

بررسی رضایت کارکنان از دورکاری بر عملکرد سازمانی براساس تئوری دورکاری مورگان

امید کریمی پور

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز ورامین، ورامین، ایران.
karimipouromid@gamil.com

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی رضایت کارکنان از دورکاری بر عملکرد سازمانی بوده است. جامعه آماری تحقیق کارکنان دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران می باشند. فرضیه های این تحقیق بر اساس تئوری دورکاری مورگان استخراج گردیده و جهت نمونه آماری در این تحقیق با استفاده از روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بوده که بعد از تکمیل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. از روش های آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده گردید. نتایج به دست آمده نشان می دهد که رابطه معنی داری بین متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری وجود دارد. علاوه بر این نتایج نشان می دهد که بین متغیرهای شخصی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری رابطه معنادار وجود دارد. همچنین یافته های تحقیق نشان داد که بین متغیرهای سازمانی و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: رضایت کارکنان، دورکاری، عملکرد سازمانی، تئوری دورکاری مورگان.

مقدمه

با ورود به عصر اطلاعات و توسعه سازمان های مجازی بهره گیری از مزایا و فرصتهای همراه با انواع گوناگون این سازمان ها به یکی از اولویت های اساسی سازمان های پیشرو تبدیل شده است. یکی از سطوح مجازیگرایی در سازمان هایی که در پی به کارگیری مؤثر فناوری اطلاعات و ارتباط هستند دورکاری است گسترش گونه های مختلف سازمان های مجازی از جمله دورکاری از پدیده های نوظهور همزمان با عصر اطلاعات است که بهره وری آن مستلزم شرایط خاصی است (خیراندیش و عسگری، ۱۳۹۹). دورکاری به کارگیری فناوری های اطلاعاتی (مانند ارتباطات راه دور و رایانه) به جای حرکتی در جهت کار از طرف کارکنان، حرکت کارکنان به سوی کار می باشد. در دنیای امروز و جامعه فناوری و آگاهی از آن دو محرکه اساسی جهت ایجاد تحول اقتصادی در زندگی و کار محسوب می شوند. حرکت متکی بر فناوری و اقتصاد در حال دگرگونی در مفاهیم است (مارتینو، ویتوریو، ۱۳۹۷) دورکاری شغل نیست، بلکه روش سازماندهی کارهاست که از پردازش اطلاعات ساخته می شود. افراد دور از کارفرما یا مشتری کارشان را انجام می دهند؛ کاری که لازمه آن استفاده از انواع تجهیزات الکترونیکی است (باتمان، ۱۳۹۸). اولین گام در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی می باشد که بر کیفیت فعالیت آن ها مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند، آن را دوست می دارند، از کار خود لذت

می برند و آن را به عنوان محور اساسی زندگی خود تلقی می نمایند. رضایت شغلی در بین معلمان مدارس یکی از جنبه های اساسی در عرصه رهبری آموزشی تلقی می شود (مقصودی و قاسمی، ۱۴۰۰). امروزه اهمیت رضایت شغلی بر کسی پوشیده نیست. کارکنان راضی خدمات سازمان را به خوبی انجام می دهند و این موضوع می تواند به موفقیت سازمان منجر شود (پیرایش و حاتمی، ۱۳۹۸). رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند ارتقاء سلامت و رضایت از زندگی است. که به صورت مقدار علاقمندی کارکنان به شغل خود، تعریف می شود. این امر نه تنها برای خود فرد، بلکه برای دنبال کردن اهداف سازمانی نیز اهمیت زیادی دارد. همین دلیل، توجه به رضایت کارکنان، از مهمترین وظایف مدیریت است. رضایت شغلی شامل رضایت از پرداخت، شغل، فرصت ارتقاء سرپرست و همکاران می باشد (غلام پور و پورشافعی، ۱۳۹۷). رضایت شغلی کلید موفقیت هر سازمانی است. اخیراً، مطالعات زیادی بر روی تاثیر ایجاد شده از سوی رضایت شغلی کارمندان انجام شده که نشان می دهد که کارمندان دارای رضایت شغلی بالاتر، بهتر از آنهایی عمل می کنند که رضایت شغلی پایین تر دارند (نایانانونت و ساترانوند^۱، ۲۰۱۷). سبک مدیریت مدیر سازمان می تواند انعطاف لازم را جهت به کار بستن دورکاری فراهم آورد. مدیران با سبک مدیریتی توأم با انعطاف بیشتر می توانند در زمینه کاربرد دورکاری موفق تر عمل نمایند. (مورگان، ۲۰۱۸). عوامل متعددی در رضایت کارکنان از روش دورکاری تاثیر گذار هستند که به ویژگی های درون سازمانی و ویژگی های فردی و شخصی کارکنان بستگی دارد. در صورت شناخت این عوامل طبیعتاً می توان خدمات دورکاری توسط کارکنان راضی از این موضوع را با کیفیت بالاتر ارائه نمود. سازمان آموزش و پرورش تهران در سال گذشته نسبت به اجرای دورکاری اقدام نموده برخی قوانین و مقررات جهت اجرای این فرایند به کار گرفته شده است و نیروی انسانی متخصص فرایند دورکاری را آغاز نموده اند. طبیعتاً بررسی دورکاری در این سازمان و عوامل موثر بر رضایت کارکنان می تواند مورد نقد و بررسی قرار گیرد.

