



## تأثیر دورکاری بر عملکرد کاری کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

غلامرضا معمارزاده طهران

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران  
gmemar@gmail.com

فاطمه السادات ابوالمعالی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات (مسئول مکاتبات)  
Aylar.aboalmaali@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۹۱/۴/۵ تاریخ پذیرش: ۹۱/۶/۲۸

### چکیده

امروزه در آغاز هزاره سوم با معنای جدیدی از کار که معنایی متفاوت با واژه قرن بیستم دارد به نام دورکاری که در واقع نقطه عزیمت از شرایط کاری استاندارد، سنتی به سمت رویه های انعطاف پذیر به واسطه به استفاده از فنآوری اطلاعات و ارتباطات است و راه حلی نوین برای دستیابی به اهداف سازمان و برآورده ساختن نیازهای منابع انسانی می باشد رو به رو هستیم.

هدف از این پژوهش بررسی تأثیر دورکاری بر عملکرد کاری کارکنان در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می باشد. که از نظر نتیجه کاربردی و از نظر هدف توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان دورکار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی که ۶۳۰ نفر هستند تشکیل می دهند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش نامه است. روایی پرسش نامه با راهنمایی اساتید راهنما و مشاور و ۱۰ نفر از خبرگان مورد تایید قرار گرفت و برای پایایی سوال های پرسش نامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که آلفای به دست آمده در مرحله مقدماتی ۰/۹۲۴ و در مرحله اصلی ۰/۹۲۶ است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون t، همبستگی پیرسون، آزمون فریدمن استفاده شده است. یافته های این پژوهش نشان می دهد که دورکاری با مولفه های عملکرد (تعهد سازمانی، صرفه جویی در هزینه ها، انگیزش، ارتقا، رضایت شغلی، تمرکز) ارتباط مثبت دارد و به واسطه انعطاف پذیر سبب افزایش عملکرد کارکنان شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که عوامل مدل با هم هم ارز نیستند و تعهد سازمانی با بالا ترین میانگین رتبه ای ۴/۸ مهمترین عامل و ارتقا با کمترین میانگین رتبه ای ۲/۵۵ کم اهمیت ترین عامل در دورکاری شناخته شده است.

**واژه‌های کلیدی:** دورکاری، عملکرد کاری کارکنان، تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات.

## ۱- مقدمه

با ورود به هزاره سوم که توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات<sup>۱</sup> اعم از رایانه، شبکه های ارتباطی، نرم افزارها و سخت افزارهای ارتباطی، اداری و تخصصی... موجب تحولات عظیمی در حوزه های مختلف اجتماعی، اداری و اقتصادی شده است. سازمانها از ساختار عمودی و سلسله مراتبی فاصله گرفتند (دیویس، ۲۰۱۱، ص ۸).<sup>۲</sup> حرکت از سمت رویه های سنتی به انعطاف پذیر عمومیت یافت (استاندن، ۲۰۰۳). دولتها و شرکتهای بزرگ صنعتی جهان نیز برای همگام شدن با شتاب و تغییر در عصر اطلاعات و سازگاری با آن باید به دنبال راهکارهایی برای افزایش عملکرد سازمانی و استفاده مطلوب و بهینه از منابع انسانی باشند، که امروزه مهم ترین سرمایه در هر سازمان محسوب می شود و سهم زیادی در اثر بخشی دارد و برای استفاده مطلوب از این عامل در بلند مدت باید به دنبال راهکارهای جدیدی متناسب با این دهه بود، لذا با توجه به هزینه های فزاینده ناشی از استخدام های جدید، فراهم آوردن امکانات و خدمات لازم برای آنها، بالا بودن هزینه های سوخت، آلودگی هوا، اهمیت انگیزش و رضایت کارکنان و سایر موارد علاقه سازمانها را در به کارگیری دورکاری به عنوان یک استراتژی نوین افزایش داد (جمال، ۲۰۰۷، ص ۸).

هرچند که ابراز نگرانیهایی در مورد اثرات منفی کار از راه دور به واسطه ترس از عدم ارتقا و قطع یا کاهش روابط اجتماعی وجود دارد (پروید، ۲۰۰۲)، ولی از طرفی شاهد برقراری تعادل بین کار-زندگی دورکاران (بوستون، ۲۰۰۰)<sup>۳</sup> افزایش لذت از استقلال، خود مدیریتی (شامیر و سالمون، ۱۹۸۵)<sup>۴</sup> و از نظر سازمانی افزایش بهره وری (بلانگر، ۱۹۹۹)، صرفه جویی در هزینه ها (روتیز و آلن بای، ۲۰۰۲)<sup>۵</sup> هستیم که این منافع سبب حمایت از دورکاری به عنوان استراتژی نوین در کنار اقداماتی از قبیل، دولت الکترونیک<sup>۶</sup>، دورآموزی<sup>۷</sup>، کار بانکی از راه دور<sup>۸</sup>، خرید از راه دور<sup>۹</sup> شده و تاثیرات مثبت آن بر رشد و توسعه پایدار مشخص است (پور معلم، رضا پور، ۱۳۸۸).

