



شناسایی عوامل موثر بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران

عبدالله مصلحی^{۱*}، عظیم صلاحی کجور^۲، حسین منفرد^۳،
مسعود رستم نژاد^۴

کد مقاله: ۶۱۷۶۲

چکیده

هدف اصلی تحقیق حاضر شناسایی عوامل موثر بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران می‌باشد. روش تحقیق در این مطالعه توصیفی از نوع پیمایشی بوده و جامعه آماری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران بوده که به کمک جدول مورگان و از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۳۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل پرسش نامه سنجش عوامل موثر بر استقرار دورکاری محرابی و طولانی (۱۳۹۳) و مقیمی و رمضان (۱۳۹۲) با پایایی ۰/۹۴۸ می‌باشد. همچنین برای سنجش روایی پرسش نامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، با استفاده از آمار توصیفی به کمک نرم افزار (SPSS) و آمار استنباطی به کمک نرم‌افزار (AMOS) انجام شد. یافته‌های تحقیق حاکی از این است که همه عوامل در نظر گرفته شده در این تحقیق (نگرش، زیر ساخت های دور کاری، ماهیت کار، عوامل محیطی، مزیت های مرتبط، طراحی سازمان، محدودیت های نیروی کار، چشم انداز سازمانی، عوامل فرهنگی، فرد گرایی و استرس سبک زندگی) بر استقرار دورکاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران تاثیر معناداری دارند؛ بنابراین ارتقای این عوامل در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران به استقرار دورکاری کارکنان کمک شایانی خواهد نمود.

واژگان کلیدی: استقرار دورکاری، ماهیت کار، ورزش و جوانان، استان مازندران.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران، (نویسنده مسئول) Moslehi320@gmail.com

۲- دکتری مدیریت ورزشی، موسسه آموزش عالی مارلیک، نوشهر

۳- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، اداره آموزش و پرورش شهرستان آمل

۴- کارشناس تربیت بدنی و علوم ورزشی، اداره کل ورزش و جوانان استان مازندران

دورکاری روش انجام کار در خارج از محل سازمان، اداره و یا شرکت در هر زمان و در هر مکان با استفاده از فناوری های اطلاعات و ارتباطات است. استقرار این نظام یک عامل کلیدی در توسعه محسوب می شود که چنانچه به درستی و شایستگی برنامه ریزی و اجرا شود می تواند بازده قابل ملاحظه ای داشته باشد (قنبری و بخت جو، ۱۳۹۲). دورکاری یک موفقیت سبز است که مدت زیادی است بکار برده می شود. ولی هنوز به موفقیت چشمگیری نرسیده است. اثربخش بودن دورکاری مستلزم تغییر در ساختار سازمان، مسئولیت اجتماعی شرکتها و سبک زندگی است که این تغییرات هم شامل کارمندان و هم شامل کارفرمایان است. یکپارچگی مدیریت منابع انسانی، مدیریت تسهیلات و مدیریت تولید دانش باعث کاهش موانع در پذیرش دورکاری هم از طرف کارکنان و هم از طرف کارفرمایان است. سازمانها باید ارزشهای اجتماعی و محیطی را در بیانیه ماموریت خود بیان کنند (محرابی و طرلانی، ۱۳۹۳).

آنچه در خصوص توسعه دورکاری مهم است، میزان استقلال شغلی کارکنان، نگرش مدیران و انعطاف پذیری در فرایند کارمندی است، نه نوع تکنولوژی ارتباطی مورد استفاده. تجارب کشورهایی که نظام دورکاری را اجرا کرده اند، نشان می دهد که دورکاری، بهره وری در سازمانها را تا ۱۰ درصد افزایش داده است. چراکه هم برای دورکاران و هم سازمانها در مصرف هزینه ها و زمان رفت و آمد صرفه جویی زیادی صورت می گیرد. با این حال نرخ رشد استفاده از این روش انجام کار در بین سازمانها پایین بوده و انتظارات پیش بینی شده محقق نشده است (برمان، ۲۰۱۵). در کشور ما علیرغم اینکه زیرساختهای نرم افزاری و اینترنتی برای اداره فرآیندهای کاری به صورت دورکاری فراهم است، اما از آنجایی که تفکر رایج در اداره امور مبتنی بر فرهنگ دورکاری سامان نیافته و عملا از زیرساختهای موجود استفاده موثر نمی گردد. پیاده سازی دورکاری با هدف کاهش چشمگیر هزینههای مختلف زمانی و مالی و همچنین افزایش بهره وری و رضایت شغلی در سازمانها، ضروری به نظر می رسد و ساختار سیستم ادارات دولتی کشور به دلیل تعداد زیاد کارمندان و گستره ی وسیع فعالیت ها در عرصه های مختلف به عنوان مجموعه های مستعد تغییر در ساختار کاری و به عنوان بستر اجرای طرح دورکاری مد نظر است (عزیز زاده، ۱۳۹۲).