پیشینه پژوهش

روشن ضمیر (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان، ارزشیابی نتایج اجرای طرح دورکاری در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، انجام داد. یافته های تحقیق نشان داد که از نظر کارمندان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس اجرای طرح دورکاری به ترتیب بر میزان مصرف انرژی، میزان مخارج کارکنان، شلوغی محل کار، میزان غیبت کارکنان، ارتباطات خانوادگی کارمندان، و میزان رضایت شغلی و کارایی کارمندان تاثیر داشته است مقایسه میانگین های وزنی که در کلیه موارد بالاتر از ۳ است نیز نشان دهنده آن است که در کل کارمندان سازمان جهاد کشاورزی استان فارس نتایج طرح دورکاری را مثبت ارزیابی نموده اند. اسلامی (۱۳۹۸) به بررسی موانع اجرای دورکاری در سازمان های دولتی پرداخته است. در این تحقیق مروری، وی اعتقاد دارد که عوامل اقتصادی، فناوری و قانونی مهمترین موانع اجرای دورکاری در سازمان های دولتی در کشورمان به شمار می روند. عندلیب اردکانی و رستمی (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان، دورکاری و ارتقای عملکرد سازمانی انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها، نشان داد که بین مولفه های کیفیت زندگی و عملکرد سازمانی، دورکاری و عملکرد سازمانی، فرسودگی شغلی و عملکرد سازمانی، فرسودگی شغلی و دورکاری با ضرایب مسیر ۰.۵۸۴، ۰.۳۶۹، ۰.۲۸۱، ۰.۵۷۲ رابطه معنی داری وجود دارد ولی بین مولفه های کیفیت زندگی و دورکاری با ضریب مسیر ۰.۱۰۲ رابطه معنی داری وجود ندارد. نتایج تحقیق حاکی از آن است که با فراهم آوردن زمینه های دورکاری با در نظر گرفتن مولفه های کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی می توان عملکرد سازمانی را بهبود داد. به نظر جکسون و یوهانسون (۲۰۱۹) رضایت کارکنان در گرو برخورداری از انگیزش لازم برای اجرای دورکاری است. آنها اعتقاد دارند که آگاه سازی کارکنان از اهداف دورکاری می تواند به رضایت بیشتر آنها ارتباط داشته باشد. یوسف و شریف (۲۰۱۸) عوامل

¹ Naiyananont and Smuthranond

سازمانی و برون سازمانی را از مهمترین عوامل موفقیت اجرای دورکاری در سازمانهای خدماتی به شمار آورده است. دیویدسون (۲۰۱۸) معتقد است که فرهنگ یک سازمان می تواند برای اجرای مناسب دورکاری در سازمان کمک نماید. چنانچه سازمانهای بالنده می توانند فرصت ارایه خدمات را به شکل دورکاری به نحو احسن انجام دهند. بلیک (۲۰۱۸) اعتقاد دارد که کتابداران برای برخورداری از فرایند موفق دورکاری در کارشان نیازمند نگرش مثبت و منطقی نسبت به محدودیتها و امکانات سازمانی خود هستند. مورگان (۲۰۱۷) اعتقاد دارد که فرهنگ مناسب و پذیرش شرایط دورکاری و توجیه و آموزش ضمن خدمت برای کارکنان دورکار از الزامات اصلی در موفقیت دورکاری به شمار می رود.

