

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر آموزش حین خدمت بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد در میان کارکنان دانشگاه علم و صنعت ایران به مرحله اجرا درآمده است. در راستای این هدف جامعه آماری (کلیه کارکنان دانشگاه علم و صنعت ایران) که ۱۱۸۰ نفر بودند را به ۳ گروه کارکنان خدماتی، کارکنان اداری و اساتید تقسیم بندی نموده ایم و از این میان، ۵۰۰ نفر از کارکنان که به صورت تصادفی ساده از روی فهرست اسامی کارکنان دانشگاه انتخاب شده بودند، به پرسشنامه های تحقیق پاسخ دادند. روش پژوهش همبستگی بوده و پرسشنامه های مورد استفاده در پژوهش شامل پرسشنامه کیفیت زندگی کاری (با ۲۷ سوال) که بر اساس مولفه های کیفیت زندگی کاری کاسیو، مرتون طراحی، پرسشنامه نحوه آموزش (با ۱۹ سوال) و پرسشنامه ارزیابی عملکرد کارکنان (با ۱۲ سوال) بود. بمنظور سنجش پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ و برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است که در آن ضریب پایایی پرسشنامه ارزیابی عملکرد ۰/۸۴، ضریب پایایی پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۸۸، و ضریب پایایی پرسشنامه نحوه آموزش ۰/۷۹، حاصل شد. در این پژوهش بمنظور تجزیه و تحلیل داده ها و تعیین رابطه ی بین ۲ دسته متغیرمورد بررسی از آزمون همبستگی و بمنظور بررسی داشتن یا نداشتن تفاوت معنادار از تحلیل واریانس استفاده شده است. پژوهش حاضر نشان دهنده آن می باشد که "۲ دسته متغیر کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دارای رابطه ی معناداری در سطح ۰/۰۱۴، با آموزش کارکنان می باشند" ثانیاً "متغیر کیفیت زندگی کاری دارای بالاترین تاثیر رگرسیونی و همبستگی می باشد" همچنین از مهمترین نتایج این پژوهش بدست آمدن رابطه ی معکوس میان سطح تحصیلات کارکنان سازمان و میزان تمایل آنان به آموزش درون سازمانی می باشد.

## کلید واژه:

کیفیت زندگی کاری، کارکنان دانشگاه علم و صنعت ایران، ارزیابی عملکرد، آموزش حین خدمت

## آموزش حین خدمت منابع انسانی دانشگاه و تاثیر آن در کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان ( مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علم و صنعت ایران)

دکتر علی بنیادی (نویسنده مسئول)  
استادیار دانشکده مهندسی پیشرفت دانشگاه  
علم و صنعت  
bonyadi@iust.ac.ir

سید محسن اقبالی  
مدرس موسسه آموزش عالی ایوانکی

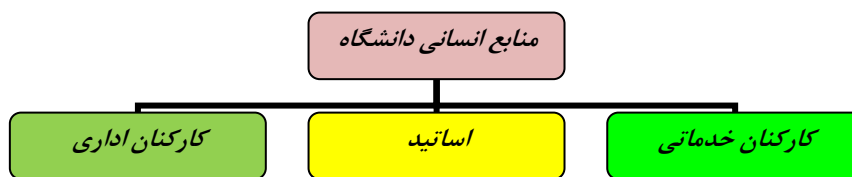
دکتر حسین علی احمدی  
استادیار دانشکده مهندسی پیشرفت دانشگاه  
علم و صنعت

## مقدمه

امروزه پیشرفت و توسعه کشورها، سازمان ها و موسسات کوچک و بزرگ درگرو علم و دانش بشری است. افزایش علم و دانش و تغییرات پرشتاب سبب شده است که سازمان ها، آموزش و یادگیری را در راس برنامه های خود قرار دهند. زیرا آموزش و پرورش یکی از مهمترین عوامل توسعه کشورهاست. [۱] در این میان دانشگاه به عنوان بزرگترین منبع نشر دانش در جوامع از اهمیت ویژه ای در میان دیگر سازمان ها برخوردار است. دانشگاه از دیدگاه امام خمینی نیز به عنوان مبدا تحول و اراده ی یک ملت بیان شده که این خود نشان از اهمیت آموزش منابع انسانی در رسیدن به این اهداف دارد. "مبداء همه تحولات و مقدرات یک کشور، دانشگاه است؛ و

