



The Mediating Role of Job Motivation in the Relationship between E-Learning, E-Leadership and Work-Life Balance on Employees' Job Performance Case Study (A Military Unit)

Ahadollah Angazi Ghods¹, Younes Kakavand²

Abstract

Background & Purpose: The aim of this study was to investigate the relationship between the effect of e-learning, e-leadership and work-life balance on job performance of employees with the mediating role of job motivation in a military unit

Methodology: The research method is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of data collection. The statistical population of the study included all commanders and employees of a military unit and the sample size was selected by simple random sampling method from the limited population, a sample size of 184 people. The measurement tools of this study were e-leadership questionnaires (Al-Fahid, 2019), e-learning (Kami, 2016), work-life balance (Acton & Eberne, 2013), job motivation (Wright, 2010) and job performance (Haidar, 2018), which were confirmed by face validity by experts and construct validity by confirmatory factor analysis technique. Equal employment was obtained (0.881, 0.956, 0.893, 0.861, and 0.873). Also, structural equation modeling technique was used to analyze the data using Smart PLS software.

Findings: The findings of the study showed that e-learning has an effect on job performance and job motivation. Also, work-life balance has an effect on job performance and job motivation of employees, and the effect of motivation on job performance was also confirmed.

Conclusion: The mediating role of job motivation in the effect of e-learning, electronic leadership and work-life balance on employees' job performance was also confirmed, but electronic leadership did not affect job performance and job motivation of employees.

Keywords: E-learning, E-leadership, Work-life balance, Employees' job performance, Job motivation

1.Assistant Professor of Management, Faculty of Command and Management, Imam Ali Military University, Tehran, Iran..**Corresponding Author: Email:** ahad.angazi@gmail.com

2.Assistant Professor of Sociology, Faculty of Command and Management, Imam Ali Military University, Tehran, Iran.

Journal of Maritime management sciences studies,2025,vol. 5,No 18,pp.95-114

Doi 10.22034/mmr.2025.316811.1185

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary

Receivd:2024/08/05

Accepted: 2025/03/14





پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک و تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان مطالعه موردی (یک واحد نظامی)

احدالله انگیزی قدس^۱، یونس کاکاوند^۲

چکیده

زمینه و هدف: این پژوهش باهدف، بررسی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک و تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان در یک واحد نظامی انجام شده است.

روش شناسی: روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه جمع آوری داده ها به صورت توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه فرماندهان و کارکنان یک واحد نظامی بودند و حجم نمونه با روش نمونه گیری تصادفی ساده از جامعه محدود، نمونه ای با حجم ۱۸۴ نفری انتخاب گردید. ابزار اندازه گیری این پژوهش پرسشنامه های رهبری الکترونیک (الفهید، ۲۰۱۹)، آموزش الکترونیک (کامی، ۲۰۱۶)، تعادل کار-زندگی (اکتن و ابرن، ۲۰۱۳)، انگیزش شغلی (رایت، ۲۰۱۰) و عملکرد شغلی (حیدر، ۲۰۱۸) بود که روایی صوری با نظر صاحب نظران و روایی سازه با تکنیک تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت؛ همچنین جهت سنجش پایایی پرسشنامه ها از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید، که به ترتیب برای متغیرهای رهبری الکترونیک؛ آموزش الکترونیک؛ تعادل کار-زندگی؛ انگیزش شغلی و عملکرد شغلی برابر (۰/۸۸۱؛ ۰/۹۵۶؛ ۰/۸۹۳؛ ۰/۸۶۱؛ و ۰/۸۷۳) به دست آمد. همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک معادلات ساختاری با بهره گیری از نرم افزار Smart PLS استفاده گردید.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد که آموزش الکترونیک بر عملکرد شغلی و انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد. همچنین تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی و انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد و تأثیر انگیزش بر عملکرد شغلی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه گیری: نقش میانجی انگیزش شغلی در تأثیر آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک و تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان نیز تأیید گردید، اما رهبری الکترونیک بر عملکرد شغلی و انگیزش شغلی کارکنان تأثیر نداشت.

کلید واژه ها: آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک، تعادل کار و زندگی، عملکرد شغلی کارکنان، انگیزش شغلی

استناد: انگیزی قدس، احدالله، کاکاوند، یونس. (۱۴۰۳). نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک و تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان مطالعه موردی (یک واحد نظامی). *مطالعات علوم مدیریت دریایی*، (۴) ۵، ص ۶۱-۱۱۴

۱. استادیار مدیریت، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران. نویسنده مسئول: رایانامه: ahad.angazi@gmail.com

۲. استادیار جامعه شناسی، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه افسری امام علی (ع)، تهران، ایران.

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: 10.22034/mmr.2025.316811.1185

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۲۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۵/۱۵



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

نقش و رسالت ارتش از یک سو، تبدیل انسان های خام به انسان های منظم، وفادار، شجاع، خلاق و خودآگاه رشد یافته و از سوی دیگر تامین کننده نیازهای نظامی کشور است. ارتش از جمله سازمان هایی است که در همه جوامع از حساسیت برخوردار است. این حساسیت بیشتر به آن دلیل است که عملیات داخلی آن در زمان های حساس در معرض دید همگان و مورد قضاوت عام قرار می گیرد. از طرفی سیر تغییر و تحولات و پیشرفت های اجتماعی، نیاز به نظامی گیری اثر بخش را ضروری می سازد (میرعرب رضی و همکاران، ۱۳۹۳). با این شرایط فرماندهان، مسئولان طرح ریزی امورات و هماهنگی مابین منابع و نیرو های انسانی و مادی با هدف دستیابی به هدف های از پیش تعیین شده می باشد و به همین خاطر بدون وجود فرماندهان متخصص در این حوزه، رسیدن به عملکرد مناسب تر غیر ممکن می باشد (سپهری پویا، ۱۳۹۵). از طرفی رهبری بخش مهمی از مسئولیت های مدیریت به حساب می آید. رهبران یک سازمان قادر می باشند بر بحث کارکرد شغلی کارکنان به صورت های متفاوت اثرگذار باشند، آن ها این قابلیت را دارند که کارکنان را به سوی فرآیندهای خلاقانه متمایل نمایند (گارسیا و همکاران^۱، ۲۰۱۲). به طوری که رهبری فرآیندی می باشد که به وسیله آن هر شخص، شخص دیگری را برای کوشش در راستای دسترسی به هدفی والا و تعیین شده تحت تاثیر قرار می دهد (جادیه^۲، ۲۰۱۰). به همین صورت کارکرد شغلی کارکنان نیز تحت تاثیر عوامل متفاوتی قرار می گیرد که یکی از این عوامل شور و اشتیاق یا به عبارتی همان انگیزه کاری می باشد. در واقع مقصود از انگیزه کاری میزان همت گماشتن کارکنان برای دستیابی به رضایت بالا در مسیر رسیدن به اهداف که همان عملکرد بهتر شغلی است می باشد. بی شک در دنیای امروزی هیچ عاملی به قدر سیستم مدیریتی در بحث توسعه و رفاه ملل ارگان ها و ارتقا یافتن کارکرد سازمانی و فردی کارکنان نقش به سزایی ایفا نمی کند. به طوری که از وقتی که انسان ها دریافتند که برای چیره شدن بر مشکلات و رفع نیازمندی ها و احتیاجاتشان، به همکاری، همدلی و مساعدت هم نیازمند هستند و در این رستا ارگان ها و سازمان ها را تشکل دادند، روز به روز جایگاه و اهمیت مدیریت، در جامعه نمایان تر و بالاتر رفت (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین در شرایطی از جمله همه گیری ویروس کووید-۱۹ که در سراسر جهان منجر به بروز تغییرات بسیاری در شیوه زندگی مردم و سیاست های دولت ها شده بود، به طوری که شدت بیماری موجب شد تا دولت ها مجبور به انجام فعالیت های شوند که از جمله این اقدامات می توان به ایجاد فاصله گذاری اجتماعی و تعطیلی اشاره کرد (بیانچی^۳، ۲۰۲۰). با توجه به اوضاع اغلب رهبران سازمان ها به واسطه تلفن، پست، نمابر و گروه افزارهای ارتباطی مانند: پست الکترونیک، صفحات خبری، محاوره های آنلاین و ویدئو کنفرانس باهم رابطه برقرار می کردند (دانشور دیلمی، ۱۳۹۷: ۳۷۲). و در حوزه آموزش نیز با توجه به لزوم