از دیدگاه استراتژیک دورکاری به عنوان یک روش برای سازماندهی کار است که می تواند منجر به ایجاد مزایای رقابتی برای شرکتها شود و نیز اینکه دورکاری به معنای ابزاری برای نوآوری تکنولوژیک و و اجرایی است (ین و همکاران، ۱۹۹۶). از دیدگاه اقتصادی، می توانیم به ارزیابی هزینهها و سودهایی اشاره کنیم که سازمان و کارکنانش از دورکاری بدست می آورند. از دیدگاه اجتماعی مفاهیمی است که مربوط به شرایط کاری کارکنان و تعارضات بالقوه در استخدام می شود. همچنین رابطه بین دورکاری و مشارکت افراد معلول در بازار کار را مدنظر قرار می دهیم. از دیدگاه سیاسی، مسئله مهم است که چگونه تلاشها در کشورهای توسعه یافته جهت حرکت به سمت آنچه که "جامعه اطلاعاتی" نامیده می شود، صورت می پذیرد. از جنبه مدیریت منابع انسانی، کاربردهای دورکاری متعدد می باشد و مفاهیم مهمی را نیز در بر دارد. در نهایت اینکه، جنبه سازمانی به الگوهای سازمانی مختلف اشاره دارد که زیر مجموعه ای از مفهوم کلی دورکاری می باشند. با استفاده از معیار سازمانی، دورکاری می تواند به انواع زیر تقسیم شود: دورکاری در خانه، دورکاری از طریق موبایل و مراکز دورکاری (اوفستین و همکاران، ۲۰۱۶).

به طور کلی اعتقاد بر این است که برنامه ارتباط از راه دور باید به وسیله کارفرما به عنوان یک پیش نیاز ارائه شود و این برنامه در دسترس کارمندان قرار گیرد و این حق را به آنها بدهد که آیا ارتباط از راه دور وجود داشته باشد یا نه و یا اینکه کارکنان سطح پذیرش ارتباط از راه دور را انتخاب کنند. نویسندگان، تجار و سیاست گذاران به دلایل مختلف علاقه وافری به موضوع ارتباط از راه دور نشان داده اند. ادعا بر این است که ارتباط از راه دور باید به کاهش مصرف انرژی، حل معضل ترافیک و آلودگی، حفظ کارکنان باتجربه و توانمند، افزایش بهره وری کارکنان و صرفه جویی در فضای اداری کمک کند. ارتباط از راه دور ممکن است تقاضا برای حمل و نقل زمینی را کاهش دهد اما منجر به جدایی افراد از محیط کاری می شود و در نهایت موجب ایجاد شهرهای پراکنده می گردد. بعلاوه ارتباط از راه دور به خودی خود ممکن است ارتباطات بین افراد و موسسات را افزایش دهد زیرا موجب تسهیل ارتباطات آنها می شود و به حفظ و توسعه ارتباطات کمک شایانی می کند. ادعا شده است که ارتباط از راه دور منجر به حفظ زنان خانه دار و کارکنان با تجربه می شود؛ اما در حوزه ای که موجب کاهش زمان و شانس برای کار تیمی و ارتباطات رودررو می شود، بهره وری تیمی نیز ممکن است آسیب ببیند و این وضع بهره وری یک شرکت و یا کل اقتصاد یک شهر را با آسیب مواجه می کند. موارد بالا تنها مثالهای اندکی می باشند که نشان می دهند چگونه ارتباط از راه دور بر بهره وری، ترافیک و سفر به روشی پیچیده اثر می گذارد (کورلند و بایلی، ۲۰۱۷).