مبانی نظری تحقیق

عملکرد سازمانی

سیستم سنجش عملکرد سازمانی به عنوان ابزاری برای اعمال نظارت طراحی شده است به گفته نانی و همکاران (۱۹۹۰) سنجش عملکرد عبارت است فرآیند اطمینان سازمان که راهبردهایی را دنبال کند که به تحقیق اهداف منجر می شود. سینک (۱۹۹۱) سنجش عملکرد را یک وظیفه پیچیده، مشکل، چالش بر انگیز و مهم می داند. سطح عملکرد یک سازمان تابعی است از کارایی و اثر بخشی عملیات سازمانی، بنابراین سنجش عملکرد یک هدف نیست، اما ابزاری است برای مدیریت اثر بخش. نتایج سنجش عملکرد نشان می دهد که چه اتفاقی افتاده است، اما چرایی آن را نشان نمی دهد. به منظور استفاده موثر از یافته های سنجش عملکرد، یک سازمان نیازمند انتقال از سنجش به مدیریت است. این مفهوم به عنوان مدیریت عملکرد در تحقیقات عملکرد سازمانی معروف است. (آماتونگاوبالدری، ۲۰۱۲) به هر حال، سنجش عملکرد عبارت از عمل اندازه گیری عملکرد مدیریت با استفاده از برون داد سنجش عملکرد در پی مدیریت کردن آن است (رهنورد، فرج اله، ۱۳۹۷).

رضایت شغلی

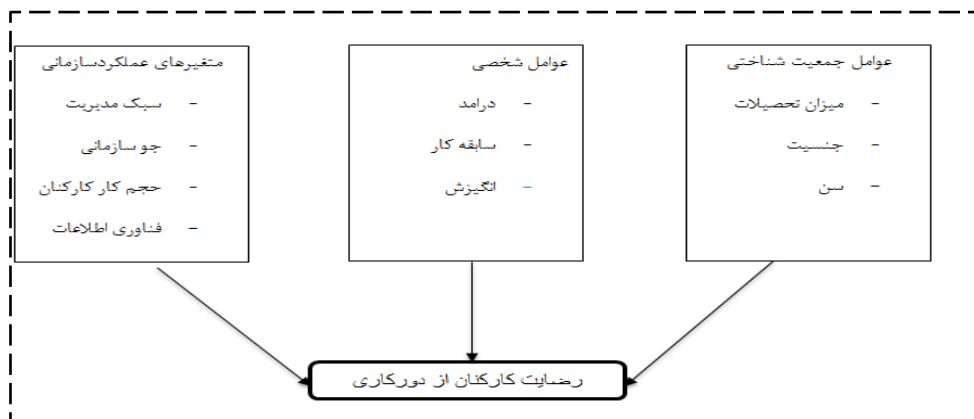
رضایت شغلی به معنای احساسات منفی و مثبت ناشی از دانستن این امر است که وظایف، پرداخت، فرصت های ارتقا، نظارت و پشتیبانی از همکاران دریافت شده یا تجربه شده از سوی مقامات عملیاتی؛ در مقایسه با سایر مقامات در همان سازمان، برابر هستند (نایانانونت و ساترانود^۱، ۲۰۱۷). رابینز رضایت شغلی را به عنوان نگرش کلی نسبت به یک شغل تعریف می کند (صمدی میرکلایی، ۱۳۹۵). رضایت شغلی به طرق مختلفی در مطالعات مختلف تعریف شده است. در ساده ترین تعریف رضایت شغلی عبارت است از علاقه افراد به شغل خویش. اما در تعریف اصلی رضایت شغلی عبارت است از بینش و نگرش مثبت فرد نسبت به ماهیت شغل خویش. پس به طور خلاصه می توان گفت که رضایت شغلی حاصل نگرش افراد است. همانا نگرش افراد نسبت به شغل خویش، زائده هنجارهای موجود در جامعه، تجربیات گذشته آنها، آموزش و پرورش، عوامل درونی مانند ویژگی های شخصیتی فرد و عوامل بیرونی مانند ماهیت شغل، محیط کار، حقوق دستمزد، مزایا و ... است. تحقیقات گذشته نشان می دهد که عواملی نظیر استرس ناشی از شغل بر رضایت شغلی تأثیر منفی دارد (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۷).