1 Garcia et al

2 Judeh

3 Bianchi

رعایت فاصله اجتماعی و قطع زنجیره انتقال، آموزش الکترونیک نیز بیش از پیش رواج پیدا کرد، به طوری که صرف وقت برای کار و خانواده، که دو بخش اساسی از زندگی هر شخص را شامل می شد را تحت تاثیر گذاشت و سلامت جسمانی و روانی انسان ها در گرو هماهنگ بودن و سازگار بودن این دو بخش شد. همچنین این موضوع در سازمان های نظامی به دلیل پیچیدگی و سختی ذاتی موجود در مأموریت آنها از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و از آنجایی که مراکز آموزشی آجا به دلیل تاثیری که در تربیت و آموزش کارکنان و بدنه اصلی این سازمان ها دارند، نقشی حیاتی در این مسیر ایفا می کنند. در نتیجه یک مورد از معضلات و مشکلات اساسی در سازمان تحت مطالعه مشکلات مربوط به آموزش های مرتبط با کارکنان و حفظ تعادل کار و زندگی کارکنان و بهبود انگیزش و عملکرد شغلی آنان است. از طرفی در عصر فرا رقابتی حاضر هیچ سازمانی وجود ندارد که با عدم دقت و توجه نسبت به درخواست ها، نیازمندی ها، کمبودهای کارکنان و بالابردن رضایت آنها بتواند به موفقیت افزون برسد. در این بین نقش کارکنان در این حرفه از دید هیچ کس پنهان نمی باشد. گرچه اغلب سازمان های دولتی از کسب رضایت کارکنانشان تحت عنوان مشتریان داخلی، بی بهره مانده اند، ولی این نکته طلایی پایه موفقیت آنها و یک استراتژی مناسب در جهت نگهداری مشتری می باشد. در همین راستا با بررسی های انجام شده در مطالعات و پژوهش های صورت گرفته در مراکز آموزشی و پی بردن به وجود خلأ پژوهشی با این مضمون در نهایت این تحقیق به دنبال پاسخ دادن به این سوال می باشد که آیا آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک، و تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی انگیزش شغلی تاثیر دارد؟

مبانی نظری

آموزش الکترونیکی^۱

در حال حاضر، دانش و فناوری با یکدیگر هم مسیر شده اند و نمی توان یکی از این دو را بدون دیگری به راحتی به دست آورد. فضای مجازی با منابع و امکانات وسیعی که در زمینه کسب علم و دانش در اختیار کاربران قرار می دهد و با ویژگی هایی چون بی زمانی و بی مکانی، تعاملی بودن، قابلیت های زیادی در زمینه آموزش در اختیار کاربران خود قرار می دهد. از طرفی سازمان های که برای استفاده از این شیوه های جدید یادگیری در آینده برنامه ریزی نکنند و نتوانند آموزش خود را با پیشرفت های تکنولوژی همگام سازند، از این قافله به شدت عقب خواهند افتاد. از طرف دیگر گسترش روزافزون دسترسی به سخت افزارها و نرم افزارهای مناسب برای آموزش الکترونیکی، به خصوص شبکه جهان گستر وب، افق جدیدی را پیش روی موسسات آموزشی نهاده است، در واقع یادگیری الکترونیکی یک اصطلاح گسترده است که به یادگیری ارائه شده از طریق الکترونیکی و مجازی در آموزش عالی و همچنین مدارس ابتدایی تا دبیرستان اشاره دارد. با این حال، برخی از رهبران آموزشی همچنان نگران آموزش از راه دور و توسعه محیط آنلاین هستند، عمدتاً به این

دلیل که اعتقاد ندارند آموزش الکترونیکی می‌تواند کیفیت بالایی مانند محیط‌های حضوری دانشگاه داشته باشد (نقوی، ۱۳۹۹).

رهبری الکترونیکی^۱

با نگاهی به تئوری رهبری الکترونیکی، رهبری را در محیط‌های کاری که از فناوری پشتیبانی می‌کند، مورد بررسی قرار می‌دهد و در این مسیر با چالش‌های متفاوتی نسبت به رهبری سنتی روبرو است. از طرفی طبق تحقیقات پیشین، می‌توان گفت که مفاهیم تحول‌گرا و معاملاتی به عنوان مناسب‌ترین سبک‌های رهبری در حوزه رهبری الکترونیکی محسوب می‌شوند؛ به طوری که رهبری در محیط‌های یادگیری مجازی با وجود دسترس بودن روزافزون شبکه جهانی وب برای مصرف‌کنندگان فردی، توانسته است بازار جدیدی برای موسسات آموزشی ایجاد شد و با گسترش سریع آن موجب دسترسی به تجربیات یادگیری و طیف وسیعی از منابع می‌گردد، در واقع محیط یادگیری مجازی را می‌توان از محیط‌های متداول یادگیری که در آن از ابزارهای مختلف فناوری برای ارتقا و حمایت از فعالیت‌های کلاس استفاده شود (سرفرازی و همکاران، ۱۳۹۹).

تعادل کار و زندگی^۲

امروزه مردم در حال تلاش برای ایفای نقش‌های مختلفی در زندگی‌شان هستند. زیرا تعادل بین زندگی شغلی و خانوادگی از انتظارات فرد است. از طرفی زندگی در قرن ۲۱ به طرز فزاینده‌ای پیچیده می‌باشد و با توجه به شرایط پیچیده شغلی و زندگی شخصی، مردم قادر به ایفای مطلوب و مناسب نقش خود نیستند (کور^۳، جین^۴، ۲۰۱۵). همچنین، تعادل بین کار و زندگی خودبخود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آن‌ها زیان‌های جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه خواهد داشت (رجبی، ۱۳۹۹). در این راستا برخی دیگر از عناصر نیز تاثیرگذار است به طور مثال دریافت حمایت اجتماعی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (آیوانو و همکاران^۵، ۲۰۱۹). در این میان کارکنان مشتاق با علاقه و انگیزه کار می‌کنند و به کار کردن در سازمان افتخار می‌کنند. چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان را می‌شناسند و با آن‌ها همسو هستند. تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام می‌دهند و به طور فیزیکی، عاطفی و شناختی با کار خود درگیر و عجین هستند (ناظمی، ۱۳۹۵). از نگاهی دیگر رغبت شغلی، شامل میزان خشنودی فرد از محتوا و شرایط شغل، به ویژه از جهت انگیزه‌های درونی شغل و جنبه‌های مثبت یا منفی طرز تلقی فرد نسبت به شغلش است (ویسمرادی و اسماعیلی، ۱۳۹۷). همچنین زمانی که کارکنان بتوانند محتوا و میزان وظایف شغلی، ابعادی از شغل، شناخت‌های معطوف به شغل و درخواست‌های شغلی که مانع دستیابی آن‌ها به اهداف شغلیشان می‌شود را تغییر دهند، آنگاه تجارب مثبت بیشتری در شغل کسب می‌کنند و برای انجام کارها انرژی بیشتری از خودشان خواهند داد (حدادی، ۱۳۹۷).