رامین مهر و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به ارزیابی وضعیت و راهبرد الگوی دورکاری کارکنان دستگاههای دولتی پرداخته اند؛ براساس مدل این پژوهش عوامل مؤثر بر پذیرش دورکاری در هفت دسته: نگرش کارکنان، تأمین زیرساخت های

1. Berman
2. Offstein, E. H., Morwick J.M. & Koskinen, L
3. Kurland Nancy, B., & Bailey Diane, E

اجرای دورکاری، ماهیت کار، طراحی سازمان، دغدغه‌های اجتماعی و محیطی، افزایش ظرفیت به‌کارگیری کمی و کیفی نیروی کار، آگاهی کارکنان از مزایای دورکاری؛ دسته‌بندی و مورد بررسی قرار گرفته‌اند. نتایج حاصله نشان داد؛ نگرش کارکنان، تأمین زیرساخت‌های اجرای دورکاری نسبت به دورکاری، دغدغه‌های اجتماعی و محیطی، افزایش ظرفیت به‌کارگیری کمی و کیفی نیروی کار و آگاهی کارکنان از مزایای دورکاری بر پذیرش دورکاری تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ اما ماهیت کار و طراحی سازمان بر پذیرش دورکاری تأثیر معناداری ندارد.

جهان کنونی به شدت در حال پیشرفت و تغییر است. نیاز به انعطاف پذیری و هم‌آوایی با این سرعت تغییر سازمان‌های پیشرو را بر آن داشته تا از الگوهای جدید کار و سازماندهی بهره‌جویند که این در سایه فناوری پیشرفته اطلاعات و ارتباطات تسهیل گردیده است. سازمان مجازی، الگوی جدید سازمانی و دورکاری؛ شکل جدید کاری است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا به این نیاز انعطاف‌پذیری پاسخ در خور داده و با بهره‌وری ایجاد شده حاصل از آن و همچنین افزایش قابلیت سازمان در جذب و بکارگیری بهترین‌ها در هر نقطه‌ای، در محیط رقابتی شدید، همچنان حیات خود را حفظ نمایند. در دورکاری؛ مهم کاری است که انجام می‌شود و نه جایی که انجام می‌شود. افراد دیگر به محل کار نمی‌روند، بلکه کار به سوی آن‌ها می‌رود. مشتریان به سمت فروشندگان نمی‌روند، بلکه این فروشندگان هستند که به نزد مشتریان می‌روند (بلانپاین، ۲۰۱۵).

محرک‌های گوناگونی برای بکارگیری دورکاری وجود دارد که می‌تواند به دلایل مربوط به رفاه و بهره‌وری تقسیم شود. در رابطه با رفاه، ممکن است کارکنان از کار در خانه لذت ببرند. ثانیاً کارکنان در تخصیص زمان کاری خود انعطاف‌پذیری بیشتری خواهند داشت و لذا احتمالاً می‌توانند زمان بیشتری را صرف خود و یا خانواده‌شان کنند. نهایتاً، کارکنان مجبور به رفت و آمد نخواهند بود که این امر نه تنها منجر به کاهش زمان آمد و شد می‌شود بلکه سطح استرس را نیز پایین خواهد آورد. مبحث بهره‌وری در این جا یعنی کارکنانی که در خانه کار می‌کنند، با مزاحمت کمتری از جانب همکاران خود رو به رو هستند.

در ایران نیز، پس از ابلاغ آیین‌نامه و تصمیم دولت در آذر ماه سال ۱۳۸۹ مبنی بر اجبار دستگاه‌ها به دورکار کردن بخشی از کارکنان خود به دنبال تشدید آلودگی هوا، سازمان‌های مجموعه نظام اداری تلاش‌های وسیعی را برای پیاده‌سازی این امر صورت دادند. به گونه‌ای که پس از دو ماه از این تصمیم دولت، برخی از دستگاه‌های اجرایی ادعا نمودند که حدود ۳۰ درصد از نیروهای خود را به حالت دورکار درآورده‌اند و این آمار بزرگی است که در کشورهای دیگر وجود نداشته است. حتی در ایالات متحده آمریکا که آغازگر این شیوه کاری در بخش دولتی بود، متوسط آمار دورکاران بخش دولتی کشور کمتر از ۲۰ درصد کل کارکنان این بخش می‌باشد (صدقی و اصغری، ۱۳۹۴).

این روزها بحث دورکاری در کشور ما بسیار داغ است. دورکاری یعنی اینکه کارمند اداره می‌تواند کار خود را بدون حضور فیزیکی در محل کار و از طریق وسایل ارتباطی مثل اینترنت، تلفن، پست الکترونیک و مانند اینها انجام داده و با اداره در تماس باشد. همچنین در سازمان‌های امروزی عملکرد سازمانی به منظور دستیابی به نتایج و پیامدهای مورد انتظار از سازمان‌های دولتی و نیز پاسخگویی به ذینفعان و عامه مردم در قبال هزینه‌هایی که از منابع عمومی می‌شود، بسیار حائز اهمیت است و اعتماد مردم را به دولت افزایش می‌دهد (مانیان، ۱۳۹۴).