¹ Naiyananont and Thipthinna

مفهوم دور کاری

سازماندهی کار با استفاده از تکنولوژی های اطلاعات و ارتباطات که کارکنان و مدیران را برای دسترسی به فعالیتهای کاری در مکان های دور قادر می سازد (پریز، ۲۰۱۴). مفهوم اصلی نهفته در ورای دور کاری این است که کارکنان می توانند دور از محل اداره، در زمان دلخواه خود، با استفاده از فناوری های پیشرفته ارتباطات راه دور و رایانه کار کنند و سپس نتایج کار را به صورت الکترونیکی، به اداره یا محل دیگری منتقل کنند (سهرابی، ۱۳۹۲). برای ترسیم مدل مفهومی در این تحقیق از تئوری دورکاری مورگان (۲۰۱۷) استفاده شد. مورگان اعتقاد دارد که فاکتورهای فردی و شخصی و سازمانی بر اجرای موفق دورکاری تاثیر گذار هستند. مطابق با دیدگاه مورگان می توان مدل مفهومی این پژوهش را به شکل زیر ترسیم نمود:

شکل (۱): مدل مفهومی رضایت کارکنان (برگرفته از تئوری مورگان، ۲۰۱۷)



روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات توصیفی و میدانی است. همچنین این پژوهش را می توان از نوع تحقیقات کاربردی به شمار آورد. همچنین پژوهش حاضر به لحاظ روش در جمله تحقیقات پیمایش (زمینه یابی^۱) می باشد. پرسش نامه های پژوهش پس از تدوین در اختیار صاحب نظران قرار گرفت و اساتید و کارشناسان حوزه دورکاری سازمانی، سئوالات آن را از نظر روا بودن تایید نمودند. همچنین آزمون آلفای کرونباخ پایایی سئوالات پرسشنامه را بالای ۰/۷۰ گزارش کرد. جامعه آماری در این تحقیق عبارت از کلیه کارکنان مجری دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران می باشد. تعداد این کارکنان مطابق با برآورد روابط عمومی این سازمان برابر با ۱۲۰ نفر بوده است. نمونه گیری در تحقیق حاضر به روش نمونه گیری هدفمند می باشد. از آنجا که کلا تعداد ۱۳۵ نفر از کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در طرح دورکاری درگیر هستند لذا در این تحقیق با استفاده از روش سرشماری همه این ۱۳۵ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. در نهایت تعداد ۸۴ پرسشنامه که به طور کامل تکمیل شده بودند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. داده ها پس از ورود به رایانه از طریق نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

¹ Survey Research

یافته ها

به منظور استفاده از روش آمار پارامتریک و با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرونوف به نرمال بودن داده های تحقیق پرداخته شد. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرونوف در جدول زیر مشاهده می گردد.

جدول (۱): آزمون K-S برای خوبی برازندگی توزیع نمرات مربوط به خرده مقیاس های مورد مطالعه

متغیرهای شناختی	متغیرهای شخصی	متغیرهای سازمانی	
تعداد	۸۴	۸۴	
میانگین	۳/۸۲۶۳	۳/۰۶۴	۴/۰۶۴۹
انحراف استاندارد	۰/۸۸۸۹۰	۰/۹۷۵۴۲	۰/۷۶۷۹۸
برابر	۰/۱۱۶	۰/۱۲۲	۰/۱۶۳
تفاوتهای کاملاً مثبت	۰/۰۹۳	۰/۱۲۲	۰/۱۱۹
تفاوتهای کاملاً منفی	-۰/۱۱۶	۰/۰۷۹	-۰/۱۶۳
Z	۱/۱۸۴	۱/۲۴۶	۱/۱۵۸
Sig. (2-tailed)	۰/۱۲۱	۰/۰۹۰	۰/۰۸

بر اساس داده های جدول بالا می توان مطرح نمود که چون نمره Z محاسبه شده برای مولفه های این تحقیق در سطح ۹۵ درصد از میانگین کمتر می باشد لذا می توان مطرح نمود که توزیع فوق، مفروضه نرمال بودن را داراست و می توان از میانگین به عنوان معرف شاخص گرایش مرکزی استفاده نمود و از مدل های آمار پارامتریک استفاده به عمل آورد.

آزمون فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی اول :

فرض H_0 : بین متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۲): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	متغیر جمعیت شناختی	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۸۸۳
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۸۸۳ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با ۰/۰۰۰ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

به منظور سنجش معناداری رابطه بین دو متغیر فوق از آزمون کای اسکوئر استفاده شده است. مطابق با داده های جدول بالا می توان اظهار داشت که از آنجا که مقدار کای اسکوئر محاسبه شده بیشتر از ۴ و مقدار Sig کمتر از ۰/۰۰۱ است با اطمینان ۹۹٪ فرض H_0 را رد و فرض H_1 را می پذیریم.

