

بررسی رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان دورکار و غیردورکار بر حسب نوع عضویت کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی^۱

شیوا سخائی^۲، عبدالله شفیع آبادی^۳، کیومرث فرحبخش^۴

تاریخ وصول: ۱۳۹۳/۲/۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۴/۱۵

چکیده

پیشرفت در فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان ابزاری، تعاملات بین سازمانی و افراد را هر چه بیشتر تسهیل نموده و مفهوم کار را به معنای سنتی آن از نظر مکانی و زمانی تغییر داده است. یکی از این تغییرات، پیدایش الگوهای روش کار مبتنی بر رایانه، به نام دورکاری است. پژوهش حاضر به منظور بررسی رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان دورکار و غیردورکار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی صورت گرفت. روش پژوهش توصیفی و جامعه آماری این پژوهش کلیه‌ی کارمندان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بودند که از بین آن‌ها به صورت تصادفی ۲۴۰ نفر شامل ۱۲۰ نفر کارمند دورکار و ۱۲۰ نفر کارمند غیردورکار انتخاب شدند و پرسشنامه‌های رضایت شغلی دانت و پرسشنامه بهره‌وری برگرفته از مدل هرسی و گلد اسمیت توسط آن‌ها تکمیل گردید داده‌ها با استفاده از تحلیل تمییز تحلیل شد. نتایج این پژوهش نشان داد که تابع تمییز بدست آمده از قدرت تشخیصی مناسبی برای پیش‌بینی واریانس متغیر ملاک در دو گروه دورکار و غیر دورکار برخوردار است. همچنین میانگین رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی در دورکاران بیشتر از غیر دورکاران است.

۱- این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد شیوا سخائی می باشد.

۲- کارشناس ارشد مشاوره شغلی دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول) shiva_s6600@yahoo.com

۳- استاد دانشگاه علامه طباطبائی.

۴- استادیار دانشگاه علامه طباطبائی.

واژگان کلیدی: رضایت شغلی، بهره‌وری شغلی، دورکاری، غیر دورکاری، تحلیل تمییز.

مقدمه

توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات اعم از رایانه، شبکه‌های ارتباطی و... موجب تحولات عظیمی در حوزه‌های مختلف شده است. امروزه این فناوری جهان را به سمت یکپارچگی سوق می‌دهد و کمتر حوزه‌ای از علوم را می‌توان یافت که از نفوذ و سیطره آن در امان باشد. به تبع آن اشتغال و روابط اجتماعی نیز دچار تغییرات اساسی گردیده. در همین راستا و در هزاره اطلاعات و فناوری ارتباطات، شغل‌های جدید و انعطاف‌پذیری در جهت بهبود زندگی بشری و ایجاد توسعه پایدار شکل گرفته و یا از شکلی به شکل دیگر تغییر یافته. یکی از این تغییرات، پیدایش الگوهای روش کار مبتنی بر رایانه، به نام دورکاری است (رضاپور، ۱۳۸۸؛ عباسی، ۱۳۸۷). دورکاری با عبارت‌های کار از راه دور، کار با انعطاف مکانی، کار مستقل از مکان و... مطرح شده است و به روش انجام کار در خارج از محل سازمان، اداره یا شرکت با استفاده از فن‌آوری‌های اطلاعات و ارتباطات گفته می‌شود، این شیوه به مشاغل اجازه می‌دهد که کار را در محیط‌های مختلف فردی و گروهی دوردست، مراکز و ادارات ماهواره‌ای دور از اداره‌ی اصلی، کار سیار، پایانه‌ها و دورمرکزهای عمومی که امکاناتی را برای مشاغل و افراد فراهم می‌کنند انجام دهند. (عباسی، ۱۳۸۷؛ کارنیتیس، ۲۰۰۴)، ترجمه نوکاریزی، ۱۳۸۶). با در نظر گرفتن مقدار زمان و انرژی که کارکنان در محل کار صرف می‌کنند برای آن‌ها بسیار مهم است که از زندگی کاری خود نیز راضی باشند بنابراین شرایط کاری نه تنها سلامت فیزیکی بلکه سلامت روحی و روانی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. یکی از عمده‌ترین و شاید جنجال‌برانگیزترین مفاهیم که از یک سو تلاش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود معطوف ساخته و از دگر سو در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها

اهمیت زیادی پیدا کرده رضایت شغلی است و این به دلیل نقشی است که این سازه^۱ در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد. (لاوسون^۲ و شن^۳، ۲۰۰۵). هاپاک^۴ رضایت شغلی را به عنوان ترکیبی از عوامل روان‌شناختی، فیزیولوژیکی و محیطی تعریف کرد که باعث می‌شود شخص از شغل خود اظهار رضایت نماید. رضایت شغلی کارکنان یکی از متغیرهای مهم در سنجش و توسعه و پیشرفت سازمان‌هاست زیرا باور بر این است که کارکنانی که از کار خود رضایت دارند در مقایسه با آنان که احساس رضایت نمی‌کنند بازدهی یا تولید بیشتری دارند. این بازدهی و تولید به بهره‌وری که از اهداف اصلی سازمان‌هاست منجر می‌شود. کارشناسان و صاحب‌نظران بین‌المللی، انفجار بهره‌وری را مهم‌ترین حادثه اجتماعی-اقتصادی یک‌صد سال اخیر جهان دانسته‌اند (پورآقاسی، ۱۳۸۱). اصلی‌ترین هدف هر سازمان، دستیابی به بهره‌وری بهینه است. بهره‌وری را در یک تعریف فرآیند (ساخت، تولید و خدمات) و عملکرد مؤثر منابع ورودی برای تبدیل به منابع اقتصادی که نهایتاً منجر به ارائه خدمات به مشتریان می‌گردد گویند (گرانروس و اوجالوس^۵، ۲۰۰۴).

در دنیای صنعتی امروز بهره‌وری از یک سو به عنوان کلید پیشرفت‌های اجتماعی و اقتصادی و از سوی دیگر به عنوان وسیله‌ای کار ساز در زندگی انسان‌ها تلقی می‌شود. بهبود بهره‌وری امکان سرمایه‌گذاری بیشتر را در شکوفایی استعداد‌های ملی و به‌کارگیری منابع بالقوه کشور فراهم آورده است. منافع حاصل از افزایش بهره‌وری از طریق افزایش سود، نصیب تولیدکننده، از طریق دستمزد و بهبود شرایط کار، نصیب نیروی کار از طریق بهبود کیفیت محصول و کاهش قیمت‌ها نصیب مصرف‌کننده و بالاخره از طریق پرداخت مالیات نصیب دولت و جامعه می‌شود (حیدریان، ۱۳۸۹؛ حسین پور، ۱۳۸۲؛ پور آقاسی، ۱۳۸۱). کرامت (۱۳۸۵)،

1 -construct

2 -Lawson R.

3 -Shen Z.

4 -Hapak

5 -Gronroos CH. & Ojaslo K.

رابطه‌ی آموزش‌های ضمن خدمت و مهارت‌های رایانه و رضایت شغلی کارکنان وزارت بهداشت را مورد بررسی قرار داد و نتیجه گرفت که مؤلفه‌های رضایت شغلی، ارتباط سازمانی و تعهد سازمانی در بین افرادی که آموزش دیده و از مهارت‌های رایانه استفاده می‌کنند، بیشتر است. شاد (۱۳۸۵)، در پژوهشی نشان داد بین بهره‌وری و تعهد سازمانی و میزان استفاده‌ی مدیران از فناوری اطلاعات و ارتباطات رابطه معنی‌دار وجود دارد. نتایج پژوهش بلاتگر^۱ (۱۹۹۹)، گلدن و ویژا^۲ (۲۰۰۸)، کاتجا^۳ (۲۰۰۹)، کایلر^۴ (۲۰۱۱)، بیانگر افزایش انگیزه و رضایت شغلی بوده و این خود اثر مثبتی بر روی عملکرد شغلی داشته است؛ اما در پژوهش ایلزور^۵ (۲۰۰۲)، رضایت دورکاران پایین گزارش شد. مورگانسون^۶ و همکاران (۲۰۱۰)، در پژوهشی تحت عنوان «مقایسه‌ی وضعیت‌های مختلف دورکاری و کار سنتی بر تعادل زندگی کاری، رضایت شغلی و مداخلات شغلی» که بر روی ۵۷۸ نفر از کارمندان در چهار موقعیت (دورکاری در دفتر اصلی، دورکاری در دفاتر ماهواره‌ای و دورکاری خانگی یا خانه دفتر) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که تفاوت معنی‌دار بین تعادل زندگی کاری، رضایت شغلی و مداخله شغلی در چهار موقعیت دورکاری وجود دارد.