در ایران نیز مدتی است که بحث استفاده از دورکاری در سازمان‌های دولتی مطرح گردیده و تلاش‌هایی نیز در این زمینه انجام گرفته است. واضح است که این تلاش‌ها باید عاقلانه و همراه با آمادگی‌های پیش‌زمینه‌ها و زیرساخت‌های لازم برای دورکاری باشد. در امر اتخاذ تصمیم درباره به‌کارگیری دورکاری در سازمان‌ها نیز باید یکسری مؤلفه‌ها و عوامل مورد توجه قرار گیرند؛ بنابراین، مسئله‌ای که در این پژوهش بدان می‌پردازیم، بررسی عوامل مؤثر بر اتخاذ تصمیم درباره به‌کارگیری دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران خواهد بود. این عوامل اهمیت وافری دارند و از اینرو، باید شناسایی گردند زیرا کارکنان در تصمیم‌گیری برای پذیرش و بکارگیری دورکاری، توجه زیادی به این عوامل دارند و لذا این پژوهش، مهم‌ترین مأموریت خود را بررسی این عوامل می‌داند.

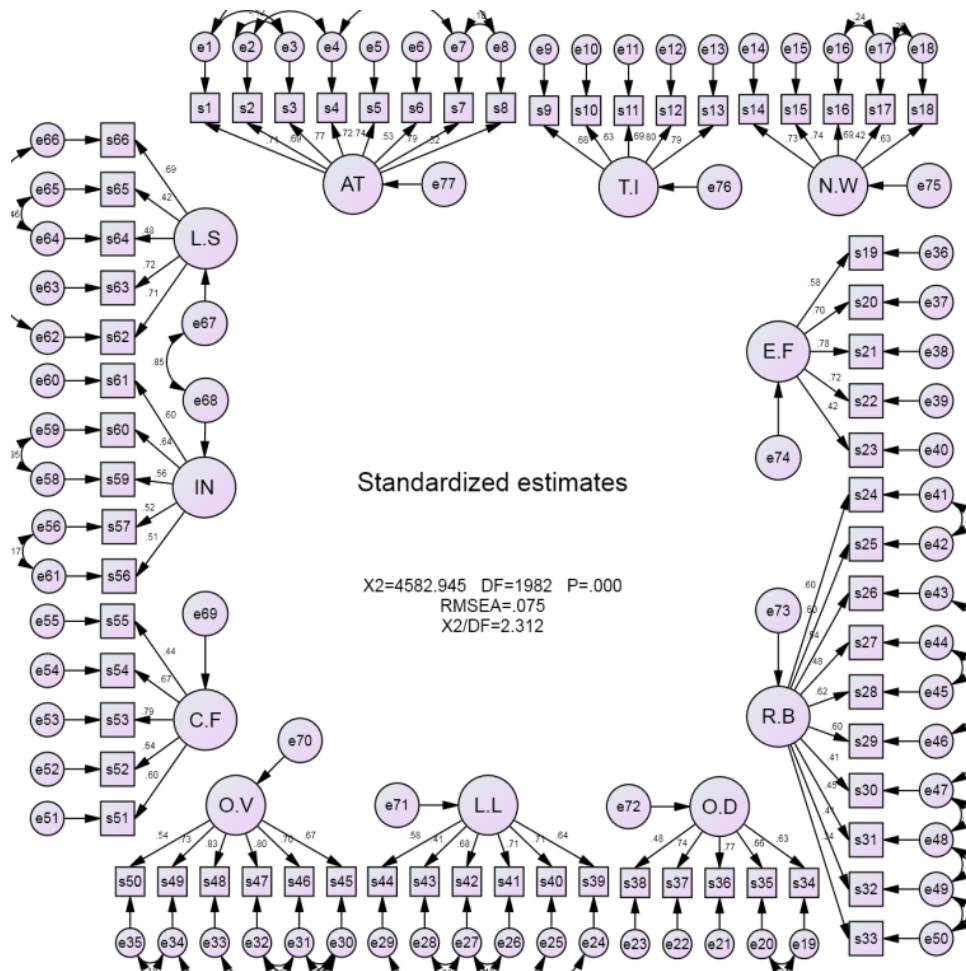
۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی می‌باشد و با توجه به اینکه در این پژوهش از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش میدانی استفاده شده است، می‌توان بیان کرد که پژوهش حاضر بر اساس ماهیت و روش، یک پژوهش توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری تحقیق حاضر را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران تشکیل داده‌اند که تعداد آنها با توجه به اطلاعات جمع‌آوری شده، ۴۲۰ نفر می‌باشد. برای نمونه‌گیری از جامعه مورد مطالعه در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری تصادفی

ساده به کمک جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۲۳۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده که پرسشنامه بین آنها توزیع شد. برای سنجش عوامل موثر بر استقرار دورکاری از پرسش نامه محرابی و طرلانی (۱۳۹۳)؛ مقیمی و رمضان (۱۳۹۲) با ۶۶ گویه استفاده گردید.