1 E-leadership

2 Work-life balance

3 Kor

4 Jane

5 Ivanu et al

انگیزش شغلی^۱

عاملی که در زمینه عملکرد سازمان‌ها و افزایش بهره‌وری کارکنان می‌توان به آن اشاره کرد، انگیزش شغلی است. واژه انگیزش به معنی پویایی و حرکت است. از نظر سازمانی انگیزه عبارت از عامل درونی است که باعث تغییر در رفتار و حرکت در مسیر پیشبرد و اهداف سازمانی می‌گردد. همچنین، محققان انگیزش را به عنوان انرژی که شخص در کار خود خرج می‌کند، تعریف می‌کنند. آن‌ها انگیزش را نیرویی نامرئی می‌نامند که رفتار را در طول زمان و با تغییر شرایط محیطی حفظ می‌کند. انگیزش در تصمیم‌گیری افراد در مورد چگونگی و نوع فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند (شدت) و مدت زمان (پایداری) رفتار اثر می‌گذارد (داوودی، ۱۳۹۸). کارکنانی که در مسیر شغلی مناسبی در سازمان در حال پیشرفت هستند، با انگیزه بیشتری کار می‌کنند، عملکرد نقشی و فراتر از بیشتری دارند، راضی‌ترند و تمایل به ترک سازمان و غیبت در بین آن‌ها کمتر مشاهده می‌شود (ما و همکاران^۲، ۲۰۱۹). در واقع، انگیزش از مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه انسانی بوده و آثار بسیاری در خصوص انگیزش از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده است. نظریه پردازان کلید موفقیت سازمانی را مدیریت مؤثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فناوری، نقش انسان به عنوان عامل حیاتی سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. از این رو جلب رضایت کارکنان و علاقه‌مند کردن بیشتر آنان به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (تابلی و تقی‌زاده، ۱۳۹۴). از طرف دیگر، انگیزش شغلی در سازمان‌ها دارای مزایای مختلفی مانند نوآوری، کسب رضایت مشتریان، مزیت رقابتی و غیره است. نیروی انسانی و انگیزش همان حلقه گمشده‌ای است که برای تحقق اهداف و پیشرفت سازمان ضروری است. در واقع کارکنان یکدل و با انگیزه هستند که موجب کامیابی و یا شکست سازمان می‌شوند (عاطفی، ۱۳۹۵). بنابراین انگیزش از مهمترین فاکتورهایی است که باعث می‌شود سازمان در مزیت رقابتی قرار بگیرد و زمینه دستیابی به اهداف سازمانی و ماندگاری کارکنان در فرآیند شغلی خود است (ساتیکون و همکاران^۳، ۲۰۱۸).

پیشینه تجربی

تاکنون پژوهش‌های متعددی در زمینه آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک و تعادل کار و زندگی و عملکرد شغلی کارکنان همچنین عوامل مؤثر بر ارتقاء آموزش الکترونیک کارکنان و پیامدهای آن انجام شده است که برخی از آن‌ها در زیر مرور شده است.

خورشیدی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان "شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های آموزش الکترونیک برای دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران: رویکرد کیفی" پرداختند. یافته‌های پژوهش شامل پنج بعد - سیاست‌گذاری (مؤلفه‌های ملی و بین‌المللی)، ۲- زیرساخت‌ها (مؤلفه‌های فناوری، پشتیبانی، حقوقی و اخلاقی، آموزش پژوهی)، ۳- ساختار (مؤلفه‌های مدیریت، طراحی، اجرا، ارزیابی)، ۴- آموزش (آموزش بالینی، آموزش مداوم، آموزش سلامت)، ۵- منابع (مؤلفه‌های مالی، انسانی، دانشی یا محتوا) و شناسایی ۱۶۲ شاخص شد. نتایج نشان داد ابعاد حاضر می‌توانند مسیر حرکت

1 Job motivation

2 Ma et al

3 Satykon et al

به سمت اجرای طرح تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی مبتنی بر برنامه آموزش عالی حوزه سلامت را تسهیل نماید و در جهت بهره گیری هرچه بهتر از آموزش الکترونیک گام های مؤثرتری برداشته شود.

رنجبر کوچک سرایی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی دیدگاه کاربران در مورد آموزش الکترونیک در دوران همه گیری کووید - ۱۹ در جهان: مطالعه مروری" پرداخته اند. نتایج این پژوهش نشان داد به دلیل وجود مشکلات متعدد، میزان رضایت کاربران حوزه آموزش از این روش بالا نمی باشد و همچنان به آموزش حضوری تمایل دارند. با وجود این یافته های این پژوهش نشان داد که اکثر مطالعات انجام شده در این زمینه به استفاده هر چه بیشتر از روش های آموزش الکترونیک تأکید داشته و آن را شیوه مناسبی برای آموزش در شرایط کنونی دانسته اند. نبود زیرساخت های کافی و امکانات آموزشی چالش های بسیار مهمی برای ارائه کنندگان و دریافت کنندگان آموزش بوده است.

حسینی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان "بررسی تاثیر آموزش بر رابطه بین عملکرد شغلی و تعهد سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان نیروی جمهوری اسلامی ایران" پرداخته اند. نتایج به دست آمده نشان داد که متغیر تعهد سازمانی و انگیزش شغلی با توجه به مقدار سطح معنی داری، می تواند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی کارکنان زن را پیش بینی کند. متغیر تعهد سازمانی و انگیزش شغلی با توجه به مقدار سطح معنی داری، می تواند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی کارکنان مرد را پیش بینی کند همچنین، با توجه به مقدار سطح معنی داری، انگیزش شغلی می تواند تغییرات مربوط به عملکرد شغلی کارکنان مرد را پیش بینی کند.

رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی پرداختند. جامعه آماری کارمندان شعب بانک رفاه سطح شهر تهران" پرداخته اند. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که در این پژوهش ضریب همبستگی تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی ۵۲۹ / ۰ که در سطح ۰ / ۰۵ معنادار می باشد.

آلبرتو آنینگ و آسلینا بهاروم^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "طراحی آموزش الکترونیکی در مؤسسات آموزش عالی مالزی" به این نتایج دست یافتند که هیچ استاندارد طراحی خاصی برای آموزش الکترونیکی در مؤسسات آموزش عالی مالزی وجود ندارد و اجزای اساسی آموزش الکترونیکی شامل زیرساخت، پلتفرم و توسعه محتوا است که توسط وزارتخانه های آموزش عالی مالزی مشخص شده است.

محققین غیر ایرانی نیز پژوهش های متعددی در این خصوص انجام داده اند که در ذیل به تشریح آن ها می پردازیم: چاد مانیان^۲ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "طراحی محیط های یادگیری الکترونیکی در آموزش عالی" به این نتیجه دست یافت که از جمله راهبردهای که بهبود توانایی دانشجویان در آموزش عالی محیط های یادگیری الکترونیکی را تسهیل می نماید به مواردی چون؛ تغییر فرهنگ اساتید برای ایجاد محیط یادگیری الکترونیکی، رویکرد هدف گذاری دانشجویان در طراحی آموزش الکترونیکی اشاره نمود.