فرضیه اصلی دوم:

فرض H_0 : بین متغیرهای شخصی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین متغیرهای شخصی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۳): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین متغیرهای شخصی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	متغیرهای شخصی	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۴۱۴
سطح معناداری	۰/۰۰۵	۰/۰۰۵
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۴۱۴ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با ۰/۰۰۵ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین متغیرهای شخصی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. مطابق با داده های جدول بالا می توان اظهار داشت که از آنجا که مقدار کای اسکوئر محاسبه شده بیشتر از ۴ و مقدار Sig کمتر از ۰/۰۱ است با اطمینان ۹۹٪ فرض H_0 را رد و فرض H_1 را می پذیریم. فرضیه اصلی سوم:

فرض H_0 : بین متغیرهای سازمانی و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین متغیرهای سازمانی و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۴): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین متغیرهای سازمانی و رضایت آنها از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	متغیر سازمانی	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۴۹۹
سطح معناداری	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۴۹۹ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با ۰/۰۰۴ می باشد لذا می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق فرضیه H_1 تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین متغیرهای سازمانی و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه فرعی اول:

فرض H_0 : بین میزان تحصیلات کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین میزان تحصیلات کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول شماره (۵): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین میزان تحصیلات کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	میزان تحصیلات	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۳۴۳
سطح معناداری	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با $0/343$ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با $0/004$ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_0) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت بین میزان تحصیلات کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم:

فرض H_0 : بین جنسیت کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین جنسیت کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۶): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین جنسیت کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	جنسیت	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	$0/786$
سطح معناداری	$0/001$	$0/001$
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با $0/786$ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با $0/001$ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت بین جنسیت کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم:

فرض H_0 : بین سن کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین سن کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۷): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین سن کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	سن	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	$0/671$
سطح معناداری	$0/004$	$0/004$
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با $0/671$ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با $0/004$ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین سن کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم:

فرض H_0 : بین درآمد کارکنان از اجرای دورکاری و رضایت آنها در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین درآمد کارکنان از اجرای دورکاری و رضایت آنها در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۸): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین درآمد کارکنان از اجرای دورکاری و رضایت آنها در سازمان اسناد و کتابخانه ملی

شاخص آماری متغیر	درآمد کارکنان	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۵۱۷
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۵۱۷ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با ۰/۰۰۰ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین درآمد کارکنان از اجرای دورکاری و رضایت آنها در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه فرعی پنجم:

فرض H_0 : بین سابقه کار کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین سابقه کار کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۹): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین سابقه کار کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	سابقه کار	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۸۰۹
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۸۰۹ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با ۰/۰۰۰ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین سابقه کار کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد. فرضیه فرعی ششم:

فرض H_0 : بین وضعیت انگیزش کارکنان و رضایت کارکنان از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین وضعیت انگیزش کارکنان و رضایت کارکنان از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱۰): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین وضعیت انگیزش کارکنان و رضایت کارکنان از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	انگیزش	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۷۷۲
سطح معناداری	۰/۰۰۹	۰/۰۰۹
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با $0/772$ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با $0/009$ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین وضعیت انگیزش کارکنان و رضایت کارکنان از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.
فرضیه فرعی هفتم:

فرض H_0 : بین سبک مدیریت و رضایت کارکنان آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

فرض H_1 : بین سبک مدیریت و رضایت کارکنان آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱۱): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین سبک مدیریت و رضایت کارکنان آنها از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	سبک مدیریت	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	$0/333$
سطح معناداری	$0/006$	$0/006$
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با $0/333$ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با $0/006$ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین سبک مدیریت و رضایت کارکنان آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.
فرضیه فرعی هشتم:

فرض H_0 : بین جو سازمانی و رضایت کارکنان آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین جو سازمانی و رضایت کارکنان آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱۲): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین جو سازمانی و رضایت کارکنان آنها از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	جو سازمانی	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	$0/388$
سطح معناداری	$0/001$	$0/001$
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با $0/388$ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با $0/001$ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین جو سازمانی و رضایت کارکنان آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.
فرضیه فرعی نهم:

فرض H_0 : بین حجم کار کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.