زیرا علاوه بر اینکه توانسته از میزان آلودگی هوا، مصرف سوخت و هزینه ها بکاهد (چادورن، ۱۹۹۵)، به

دلیل انعطاف پذیری در مکان و زمان سبب خدمات رسانی بهتر به مشریانی که از لحاظ جغرافیایی پراکنده هستند و تسریع در انجام امور شده است (نیلز، ۱۹۹۸). در کشور ما نیز با توجه به دستور دولت و حرکت سازمانها به سمت دولت الکترونیک که کمکی برای کاهش بروکراسی ناکارآمد اداری محسوب می شود، پایین بودن راندمان کاری کارکنان، بالا بودن هزینه های فردی و سازمانی، عدم تعادل کار-زندگی، کاهش نقش های خانوادگی و بروز بی هویتی اجتماعی، افزایش میزان غیبت، لزوم اجرای طرح دورکاری رابا توجه به برنامه توسعه پنجم و اینکه جزء ده برنامه تحول اداری استیتر رنگ تر نمود. لذا در این پژوهش با توجه به تاکید دولت بر لزوم اجرای این طرح در سازمانها سوال اصلی این است که آیا اجرای طرح دورکاری بر عملکرد کارکنان و درجه رضایت آنها تاثیر داشته است؟

## ادبیات پژوهش

دورکاری عبارت است از یک آرایش کاری نوین که به واسطه فناوری اطلاعات و ارتباطات و توافق بین کارمند و کارفرما صورت می پذیرد و اقدامی موثر در جهت کاهش هزینه ها ست (تلیوله، جاوا، ۲۰۰۸).<sup>۱۰</sup> که افزایش رقابت جهانی و سرعت سرسام آور تغییرات در نیازهای کارکنان، مشتریان منجر به ایجاد آن شده است. در واقع این پدیده پاسخی برای غلبه به برخی از چالشهای فردی و سازمانی و اجتماعی جوامع شکل گرفته با الگوهای عصر صنعتی، ساختار بروکراتیک کم بهره ور، هزینه بر، غیر منعطف می باشد هرچند که ایده اولیه آن مربوط به دهه ۱۹۵۰ است (باروچ، ۲۰۰۰)، ولی مفهوم اصلی آن در دهه ۷۰ به دنبال چاره جویی برای حل مشکل افزایش شدید آلودگی هوا، مصرف سوخت و بحران نفتی در آمریکا توسط جک.ام. نیلز به عنوان استراتژی جهت صرفه جویی در هزینه های فردی و سازمانی مطرح شد (فونر، رولف، ۲۰۱۰) و سبب اعتماد به تکنولوژی برای رهایی از مشکلات قبلی شد (وگا، ۲۰۰۳، ص ۲).<sup>۱۱</sup>

از زمان شروع دورکاری در دهه ۷۰ در ایالات متحده بسیاری از جنبه ها در مورد منافع آن برای سازمانها، افراد و به طور کلی جامعه آشکار و دایما بر محبوبیت آن اضافه

داشته است (بایارک، ۲۰۱۱). فناوری‌های ارتباطات و اطلاعات به سرعت در حال دگرگونی و تغییر بوده و ما امروزه شاهد همگرایی آنان بیش از گذشته با یکدیگر هستیم، به گونه ای که داده و اطلاعات به سرعت و در زمانی غیر قابل تصویری به اقصی نقاط جهان منتقل و در دسترس استفاده کنندگان و کاربران قرار می‌گیرد (ایلجمزورویک، ۲۰۰۴)،<sup>۱۸</sup> تأثیر گسترده فن آوری اطلاعات و ارتباطات بر جوامع بشری غیر قابل انکار است و این تأثیرات را در تمامی عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی بشریت به دنبال داشته و در نتیجه جهان امروز به سرعت در حال تبدیل به یک جامعه اطلاعاتی و ارتباطی است (دراکر، ۱۹۹۹).

انسان هزاره سوم در جامعه‌ای زندگی می‌کند که در آن دانائی و میزان دسترسی و استفاده مفید از دانش و اطلاعات، نقشی محوری و تعیین کننده‌ای دارد. در اثر پیشرفت فن آوری، امکان داشتن اطلاعاتی کامل تر و به روزتر فراهم شده است. همچنین در اثر بسط و توسعه در فناوری‌های ارتباطی، روش‌های دستیابی به اطلاعات از محدودیتهای فیزیکی منفک گردیده است (بایارک، ۲۰۱۱). لذا دسترسی به اطلاعات در هر موقعیت مکانی و زمانی امکان پذیر شده است. با توجه به اهمیت روزافزون و روند رو به رشد فناوری اطلاعات، در کشور ما، توجه مضاعفی جهت استفاده بهینه از این فناوری‌ها در همه عرصه‌ها صورت گرفته است. پژوهشگرانی چون (تامپسون و ساک، ۱۹۹۸)، (اسکوبار، ۱۹۹۸)، (اتیکینز و روتیز، ۲۰۰۲) افرادی هستند که در دورکاری بر به کارگیری تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات تأکید می‌کنند.