1 Alberto Anning and Aslina Baroome

2 Chad Manyan

پوچی لستاری^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی اثربخشی آموزش الکترونیکی، رهبری الکترونیکی و تعادل زندگی کاری بر عملکرد کارکنان در طی COVID-۱۹" پرداخته است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که اولاً، آموزش الکترونیکی، رهبری الکترونیکی و تعادل بین زندگی و زندگی تأثیر مثبتی بر انگیزش کار دارند. دوم، آموزش الکترونیکی، رهبری الکترونیکی، تعادل زندگی کاری و انگیزه کاری بر عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که شرکت‌ها باید انگیزه لازم را برای حفظ انگیزه کارمندان و حفظ عملکرد مطلوب کارکنان، به عوامل آموزش الکترونیکی، رهبری الکترونیکی و تعادل بین زندگی و کار، به ویژه در طول بیماری همه گیر COVID-۱۹ از طریق کار آنلاین داشته باشند.

احمد سومرو و همکاران^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه تعادل کار و زندگی، تعارض کار خانواده و تعارض خانواده و کار با نقش تعدیل کننده عملکرد و رضایت شغلی کارکنان" پرداخته اند. نتایج نشان می‌دهد که تعادل کار و زندگی و تعارض کار و خانواده تأثیر مثبتی بر عملکرد شغلی کارکنان دارد. رضایت شغلی تأثیرات تعدیل کننده ای بر روابط بین تعادل کار و زندگی، تعارض کار خانواده و تعارض کار خانوادگی با عملکرد شغلی ادراک شده کارکنان دارد. حیدر و همکاران^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی میانجیگری تعدیل شده بین تعادل کار و زندگی کاری و عملکرد شغلی کارکنان: نقش بهزیستی روانشناختی و رضایت از همکاران" پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بهزیستی روانشناختی واسطه ارتباط بین تعادل کار و زندگی و عملکرد شغلی است و رضایت کارکنان از همکاران با تقویت اثر تعادل کار و زندگی بر سلامت روانشناختی، عملکرد شغلی را افزایش می‌دهد.

جوهری و همکاران^۴ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "بررسی استقلال در کار، حجم کار، تعادل کار و زندگی و عملکرد شغلی در بین معلمان" پرداخته اند. یافته‌های پژوهش نشان دادند که استقلال و تعادل بین زندگی و زندگی تأثیر قابل توجهی بر عملکرد شغلی پاسخ دهندگان دارد. از طرف دیگر، میزان کار هیچ تأثیری اساسی در عملکرد شغلی معلمان مدارس در این مطالعه نداشت.

کاهیلان و همکاران^۵ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "یک مطالعه موردی از موانع و توانمندسازهای مؤثر بر مفاد آموزش الکترونیکی کارکنان در بریتانیا" پرداخته اند. نتایج نشان می‌دهد که بر اساس مدل مک لین و اسکات (۲۰۱۱) از عناصر VLE شناسایی شد به نظر می‌رسد که بزرگترین مانع برای غلبه بر در استفاده از VLEs پیدا کردن زمان برای توسعه مواد و حرکت فناوری است.

باوجود پژوهش‌های متعدد انجام شده داخلی و خارجی در ارتباط با متغیرهای این پژوهش، بررسی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک و تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان زیاد مورد توجه نبوده است و پژوهش‌های جامع و زیادی در ارتباط با تمامی متغیرهای این پژوهش انجام نشده است؛ بنابراین در این پژوهش سعی شده است تا خلأهای موجود در این زمینه تا حدودی رفع شوند.

1 Muala

2 Ahmed Soomro

3 Haidar et al

4 Johari et al

5 Cahillane et al

مدل مفهومی پژوهش

این پژوهش به دنبال بررسی رابطه آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک و تعادل کار و زندگی به عنوان متغیر مستقل بر عملکرد شغلی به عنوان متغیر وابسته و همچنین نقش متغیر میانجی انگیزش شغلی، است. از اینرو مدل مفهومی که به دست می‌آید به شکل ۱ مدل مفهومی خواهد بود. بر اساس مدل موردنظر فرضیه‌های این پژوهش به صورت ذیل تعریف شده‌اند:

فرضیه اصلی

با توجه به نقش میانجیگری انگیزش شغلی در رابطه آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک و تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان در یک واحد نظامی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه‌های فرعی

- ۱- آموزش الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- ۲- آموزش الکترونیک بر انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- ۳- رهبری الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- ۴- رهبری الکترونیک بر انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- ۵- تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- ۶- تعادل کار و زندگی بر انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- ۷- انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- ۸- انگیزش شغلی تأثیر آموزش الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان را میانجیگری می‌کند.
- ۹- انگیزش شغلی تأثیر رهبری الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان را میانجیگری می‌کند.
- ۱۰- انگیزش شغلی تأثیر تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان را میانجیگری می‌کند.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (برگرفته از بوجی لستاری^۱، ۲۰۲۰).

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش رو از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی است و به خاطر اینکه صنعت و سازمان خاص را مورد مطالعه قرار داده است، می‌توان آن را مطالعه موردی به حساب آورد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه فرماندهان و کارکنان یک واحد نظامی که برابر با ۳۵۶ نفر هست. بر طبق فرمول نمونه‌گیری و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از جامعه محدود، نمونه‌ای با حجم ۱۸۴ نفر انتخاب گردید.

$$n = \frac{NZ^2_{\alpha/2}pq}{\epsilon^2(N-1)NZ^2_{\alpha/2}pq} \quad n = \frac{365 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times 365 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 184$$

ابزار اندازه‌گیری

در پژوهش حاضر جهت سنجیدن و اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

- ۱) رهبری الکترونیک (الفهید، ۲۰۱۹)، که دارای ۲ بعد (نگرش ارتباطات الکترونیک و سواد دیجیتال) و شامل ۵ گویه است. این پرسشنامه به بررسی خصوصیات مدیران و رهبران الکترونیک از دیدگاه کارکنان می‌پردازد و میزان اصیل و معتبر بودن رهبری آن‌ها را مشخص می‌نماید.
- ۲) آموزش الکترونیک (کامی، ۲۰۱۶)، که دارای ۳ بعد (مدیریت و پشتیبانی، فناوری، یادگوشیک) و شامل ۶ گویه است. این پرسشنامه به بررسی آموزش الکترونیک از دیدگاه کارکنان می‌پردازد و میزان اصیل و معتبر بودن آموزش آن‌ها را مشخص می‌نماید.
- ۳) تعادل کار-زندگی (اکتن و ابرن، ۲۰۱۳)، که دارای ۲ بعد (ایجاد امنیت روانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی) و شامل ۶ گویه است. این پرسشنامه به بررسی تعادل کار و زندگی و همسو نمودن اهداف فردی با اهداف سازمانی از دیدگاه کارکنان می‌پردازد و میزان اصیل و معتبر بودن آن‌ها را مشخص می‌نماید.
- ۴) انگیزش شغلی (رایت، ۲۰۱۰) که دارای ۲ بعد (خودکارآمدی و میل به پیشرفت) و شامل ۶ گویه است. این پرسشنامه به بررسی انگیزش شغلی از دیدگاه کارکنان می‌پردازد و میزان اصیل و معتبر بودن انگیزه آن‌ها را مشخص می‌نماید.

۵) عملکرد شغلی (حیدر، ۲۰۱۸) که دارای ۱ بعد عملکرد شغلی و شامل ۲ گویه است. این پرسشنامه به بررسی عملکرد شغلی از دیدگاه کارکنان می پردازد و میزان اصیل و معتبر بودن عملکرد شغلی را مشخص می نماید. همچنین مقیاس اندازه گیری گویه های تمامی پرسشنامه ها بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت می باشد که از خیلی کم تا خیلی زیاد طبقه بندی شده است.