از تحلیل عاملی تأییدی، ساختار کلی پرسشنامه‌های تحقیق مورد روائی سنجی سازه محتوایی قرار گرفته است. برای تحلیل عاملی تأییدی بارعاملی استاندارد محاسبه شده است. بارعاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش قدرت رابطه بین هر عامل (متغیر پنهان) با متغیرهای قابل مشاهده آن (گویه‌های پرسشنامه) فقط در گویه (s58) کوچکتر از ۰/۳ بدست آمده است. بنابراین از ساختار عاملی پرسشنامه استقرار دورکاری حذف می شود و سپس مدل بعد از اصلاح مجدد آزمون می شود (نمودار ۱).



نمودار ۱- بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی مقیاس سنجش استقرار دورکاری (بعد از اصلاح).

روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش را می‌توان به دو دسته روش‌های آماری توصیفی و روش‌های آماری استنباطی تقسیم کرد. برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ دهندگان از روش‌های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و میانگین استفاده خواهد شد؛ و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آمار استنباطی به کمک نرم افزار AMOS استفاده شده است.

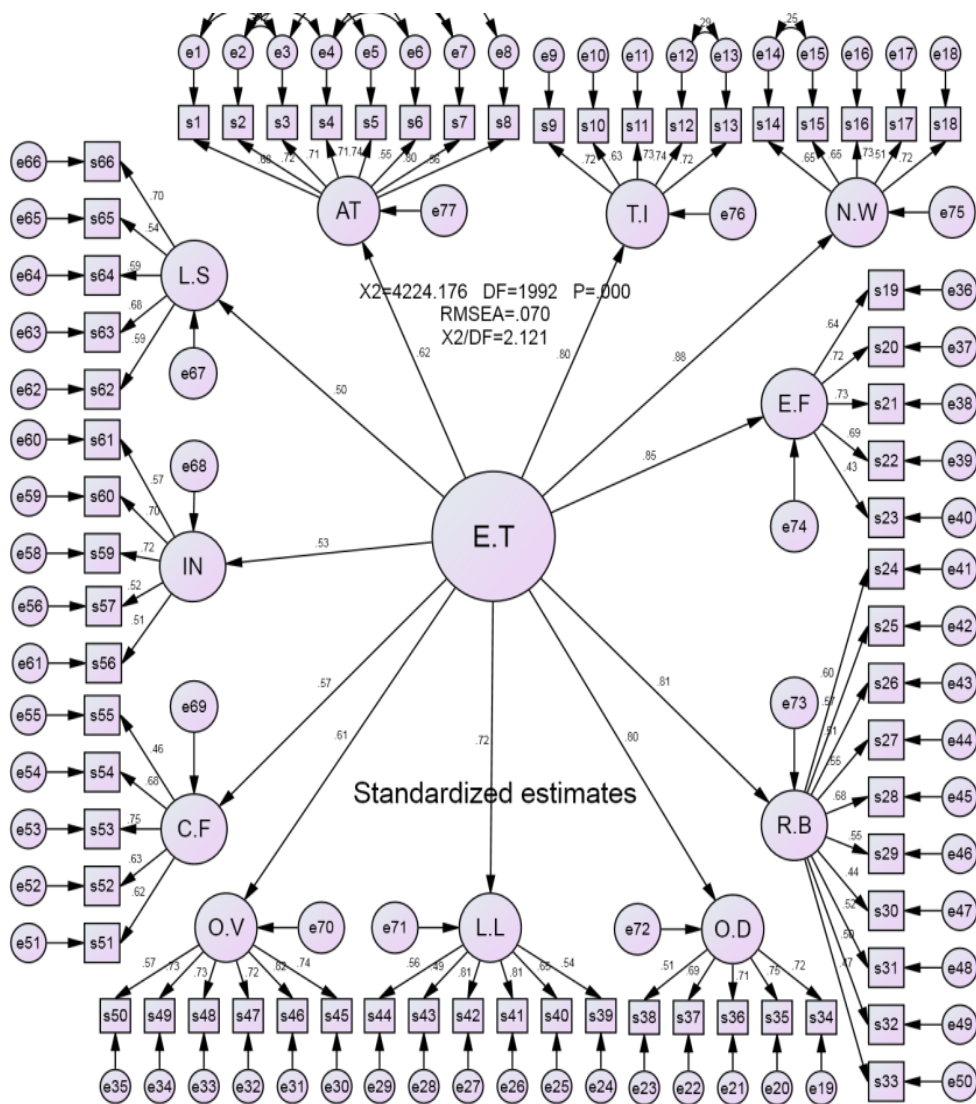
۳- یافته‌های تحقیق

جهت برازش مدل ساختاری تحقیق از تعدادی شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. از آنجا که اکثر شاخص‌های نیکویی برازش در بازه مورد قبول قرار گرفته‌اند لذا مدل از برازش مناسبی برخوردار می باشد که در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱- مدل نهایی تحقیق

PCFI	PNFI	PRATIO	RFI	IFI	CFI	NFI	RMSEA	شاخص‌های برازش
> ۰/۵۰	> ۰/۵۰	> ۰/۵۰	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۰۸	میزان قابل قبول
۰/۶۶	۰/۶۸	۰/۶۱	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۷	۰/۰۷۰	مقادیر محاسبه شده

مدل نهایی تحقیق بر اساس متغیرهای اصلی تحقیق و معیارهای هر کدام مشخص شده است. این مدل با اقتباس از برونداد نرم‌افزار آموس ترسیم شده است.



نمودار ۲- آماره استاندارد نتایج تائید مدل نهایی

جدول ۲- برآوردهای مدل ساختاری

متغیرها	تخمین غیراستاندارد	خطای استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری	ضریب استاندارد
نگرش	۱,۰۰۷	۰,۱۵۴	۶,۵۳۸	۰,۰۰۰۱	۰,۶۲۴
زیرساختها	۰,۹۹۳	۰,۱۵۲	۶,۵۳۹	۰,۰۰۰۱	۰,۷۹۶
ماهیت کار	۱,۰۲۷	۰,۱۵۹	۶,۴۶۳	۰,۰۰۰۱	۰,۸۷۶
عوامل محیطی	۰,۹۵۰	۰,۱۵۰	۶,۳۵۱	۰,۰۰۰۱	۰,۸۴۶
مزیت‌های مرتبط	۰,۷۶۹	۰,۱۲۷	۶,۰۳۳	۰,۰۰۰۱	۰,۸۱۰
طراحی سازمان	۱,۰۶۶	۰,۱۶۲	۶,۵۶۷	۰,۰۰۰۱	۰,۷۹۸
محدودیت‌ها	۰,۶۲۷	۰,۱۱۳	۵,۵۳۱	۰,۰۰۰۱	۰,۷۲۴
چشم انداز سازمانی	۰,۷۴۷	۰,۱۲۶	۵,۹۱۳	۰,۰۰۰۱	۰,۶۰۹
عوامل فرهنگی	۰,۶۵۴	۰,۱۲۶	۵,۱۹۶	۰,۰۰۰۱	۰,۵۶۶
فردگرایی	۰,۵۳۱	۰,۱۱۵	۴,۶۲۸	۰,۰۰۰۱	۰,۵۳۵
استرس سبک زندگی	۰,۴۹۱	۰,۱۰۴	۴,۷۱۱	۰,۰۰۰۱	۰,۴۹۶