فرض H_1 : بین حجم کار کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱۳): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین حجم کار کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	حجم کار کارکنان	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۳۷۷
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۳۷۷ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با ۰/۰۰۰ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین حجم کار کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.
فرضیه فرعی دهم:

فرض H_0 : بین وضعیت فناوری اطلاعات در سازمان و رضایت کارکنان از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود ندارد.
فرض H_1 : بین وضعیت فناوری اطلاعات در سازمان و رضایت کارکنان از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

جدول (۱۴): نتایج آزمون ضریب همبستگی بین وضعیت فناوری اطلاعات در سازمان و رضایت کارکنان از اجرای دورکاری

شاخص آماری متغیر	فناوری اطلاعات	رضایت از دورکاری
همبستگی اسپیرمن	۱	۰/۳۵۱
سطح معناداری	۰/۰۰۳	۰/۰۰۳
تعداد	۸۴	۸۴

داده های جدول بالا نشان می دهد که چون ضریب همبستگی محاسبه شده برابر با ۰/۳۸۸ بوده و سطح معناداری گزارش شده برابر با ۰/۰۰۱ می باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان بیان نمود که فرضیه تحقیق (فرض H_1) تایید شده است. به عبارت دیگر می توان بیان داشت که بین وضعیت فناوری اطلاعات در سازمان و رضایت کارکنان از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

نتیجه گیری

فرضیه اصلی اول این پژوهش در مورد اینکه بین متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد، مورد آزمون قرار گرفت و تایید گردید. این یافته با نتایج تحقیق شاکیان (۱۳۹۷) همخوانی و همسویی دارد. شهرکی در تحقیق خود با عنوان، بررسی عوامل موثر بر پیاده سازی دورکاری در سازمان بهزیستی، به این نتیجه رسیده است که میزان موفقیت در اجرای دورکاری بیش از هر عامل در گرو ویژگی های فردی کارکنان نظیر سن، جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و نظایر آن است. به اعتقاد شهرکی کارکنان متاهل انگیزش بیشتری را برای اجرای دورکاری و شرکت در این روش از انجام اموراداری در مقایسه با کارکنان مجرد در خود می بینند. فرضیه اصلی دوم این پژوهش در مورد اینکه بین متغیرهای شخصی کارکنان و رضایت آنها از

اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد، مورد آزمون قرار گرفت و تایید گردید. این یافته با نتایج تحقیق منشی زاده (۱۳۸۹) همخوانی و همسویی دارد. منشی زاده در تحقیق خود با عنوان، شناسایی فعالیت های قابل واگذاری به کارکنان دورکار در شرکت آب وفاضلاب منطقه ای خراسان، به این نتیجه رسیده است که مهمترین عامل در سپردن دورکاری به کارکنان میزان تاثیر آن بر درآمد زایی برای کارکنان است. هرچه قدر درآمد کارکنان ناشی از انجام امور توسط کارکنان دورکار بالاتر باشد، میزان رضایت کارکنان نیز افزایش می یابد. فرضیه اصلی سوم این پژوهش در مورد اینکه بین متغیرهای سازمانی و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد، مورد آزمون قرار گرفت و تایید گردید. این یافته با نتایج تحقیق پرویزیان (۱۳۹۶) همخوانی و همسویی دارد. پرویزیان در تحقیق خود با عنوان، دورکاری راهبردی و سرمایه گذاری ریسک پذیر در زنجیره ارزش؛ دومین کنفرانس ملی سرمایه گذاری مخاطره پذیر، به این نتیجه رسیده است که فراهم بودن شرایط مدیریت مشارکتی و نیز جو سازمانی به عنوان عوامل مهمی در موفقیت دورکاری به شمار می رود. وی اعتقاد دارد که در صورتی که مدیریت سازمانها انگیزش لازم را برای کارکنان دورکار فراهم آورده و نیز روحیه همکاری بین کارکنان بالا باشد، رضایت کارکنان افزایش می یابد.