با توجه به بررسی ادبیات و اهمیت این موضوع که منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه سازمان محسوب می‌شوند لذا به منظور شناخت عوامل موثر بر عملکرد آنها که یکی از راهکارهای مهم جهت دستیابی به اهداف سازمانی است که تحقیقات زیادی توسط فادرا (۱۹۹۳)، گریفین (۲۰۰۴)، لوتانز (۱۹۷۴) صورت پذیرفته زیرا در هزاره سوم دغدغه اصلی مدیران افزایش عملکرد و کاهش هزینه‌ها با استفاده از راهکارهای جدید از جمله دورکاری است که مستلزم به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات به جهت کنترل بر حصول نتایج کاری دورکاران است

شده است (مادسن، ۲۰۰۳، هارپز، ۲۰۰۲).<sup>۱۲</sup> کوچک شدن سازمانها و مهندسی مجدد آنها در دهه ۱۹۸۰ تفکر جدیدی را درباره الگوهای زندگی و کار به وجود آورد که سبب خلق شیوه‌های جدیدی از کار شد (بلیک، ۱۹۸۴). تغییر در مکان کار افراد به جای خود آنها به تدریج در این دهه پرورش یافت تا دهه ۹۰ که با جنبش اینترنتی نیز همراه و منجر به گسترش فعالیتهای دورکاری شد (دامبرین، ۲۰۰۴).<sup>۱۳</sup> بسیاری از پژوهش‌های مربوط به دورکاری در کشور انگوساکسون صورت پذیرفته است (به نقل از مبینی، ۱۳۹۰) و آمارها نشان می‌دهد که ترویج دورکاری در کشورهای جنوب اروپا مانند اسپانیا بسیار کمتر از ایالات متحده آمریکا و انگلستان و یا اروپای شمالی است که این خود ناشی از فرهنگ غالب حضور فیزیکی در محل کار و نظارت مستقیم کارکنان است (بلیک، ۲۰۰۱).

در گزارش رسمی مؤسسه فدرسکوپ<sup>۱۴</sup> که یکی از مراجع رسمی اخبار فناوری در دولت فدرال آمریکا محسوب می‌گردد، در همایش (دورکاری ۲۰۱۰) که مورد تأیید شرکت‌های سیکسو و اینتل می‌باشد، میزان رضایت از دورکاری در بخش دولتی را ۹۱ درصد و در بخش خصوصی ۹۵ درصد اعلام کرد. در این گزارش زمان حضور افراد دورکار در خانواده پس از دورکاری ۴۶ درصد افزایش داشته و ۷۱ درصد کاهش آلودگی هوا را در برداشته است. همچنین افزایش ۶۹ درصدی بهره‌وری و ۷۶ درصدی ذخیره پول و ۸۴ درصدی صرفه جویی در وقت نیز از دیگر تغییرات محقق شده در میان افراد دورکار پس از دورکاری در آمریکا محسوب می‌شود (چاپمن و شینی و هیود، ۱۹۹۵).<sup>۱۵</sup>

با وجود اینکه تقریباً ۳۰ سال از پژوهشهای مربوط به دورکاری می‌گذرد هنوز ابهاماتی در مورد نتایج آن وجود دارد (بیلی و کیورلند، ۲۰۰۲)،<sup>۱۶</sup> بیشتر پژوهش‌ها در مورد بررسی عوامل موثر بر پذیرش دورکاری بوده و کمبود پژوهش در مورد تاثیر آن بر ستاده‌های سازمان و کارکنان مشهود است (لی و مونرو، ۲۰۰۶).<sup>۱۷</sup>

از این رو در سالهای اخیر، فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات که از آنان به عنوان فناوری‌های جدید و یا شگفت‌انگیز یاد می‌شود، بیشترین تأثیر را در زندگی بشر

ایورسون، (۱۹۹۶) استدلال می کند که یکی از مهم ترین عوامل جهت افزایش عملکرد کارکنان تعهد سازمانی کارکنان است که در دورکاران به واسطه افزایش اعتماد و تسهیم اطلاعات افزایش می یابد. (پرپر، جیمز و کارنایسر، ۲۰۰۸) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که دورکاری به واسطه فنآوری اطلاعات و ارتباطات یکی از جدیدترین روشها برای کاهش هزینه ها و افزایش راندمان کاری و عملکرد است. (چاپمن، ۱۹۹۵)، نیز بیان میکند که بهترین علت رواج دورکاری در عصر حاضر صرفه جویی در هزینه هاست.

(ارنگلی و دیگران، ۲۰۰۷) به نتیجه دست یافتند که از پیامدهای دورکاری افزایش میزان رضایت شغلی به واسطه انعطاف پذیری در ساعات کاری است. (اگلیم و وریک، ۲۰۰۴) به این نتیجه دست یافتند که دورکاری سبب کاهش جا به جایی های کارکنان و افزایش رضایت شغلی آنها شده و به واسطه انعطاف پذیری در ساختار (رابرت و بورجسون، ۲۰۰۶) سبب تحول در سازمان نیز می شود (دانیلز و همکاران، ۲۰۰۱).

(ویلسون و گزین هبل، ۲۰۰۴) نیز به این نتیجه دست یافتند که دورکاری سبب افزایش رضایت خانواده ها و ایجاد انگیزه در آنها میشود. که این پژوهشها با نتایج حاصل از این پژوهش از نظر شاخص کاهش میزان غیبت، جابه جایی، هم خوانی دارند.