نگرش بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/624$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: نگرش بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

زیرساخت‌های دورکاری بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/796$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: زیرساخت‌های دورکاری بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

ماهیت کار بر استقرار دورکاری در بخش ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/876$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: ماهیت کار بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

عوامل محیطی بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/846$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: عوامل محیطی بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

مزیت‌های مرتبط بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/810$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: مزیت‌های مرتبط بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

طراحی سازمان بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/798$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: طراحی سازمان بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

محدودیت‌های نیروی کار بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/724$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و

فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: محدودیت های نیروی کار بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

چشم انداز سازمانی بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/609$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: چشم انداز سازمانی بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

عوامل فرهنگی بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/566$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: عوامل فرهنگی بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

فردگرایی بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/535$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: فردگرایی بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

استرس سبک زندگی بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

با توجه به نتایج جدول (۲) مقدار سطح معناداری $0/0001$ و کمتر از میزان $0/05$ به دست آمد. از آنجا که ضریب این اثر $0/496$ درصد برآورد شد و علامت ضریب نیز مثبت است در نتیجه اثر مستقیم می باشد. لذا می توان گفت فرضیه صفر رد و فرضیه پژوهش تأیید می شود به عبارتی: استرس سبک زندگی بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران موثر است.