منابع

- ✓ اسلامی، محسن، (۱۳۸۹)، برنامه دورکاری سازمانی در عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات، تهران، انتشارات آبیژ، انجمن مطالعات برنامه درسی ایران.
- ✓ باتمان قلیچ، ایثار، (۱۳۸۸)، دورکاری در آموزش و پرورش (کار از راه دور)، مزایا و راهکارها، منتشر شده در سایت راهکار مدیریت.
- ✓ پیرایش، رضا، حاتمی، فاطمه، (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر فرسودگی و استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان با نقش متغیر میانجی نظام جبران خدمات مورد مطالعه، کارکنان دانشگاه زنجان، فصلنامه توسعه، شماره ۵۴، صفحات ۲۳-۴۹.
- ✓ خیراندیش، مهدی، عسگری، ناصر، (۱۳۹۹)، شناسایی و رتبه بندی چالش های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری در سازمان های دولتی، مدیریت بهره وری، شماره ۵۲، صفحات ۹۷-۱۱۶.
- ✓ دیوید، فردآر، (۱۳۹۶)، مدیریت استراتژیک، ترجمه پارسائیان، اعرابی، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ دهم.
- ✓ روشن ضمیر، نجمه، (۱۴۰۰)، ارزشیابی نتایج اجرای طرح دورکاری در سازمان جهاد کشاورزی استان فارس، مطالعات مهندسی صنایع و مدیریت تولید، دوره هفتم، شماره ۱۸، صص ۶۱-۷۲.
- ✓ سهرابی، بهمن، (۱۳۹۷)، دورکاری، مفاهیم و فرآیند برنامه ریزی، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، تهران.
- ✓ صمدی میرکلائی، حسین، صمدی میرکلائی، حمزه، (۱۳۹۵)، بررسی نقش عدالت سازمانی ادراک شده بر رضایت شغلی کارکنان، دوفصلنامه پژوهشنامه روانشناسی عدالت، سال اول، شماره دوم، صص ۴۸-۶۸.
- ✓ طبرسا، غلامعلی، شکوهیار، سجاد، الفت، محمد، (۱۳۹۷)، تأثیر متناقض رضایت شغلی بر آوای مخرب کارکنان با توجه به نقش میانجی گری شبکه های اجتماعی و تعهد سازمانی، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۲، صص ۳۱۱-۳۳۲.
- ✓ عنذلیب اردکانی، داوود، رستمی، خدامراد، (۱۳۹۵)، دورکاری و ارتقای عملکرد سازمانی، کاوش های مدیریت بازرگانی، دوره ۸، شماره ۱۶، صص ۱۴۱-۱۵۹.
- ✓ غلام پور، میثم، پورشافعی، هادی، (۱۳۹۷)، نقش عدالت سازمانی در رضایت شغلی با توجه به میانجیگری فرسودگی شغلی پرستاران، مجله سلامت و مراقبت، سال ۲۰، شماره اول، صص ۸-۱۷.

- ✓ مقصدی، فاطمه، قاسمی، زهرا، (۱۴۰۰)، پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان ابتدایی بر مبنای انگیزش پیشرفت و هوش معنوی، فصلنامه رویکردی در علوم تربیتی، دوره ۳، شماره ۴، صص ۷۲-۷۸.
- ✓ مولاییان، سعید، (۱۳۹۴)، پژوهش در آموزش و پرورش از راه دور در ایران و مقایسه تطبیقی با کشورهای چین، هند، آلمان، و ژاپن، تهران: انتشارات رادان‌اندیش.
- ✓ Anonymous (2017) . Telework Data Report (Population Survey) - Ten Countries in Comparison
- ✓ E.Morgan , Robert "Teleworking :an assessment of the benefits and challenges" vol 16 ,No .4.2014,pp 344-357- Leach, M. & Scoone, S. I. & Wynne, B., (2015), Sciences and Citizen: Globalization and the challenge of Engagement. London, Zed Books.
- ✓ Morgan, C. P., (2019), The consequences and limits of empowerment in financial services, Department of Management, School of Economics and Management, University of Aarhus, Vol. 19, pp. 63-83.
- ✓ Naiyananont, Patthiya, Smuthranond, Thipthinna, (2017), Relationships between ethical climate, political behavior, ethical leadership, and job satisfaction of operational officers in a wholesale company, Bangkok Metropolitan region, Kasetsart Journal of Social Sciences 38 345e351.
- ✓ Pe.Perez Manuela "A technology acceptance model of innovation adoption :the case of teleworking " vol 7 , No .4.2014,pp 280-291- Scott & Aryee, E. H., (2018), Empowerment strategies: Balancing authority and responsibility. In S. strivastva(Ed), Executive power. San Francisco: Jossey – Bass.
- ✓ Spears L. and Lea M. (2012). “Panacea or panopticon? The hidden power in computer – mediated communication”. Communication Research.