در مورد ارتقا برخی از کارکنان معتقدند که به دلیل ندیده شدن از چشم مدیران افتاده و فرصت ارتقا آنها کاهش می یابد (کاسکیو، ۲۰۰۰).<sup>۲۱</sup> شناسایی شاخص های کلیدی عملکرد هم از لحاظ تئوری و هم تجربی برای اجرای دورکاری توسعه نیافته باقی مانده است. با عنایت به اینکه سازمانها و شرکتهای بزرگ صنعتی برای باقی ماندن در صحنه رقابت مجبور به تغییر ساختار و انعطاف پذیری هستند و باید برای بقا خود فرایندهای کاری خود را باز سازی نمایند (رابینز، ۱۳۹۰). از میان مدلها و تئوریهای مطرح در مدیریت منابع انسانی تئوری مدیریت عملکرد به عنوان یک نظریه جدید به واسطه بهره گیری از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات توانایی حمایت از دورکاری را دارد که در آن حضور فیزیکی افراد و فرایند انجام کار مهم نیست و مدیر نقش کنترل کننده ندارد.

(قانون جرج تاون، ۲۰۰۹) زیرا با استفاده از تکنولوژی است که دورکاری دقیق و کامل اجرا شده و سبب افزایش عملکرد می شود (بویارو، ۲۰۱۱).<sup>۱۹</sup> ولی به غیر از عامل تکنولوژی یکپارچگی مدیریت منابع انسانی، مدیریت تسهیلات، دانش، تولید، نیز سبب کاهش موانع در پذیرش دورکاری هم از طرف کارکنان و کارفرمایان می شود (رتیلر، ۲۰۱۱)، زیرا دورکاری باید انتخاب خود افراد باشد و جنبه تحمیلی نداشته باشد تا سبب کاهش هزینه ها شود، اگر با توافق دو طرف صورت نپذیرد به تجربه ای ناموفق منجر می شود (پیوریا، ۲۰۱۱).

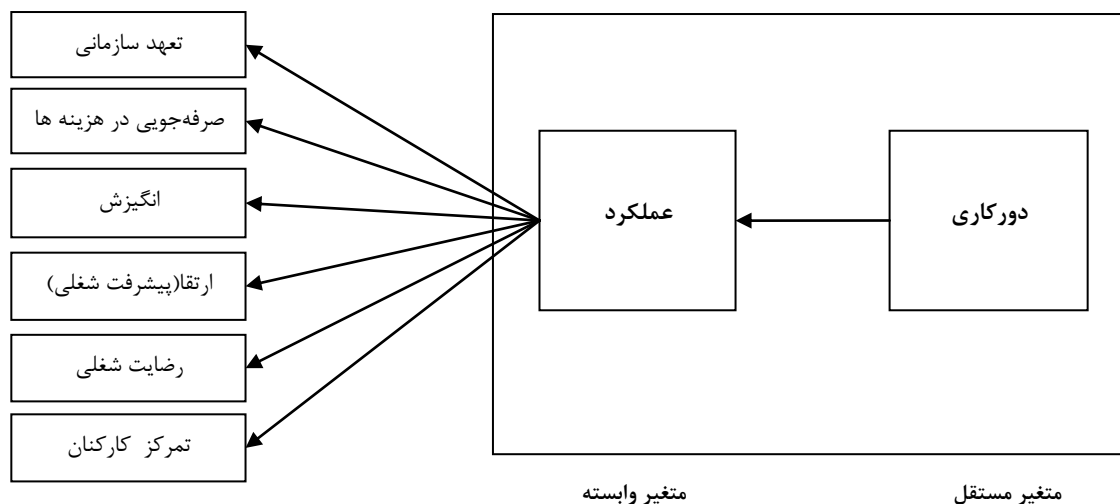
در واقع یکی از مهم ترین عواملی که سبب کند شدن رشد دورکاری شده فقدان یک چارچوب مصوب قراردادی و فرهنگ دورکاری است. با توجه به بررسی ها برخلاف ادهان عمومی دورکاری نتایج بسیار خوبی در بخش دولتی داشته است (پیوریا، ۲۰۱۱).

لذا هدف اصلی این مقاله این است که به که با شناسایی مولفه های اصلی عملکرد که برگرفته از مدل اچیو هستند بررسی نماید که دورکاری بر این مولفه ها و در نهایت عملکرد سازمانی چه تاثیری دارد؟

نتایج این مقاله با پژوهشهای (دوکس و همکاران، ۱۹۹۸، گلدن، ۲۰۰۶) که به این نتیجه دست یافتند دورکاری به سبب افزایش انعطاف پذیری و برآورده ساختن نیازهای فردی و خانوادگی سبب افزایش (تعهد سازمانی که یکی از مولفه های عملکرد) است شده و باعث به وجود آمدن نوعی فرهنگ خود مدیریتی در میان کارکنان شده است هم خوانی دارد. (کاشمن، ۱۹۹۲) نیز به این نتیجه دست یافت که دورکاری به عنوان یک محرک خارجی برافزایش میزان تعهد و عملکرد کارکنان موثر است و این یافته ها با تئوری هرزبرگ در این زمینه هم خوانی دارد (احدی نیا، ۱۳۹۰). در پژوهشی (ولسون و پریمر، ۱۹۸۴)<sup>۲۰</sup> بررسی ها نشان داد کارکنانی که تمایل به انجام دورکاری دارند دارای روحیه خود مدیریتی و خود کنترلی هستند و از تعهد بیشتری برخوردارند. در واقع به سبب افزایش انعطاف پذیری در برآورده ساختن نیازهای خود و خانواده تعهد بالایی از خود نشان می دهند (دکباری و همکاران، ۱۹۹۸).

