دوره ۱۰، شماره ۱، ص: ۶۷-۷۵.
- حسینی، سیدحسین (۱۳۸۰)، مقدمه ای بر آموزش راه دور در ایران، تهران: نشر موسسه فرهنگی منادی تربیت، چاپ پنجم.
- دولان، شیمون و ال. شولر، رندال اس(۲۰۱۶)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی؛ ترجمه محمدعلی طوسی، محمد صائی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سرآبادی، امیر (۱۳۷۹)، بررسی رابطه بین منبع کنترل و خودتنظیمی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پسر رشته ریاضی فیزیک شهر تهران در سال ۷۹-۷۸ پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم.
- سلمانی، داوود(۱۳۸۴)، کیفیت زندگی کاری و بهبود رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت، چاپ اول.
- سید جوادین، رضا و سخدری، کمال (۱۳۸۴): کیفیت زندگی کاری در سازمانهای کارآفرین بر اساس الگوی والتون (گزارش).
- عبادی، رحیم (۱۳۸۳)، یادگیری الکترونیکی و آموزش و پرورش، تهران: نشر آفتاب مهر، چاپ پنجم.
- عطافر، مرتضی(۱۳۸۶)، فرآیند اجرایی مدیریت دانش در سازمان ها، مجله گسترش صنعت، سال چهارم، شماره ۱۸۲، ص ۳۲-۳۵.
- متانی، مهرداد(۱۳۸۷)، بررسی تاثیر آموزشهای ضمن خدمت در توسعه منابع انسانی، فصلنامه مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۱، ص ۴۸-۵۶.
- نجفی، حسین (۱۳۹۰)، نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی - یادگیری، فصلنامه پیک نور، شماره ۱، ص ۵۱-۵۹.

References

- Armstrong. M. (2001).A Handbook of Human Resource Management Practice. 8th kogan Page.
- Boyce, L. A., Zaccaro, S. J., &Wisecarver, M. Z. (2010), Propensity for self development of leadership attributes: Understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development performance, Leadership Quarterly, 21, 159-178.



- Charan, R., Drotter, S., & Noel, J. (2001). *The leadership pipeline: How to build the leadership powered company*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Davenport, T., & Prusak, L. (1997), *Working knowledge*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Ellinger, A.D. (2004). "The Concept of Self-directed Learning and its Implications for Human Resource Development", *Advances in Developing Human Resources*, 6: 158–177.
- Filippo. (2001). "The quality of work life to Australian Employees". *Journal of Higher Education*, 41.
- Gilley, J. W., and Gilley Maycunich, A. (2003). *Strategically integrated HRD: Six transformational roles in creating results-driven programs* (2nd ed). Cambridge, MA: Perseus.
- Griscti, O. & Jacono. (2006), Effectiveness of continuing education programs in nursing: literature review, *Journal of Advanced nursing*, 55: 449-456.
- Henderson, A.; D. Creedy, R. Boorman, M. Cooke & R. Walker (2010). "Development and Psychometric Testing of the Clinical Learning Organizational Culture Survey (CLOCS)", *Journal Nurse Education Today*, 30(2): 598-602.
- McLean, G. N. (2006), *National Human Resource Development: A Focused Study in Transitioning Societies in the Developing World*, *Advances in Developing Human Resources*, 8(1), pp. 3-11.
- Mikkelsen, A.; P. Saksvik, H. Eriksen & H. Ursin (1999). "The Impact of Learning Opportunities and Decision Authority on Occupational Health", *Work Stress*, 13: 20-31.
- Nadler, L. (1979), *Developing Human Resources* (2nd edn), Austin, TX: Learning Concepts.
- Nunnally, J.C. & I.H. Bernstein (1994). *Psychometric Theory*, 3rd ed. McGraw-Hill Inc., New York.
- Orvis, K. A., & Ratwani, K. L. (2010), *Leader self-development: A contemporary context for leader development evaluation*, *Leadership Quarterly*, 21, 657–674.
- O’Toole, J., & Lawler, E. E. (2006), *The new American workplace*, New York: NY: Palgrave MacMillan.
- Pena, Y.F. & Castillo, M.A. (2006), *Factors influencing nursing staff members participation in continuing education*. Available at: www.scielo.br/scielo.php.
- Tough, A. (1978), *The adult’s learning projects*, Toronto: Ontario Institute for studies in Education.
- Walton, R. F. (1973). *Quality of Work life: what is it?* *Sloan Management Review*, fall.