دانشگاه است که یک کشور را اصلاح یا تباه می‌کند" [۲] لذا با توجه آنچه گفته شد در این تحقیق به بررسی تاثیر آموزش در کیفیت زندگی کاری و میزان عملکرد کارکنان دانشگاه پرداختیم. یکی از بزرگترین اهداف هر سازمانی در رابطه با منابع انسانی خود، به حداکثر رسانیدن میزان عملکرد کارکنان خود است. سازمان‌ها هر ساله میلیاردها دلار هزینه می‌کنند تا به این هدف نزدیک شوند، قافل از این‌که سازمان درک درستی از منابع انسانی خود ندارد. انسان همواره بدنبال رسیدن به بهترین سطح از رفاه و زیستن است و برای آن تلاش می‌نماید. اگر کارکنان در سازمانی بدانند، از اهداف عالی‌هی آن سازمان توجه به کارکنان در سطحی مناسب است با جدیت و انگیزه‌ی بالاتری به کار در سازمان می‌پردازند. [۳]

بر اساس تحقیقاتی که در سال ۱۹۷۸ در میان ۱۰۰۰ سازمان و شرکت موفق در آمریکا به عمل آمد مشخص شد که کارکنان این سازمان‌ها به نحو خارق‌العاده‌ای به این دلیل که سازمان به آن‌ها بیش از دیگر سازمان‌های رقیب بها می‌دهد به افزایش میزان عملکرد خود و خوب کار کردن در آن سازمان‌ها پرداخته‌اند. در این تحقیق از ۳۰۰۰ نفر از کارکنان این سازمان‌ها این پرسش پرسیده شد که، "آیا افزایش کارایی و میزان عملکرد شما تاثیری در زندگی شما و در واقع کیفیت زندگی کاری شما داشته است یا خیر؟ بیش از ۹۳٪ از پاسخ دهندگان، به این سوال جواب مثبت داده و افزایش کیفیت زندگی کاری خود را ناشی از افزایش میزان عملکردشان در سازمان و موفقیت سازمان دانسته‌اند. [۴] آموزش کارکنان در سازمان‌هایی که از مباحثی است که در سال‌های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است. بخصوص آموزش کارکنانی که در سازمان‌هایی با نقش‌های حساس در جامعه سروکار دارند و دانشگاه یکی از این سازمان‌ها است. اگر منابع انسانی موجود در دانشگاه به‌خوبی از عهده‌ی وظیفه خود برآیند، اگر کیفیت زندگی کاری منابع انسانی موجود در دانشگاه از مطلوبیت خوبی برخوردار باشد، اگر میزان عملکرد کارکنان سازمانی چون دانشگاه بالاتر از حد معمول باشد، آنگاه می‌توان ادعا کرد که جامعه دارای پویایی علمی، نشاط کاری و سرزندگی اجتماعی خواهد بود. [۵] چراکه به گفته‌ی رهبر کبیر انقلاب اسلامی ایران "دانشگاه مبداء تحول جامعه است"، "دانشگاه است که یک کشور را تباه یا اصلاح می‌کند". در این پژوهش به بررسی نقش آموزش روی کیفیت زندگی کاری و میزان بهبود عملکرد منابع انسانی در دانشگاه پرداخته‌ایم. در شکل ۱ تقسیم بندی سطوح بررسی پژوهش روی منابع انسانی در دانشگاه علم و صنعت ایران نمایش داده شده است.