اهمیت است (هولی، ۲۰۰۳). زیرا در دورکاری نکته حائز اهمیت توجه به نتایج است نه حضور فیزیکی و فرایند انجام کار. عوامل موثر در دورکاری که برگرفته از تئوریهای پژوهش است در قالب یک مدل مفهومی در شکل (۱) آمده است.

بلکه نقش مدیر به عنوان یک مربی است که هدف اصلی از ارزیابی عملکرد در این تئوری افزایش فصل مشترک منافع کارکنان، مدیران و جامعه است (میر سپاسی، ۱۳۹۰). در دورکاری استفاده از تئوری مدیریت بر مبنای نتیجه برای کنترل دورکاران، ارزیابی عملکرد کارکنان و و دادن بازخورد بر مبنای نتیجه کار افراد بسیار حائز



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش

### فرضیه‌های پژوهش

- بر مبنای مدل ارائه شده برای پژوهش، فرضیه‌ها به شرح زیر صورت بندی و مورد آزمون قرار می‌گیرند.
- دور کاری بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.
  - دور کاری بر صرفه جویی هزینه‌ها، کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.
  - دور کاری بر انگیزش کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.
  - دور کاری بر ارتقا (پیشرفت شغلی) کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.
  - دور کاری بر رضایت شغلی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.
  - دور کاری بر تمرکز کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.

### روش پژوهش

در این پژوهش به بررسی تاثیر دورکاری بر عملکرد کاری کارکنان در میان ۶۳۰ نفر از دورکاران به وسیله یک پژوهش پیمایشی پرداخته شده است. بنابراین می‌توان گفت این پژوهش از لحاظ نتیجه کاربردی و از نظر هدف توصیفی- همبستگی است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استیاطی استفاده شده که در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، به رسم نمودارها و تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شد و در آمار استنباطی از آزمون همبستگی پیرسون، آزمون t و فریدمن استفاده شده است. روش گردآوری داده‌ها مطالعات کتابخانه‌ای و توزیع پرسش نامه بوده است.

پرسش نامه پژوهش محقق ساز و در دو بخش عمومی که مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی و بخش دوم که بخش اصلی و مربوط به سوالهای پژوهش که بر

بین دورکاری و تعهد سازمانی همبستگی مستقیم وجود دارد که در جدول (۱) از نظر آماری در سطح معنی داری ( $p < 0.05$ ) معنی دار است. با توجه به جدول (۳) مقدار آماره آزمون که ۲۸۹,۸۱۸ است که از مقدار چندک توزیع نرمال در سطح خطای ۵ درصد که برابر با ۱,۹۶ است بیشتر است، لذا فرض صفر رد می شود. در نتیجه می توان گفت که بین تعهد سازمانی و دورکاری رابطه معنی داری وجود دارد. لذا در این پژوهش عامل تعهد سازمانی با بالا ترین میانگین رتبه ای ۴,۸ مهم ترین عامل در دورکاری می باشد که در این سازمان در وضعیت مطلوبی قرار داشت که حاکی از روحیه خود کنترلی کارکنان است.

**فرضیه دوم:** دورکاری بر صرفه جویی در هزینه ها کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.

برای بررسی رابطه میان دورکاری و صرفه جویی در هزینه ها از آزمون پیرسون استفاده شده است، که نتایج ناشی از آن نشان دهنده همبستگی مثبت بین مولفه صرفه جویی در هزینه ها و دورکاری است که از نظر آماری در سطح ( $p < 0.05$ ) معنی دار می باشد. با توجه به جدول (۳) مقدار آماره آزمون که ۲۳۵,۷۷ است از مقدار چندک توزیع نرمال در سطح خطای ۵ درصد که برابر با ۱,۹۶ است بیشتر است، لذا فرض صفر رد می شود. در نتیجه می توان گفت که بین دورکاری و صرفه جویی در هزینه ها رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به جدول (۲) که صرفه جویی در هزینه ها با میانگین رتبه ای ۳/۰۹ چهارمین عامل در عملکرد کارکنان شناخته شده است خود سبب توجیه طرح دورکاری در زمینه کاهش هزینه های سازمان و کارکنان به خصوص در زمینه کاهش هزینه های رفت و آمد و آلودگی هوا است.

**فرضیه سوم:** دورکاری بر انگیزش کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.

جدول (۱) نشان دهنده همبستگی بین دورکاری و انگیزش کارکنان است. به منظور بررسی رابطه بین دورکاری و انگیزش از آزمون پیرسون استفاده شد. با توجه به جدول (۲) آماره آزمون که ۲۸۲,۱۶۱ است که از

گرفته از فرضیه ها و مدل پژوهش است و بر اساس یک مقیاس ۱۰ درجه ای (۱) کمترین و (۱۰) بیشترین استفاده شده که روایی آن توسط اساتید راهنما و مشاور و ۱۰ نفر از نخبگان مورد تایید قرار گرفته، همچنین برای پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شده که برای نمونه ۲۵ تایی پیش آزمون ۰/۹۲۴ درصد و مرحله نهایی ۰/۹۲۶ درصد می باشد.