روایی و پایایی

روایی^۱ (اعتبار):

در تحقیق حاضر علاوه بر اشراف پژوهشگر بر موضوع مورد مطالعه و نیز استفاده از پرسشنامه های استاندارد؛ به منظور قوت بخشیدن هرچه بیشتر به ابزار اندازه گیری، جهت بررسی روایی صوری و محتوا با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه ها، بر اساس نظر تعدادی از صاحب نظران در حوزه تحقیق و اخذ نقطه نظرات ایشان استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت است. همچنین جهت سنجش روایی سازه در این پژوهش از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار Smart PLS استفاده شده است؛ همچنین برای روایی مدل از آزمون میانگین واریانس استخراجی استفاده شده است که این آزمون توسط هنسلر (۲۰۰۹) برای روایی همگرا پیشنهاد شد و بیان شد که در هر متغیر AVE باید بزرگتر از ۰.۵ باشد.

جدول ۱. نتایج آزمون میانگین واریانس استخراجی

ردیف	متغیرهای تحقیق	آزمون میانگین واریانس استخراجی
۱	آموزش الکترونیک	۰.۸۲۲
۲	انگیزش شغلی	۰.۵۸۸
۳	تعادل کار و زندگی	۰.۷۰۷
۴	رهبری الکترونیک	۰.۶۷۹
۵	عملکرد شغلی کارکنان	۰.۸۸۸

که در این پژوهش کلیه ضرایب AVE برای متغیرها بالای عدد ۰.۵ شده است.

پایایی^۲ (تکرارپذیری):

درواقع برای پرسشنامه هایی که پاسخ های چندگزینه ای دارند، استفاده از این آزمون توصیه می شود. این روش برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه گیری که خصیصه های مختلف را اندازه گیری می کند به کار می رود. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون شد و با استفاده از داده های به دست آمده میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد.

جدول ۲. نتایج پایایی پرسشنامه ها

ردیف	متغیرهای تحقیق	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
۱	آموزش الکترونیک	۰.۹۵۶	۰.۹۶۵
۲	انگیزش شغلی	۰.۸۶۱	۰.۸۹۵

1 Validity

2 Reliability

۳	تعادل کار و زندگی	۰.۸۹۳	۰.۹۲۳
۴	رهبری الکترونیک	۰.۸۸۱	۰.۹۱۳
۵	عملکرد شغلی کارکنان	۰.۸۷۳	۰.۹۴۰

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود مقدار آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها، از ۰/۷ بیشتر هست، بنابراین پایایی پرسشنامه‌ها تأیید می‌گردد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی:

به‌منظور بررسی یافته‌های جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان، در این قسمت با استفاده از فنون آمار توصیفی داده‌های حاصل از پاسخ‌گویان، و سعی بر آن است تا با تجزیه و تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی افراد پاسخگو بتوان نتایج مناسبی ارائه نمود. تحلیل توصیفی داده‌های نمونه آماری پژوهش نشان داد که از لحاظ نوع شغل، ۷۵ درصد اعضای نمونه را مدیریتی و ۲۵ درصد را غیر مدیریتی تشکیل می‌دهند. از نظر سطح تحصیلات نیز ۱۳.۵۸ درصد از اعضای نمونه دارای مدرک اعضای، ۵۹.۷۸ درصد کارشناسی، ۲۱.۷۵ درصد کارشناسی ارشد و ۴.۸۹ درصد نیز دکتری می‌باشند؛ از لحاظ سن، ۴۳.۴۷ درصد زیر ۳۰ سال، ۲۶.۰۸ درصد بین ۳۱ سال تا ۴۰ سال، ۲۷.۱۹ درصد بین ۴۱ سال تا ۵۰ سال و ۳.۲۶ درصد بین ۵۱ تا ۶۰ سال را تشکیل می‌دهد، همچنین از لحاظ سابقه کاری نیز، ۳۰.۴۶ درصد از اعضای نمونه، دارای سابقه کاری زیر ۱۰ سال، ۴۸.۹۱ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال، ۱۶.۳۰ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال و ۴.۳۶ درصد نیز بیش از ۳۱ سال سابقه کاری می‌باشند.

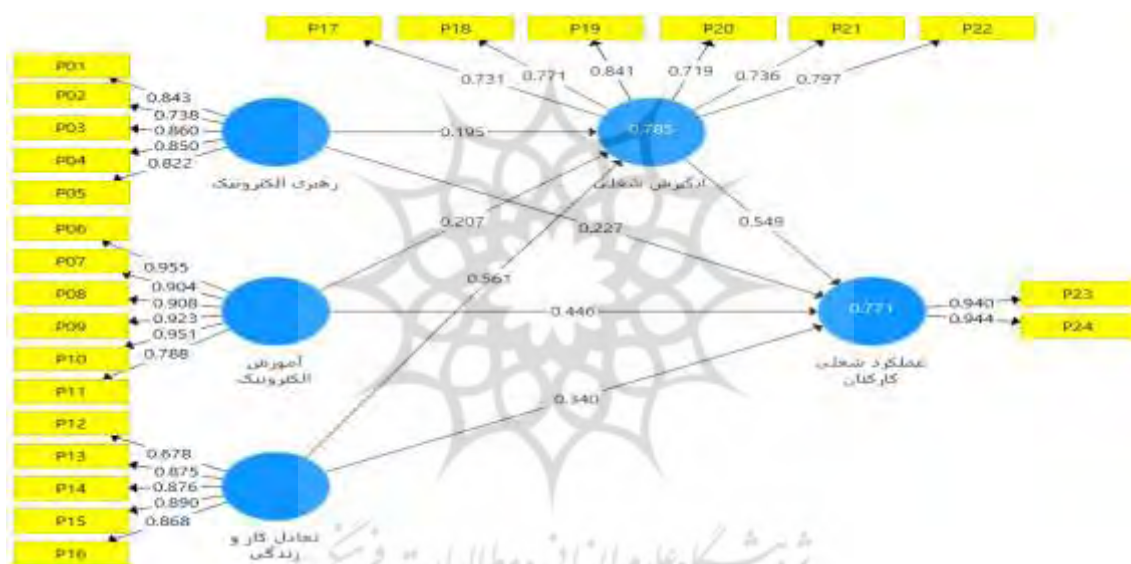
یافته‌های استنباطی:

در این پژوهش، در ابتدا برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها در جامعه آماری از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج حاصله بیانگر نرمال بودن توزیع داده‌ها بود. از آزمون تحلیلی عاملی اکتشافی بهره گرفته شد. جهت حصول اطمینان از آزمون بارلت و KMO استفاده گردید. نتایج آزمون‌ها نشان داد که داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه‌ها برای تحلیل عاملی مناسب است و می‌توان تحلیل اکتشافی را برای سؤالات پرسشنامه پیاده نمود که از طریق معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق آزمون خواهد شد. در این بخش، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی هر یک از متغیرهای توسط نرم‌افزار Smart PLS به‌صورت جداگانه برای هر متغیر آورده شده است. در تحلیل عاملی تأییدی محقق می‌داند چه سؤالی مربوط به چه بعدی است؛ یعنی در تحلیل عاملی تأییدی مدل مفهومی برای هر یک از مفاهیم یا متغیرهای تحقیق وجود دارد. در بررسی هر کدام از مدل‌ها سؤال اساسی این است که آیا این مدل‌های اندازه‌گیری مناسب است؟ به عبارت دیگر آیا داده‌های تحقیق با مدل مفهومی همخوانی دارد یا نه؟ به‌طور کلی دو نوع شاخص برای آزمون برازش مدل وجود دارد: ۱- شاخص‌های خوب بودن و ۲- شاخص‌های بد بودن، شاخص‌های خوب بودن مانند GFI، NFI، AGFI و... هست که هرچه مقدار آن‌ها بیشتر باشد بهتر است. مقدار پیشنهادی برای چنین شاخص‌هایی ۰/۹ هست. همچنین شاخص‌های بد بودن نیز شامل RMSEA و χ^2/df هست که هرچه مقدار آن‌ها کمتر باشد مدل دارای برازش بهتری

است. حد مجاز χ^2/df عدد ۳ هست و حد مجاز RMSEA ۰/۰۸ هست. برای پاسخ به پرسش برازش مدل بایستی شاخص‌های خوب بودن و بد بودن به هم (CFI، NFI، GFI، AGFI، RMSEA، χ^2/df) مورد بررسی قرار گیرند.