شکل ۱: تقسیم بندی منابع انسانی در دانشگاه علم و صنعت ایران



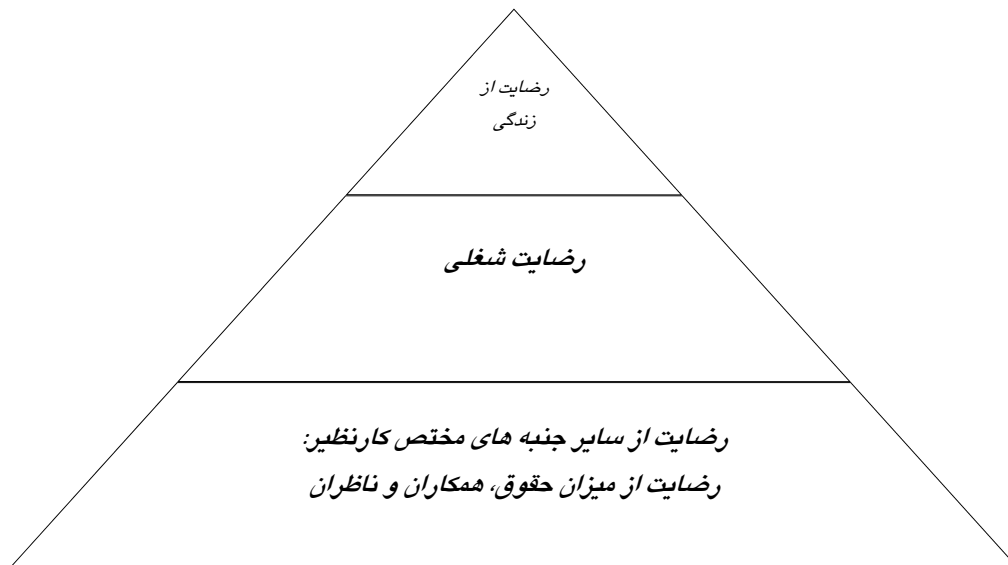
## ۱. مروری ادبیات

### ۱-۱- کیفیت زندگی کاری

اصطلاح کیفیت زندگی کاری در سال‌های اخیر رواج زیادی داشته است. اما در مورد معنای این اصطلاح توافق کمی وجود دارد، در عین حال می‌توان گفت حداقل دو استفاده شایع از آن وجود دارد: اول این که کیفیت زندگی کاری اشاره به مجموعه‌ای از نتایج برای کارکنان نظیر رضایتمندی شغلی، فرصت‌های رشد، مسائل روانشناختی، امنیت شغلی، روابط انسانی کارفرما، کارکنان و میزان پایین بودن حوادث دارد. دوم، کیفیت زندگی کاری همچنین به مجموعه‌ای از کارها یا عملکردهای سازمانی نظیر مدیریت مشارکتی، غنی سازی شغلی و شرایط کاری مطمئن اشاره دارد. [۶] در این رابطه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری ممکن است به عنوان راهبرد مدیریت منابع انسانی شامل عملکردهای کیفیت زندگی کاری و بهبود برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و بهبود کارآیی و بهره‌وری سازمانی در نظر گرفته شود. [۷]

امروزه در مدیریت معاصر مفهوم کیفیت زندگی کاری به موضوع اجتماعی عمده‌ای در سراسر دنیا مبدل شده است. در حالی که در دهه‌های گذشته فقط در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان بودند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند. برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هرگونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که باعث رشد و تعالی - کارکنان در سازمان می‌شود. از این رو، نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری سرمایه‌گذاری بر روی افراد را به عنوان مهم‌ترین متغیر در معامله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد. [۸] یافته‌های مطالعاتی نشان می‌دهد که اجزای این برنامه‌ها موجب کاهش میزان شکایت کارکنان، کاهش نرخ غیبت از کار، کاهش میزان اعمال مقررات انضباطی، افزایش نگرش مثبت کارکنان و افزایش مشارکت آنان در برنامه‌های نظام پیشنهادها بوده است. از طرف دیگر، برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان نیز منجر خواهد شد. [۹]