پژوهش‌های استفان^۷ (۲۰۰۳)، نیکولاس^۸ (۲۰۰۷)، برندا و همکاران^۹ (۲۰۰۹)، لیستر^{۱۰} و هارنیش^{۱۱} (۲۰۱۰)؛ به نقل از قنبری و بخت‌جو، (۱۳۹۰)، برد^{۱۲} و توماس^{۱۳} (۲۰۱۰)، نشان داد

1 -Belangler F.

2 -Golden T. D. and Veiga J. F.

3 -Katja T.

4 -Caillier J.

5 -ILOZOR D.

6 -Morganson

7 -STEFAN H.

8 -Nicholas J.

9 -Brenda A.

10 -LISTER K.

11 -HARNISH T.

12 -Baard N.

13 -Thomas A.

دورکاری باعث ذخیره هزینه‌ها، کاهش هزینه‌های غیبت‌های غیرمجاز و هزینه‌های جاری سازمان از طریق صرفه‌جویی در هزینه‌های اجاره املاک و هزینه‌های رفت و آمد را در پی داشته است که این امر خود بهره‌وری و کیفیت زندگی کارمندان را بالا می‌برد.

دورکاری روش جدیدی است که با اجرای آن متغیرهای شغلی در سازمان دستخوش تغییراتی می‌شوند رضایت شغلی کارکنان یکی از متغیرهای مهم در سنجش و توسعه و پیشرفت سازمان‌هاست بهره‌وری نیز به عنوان یکی از کلیدهای پیشرفت‌های اجتماعی و اقتصادی محسوب می‌شود. با توجه به اینکه رضایت و بهره‌وری شغلی برای پیشبرد اهداف هر سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است، پژوهش پیش رو به دنبال بررسی رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان دورکار و غیر دورکار بر حسب نوع عضویت کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی است. با توجه به هدف پژوهش سؤال زیر مورد آزمون قرار گرفت. آیا بین رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان دورکار و غیر دورکار از نظر نوع عضویت تفاوت وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و با توجه به شیوه گردآوری داده‌ها، توصیفی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارمندان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهران می‌باشد. برای اجرا ابتدا با اخذ مجوز لازم برای انجام پژوهش از دانشگاه علامه طباطبائی به وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی مراجعه شد. سپس لیست افراد دورکار و غیردورکار تهیه و از بین آن‌ها با استفاده از اعداد تصادفی استخراج شده از کامپیوتر، تعداد ۲۴۰ نفر شامل ۱۲۰ نفر کارمند دورکار و ۱۲۰ نفر کارمند غیردورکار انتخاب و پرسشنامه‌های رضایت شغلی و بهره‌وری بین کارکنان دورکار و غیردورکار انتخاب شده توزیع و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها در نرم‌افزار SPSS۱۶ وارد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از

تحلیل تمییز استفاده شد. در پژوهش حاضر برای اندازه گیری و سنجش متغیرها از ابزارهای زیر استفاده گردید:

الف) پرسشنامه رضایت شغلی دانت: پرسشنامه رضایت شغلی دانت و همکاران (۱۹۶۶) در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است. پرسشنامه مذکور حاوی ۳۶ عبارت است که عبارات پرسشنامه درباره عوامل انگیزشی (عوامل درونی) و عوامل سازمانی (عوامل بیرونی) است. عبارات ۱ تا ۱۷ مربوط به عوامل انگیزشی، عبارات ۱۸ تا ۳۶ مربوط به عوامل سازمانی می باشد. عوامل انگیزشی در پرسشنامه مذکور عبارت اند از: کسب موفقیت، مسئولیت پذیری، ماهیت کار، قدرشناسی و پیشرفت. عوامل سازمانی شامل: رضایت از همکاران، مدیریت فنی، مدیریت روابط انسانی، حقوق و دستمزد، ایمنی خط مشی دستورالعمل ها و شرایط کاری است. این پرسشنامه توسط مجدزاده در سال ۱۳۷۳، از متن انگلیسی به فارسی ترجمه و ویرایش و توسط فتح آبادی در سال ۱۳۸۷، در ایران هنجاریابی شده است که پس از محاسبه واریانس تک تک سؤالات و واریانس هر کدام از افراد نمونه از طریق آلفای کرنباخ پایایی زیر بدست آمده است: مجموع واریانس تک تک سؤالات ۱۱۶/۹۸، واریانس نمرات کل پرسشنامه ۱۴۵۸/۵۷، برآورد میزان اعتبار پرسشنامه ۰/۹۴ است که به طور کلی بیانگر پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد (امینی، ۱۳۸۵). همچنین در این پژوهش پایایی با استفاده از آلفای کرنباخ ۰/۹۷ محاسبه شد. روایی این پرسشنامه مورد تأیید اساتید مشاور و راهنما قرار گرفت. همچنین در پژوهش امینی (۱۳۸۵)، روایی این پرسشنامه توسط دلاور، اعتمادی و علاقبند مورد تأیید قرار گرفت.

ب) پرسشنامه بهره‌وری: پرسشنامه دوم پژوهش حاضر بر اساس پرسشنامه مدل هرسی و گلد اسمیت تهیه شده است، مؤلفه‌ها و سؤالات آن مشتمل بر ۲۱ سؤال است که عبارت‌اند از: توان (سؤالات ۱، ۲، ۳)، شناخت شغل (سؤالات ۴، ۵، ۶)، حمایت سازمانی (سؤالات ۷، ۸، ۹)، انگیزش (سؤالات ۱۰، ۱۱، ۱۲)، بازخورد عملکرد (سؤالات ۱۳، ۱۴، ۱۵)، اعتبار (سؤالات

۱۶،۱۷،۱۸)، سازگاری محیطی (سؤالات ۱۹،۲۰،۲۱) این پرسشنامه توسط فضل‌نیا در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی اجرا شد و پایایی آن ۰/۸۷ به دست آمد، نجفی (۱۳۸۵)، پایایی آن را ۰/۸۲ و بردبار (۱۳۸۶)، پایایی را ۰/۷۶ بدست آورد؛ که در این پژوهش نیز پایایی آن ۰/۹۴ به دست آمد. از آنجایی که پرسشنامه‌ی مذکور را بارها پژوهشگران در مطالعات گوناگون استفاده کرده‌اند و انواع مختلف روایی این پرسشنامه از جمله، روایی محتوایی، توسط اساتید و کارشناسان مورد بررسی قرار گرفته است؛ بنابراین، روایی پرسشنامه فوق‌الذکر، تأیید می‌گردد (جعفری‌نیا، ۱۳۸۳ و سیدعامری، ۱۳۸۷).