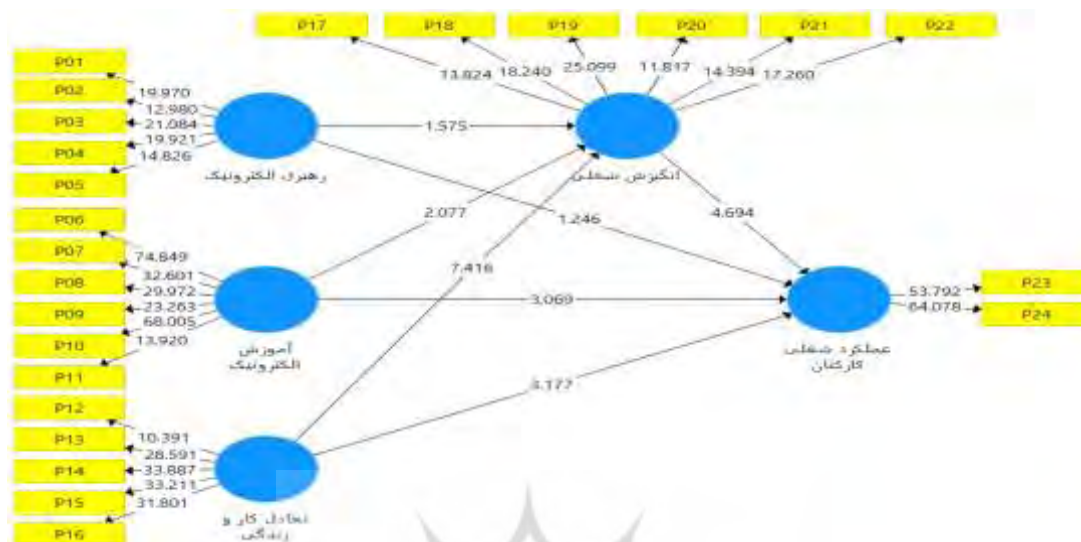
برازش مدل مفهومی:

برای تحلیل عاملی تأییدی و مدلیابی معادلات ساختاری بارعاملی استاندارد و آماره t محاسبه شده است. بطور کلی قاعده زیر حاکم است: قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته می‌شود. بارعاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ متوسط و اگر بزرگتر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است (کلاين، ۱۹۹۴).



نمودار ۱. بار عاملی مدل تحلیل عاملی تأییدی.

در مدل تحلیل عاملی برازش یافته، بار عاملی تمامی متغیرها در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه در سطح اطمینان ۰/۹۵ دارای تفاوت معنادار با صفر بود و مقدار بار عاملی از ۰.۵ بیشتر می‌باشد.



نمودار ۲. آماره t مدل تحلیل عاملی تاییدی.

زمانیکه همبستگی متغیرها شناسائی گردید باید آزمون معناداری صورت گیرد. جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای $0/05$ بررسی می‌شود، بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t -value از $1/96$ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست (کالین، ۱۹۹۴). و از طرفی آماره آزمون آنها از $1/96$ بیشتر می‌باشد لذا در این مرحله هیچ یک از سؤالات مذکور حذف نمی‌شوند و از ادامه فرآیند کنار گذاشته نمی‌شوند.

آزمون معناداری فرضیات و کیفیت تأثیرات علی:

آزمون معناداری فرضیات به بررسی تک تک فرضیات می‌پردازد که به صورت جدول (۳) به آن اشاره شده است. فرضیه فرعی اول: آموزش الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p -value) که برابر $0/002$ شده است و همچنین عدد معناداری (t -value) که برابر با $3/069$ شده و به ترتیب از $0/05$ کمتر و از $1/96$ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/05$ معنادار است؛ یعنی آموزش الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: آموزش الکترونیک بر انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p -value) که برابر $0/038$ شده است و همچنین عدد معناداری (t -value) که برابر با $2/077$ شده و به ترتیب از $0/05$ کمتر و از $1/96$ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای $0/05$ معنادار است؛ یعنی آموزش الکترونیک بر انگیزش شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: رهبری الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p -value) که برابر $0/213$ شده است و همچنین عدد معناداری (t -value) که برابر با $1/246$ شده و به ترتیب از $0/05$ کمتر و از

۱/۹۶ بیشتر نمی‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار نیست؛ یعنی رهبری الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری ندارد.

فرضیه فرعی چهارم: رهبری الکترونیک بر انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۱۱۶ شده است و همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با ۱.۵۷۵ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و از ۱/۹۶ بیشتر نمی‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار نیست؛ یعنی رهبری الکترونیک بر انگیزش شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری ندارد.

فرضیه فرعی پنجم: تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۲ شده است و همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با ۳.۱۷۷ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی ششم: تعادل کار و زندگی بر انگیزش شغلی کارکنان تأثیر دارد. بررسی ضریب اثر تعادل کار و زندگی بر انگیزش شغلی کارکنان، نشان می‌دهد که این ضریب مسیر به میزان ۰.۵۶۱ برآورد شده است. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با ۷.۴۱۶ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛

فرضیه فرعی هفتم: انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر دارد. با توجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و همچنین عدد معناداری (t-value) که برابر با ۴.۶۹۴ شده و به ترتیب از ۰/۰۵ کمتر و از ۱/۹۶ بیشتر می‌باشند؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه فرعی هشتم: انگیزش شغلی تأثیر آموزش الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. با ورود متغیر میانجی‌گر نتایج مبین این است که در حضور متغیر انگیزش شغلی، بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین آموزش الکترونیک و عملکرد شغلی عدد ۰.۴۴۶ بدست آمده است و VAF عدد ۰.۲۰۳ بدست آمده است. بنابراین، نقش متغیر انگیزش شغلی، میانجی‌گری جزئی است و فرضیه‌ی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی نهم: انگیزش شغلی تأثیر رهبری الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. ورود متغیر میانجی‌گر نتایج مبین این است که در حضور متغیر انگیزش شغلی، بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین رهبری الکترونیک و عملکرد شغلی عدد ۰.۲۷۷ بدست آمده است و VAF عدد ۰.۳۲۰ بدست آمده است. بنابراین، نقش متغیر انگیزش شغلی، میانجی‌گری جزئی است و فرضیه‌ی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه فرعی دهم: انگیزش شغلی تأثیر تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. ورود متغیر میانجی‌گر نتایج مبین این است که در حضور متغیر انگیزش شغلی، بتای استاندارد برای رابطه‌ی بین تعادل کار و زندگی و عملکرد شغلی عدد ۰.۳۴۰ بدست آمده است و VAF عدد ۰.۴۷۵ بدست آمده است. بنابراین، نقش متغیر انگیزش شغلی، میانجی‌گری جزئی است و فرضیه‌ی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۳. نتایج تحلیل فرضیه ها