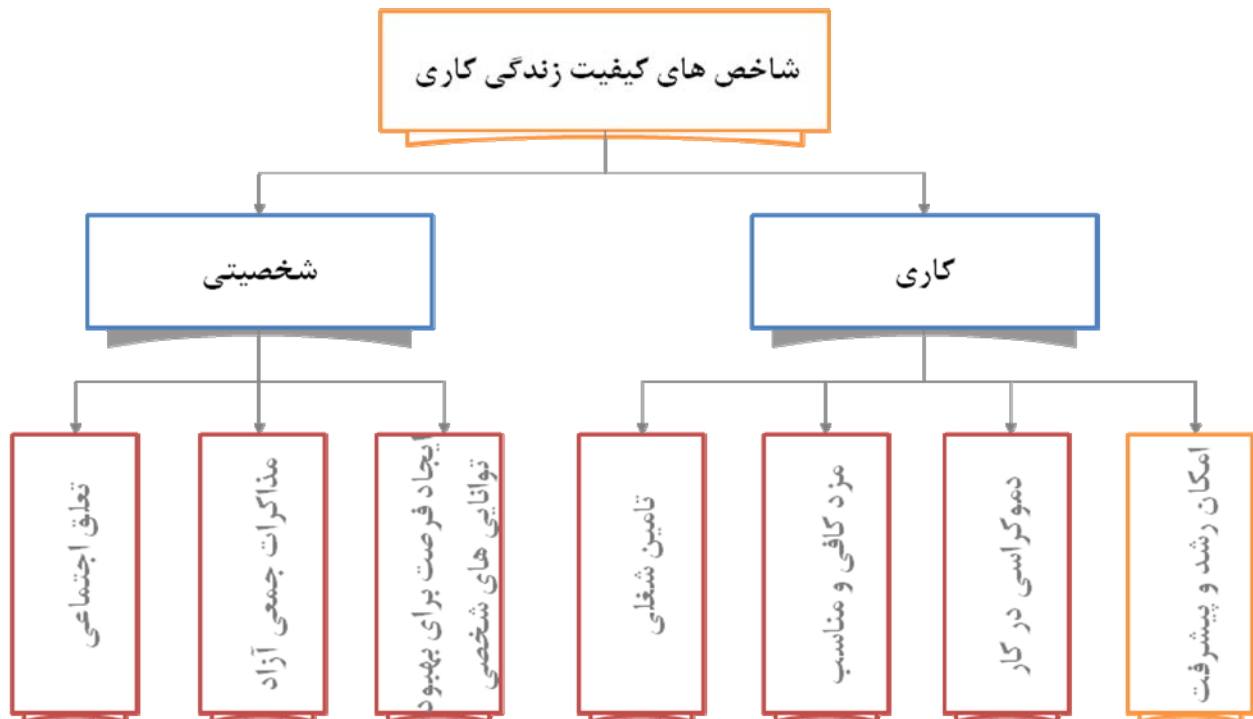
یک برنامه کیفیت زندگی کاری به معنی فرآیندی است که بوسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و مناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است در تصمیم‌هایی که بر شغل‌هایشان بخصوص، و بر محیط کارشان به طور کلی اثر می‌گذارد به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آنان از کار بیشتر می‌شود و فشار عصبی ناشی از کار برایشان کاهش می‌یابد. در واقع کیفیت زندگی کاری نمایانگر نوعی فرهنگ سازمانی یا شیوه مدیریت است که کارکنان بر اساس آن احساس مالکیت، خودگردانی، مسئولیت و عزت نفس می‌کنند. [۱۰] کیفیت زندگی کاری از دیدگاه دانا و گریفن در شکل ۲ نمایش داده شده است. [۱۱]



شکل ۲: کیفیت زندگی کاری از دیدگاه دانا و گریفن

## ۲ - شاخص های کیفیت زندگی کاری

ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطق دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان ها در محیط کار سپری می شود. شاخص های بهبود کیفیت زندگی کاری در شکل ۳ نمایش داده شده است که عبارتند از: [۱۲]



شکل ۳: شاخص های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه سیرگی و دیگران [۱۲]

## ۱.۲. ارزیابی عملکرد

همه افراد حق دارند و علاقمند هستند که از نتایج عملکرد روزانه خود آگاه باشند. این مسأله در مورد کارکنان وجه دیگری هم پیدا می کند و آن اینست که کارکنان علاقه دارند از نظرات سازمان در مورد خود مطلع گردند و از سوی دیگر سازمان نیز محق است نظرات خود را در مورد منابع انسانی سازمان که از اصلی ترین سرمایه های سازمان بشمار می روند ابراز داشته و به اطلاع ایشان برساند. از طرف دیگر از کارکنانی که از انتظارات سازمان در مورد خویش بی اطلاع هستند چگونه می توان انتظار داشت که در جهت رفع و جبران کاستی های گذشته اقدام نمایند؟ در همین راستا باید متذکر شد که در اغلب موارد کارکنان، سازمان یا دست کم مدیر مستقیم خود را مسئول و مسبب افت یا ضعف عملکرد خود می دانند. دلایل اصلی نیاز سازمان ها به انجام ارزیابی عملکرد کارکنان عبارتند از:

تشویق عملکردهای مطلوب و نهي از عملکردهای نامطلوب کارکنان

- پاسخ به این نیاز کارکنان که «حق دارند از نظرات کارفرما در مورد عملکرد خود مطلع باشند».
- شناسایی افرادی که قابلیت ارتقاء دارند و یا مستحق افزایش دستمزد و مزایای جانبی هستند.
- نیاز سنجی آموزشی کارکنانی که جهت ارتقاء یا جبران کاستی ها نیاز به آموزش دارند.
- امکان بازنگری مشاغل و پست های سازمانی.