۴- بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل موثر بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران به رشته تحریر در آمد. بر همین مبنا با توجه به ادبیات موضوعی و تحقیقات لازم و کافی مدل مفهومی طراحی شد. بر اساس این مدل چندین عامل مورد آزمون قرار گرفتند که عبارت بودند از: نگرش، زیر ساخت های دورکاری، ماهیت کار، عوامل محیطی، مزیت های مرتبط، طرحی سازمان، محدودیت های نیرو کار، چشم انداز سازمانی، عوامل فرهنگی و فرد گرایی. بر همین مبنا در این پژوهش یازده فرضیه بیان گردید و جهت بررسی هریک از فرضیه ها پرسشنامه ای در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران توزیع گردید.

بنابراین در تبیین فرضیه فرعی اول و با توجه به گویه های تحقیق می توان گفت: در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل اعتقاد مدیران به دور کاری، میزان تمایل درونی کارکنان بر دور کاری، طرزتلقی مدیران بر دور کاری، طرزتلقی کارکنان بر دور کاری، سبک مدیریتی مدیران، اعتماد بین مدیران و کارکنان و شخصیت کارکنان سازمان در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد. در واقع می توان گفت نگرش عبارت است از ترکیبی از باورها و هیجان هایی که شخص را پیشاپیش آماده می کند تا به دیگران، اشیا و گروه های مختلف به شیوه مثبت یا منفی نگاه کند. نگرش ها، ارزیابی از اشیا را خلاصه می کنند و در نتیجه پیش بینی یا هدایت اعمال یا رفتارهای آینده را بر عهده می گیرند.

در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل شکل گیری خدمات الکترونیکی مناسب در سازمان، دسترسی به رایانه و تجهیزات جانبی (سخت افزار)، وجود بانک های اطلاعاتی آنلاین، زیرساخت های امنیتی مناسب کار از راه دور، دسترسی به نرم افزارهای دورکاری در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد. در واقع می توان گفت فراهم بودن زیرساخت های دورکاری عامل تعیین کننده مهمی برای به کارگیری دورکاری است.

در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل عدم پیچیدگی شغل، درجه نظارت پذیری شغل، درجه نیازه تعامل مستقیم با مدیران و همکاران، درجه نیازه تعامل مستقیم با مراجعان، امکان اندازه گیری نتایج شغل کارکنان دورکار در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد.

در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل وجود قوانین و مقررات منظم در سازمان، فرهنگ مراجعان دستگاه های اجرایی، درجه اطمینان عمومی به عملیات فضای مجازی، کم بودن میزان هزینه های دسترسی به رایانه و

اینترنت برای کارکنان دور کار و فضای فیزیکی مناسب در منزل برای کار در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد. در واقع می توان گفت فضای فیزیکی مناسب در محیط برای کار بردور کاری تاثیر می گذارد.

با توجه به گویه های تحقیق می توان گفت: در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل کاهش هزینه های جانبی در سازمان، تلاش برای افزایش بهروری، بهبود روابط خانوادگی، ارتقا شغلی، عدم تداخل زندگی شخصی و کاری و عدم انزوا کاری کارکنان دور کار در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد. در واقع می توان گفت کاهش هزینه های سازمان و ارتقا شغلی از مزیت های دور کاری محسوب می شود.

در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل ماهیت ساختار سازمانی، حیطه نظارت مدیران بردور کاری، درجه تمرکز در سازمان، اندازه سازمان و اهداف و راهبردهای سازمان در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد. در واقع هدف از مدیریت طراحی ایجاد محیط سازمانی است که در آن به واسطه طراحی و ایجاد و مدیریت یک سیستم مؤثر و کارآمد بتوان به اهداف و مأموریت های راهبردی سازمان دست یافت.

در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل میزان مهارت و توانایی کارکنان دور کار، میزان مهارت و توانایی مدیران برای ارزیابی و نظارت بر کارکنان دور کار، درجه مسئولیت پذیری کارکنان، درجه تعهد سازمانی کارکنان و میزان سواد کارکنان در بکارگیری رایانه و نرم افزارهای مرتبط با دور کاری در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد. در واقع می توان گفت امروزه، نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان مهم ترین عامل مشخص شده است.