نتایج حاصل از آمار توصیفی نشان میدهد که اغلب پاسخ گویان، زنان (۵۳/۳٪)، متاهلین (۷۳/۷٪)، ۳۰-۴۰ ساله (۵۰/۶٪)، تحصیلات در سطح لیسانس (۴۶/۲٪)، از نظر وضعیت استخدام رسمی (۴۸/۳٪) هستند. در مرحله تحلیل داده ها از آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد فراوانی، در قالب جداول جهت پردازش اطلاعات استفاده شده است و از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نیز جهت محاسبه شدت یا میزان رابطه معنی دار بین مولفه های پژوهش استفاده شده است و از آزمون فریدمن جهت بررسی میزان وزن هر عامل و اهمیت آن در عملکرد بهره گرفته شده است و به جهت سهولت بررسی داده های به دست آمده و پردازش آنها از نرم افزار *version 16*: SPSS استفاده شده است.

جدول (۱): ضریب همبستگی پیرسون بین "مولفه های پژوهش با دورکاری"

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری ۰/۰۵
تعهد سازمانی	۰,۴۳۰	۰,۰۰۰۱
صرفه جویی در هزینه ها	۰,۶۰۶	۰,۰۰۰۱
انگیزش	۰,۶۶۳	۰,۰۰۰۱
ارتقا	۰,۳۸۸	۰,۰۰۰۱
رضایت شغلی	۰,۶۷۴	۰,۰۰۰۱
تمرکز	۰,۳۷۹	۰,۰۰۰۱

### یافته های پژوهش

نتایج به دست آمده از آمار استنباطی برای تعیین رابطه هر یک از مولفه ها با دورکاری نشان داد که :

**فرضیه اول:** دور کاری بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر مثبت دارد.

جدول (۱) نشان دهنده همبستگی بین دورکاری و انگیزش کارکنان است. به منظور بررسی رابطه بین دورکاری و انگیزش از آزمون پیرسون استفاده شد. با توجه به آماره آزمون جدول (۲) که ۲۰۱,۱۷۰ است که مقدار چندک توزیع نرمال در سطح خطای ۵ درصد که برابر با ۱,۹۶ است بیشتر است، لذا فرض صفر رد می شود. در نتیجه می توان گفت که بین دورکاری و رضایت شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

**فرضیه ششم:** دورکاری بر تمرکز کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.

جدول (۱)، نشان دهنده همبستگی بین دورکاری و تمرکز کارکنان است. به منظور بررسی رابطه بین دورکاری و تمرکز از آزمون پیرسون استفاده شد با توجه به اینکه مقدار P-Value برای تمام فرضیه ها کوچکتر از 0/05 بوده لذا فرض صفر رد می شود. در نتیجه می توان گفت که بین دورکاری و تمرکز کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

مقدار چندک توزیع نرمال در سطح خطای ۵ درصد که برابر با ۱,۹۶ است بیشتر است، لذا فرض صفر رد می شود. در نتیجه می توان گفت که بین دورکاری و انگیزش رابطه معنی داری وجود دارد. در نتیجه شواهدی برای رد فرضیه فرعی سوم وجود ندارد. لذا فرضیه سوم نیز مورد تایید است.

**فرضیه چهارم:** دورکاری بر ارتقا کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.

جدول (۱) نشان دهنده همبستگی بین دورکاری و ارتقا کارکنان است. به منظور بررسی رابطه بین دورکاری و ارتقا از آزمون پیرسون استفاده شد. لذا فرض صفر رد می شود. در نتیجه می توان گفت که بین دورکاری و انگیزش رابطه معنی داری وجود دارد. که با توجه به نتایج آزمون فریدمن این عامل کم ترین تاثیر را در دورکاری دارد و از وزن بسیار کمی ۲/۵۵ برخوردار است.

**فرضیه فرعی پنجم:** دورکاری بر رضایت شغلی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تاثیر دارد.

جدول (۲): نتایج آزمون فریدمن درباره رتبه بندی عوامل مدل تحقیق و مقدار آماره t

فرضیه ۶ تمرکز	فرضیه ۵ رضایت شغلی	فرضیه ۴ ارتقا	فرضیه ۳ انگیزش	فرضیه ۲ صرفه جویی در هزینه ها	فرضیه ۱ عامل تعهد سازمانی	
۵/۱	۶/۱	۴/۹	۶/۵	۵/۲	۷/۵	میانگین
۳/۳۰	۲/۶۷	۲/۵۵	۳/۸۸	۳/۰۹	۴/۸	میانگین رتبه ای
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰,۰۰۰۱	۰,۰۰۰۱	۰,۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	سطح معنی داری
۵	۳	۶	۲	۴	۱	رتبه عوامل مدل
۲۰۱/۱۷۰	۱۲۵/۰۶۱	۱۲۵/۰۶۱	۱۶۱/۲۸۲	۲۳۵/۷۷۶	۸۱۸/۲۸۹	آماره t

به نتایج آماری؛ دورکاری به عنوان یک آرایش کاری نوین به خصوص در سازمان ذکر شده از نظر عامل تعهد سازمانی در وضعیت مطلوبی قرار دارد که حاکی از پذیرش این تغییر و داشتن روحیه خود کنترلی و اعتماد به سازمان کارکنان است، هر چند که اکثر این افراد رسمی و اغلب قراردادی بودند. یافته های به دست آمده از نظر تعهد سازمانی با پژوهش (راگوم و همکارانش، ۲۰۰۳) همخوانی دارد که دورکاری افرادی را مطلوب که علاقه