باید توجه داشت که هدف نهایی ارزیابی عملکرد کارکنان، مبادله اطلاعات بین ارزیاب و کارکنان در جهت جلوگیری از عملکرد نامطلوب و اصلاح آن و تشویق عملکرد مطلوب کارکنان است. به این منظور باید در طی جلسه ارزیابی دقت نمود تا در جهت نتیجه‌گیری از مباحث حرکت شود همچنین کارکنان باید بدانند که سازمان در جهت اصلاح رویه نامطلوب گذشته با ایشان همراه و همگام است. [۱۳]

## ۲- روش تحقیق

پژوهش انجام شده از نوع تحقیقات توصیفی بوده و با توجه به چگونگی جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش ابتدا با مراجعه به منابع کتابخانه‌ای به گردآوری فاکتورهای تاثیر گذار در کیفیت زندگی کاری و بهبود عملکرد کارکنان یک سازمان پرداخته و سپس با استفاده از نظرات چند تن از نخبگان به طراحی پرسشنامه‌هایی در رابطه با این ۳ متغیر پرداخته شده است.

## ۲-۱- مطالعه میدانی و انجام نمونه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر آموزش بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد در میان کارکنان دانشگاه علم و صنعت ایران به مرحله اجرا درآمده است. در راستای این هدف جامعه آماری (کلیه کارکنان دانشگاه علم و صنعت ایران) که حدوداً ۱۱۸۰ نفر بودند را به ۳ گروه کارکنان خدماتی (۳۸۰ نفر)، کارکنان اداری (۴۴۰ نفر) و اساتید (۳۵۶ نفر عضو هیئت علمی) تقسیم بندی نموده‌ایم و از این میان، ۵۰۰ نفر از کارکنان را که شامل ۱۵۰ نفر از اساتید دانشکده‌های مختلف، ۱۵۰ نفر از کارکنان خدماتی و ۲۰۰ نفر از کارکنان اداری بودند، به صورت تصادفی ساده از روی فهرست اسامی کارکنان دانشگاه انتخاب شده، و به پرسشنامه‌های تحقیق پاسخ دادند. لازم به ذکر می‌باشد که ارائه پرسشنامه به ۲ صورت دستی و از طریق پست الکترونیک صورت گرفت و پس از گذشت ۲ هفته پرسشنامه‌های پر شده جمع‌آوری گردیدند.

## ۲-۲- ابزارهای مورد استفاده در تحقیق

در این پژوهش اصلی‌ترین ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه می‌باشد. لذا جهت سنجش کیفیت زندگی کاری کارکنان از پرسشنامه‌ای ۲۷ سوالی که بر اساس مولفه‌های کیفیت زندگی کاری کاسیو، مرتون طراحی شده و بر اساس طیف لیکرت تنظیم شده بودند استفاده شد. همچنین جهت ارزیابی عملکرد کارکنان از پرسشنامه‌ای ۱۲ سوالی و نیز بمنظور ارزیابی نحوه آموزش از پرسشنامه‌ای ۱۹ سوالی استفاده گردید. در این پژوهش جهت سنجش پایایی ابزار مورد استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بدین صورت استفاده گردید که: تعداد ۹۰ نمونه از پرسشنامه‌ها بصورت تصادفی بین کارکنان توزیع گردید و پس از جمع‌آوری، ضرایب پایایی آن‌ها محاسبه گردید که نتایج آن در جدول ۱ نمایش داده شده است.



جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰/۷۹	نحوه آموزش
۰/۸۴	ارزیابی عملکرد کارکنان
۰/۸۸	کیفیت زندگی کاری کارکنان

## ۲-۳- تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش بمنظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است. همچنین از رگرسیون چند متغیره جهت شناخت تاثیر متغیر آموزش روی ۲ دسته متغیر وابسته‌ی دیگر یعنی کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان روی ۳ گروه مورد مطالعه استفاده شده است. از ضریب همبستگی بمنظور تعیین رابطه‌ی متغیرهای وابسته‌ی کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان با آموزش استفاده شده است.