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب مسیر	سطح معنا داری	عدد معناداری (آماره آزمون)	نتیجه
۱	آموزش الکترونیک ← عملکرد شغلی کارکنان	۰.۴۴۶	۰.۰۰۲	۳.۰۶۹	تایید
۲	آموزش الکترونیک ← انگیزش شغلی کارکنان	۰.۲۰۷	۰.۰۳۸	۲.۰۷۷	تایید
۳	رهبری الکترونیک ← عملکرد شغلی کارکنان	۰.۲۲۷	۰.۰۱۳	۱.۲۴۶	رد
۴	رهبری الکترونیک ← انگیزش شغلی کارکنان	۰.۱۹۵	۰.۱۱۶	۱.۵۷۵	رد
۵	تعادل کار و زندگی ← عملکرد شغلی کارکنان	۰.۳۴۰	۰.۰۰۲	۳.۱۷۷	تایید
۶	تعادل کار و زندگی ← انگیزش شغلی کارکنان	۰.۵۶۱	۰.۰۰۰	۷.۴۱۶	تایید
۷	انگیزش شغلی ← عملکرد شغلی کارکنان	۰.۵۴۹	۰.۰۰۰	۴.۶۹۴	تایید
۸	آموزش الکترونیک ← انگیزش شغلی ← عملکرد شغلی کارکنان	۰.۴۴۶	۰.۰۰۰	۳.۰۶۹	تایید
۹	رهبری الکترونیک ← انگیزش شغلی ← عملکرد شغلی کارکنان	۰.۲۲۷	۰.۰۰۰	۱.۲۴۶	تایید
۱۰	تعادل کار و زندگی ← انگیزش شغلی ← عملکرد شغلی کارکنان	۰.۳۴۰	۰.۰۰۰	۳.۱۷۷	تایید

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی نقش میانجی انگیزش شغلی در رابطه آموزش الکترونیک، رهبری الکترونیک و تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان پرداخته شد. فرضیه فرعی اول پژوهش که به بررسی رابطه آموزش الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان می پردازد. با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود و بدین مفهوم است که بین آموزش الکترونیک و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه، با نتایج تحقیقات حسنی و همکاران (۱۳۹۷)، بخشی و همکاران (۱۳۹۶) و پژوهش های پوجی لستاری (۲۰۲۰) هم راستا است. فرضیه فرعی دوم پژوهش که به بررسی رابطه آموزش الکترونیک بر انگیزش شغلی کارکنان می پردازد. با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود و بدین مفهوم است که بین آموزش الکترونیک و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه، با نتایج تحقیقات حسنی و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهش های پوجی لستاری (۲۰۲۰)، پاتونیاکا و همکاران (۲۰۱۶) و دایمس و همکارانش (۲۰۱۵) هم راستا است. فرضیه فرعی سوم پژوهش که به بررسی رابطه رهبری الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان می پردازد. با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود و بدین مفهوم است که بین رهبری الکترونیک و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات انجام شده قبلی به دلیل تفاوت در جامعه آماری و مدل مورد استفاده هم راستا نیست. فرضیه فرعی چهارم پژوهش که به بررسی رابطه رهبری الکترونیک بر انگیزش شغلی کارکنان می پردازد. با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود و بدین مفهوم است که بین رهبری الکترونیک و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه، با نتایج تحقیقات حسنی و همکاران (۱۳۹۷)، پژوهش های پوجی لستاری (۲۰۲۰)، پاتونیاکا و همکاران (۲۰۱۶) و دایمس و همکارانش (۲۰۱۵) هم راستا است. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات انجام شده قبلی به دلیل تفاوت در جامعه آماری و مدل مورد استفاده هم راستا نیست. فرضیه فرعی پنجم پژوهش که به بررسی رابطه تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان می پردازد. با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود و بدین مفهوم است که بین تعادل کار و زندگی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه، با نتایج تحقیقات رجبی

فرجاد و همکاران (۱۳۹۶)، اسدی و همکاران (۱۳۹۳) و پژوهش های پوجی لستاری (۲۰۲۰)، احمدسومرو و همکاران (۲۰۱۸) هم راستا است. فرضیه فرعی ششم پژوهش که به بررسی رابطه تعادل کار و زندگی بر انگیزش شغلی کارکنان می پردازد. با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود و بدین مفهوم است که بین تعادل کار و زندگی و انگیزش شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه، با نتایج تحقیقات عباسی و همکاران (۱۳۹۷)، اسدی و همکاران (۱۳۹۳) و پژوهش های پوجی لستاری (۲۰۲۰) و بویی و همکارانش (۲۰۱۶) هم راستا است. فرضیه فرعی هفتم پژوهش که به بررسی رابطه انگیزش شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان می پردازد. با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود و بدین مفهوم است که بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این فرضیه، با نتایج تحقیقات ابوالحسینی و همکاران (۱۳۹۶)، خراسانی و زمانی منش (۱۳۹۶) هم راستا است. فرضیه فرعی هشتم پژوهش که به بررسی رابطه انگیزش شغلی تأثیر آموزش الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان را میانجی گری می کند، می پردازد. با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود و بدین مفهوم است که، نقش متغیر انگیزش شغلی، میانجی گری جزئی است و فرضیه ی پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد. بنابراین نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات ابوالحسینی و همکاران (۱۳۹۶)، دانشی مقدم و همکاران (۱۳۹۵) هم راستا است. فرضیه فرعی نهم پژوهش که به بررسی رابطه شغلی تأثیر رهبری الکترونیک بر عملکرد شغلی کارکنان را میانجی گری می کند، می پردازد. با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود و بدین مفهوم است که، نقش میانجی گری رهبری الکترونیک، مورد تأیید قرار می گیرد. بنابراین نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات دانشور دیلمی و همکاران (۱۳۹۷)، شیر و حامدی (۱۳۹۷) و پژوهش های کاظمی و نارونجوب (۲۰۱۵) هم راستا است. فرضیه فرعی دهم پژوهش که به بررسی رابطه انگیزش شغلی تأثیر تعادل کار و زندگی بر عملکرد شغلی کارکنان را میانجی گری می کند، می پردازد. با اطمینان ۹۵ درصد تأیید می شود و بدین مفهوم است که، نقش متغیر انگیزش شغلی، میانجی گری جزئی است و فرضیه ی پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد. نتایج حاصل، با نتایج تحقیقات رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۶)، احمد زاده و همکاران (۱۳۹۲) و پژوهش های احمدسومرو و همکاران (۲۰۱۸)، حیدرو همکاران (۲۰۱۸) و جوهری و همکاران (۲۰۱۸) هم راستا است. حال با توجه به یافته های این پژوهش می توان شاهد کسب موفقیت، بهبود عملکرد و بقای فرآیندهای سازمانی به طور مستمر و همزمان رهبری الکترونیک و آموزش الکترونی بود، و عوامل مؤثر بر آن را که طبق این پژوهش شامل تعادل کار و زندگی، انگیزش شغلی و ارتقا عملکرد شغلی کارکنان می شود افزایش دهند. از طرفی مراکز نظامی می توانند ضمن بهبود خدمات موجود و تطبیق با بازار، همواره در پی استفاده از فرصت های جدید برای بهبود نحوه فعالیت باشند. همچنین با ایجاد پلتفرم های آموزش الکترونیک ضمن هوشمندی می توان به تولید ایده، ارزیابی و اجرای فرایند نوآوری و به کارگیری و پیاده سازی رهبری الکترونیک کمک کنند. از طرفی همکاری با دانشگاه ها می توانند کارکنان را به اشتراک گذاری دانش و یادگیری تشویق کنند و محیط لازم را برای مشارکت کارکنان و ارائه تجربیات و نظراتشان فراهم سازند. علاوه بر این تأثیر حمایت فرماندهان عالی نیز از اهمیت بسزایی در توسعه آموزش الکترونیک برخوردار است. آنها باید سعی نمایند با استفاده از تفکر استراتژیک و نگرش بلندمدت در پیاده سازی ابعاد رهبری الکترونیک و آموزش الکترونیک بکوشند. درواقع این فرماندهان باید امکان ایجاد فرایند

تبادل دانش، مهارت ها و تجربیات را در سطوح مختلف سازمانی فراهم سازند، زیرا این فرآیند افزایش عملکرد شغلی کارکنان را در پی دارد و درنهایت سبب دستیابی به نوآوری می گردد، لذا جهت بالا بردن عملکرد شغلی کارکنان کارکنان و درگیر کردن بیشتر آن ها با اهداف سازمان موارد ذیل پیشنهاد می شود.