### بحث و نتیجه گیری

به اعتقاد اکثر صاحب نظران که قبلا به آنها اشاره شد، منابع انسانی و به تبع آن افزایش میزان عملکرد فردی و سازمانی آنها با توجه به رقابت در عرصه کنونی بسیار حائز اهمیت است و به همین سبب ما در این پژوهش اجرای طرح دورکاری را در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و تاثیر آن را بر عملکرد بررسی نمودیم. با توجه

دارند مرتباً ظرفیت و توانایی خود را به اثبات برسانند، برنامه هایشان را سازماندهی کنند، اولویتهای خود را تعیین کنند، عملکردشان را ارزیابی کنند و دارای روحیه خودمدیریتی و تعهد سازمانی بالا هستند.

با پژوهشی که توسط کواسکی و همکارانش در سال (۲۰۰۸)،<sup>۲۳</sup> صورت گرفته است که در آن تاثیر دورکاری بر جنبه های مختلف کار مفصلاً تشریح می شوند به این نتیجه دست یافتند که دورکاری رابطه روشنی با رضایت شغلی، انگیزش، تعهد، کاهش جابه جایی ها و هزینه ها دارد نیز هم خوانی دارد. دورکاری در صرفه جویی در هزینه ها از نظر شاخص غیبت، کاهش هزینه رفت و آمد و آلودگی هوا بسیار موثر بوده و با یافته های پژوهش (چادورن، ۱۹۹۵) که به این نتیجه دست یافت که دورکاری سبب کاهش مصرف سوخت و صرفه جویی در هزینه ها می شود و در کاهش غیبتها نیز موثر است هم خوانی دارد و با تحقیق (نیلز، ۱۹۹۸) دورکاری به سبب انعطاف پذیری و قابلیت انجام کار پراکنده از نظر جغرافیایی سبب کاهش هزینه ها و تسریع انجام امور می شود نیز هم خوانی دارد.

برای عامل ارتقا که کارکنان ترس از عدم ارتقا را دارند میتوان در این سازمان از تئوری مدیریت عملکرد و مدیریت بر مبنای نتیجه استفاده نمود تا ارزیابی بر مبنای نتیجه کار کارکنان باشد و افراد از کارشان بازخورد گرفته و دیگر ترس از نادیده شدن را نداشته باشند که این نتیجه با نتایج (کاسکیو، ۲۰۰۰) که دورکاری فرصت ارتقا را برای کارکنان محدود می سازد هم خوانی دارد. در عامل رضایت کارکنان به دلیل کاهش جا به جایی ها و در سوال ۲۳ با میانگین ۷/۳ نشان دهنده تاثیر دورکاری بر رضایت خانواده دورکاران است. یافته های این پژوهش با (اگلیم و ووریک، ۲۰۰۴) که به این نتیجه رسیدند که دورکاری جا به جایی را کاهش داده و سبب افزایش رضایت شغلی آنها می شود هم خوانی دارد. دورکاری در زمینه تمرکز بر آرامش کاری موثر بوده ولی میزان رابطه آن با توجه به میانگین رتبه ای آزمون فریدمن زیاد چشمگیر نبوده است.

یافته های این پژوهش با (واتد و ویل، ۲۰۰۳)،<sup>۲۴</sup> (اتیون، ۲۰۰۶)، که به بررسی رابطه دورکاری و عملکرد

پرداختند هم خواهی دارد فقط از این منظر که سبب کاهش فضای فیزیکی و خدمات پراکنده از نظر جغرافیایی می شود هم خوانی نداشت زیرا در کشور ما هنوز دورکاری به صورت تمام وقتوانجام کلیه امور به صورت الکترونیکی مرسوم نیست و حضور فیزیکی هنوز از نظر هم کارمند و مدیر مهم تلقی می شود.

در واقع دورکاری یک نوآوری سبز در کشور ماست که از سال ۱۳۸۹ لازم الاجرا شده و وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی که متولی این امر بوده، توانسته در حوزه مطالعاتی این پژوهش باشد که برای افزایش موفقیت طرح یا اجرای آن در سایر سازمانها پیشنهاد می شود که ابتدا بررسی بر اساس هزینه- منفعت صورت بپذیرد، سپس ابتدا فرهنگ سازی و آشنایی با مزایا و معایب طرح، شناسایی مشاغلی که قابلیت دورکار شدن را دارد انجام شود، بعد با استفاده از تکنیکهای منابع انسانی مثل آموزش و توانمند سازی کارکنان پرداخته شود و برای رفع سوء تفاهم ها در اجرای این طرح اهداف و نحوه ارزیابی عملکرد واضح و روشن مشخص گردد. برای پژوهشگران آتی پیشنهاد میگردد به تحلیل پیامدهای اقتصادی ناشی از اجرای طرح دورکاری یا تاثیر متغیرهای کنترل مثل الگوهای منابع انسانی، شبکه های اجتماعی که در این پژوهش مجال بررسی آنها نبود بپردازند.