## ۳- تحلیل‌های آماری

## ۳-۱- آزمون همبستگی بین متغیرهای "کیفیت زندگی کاری کارکنان اداری" با متغیر مستقل "آموزش"

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی بین متغیرهای "کیفیت زندگی کاری کارکنان اداری" و آموزش به شرح جدول ۲ می‌توان گفت: رابطه‌ی مثبت، مستقیم و معناداری میان کیفیت زندگی کاری کارکنان اداری و ابعاد آن با آموزش وجود دارد که در آن میزان همبستگی بین کیفیت زندگی کاری کارکنان اداری و آموزش برابر ۰/۶۶ و همبستگی دیگر ابعاد آن به ترتیب بیشترین و کمترین همبستگی عبارتند از: مزد کافی و مناسب ۰/۶۲ و مذاکرات جمعی آزاد ۰/۳۸ می‌باشد.

جدول ۲: آزمون همبستگی جهت تعیین رابطه‌ی متغیر وابسته کیفیت زندگی کاری (کارکنان اداری) یا متغیر مستقل آموزش

متغیرهای مورد بررسی	میزان همبستگی	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری کارکنان اداری	۰/۶۶	۰/۰۱۴
مزد کافی و مناسب	۰/۶۲	۰/۰۱۴
امکان رشد و پیشرفت	۰/۵۲	۰/۰۱۴
دموکراسی در کار	۰/۵۱	۰/۰۱۴
تامین شغلی	۰/۴۸	۰/۰۱۴
تعلق اجتماعی	۰/۴۹	۰/۰۱۴
ایجاد فرصت جهت بهبود توانایی‌های شخصی	۰/۵۴	۰/۰۱۴
مذاکرات جمعی آزاد	۰/۳۸	۰/۰۱۴



### ۳-۲- آزمون همبستگی بین متغیرهای "کیفیت زندگی کاری کارکنان خدماتی" و "آموزش"

با توجه به نتایج بدست آمده از آزمون همبستگی بین متغیرهای "کیفیت زندگی کاری کارکنان خدماتی" و آموزش به شرح جدول ۳ می‌توان گفت: رابطه‌ی مثبت، مستقیم و معنادار بسیار شدیدی میان کیفیت زندگی کاری کارکنان خدماتی و آموزش وجود دارد. نتایج تحلیل‌ها نشان داد که میزان همبستگی میان کیفیت زندگی کاری کارکنان خدماتی و آموزش مقدار ۰/۷۸ است که بسیار شدیدتر از همین میزان در جدول ۲ می‌باشد. در میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، همانند جدول ۲، "مزد کافی و مناسب" دارای بیشترین همبستگی (۰/۶۸) و "مذاکرات جمعی آزاد" دارای کمترین همبستگی (۰/۳۲) با آموزش می‌باشند. نکته جالب توجه در جدول ۳ این موضوع می‌باشد که: رابطه همبستگی میان آموزش و ایجاد فرصت جهت بهبود توانایی‌های شخصی از میزان بالایی (۰/۵۹) برخوردار است.

جدول ۳: آزمون همبستگی جهت تعیین رابطه‌ی متغیر وابسته کیفیت زندگی کاری (کارکنان خدماتی) و آموزش

متغیرهای مورد بررسی	میزان همبستگی	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری کارکنان خدماتی	۰/۷۸	۰/۰۱۴
مزد کافی و مناسب	۰/۶۸	۰/۰۱۴
امکان رشد و پیشرفت	۰/۴۸	۰/۰۱۴
دموکراسی در کار	۰/۴۹	۰/۰۱۴
تامین شغلی	۰/۵۱	۰/۰۱۴
تعلق اجتماعی	۰/۵۲	۰/۰۱۴
ایجاد فرصت جهت بهبود توانایی‌های شخصی	۰/۵۹	۰/۰۱۴
مذاکرات جمعی آزاد	۰/۳۲	۰/۰۱۴

### ۳-۳- آزمون همبستگی بین متغیرهای "کیفیت زندگی کاری کارکنان (اساتید)" و "آموزش"

از بررسی اطلاعات جدول ۴ این‌گونه استنباط می‌گردد که در میان ۳ گروه مورد بررسی (کارکنان اداری، کارکنان خدماتی و اساتید) میزان همبستگی، کیفیت زندگی کاری و آموزش، در میان گروه اساتید، دارای کمترین مقدار ممکن می‌باشد (فقط در حد قابل قبول است). از طرفی مقدار همبستگی کیفیت زندگی کاری (اساتید) و آموزش ۰/۵۹ می‌باشد که نشان از تمایل پایین اساتید به آموزش دارد. همچنین در میان ابعاد کیفیت زندگی کاری ۲ عامل "مزد کافی" و "مذاکرات جمعی آزاد" به ترتیب با ۰/۵۳ و ۰/۲۹ دارای بیشترین و کمترین مقادیر همبستگی با متغیر آموزش می‌باشند.