تحلیل یافته‌ها

پرسش پژوهش: آیا بین رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان دورکار و غیر دورکار از نظر نوع عضویت تفاوت وجود دارد؟

به منظور پاسخ‌گویی به این پرسش از تحلیل ممیز استفاده شد که پیش‌فرض‌های استفاده از این روش رعایت شده است و رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و نوع عضویت (دور کار - غیر دور کار) به عنوان متغیر ملاک دو طبقه‌ای وارد تحلیل شد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی در کارمندان دور کار و غیر دور کار

متغیر	میانگین		انحراف معیار	
	دور کار	غیر دور کار	دور کار	غیر دور کار
رضایت شغلی	۱۹۶،۵۱	۱۴۸،۵۲	۳۵،۴۹	۳۱،۸۵
بهره‌وری شغلی	۸۰،۱	۶۶،۷۴	۱۴،۷۹	۹،۶

همان‌گونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، میانگین رضایت شغلی در کارمندان دورکار برابر ۱۹۶،۵۱ و در کارمندان غیر دورکار برابر ۱۴۸،۵۲ است. با توجه به مقادیر میانگین‌ها ملاحظه می‌کنید که رضایت شغلی در کارمندان دور کار بیش از کارمندان غیر دورکار

می‌باشد. از طرف دیگر میانگین بهره‌وری شغلی در کارمندان دور کار برابر ۸۰٫۱ است و در کارمندان غیر دور کار برابر ۶۶٫۷۴ می‌باشد. با توجه به مقادیر میانگین‌ها ملاحظه می‌شود که بهره‌وری شغلی در کارمندان دور کار بیش از کارمندان غیر دور کار می‌باشد.

جدول ۲. نتایج تابع ممیز و برخی اطلاعات مهم تابع به روش همزمان

اطلاعات مهم مربوط به تابع	به روش همزمان
تعداد تابع	۱
مقدار ویژه	۰٫۴۹۶
درصد واریانس	۱۰۰
درصد تراکمی	۱۰۰
همبستگی متعارف	۰٫۵۷۶
مجذور اتا	۰٫۳۳۱
لامبدای ویلکز	۰٫۶۶۸
مجذور کای	۹۵٫۵۱۲
درجه آزادی	۲
معنی داری تابع ممیز	۰٫۰۰۰۱
مرکز واره نمره‌ها برای گروه دور کار	۰٫۸۹
مرکز واره نمره‌ها برای گروه غیر دور کار	-۰٫۵۵۳
پیش بینی عضویت گروهی	٪۸۱٫۳

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد، در تحلیل ممیز به روش همزمان (که ترکیب ۲ متغیر با هم وارد تحلیل شدند) و نیز با توجه به مقدار لامبدای (۰٫۶۷)، مقدار مجذور کای (۹۵٫۵۱) و سطح معنی‌داری $P < ۰/۰۰۱$ ، تابع ممیز به دست آمده از قدرت تشخیصی خوبی برای تبیین واریانس متغیر وابسته یعنی دو گروه دور کار و غیردورکار برخوردار است. به این ترتیب اگر نمره‌های رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی افراد را در معادله تحلیل تمییز قرار دهیم اگر مقدار آن مثبت باشد فرد دور کار و اگر منفی باشد فرد غیر دور کار خواهد بود.

جدول ۳. جدول نتایج پیش‌بینی عضویت گروهی

کل	پیش‌بینی عضویت گروهی		گروه	
	غیر دورکار	دورکار		
۱۲۰	۳۵	۸۵	دورکار	فراوانی
۱۲۰	۱۱۰	۱۴	غیر دورکار	
۱۰۰	۲۲,۸	۷۷,۲	دورکار	درصد
۱۰۰	۸۳,۸	۱۶,۲	غیر دورکار	

با توجه به جدول ۳، به عبارت دیگر در تابع ممیز از ۱۲۰ نفر افراد دورکار ۸۵ نفر به درستی در گروه دورکار و ۳۵ نفر به اشتباه در گروه افراد غیر دورکار جای گرفتند و از ۱۲۰ نفر افراد غیر دورکار ۱۱۰ نفر به درستی در گروه غیر دورکار و ۱۴ نفر به اشتباه در گروه دورکار قرار گرفتند. به طور کلی، با استفاده از تابع ممیز، از ۲۴۰ نفر، ۱۹۵ نفر معادل ۸۱,۳٪ افراد به درستی طبقه‌بندی شده‌اند؛ بنابراین می‌توان گفت که قدرت پیش‌بینی این تابع ۸۱,۳٪ است.