#### فهرست منابع

- ۱) پور معلم، ناصر و رضاپور، محمد امین (۱۳۸۸). "جایگاه دورکاری در معماری و تعامل سازمانی"، (تهران، ماهنامه تحلیل گران عصر اطلاعات، شماره ۴).
- ۲) میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۱). "مدیریت نیروی سیار، رهبری، ساختار و حفظ تیم های مجازی"، ترجمه میرسپاسی، رحمان پور، (تهران، انتشارات میر).
- ۳) میر سپاسی، ناصر (۱۳۹۱). "مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی به روند جهانی شدن" (تهران، انتشارات میر، چاپ هشتم، ویرایش سوم).

4) Arling, Parsicilla. A. (2004). "carison school of management, university of Minnerstoa, New York, August". Proceedings of the Tenth Americas.



- 19) Nilles, Jack M, (1997).Telework Enblity Distributes Organization Information Systems Management p7-14.
- 20) Jamal,Marwan, M.(2007).Teleworking in the us Federal Governmental.Factors Influencing Federal Employee,s Particioation, Dissertation of p.h.d , the George Washington.
- 21) Olson, Margreth, H. (1982). New Information Technology and Organization Culture.MIS Quarterly, 6 . Special Issue, pp 71-92.
- 22) Robert , M .and M Borjestoon (2006) .Company Incentives and Tools forPromotingTelecommuting ,Environment and Behavior,pp521-549.
- 23) Robbins,s .(1997). Principale of Organizational behavioral Translator: Parsaeian, A.&A,rabic,Samt.tehran:Office of Cultural Research Publishing.
- 24) Kashman, J.W(1992). The Organization Dinamaces of Thecher Workplace Commitment: A Study of ArbonElementing and Middle School Education QuarteryEduational Administration.
- 25) Fonner,L.K.andRollf.E.M.(2010), “Why Teleworkers are more Satisfied With there jobs than Office-Based workers:Journal of Applied commuted research,38:4pp336-361.
- 26) Madsen,R. S. (2011).«The benefits, challenges, and implications of teleworking: A literature review», Culture and Religion journal, Issue 1, pp. 148-150 .
- 27) Wated,M.andp.Will(2003),”Telecommuting and Organizational Change: A Middle- Managers, perspective’Business Process Management Journal 9,4,459- 472.
- 28) Vega, Gina (2003). Managing teleworkers and telecommuting strategies, First published; United States of America :Praeger Publishers.
- 5) Conference on Information Systems, ”The Impact of Telework on Performance”. Baily,D.E. and Kurland N.B.(2002).A Review of Telework Research: Finding ,New Direction ,and Lessons for the
- 6) Study of ModerWork,Journal of organizational Behavior,23,4,383-400.
- 7) Baruch Yehuda , Joan Yuen Yuk King ,(2000). “Inclination to opt for teleworking: A comparative analysis of United Kingdom versus Hong Kong employees”, International Journal of Manpower, Vol.21 No.7.
- 9) Belanger, F. and Allport, D. C. (2008). «Collaborative technologies in knowledge telework: an exploratory study», Info Systems J, 18, pp 101-121.
- 10) Chapman,N.P.Sheeney,S. Heywood,B. Dooley,S.C. Collns,(2007).The organizational implications of teleworking ,in: Cooper,IT. Robertson (Eds.) International Review of Industrial
- 11) Casio,W.F.(1989). ”Human Reasources Productivity, Quality of Worklife,Profites”.Secon edition, MCgrow-Hill international Editio P232.
- 12) Dianal Limburg, Paul Jackson,(2008).” Performance Management for teleworking: the role of Workflow Managments”.The Journal TeleWorking.P159.
- 13) David,Lamond .&Keven Daniels ,(2011).”Managing Virtual Workers and Virtual Organizations”.Edited by David Holman,Toby D Wall, Chris W.Chapter10.
- 14) Druker,P.(1999), konwlege Worker Productivity: The biggest Challenge; Californiya managementReview 41,2,79-94.
- 15) Ergeneli, A. ,&Saglam . S .&SelinMetin, A(2007) . Pschligical Impowerment and its Relationship to Trust in Immediate Manager Journal of business Research. Vol:60. NO.4. pp:41-40
- 16) Golden -Timothy D, (2008).Journal of Psychology”The Impact of Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking,Interaction Face to Face,or Having Access to Communication –Enhancing echnology Matter?
- 17) Kowalski, K. B. and Swanson, J. A., (2005). “Critical success Factors in developing teleworking programs”, Benchmarking: An International Journal,Vol .12,No .3, pp236-247.
- 18) Illegems, V .and A.Verbeke ,Telework:what does it mean for management?Long Range Planning ,(2004).37(4):p .319-334.

#### یادداشت‌ها

1. Information Communication Technology
2. Davis
3. Boston college
4. Shamir and Solomon
5. Rotiz,Allenby and Atkyns
6. Electronic-Government
7. Distance-learning
8. Tele-Banking
9. Tele-Shopping
10. Tuljova
11. Vega
12. Madson&Harpaz
13. Dambrin
14. Fedscoop
15. Chapman&Sheeney&Heywood
16. bailey and kurland
17. Liha&Monro
18. Iiegments&Verbeke
19. Buyaro

20. Olson and Primos
21. Cascio
22. Wholey
23. Kowalski & Swanson
24. Watad&Will