جدول ۴: آزمون همبستگی جهت تعیین رابطه‌ی متغیر وابسته کیفیت زندگی کاری (اساتید) و آموزش

متغیرهای مورد بررسی	میزان همبستگی	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری کارکنان (اساتید)	۰/۵۹	۰/۰۱۴
مزد کافی و مناسب	۰/۵۳	۰/۰۱۴
امکان رشد و پیشرفت	۰/۴۶	۰/۰۱۴
دموکراسی در کار	۰/۴۹	۰/۰۱۴
تامین شغلی	۰/۴۷	۰/۰۱۴
تعلق اجتماعی	۰/۴۱	۰/۰۱۴
ایجاد فرصت جهت بهبود توانایی‌های شخصی	۰/۴۴	۰/۰۱۴
مذاکرات جمعی آزاد	۰/۲۹	۰/۰۱۴



**۴- تحلیل رگرسیون ۳ دسته کارکنان (کارکنان اداری- کارکنان خدماتی- اساتید) و سه دسته متغیرهای مورد بررسی**

تحلیل رگرسیون، تکنیک آماری برای بررسی و مدل سازی ارتباط بین متغیرها می باشد. این تحلیل یک روش آماری برای بررسی روابط چند متغیر است که متغیرهای مستقل نام دارند و توسعه یک مدل ریاضی است که نشان می دهد چگونه آن ها فقط به مقدار یک متغیر وابسته مربوط می شوند. از آنچه که ذکر شد نتیجه می گیریم که آنالیز رگرسیون برای یافتن روابط خطی و مدل سازی آماری مورد استفاده قرار می گیرد. در این بخش از پژوهش سعی شده، بوسیله تحلیل آماری رگرسیون و تحلیل واریانس، رابطه ی بین متغیرهای ۳ گانه ی مطرح شده که عبارتند از:  $X_1$ : آموزش،  $X_2$ : ارزیابی عملکرد،  $X_3$ : کیفیت زندگی کاری، و میزان تاثیر- این ۳ متغیر (مستقل- وابسته) بر یکدیگر و نیز داشتن یا نداشتن تفاوت معنادار را مشخص نماییم. جدول ۵ نشان دهنده ضرایب بدست آمده از تحلیل رگرسیون می باشد.

جدول ۵: ضرایب بدست آمده با تحلیل رگرسیون

نام گروه/متغیر	$X_1$	$X_2$	$X_3$
اساتید	۰/۲۰۳	۰/۱۳۶	۰/۱۴۶
کارکنان اداری	۰/۲۵۷	۰/۱۸۶	۰/۱۹۸
کارکنان خدماتی	۰/۳۳۴	۰/۲۴۳	۰/۲۷۵
کل جامعه نمونه	۰/۲۶۴	۰/۱۸۸	۰/۲۰۶

**نتایج**

با بررسی آزمون های همبستگی ۳ گانه و همچنین مقایسه ضرایب بدست آمده با تحلیل رگرسیون و استفاده از روش آنالیز واریانس به منظور بدست آوردن سطح معناداری متغیرها و گروه ها نتایج زیر حاصل گردید:

با توجه به میزان همبستگی های بدست آمده در آزمون های ۳ گانه و از آنجاکه کمترین میزان همبستگی میان آموزش حین خدمت و کیفیت زندگی کاری در طبقه اساتید با مقدار ۰/۵۹ و بیشترین میزان همبستگی میان آموزش حین خدمت و کیفیت زندگی کاری در طبقه کارکنان خدماتی با مقدار ۰/۷۸ می باشد، لذا می توان این گونه نتیجه گرفت: از آنجاکه ۹۰ درصد کارکنان خدماتی که مورد بررسی قرار گرفتند دارای مدرک تحصیلی دیپلم یا زیر دیپلم بودند و فقط ۱۰ درصد از این افراد دارای مدرک لیسانس بودند، لذا هر چه سطح تحصیلات افزایش یابد، میل به آموزش درون سازمانی (در این پژوهش، درون دانشگاهی) کاهش می یابد و این بیانگر وجود رابطه معکوس میان سطح تحصیلات و میل و گرایش به آموزش درون سازمانی در میان کارکنان یک سازمان می باشد.