جدول ۴. جدول ضرایب استاندارد، غیر استاندارد، ساختاری و طبقه‌بندی تابع ممیز به روش همزمان

کد متغیر	پیش‌بینی‌ها	تابع به روش همزمان			رضایت شغلی	بهره‌وری شغلی	عدد ثابت
		ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب ساختاری			
X1	رضایت شغلی	۰,۹۴۵	۰,۰۲۸	۰,۰۹۹	۰,۰۵۹	۰,۰۱۸	
X2	بهره‌وری شغلی	۰,۰۷۲	۰,۰۰۶	۰,۰۷۷	۰,۴۴۳	۰,۴۳۴	
	عدد ثابت	-	-۵,۱۷۳	-	۰,۷۷	-۱,۲۳	

همان‌طور که در ستون ضرایب استاندارد جدول ۴ آمده است، با روش تحلیل همزمان متغیر رضایت شغلی بیش‌ترین سهم را در تمایز دو گروه دارد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی کارمندان بهترین شاخص برای جدا کردن گروه‌ها است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان دور کار و غیر دور کار بر حسب نوع عضویت کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی انجام شد به منظور پاسخ‌گویی به سؤال پژوهش از تحلیل ممیز استفاده شد. نتایج نشان داد که تحلیل ممیز به روش همزمان از قدرت تشخیصی خوبی برای تبیین واریانس متغیر وابسته یعنی دو گروه دورکار و غیردورکار برخوردار است. با روش تحلیل همزمان متغیر رضایت شغلی بیش‌ترین سهم را در تمایز دو گروه دارد؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی کارمندان بهترین شاخص برای جدا کردن گروه‌ها است؛ به عبارت دیگر متغیرهای رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی می‌توانند کارکنان را در دو گروه دورکار و غیردورکار با قدرت پیش‌بینی تقریباً ۸۲٪ طبقه‌بندی کنند و تأثیر رضایت شغلی در این مدل پیش‌بینی نسبت به بهره‌وری شغلی بالاتر است. نتایج همچنین نشان داد که رضایت شغلی در بین دورکاران بیشتر از غیردورکاران است که این نتیجه با نتایج پژوهش‌های بلانگر (۱۹۹۹)، کاتجا (۲۰۰۹)، کایلر (۲۰۱۱)، مورگانسون و همکاران (۲۰۱۰)؛ که نشان داد دورکاری باعث افزایش انگیزه و رضایت شغلی شده و اثر مثبتی بر روی عملکرد شغلی داشته است هماهنگی دارد و با نتیجه پژوهش گلدن و ویتزا (۲۰۰۸) که نشان‌دهنده‌ی این بود که کارکنانی که کیفیت روابط پایین‌تری داشتند و در سطح گسترده‌تری به صورت مجازی کار می‌کردند، تعهد شغلی، رضایت شغلی و عملکرد پایین‌تری دارند. ایلزور (۲۰۰۲) که نتایج نشان‌دهنده‌ی رضایت شغلی پایین در دورکاران بود؛ و همچنین در پژوهش گلدن (۲۰۰۷) که نتایج پژوهش نشان‌دهنده‌ی این بود که با افزایش تعداد کارمندان دورکار رضایت از همکاران کاهش می‌یابد و این رابطه از مقدار زمان دورکار بودن همکاران، مقدار