پیشنهادهای

۱) مدیران سازمان ضمن تأمین نیازهای مالی، زیرساخت ها، امکانات آموزشی و ارتقا جذابیت برای افزایش کیفیت در زمینه آموزش های الکترونیک و از راه دور در برهه حساس کنونی، به استفاده از این شیوه آموزشی توجه ویژه ای نمایند.

۲) برگزاری کلاس های مجازی و آموزش به صورت الکترونیک برای کارکنان، با رفع ابهامات شغلی در جهت بهبود عملکرد افراد که با نگرانی های زیادی همراه است از میزان اضطراب و استرس آنها کم کرد.

۳) مدیران از روش های خلاقانه برای ارتقای ظرفیت و بلوغ سیستم و ارتقای کیفیت آموزش در فضای مجازی استفاده نمایند.

۴) رهبران سازمان با ارائه پاداش های تشویقی سبب بالا بردن انگیزه کارکنان در سازمان شوند.

۵) تعادل زندگی و کار کارکنان، در کلیه سطوح مدیریتی

۶) برنامه ریزی منعطف و متناسب با ویژگی های شغلی، با محوریت تعادل کار و زندگی

۷) افزایش انگیزه و رضایت شغلی در کارکنان و درنهایت ایجاد تعادل بین کار و زندگی آنان با مشارکت فعال کلیه کارکنان

۸) آموزش مدیران با محوریت مدیریت زمان و تعارض، ایجاد تعادل بین کار و زندگی

۹) فرهنگ سازی در سازمان با هدف ایجاد تعادل بین نقش کاری با انتظارات جامعه از فرد

۱۰) مدیران تا حد امکان، تفویض اختیار و استقلال و حق تصمیم گیری افراد در شغل را افزایش دهند؛ به خصوص برای کارکنانی که از تجربه کافی برخوردارند، ولی به دلایلی زمینه ارتقای آنها در سازمان امکان پذیر نیست. این امر برای کارکنان جوان توانمند که دارای تخصص مرتبط می باشند نیز ضرورت دارد.

تشکر و قدردانی

از کلیه اساتید و خبرگان که در مراحل مختلف این پژوهش، دانش خویش را سخاوتمندانه در اختیار محققان قرار دادند، تشکر و قدردانی می نمایم.

تعارض منافع

نویسنده (گان) اعلام می دارند که در مورد انتشار این مقاله تضاد منافع وجود ندارد. علاوه بر این، موضوعات اخلاقی شامل سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار، جعل داده ها، انتشار و ارسال مجدد و مکرر توسط نویسندگان رعایت شده است.

منابع

ابوالحسنی، الهه، مبارکی، حسین، کمالی، محمد، شعربافچی زاده، نسرین. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط ارزشیابی عملکرد با انگیزش شغلی درمانگران مراکز توانبخشی و بیمارستان های دولتی تهران بر مبنای الگوی دوعاملی هرز برگ. مجله توانبخشی. ۱۸ (۴).

اسدی، اریو. (۱۳۹۳). عوامل سازمانی مؤثر بر تعادل کار و زندگی کارکنان یک شرکت تولید قطعات خودرو. مدیریت دولتی. ۲(۲).

حسینی، مهدی. (۱۳۹۷). تاثیر آموزش بر رابطه بین عملکرد شغلی و تعهد سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان نیروی جمهوری اسلامی ایران. آموزش در علوم انتظامی. ۶(۲۲).

دانشی مقدم، مینا. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر ویژگی های شغلی بر انگیزه و عملکرد کارکنان با توجه به نقش طرز تفکر آنان در خصوص مشتریان درون سازمانی (مطالعه موردی: سازمان تأمین اجتماعی شهرستان یزد)، کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت. تهران.

رجبی فرجاد، حانیه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعادل بین کار و زندگی و عملکرد سازمانی. مهندسی مدیریت نوین. سال ششم. شماره اول و دوم.

رنجبر کوچکسرای، سجاد. (۱۴۰۰). دیدگاه کاربران در مورد آموزش الکترونیک در دوران همه گیری کووید - ۹۱ در جهان: مطالعه مروری. تعالی بالینی. آموزشی - پژوهشی. ۱۰(۴).

سپهری پویا، سیف اله. (۱۳۹۵). تاثیر سبک های رهبری تحول گرا و تبادل گرا بر عملکرد کارکنان با میانجیگری تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی شمیرانات). دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

شیری، علی و حامدی، ارکیده. (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری تحول گرا و عملکرد شغلی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نورآباد لرستان. دوماهنامه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه. ۳(۱۱).

عباسی، محرم. (۱۳۹۷). تبیین مدل پیشایندها و پسایندهای تعادل کار و زندگی: مطالعه ای در شرکت ملی گاز ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت.

فرهنگ، سجاد (۱۴۰۰). "تعیین ابعاد و مولفه های کیفیت در آموزش حین خدمت در ارتش ج.ا. ایران" فصلنامه مطالعات مدیریتی دریا محور، ۲(۳).

میر عرب رضی، رضا، عزیزی، انوشیروان، مرادی، محمدرضا. (۱۳۹۳). "پیش بینی سلامت روان و عملکرد شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی افسران وظیفه" فصلنامه پژوهش در مدیریت آموزش علوم دریایی، ۱(۲).

-میرکمالی، سیدمحمد؛ شاطری، کریم، یوزباشی، علیرضا. (۱۳۹۲). تبیین نقش رهبری تحول آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی. دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی. ۱(۹).

Ahmed Soomro, Robert J. Breiteneker, Syed Afzal Moshadi Shah, (2018) "Relation of worklife balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction", South Asian Journal of Business Studies, Vol. 7 Issue: 1, pp.129-146

Bianchi S, Gatto R, Fabiani L.(2020). Effects of the SARS-CoV-2 pandemic on medical education in Italy: considerations and tips. Applied Sciences. 2020;10(7):2357.

Bui, H., Liu, G., & Footner, S. (2016). Perceptions of HR practices on job motivation and work-life balance: mixed drives and outcomes in a labor-intensive sector. International Journal of Manpower, 1-32.

Dimas, I. D., Rebelo, T., & Lourenço, P. R. (2015). Learning conditions, members' motivation and satisfaction: a multilevel analysis. The Learning Organization, 22(2), 131-147

García-Morales, V. J., Jimenez, B. M. M., and Gutierrez, G. L., ۲۰۱۲, Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation, Journal of Business Research, ۶۵, p.۴۰-۵۰

- Haider, S., Jabeen, S, & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34, 29-37. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a4>
- Hair, J. F. (2010). Black, Wc, Babin, Bj, & Anderson, Re (2010). *Multivariate data analysis*, 7.
- Johari, Johanim Fee Yean Tan, Zati Iwani Tjik Zulkarnain, (2018) "Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers", *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 Issue: 1, pp.107-120
- Pattnayaka, Jui.Sabyasachi Pattnaikb(2016). Integration of Web Services with E-Learning for Knowledge, Conference Organized by Interscience Institute of Management and Technology, Bhubaneswar, Odisha, India, *Procedia Computer Science* 92 (2016) 155 – 160 Society