از جداول آزمون های ۳ گانه همبستگی چنین برمی آید که فاکتور "مزدکافی و مناسب" که از ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان می باشد، در هر ۳ دسته دارای ضریب همبستگی بالایی است و این نشان از اهمیت این فاکتور در کیفیت زندگی کاری کارکنان دارد و از آنجاکه همواره سازمان ها بدنبال حداکثر کردن عملکرد کارکنان خود هستند، لذا می توان از این فاکتور هم، جهت افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان و در نتیجه آن افزایش عملکرد کارکنان استفاده نمود.

با انجام تحلیل رگرسیون نتایجی بشرح زیر بدست آمد: به لحاظ آماری تفاوت معناداری بین گروه های مختلف کارکنان وجود دارد. ( $p=0/2$ ) یعنی نظرات کارکنان با یکدیگر همخوانی دارند. این بدان معنا می باشد که تمام کارکنان قائل به اهمیت آموزش حین



خدمت در سازمان (دانشگاه) می‌باشند و در این میان بیشترین اهمیت به آموزش حین خدمت مربوط به گروه کارکنان خدماتی و کمترین اهمیت مربوط به دسته اساتید دانشگاه می‌باشد.

نتایج نشان داد، بین مزد کافی و مناسب و کیفیت زندگی کاری و آموزش حین خدمت رابطه معناداری وجود دارد، همچنین بین دموکراسی درکار، آموزش حین خدمت و عملکرد کارکنان رابطه‌ی مستقیم و مثبتی برقرار است.

دو متغیر کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان دارای رابطه‌ی معناداری در سطح ۰/۰۱۴. با آموزش سازمانی کارکنان می‌باشند "ثانیا" متغیر کیفیت زندگی کاری دارای بالاترین تاثیر رگرسیون می‌باشد"

## منابع

- [ ۱ ] Acton, Golden, (۲۰۰۳) *Training the knowledge worker: a descriptive study of training practices in Irish software companies. Journal of European industrial training.*
- [ ۲ ] محمدی، رضا (۱۳۸۸)، *دانشگاه از دیدگاه امام خمینی*، چاپ چهارم، تهران: مرکز چاپ و نشر آثار امام خمینی
- [ ۳ ] P.Hersi, K.Blanchart, (۲۰۰۵). *Management of organizational behavior. Sage Publication Inc.*
- [ ۴ ] Daveenport, Ta Thomas, Ra Cantrell, (۱۹۷۸). *The mysterious of science and knowledge worker Performance. Mitt Sloan Management Review. Vol. ۴۴, N. ۱.*
- [ ۵ ] بزاز جزایری، احمد (۱۳۸۵)، *تدوین مدل بررسی کیفیت زندگی کاری (مطالعه موردی در سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران)*، پایان نامه (دکترای حرفه‌ای) - دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- [ ۶ ] Marinalva Da Silva, (۲۰۰۹), *Quality of Work Life, VDM Verlag Publication.*
- [ ۷ ] Ana Maria Rossi, James Campbell, (۲۰۱۰). *Quality Working Life, Sage Publication inc.*
- [ ۸ ] Duncan Gallie, (۲۰۰۸). *The quality of working life: is Scandinavia different? Institute Juan March Investigations*
- [ ۹ ] تعالی، حسین (۱۳۷۴)، *بررسی اثرات عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره‌وری کارکنان بانک‌های کشور*، پایان نامه (کارشناسی ارشد)، دانشگاه علامه طباطبائی.
- [ ۱۰ ] علامه، محسن (۱۳۷۸)، *توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون*، پایان نامه (دکتری) - دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی.
- [ ۱۱ ] Mirvis, P.H. and Lawler, E.E. (۱۹۹۸) *Accounting for the Quality of Work Life. Journal of Occupational Behaviour.*
- [ ۱۲ ] Sirgy, M. J., Efrat, D., Siegel, P & Lee, D. (۲۰۰۶). *A new measure of quality of work life (QoWL) based on need satisfaction and spillover theories. Social Indicators Research.*
- [ ۱۳ ] Elena tampson. (۲۰۱۰). *Staff performance evaluation program at the McGill University libraries: a program description of a goals-based performance evaluation process with accompanying Supervisor's*