تعاملات رو در رو و حضوری و استقلال شغلی تأثیر می‌گیرد، مغایر است. نتایج نشان داد که بهره‌وری شغلی در بین دورکاران بیشتر از غیردورکاران است که این نتیجه همسو با نتایج شاد (۱۳۸۵) که نشان داد بین بهره‌وری و تعهد سازمانی و میزان استفاده‌ی مدیران از فناوری اطلاعات و ارتباطات رابطه معنی‌دار وجود دارد. نیکولاس (۲۰۰۷)، لیستر و هارنیش (۲۰۱۰)، برد و توماس (۲۰۱۰) که نتایج پژوهش‌ها نشان داد بین دورکاری با ذخیره هزینه‌ها، افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها و انعطاف‌پذیری در کار، تعهد شغلی و ایجاد تعادل بین کار و زندگی بود. همچنین برندا و همکاران (۲۰۰۹) که نتایج آن‌ها نشان داد دورکاران معتقدند که در طی روز یک ساعت بیشتر کار می‌کنند (معادل ۲۵۰ ساعت یا ۶ هفته در سال) و کاهش هزینه‌های غیبت‌های غیرمجاز و هزینه‌های جاری سازمان از طریق صرفه‌جویی در هزینه‌های اجاره املاک را در پی داشته است که این خود عامل افزایش بهره‌وری در سازمان است. نتایج استفان (۲۰۰۳) نشان داد گرچه دورکاری باعث افزایش ساعات کاری می‌گردد با این وجود باعث افزایش بهره‌وری، کاهش غیبت کاری شده و کیفیت زندگی کارمندان را بالا می‌برد، هماهنگ می‌باشد و با نتیجه پژوهش بلانگر (۱۹۹۹) که نتایج این پژوهش نشان‌دهنده بهره‌وری بیشتر در بین افراد غیر دورکار بود مغایرت دارد. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت بیشتر بودن رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی در بین دورکاران نسبت به غیردورکاران می‌تواند به دلیل ساعات کار منعطف (داشتن مدیریت زمان برای انجام کار)، کاهش هزینه‌های زندگی از قبیل کاهش هزینه رفت و آمد، حذف هزینه مهدکودک و صرف زمان بیشتر برای خانواده و ... باشد. این افراد می‌توانستند خارج از هرگونه اجبار اداری وظایفشان را با توجه به زمان‌های دسترس تنظیم کنند و خارج از چارچوب اداری و ساعات مشخص کاری و همچنین نبودن فشارهای ناشی از عواملی مانند ارباب رجوع، نظارت مستقیم وظایف خود را به شکل مثبت‌تری انجام دهند و زمان بیشتری داشتند تا کیفیت کارشان را افزایش دهند. همچنین با توجه به تعامل‌های انجام شده این کارمندان زمانی که دورکار هستند احساس استقلال بیشتری داشتند که این احساس استقلال و توانایی انجام کار خارج از دستورات مستقیم به طور مثبتی باعث

افزایش رضایت و در نتیجه بهره‌وری بیشتری می‌شود کاهش استرس‌های ناشی از مشغله‌های اداری، رفت و آمد به محیط کار، تنظیم کردن بهتر زمان خواب و استراحت، نداشتن چارچوب‌های الزامی، داشتن زمان زیاد برای بودن با خانواده، استفاده مفید از وقت و هدر نرفتن بعضی از وقت‌های اداری که ممکن است در ساعات کاری اداره‌ها به وجود آید. می‌توانند تأکیدی بر نتایج بدست آمده باشد. محدودیت پژوهش حاضر محدود بودن آزمودنی‌ها به کارمندان وزارت کار بود که تعمیم یافته‌های پژوهش را با دشواری رو به رو می‌سازد و به خاطر اینکه از ابتدا پیش‌بینی حجم نمونه ۳۰۰ نفر بود، به علت همکاری نکردن بعضی از کارمندان، حجم نمونه به ۲۴۰ نفر کاهش یافت. نتایج این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی در بین دورکاران بیشتر از غیردورکاران است.

منابع

- امینی تهرانی، زهرا. (۱۳۸۵)، اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه‌ی سازگاری شغلی دیویس بر افزایش رضایت شغلی کارگران اتوبوس سازی پیشرو یدک. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- بردبار، غلامرضا؛ منصور، حسین؛ جمالی، رضا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت بیمه. فصلنامه صنعت بیمه، سال بیست و دوم، شماره ۴.
- پورآقاسی، حسین. (۱۳۸۱)، کلیدهای طلایی موفقیت (چاپ چهاردهم). تهران: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. شادکامی و موفقیت. شماره ۸۴.
- جعفری نیا، شمس الله. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی. سازمان برنامه‌ریزی استان ایلام. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته‌ی مدیریت دولتی. دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- حسین پور، وحید. (۱۳۸۲). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی شرکت سایپا، کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی.

- حیدریان، آرزو. (۱۳۸۹). رابطه بین تیپ‌های شخصیتی مایزر بریگنز و میزان بهره‌وری در بین کارکنان شرکت ملی پخش فراورده‌های نفتی ایران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- خانکا. اس. اس، (بی تا). رفتار سازمانی. (ترجمه غلامرضا شمس مورکانی، ۱۳۸۹). تهران: انتشارات آبیژ.
- رضا پور، محمد امین. (۱۳۸۸). جایگاه دورکاری در معماری و تعامل سازمانی، نشریه مهندسی ترافیک، شماره ۴۰، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی ره.
- سید عامری، میر حسن. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری مدیران در ادارات تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی، فصلنامه حرکت، شماره ۳۵.
- شاد، علیرضا؛ ناظم، فتاح. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین میزان استفاده مدیران از فناوری اطلاعات و تعهد سازمانی با بهره‌وری در آموزش و پرورش شهر تهران، چکیده مقالات منتخب اولین همایش ملی بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش تبریز.
- عباسی، محمد رضا. (۱۳۸۳). کنکاشی در موضوع دورکاری، قالب سازان، شماره ۶۱.
- قنبری، علی اله؛ بخت جو، شراره. (۱۳۹۰). دورکاری، تهران: شرکت فرآزما پردازش.
- کارنیتیس، ادونیز. (۲۰۰۴). دورکاری فرصتی برای توسعه منطقه‌ای، (ترجمه نوکاریزی، ۱۳۸۶)، نشریه بازار کار، شماره ۳۰۵.
- کرامت، اکبر. (۱۳۸۵). رابطه آموزش‌های ضمن خدمت مهارت‌های ارتباطی رایانه ICDL و رضایت شغلی کارکنان وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، فوق لیسانس مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی.
- نجفی، علی. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری مدیران میانی شرکت ملی گاز ایران، فوق لیسانس مدیریت آموزشی.

- Brenda, A., & Lautsch, E. K., and Susan. C. E. (2009). Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. *Human Relations*. JournalsPermissions.nav.vol 62(6): 795–827
- BeÂlanger, F. (1999). *Workers propensity to telecommute: An empirical study*, *Information & Management*, 35, 139-153.
- Caillier, J. G. (2011). *The Impact of Teleworking on Work Motivation in a U.S. Federal Government Agency*, *The American Review of Public Administration* published. DOI: 10.1177/0275074011409394.
- Fonner, k.l. (2011). *telecommuting lincked to higher job satisfaction.jornal .of applied communication reaserch*
- Golden, T. (2007). *Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions*. *Human Relations*; vol. 60, 11: pp. 1641-1667.
- Gronroosa, ch, Ojasalo.k. . (2004). *Service productivity towards a conceptualization of the transformation of inputs into economic results in services*. *Journal of Business Research* 57. 414– 423.
- Heroabadi, SH., & Marbaghi, A, (1996), *Management of nursing and Midwifey* .IRAN university of Medical sciences; pp: 35
- Ilozor, D.B, & Ilozor, B.D. (2002). *Australian telecommuting: management communication strategies*, *Logistics Information Management*, Vol. 15 Iss: 2, pp.80 – 87.
- Katja, T. (2009). *Developing a teleworking pilot project through the .participants socio –Demographic.laura University*
- Lawson, R.B., & shen. Z. (2005). *organazational psychology foundation & application* .oxford University press.
- Major, K. O., Jennifer, M., Michelle. P. & Morganson, V, J., & Debra, A., H. (2010). *Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25 Iss: 6 pp. 578 – 595.
- Nicholas, A.J. (2007). *Millennial interest in teleworking .touro University .international. Performance. Personnel Review*, Vol. 36 Iss: 1 pp. 42-64
- Stefan, H. (2003). *Survey reveals most work longer hours but have better quality of life*, *Human Resource Management International Digest*, Vol. 11 Iss: 2, pp.17 – 20.