در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل تصویری از دیدگاه و نگرشی مبتنی بر آینده سازمان، صراحت و شفاف بودن چشم انداز (نگرش و دیدگاه آینده) سازمان، تشریح هدف و آرمان سازمان برای کارکنان، انگیزه و ترغیب کارکنان به دلیل شفاف و رسا بودن چشم انداز در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد.

در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل تقویت باورهای معنوی کارکنان، زمینه هایی برای ایجاد آرامش در کارکنان، مدیریت خویشتن و احترام به قوانین سازمان در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد. در واقع می توان گفت فرهنگ راهکارهای شایع موجه در یک جامعه است، برای رفع هرگونه نیاز واقعی یا غیر واقعی. فرهنگ همواره نرم افزار است و تمدن شامل آن و سخت افزارهاست. به عبارت ساده تر فرهنگ آن چیزی است که مردم با آن زندگی می کنند.

در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل بکارگیری از تمام توانایی های کارکنان در سازمان، تلاش برای منحصر به فرد بودن و متمایز بودن از دیگران، تلاش برای انجام درست وظایف و تلاش برای رسیدن به اهداف سازمانی در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد. در واقع می توان گفت فردگرایان اعمال اهداف و خواسته های شخص را ترویج می کنند و بنابراین برای استقلال و اتکای به نفس ارزش قائل می شوند. در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران، عواملی از قبیل توانایی مدیریت زمان به طور اثر بخش، تمایل به ریسک پذیری، داشتن فعالیت تفریحی مناسب و منظم و تمایل به کارهای داوطلبانه در سطح بالایی باشند آنگاه شرایط و مقتضیات لازم برای استقرار دور کاری فراهم می گردد.

سلیمانی نژاد و همکاران (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان امکان سنجی پیاده سازی سیستم دور کاری در شرکت ملی صنایع مس ایران انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد شرکت ملی صنایع مس ایران از قابلیت های نرم افزاری و زیرساخت های ارتباطی لازم جهت پیاده سازی سیستم دور کاری برخوردار نمی باشد و از نظر قابلیت های سخت افزاری و تدوین برنامه های نظام مند هم در وضعیت مطلوبی قرار ندارد نتایج به دست آمده با نتیجه فرضیه دوم محقق در این تحقیق مغایرت دارد.

محمدی و مردان نیا (۱۳۹۶): پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر اتخاذ تصمیم در مورد بکارگیری دور کاری انجام دادند. این پژوهش بدنبال بررسی عواملی است که بر اتخاذ تصمیم در مورد بکارگیری دور کاری در سازمان های ایران اثر دارند. نتایج تحقیق نشان می دهد که ویژگی های شغلی، ویژگی های شخصی و ویژگی های محیط بر تصمیم در مورد بکارگیری دور کاری تأثیر دارند. نتیجه به دست تبتیجه فرضیه چهارم محقق در این تحقیق همسو می باشد.

رامین مهر و همکاران (۱۳۹۵): در پژوهش خود به ارزیابی وضعیت و راهبرد الگوی دور کاری کارکنان دستگاه های دولتی پرداخته اند؛ نتایج حاصله نشان داد: نگرش کارکنان، تأمین زیرساخت های اجرای دور کاری نسبت به دور کاری، دغدغه های اجتماعی و محیطی، افزایش ظرفیت به کارگیری کمی و کیفی نیروی کار و آگاهی کارکنان از مزایای دور کاری بر پذیرش دور کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ اما ماهیت کار و طراحی سازمان بر پذیرش دور کاری تأثیر معناداری ندارد. نتیجه به دست آمده با نتیجه فرضیه دوم و چهارم محقق در این تحقیق همسو بوده ولی با نتیجه فرضیه سوم محقق در تحقیق حاضر مغایرت دارد.

همتیان(۱۳۹۴)؛ در پژوهش خود با موضوع بررسی عوامل مؤثر بر پیاده سازی دورکاری در شرکت ملی گاز ایران؛ عوامل تاثیرگذار بر پیاده سازی دورکاری در شرکت ملی گاز ایران را شناسایی و پس از تعیین اولویت بندی عوامل مذکور با روش میدانی و توصیفی به بررسی میزان تاثیر هر یک از عوامل و بررسی وضع موجود در شرکت ملی گاز ایران پرداخته است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی، عوامل محیطی و زیرساخت های فنی به ترتیب بر پیاده سازی دورکاری تاثیرگذار است. نتیجه به دست آمده با نتیجه فرضیه های دوم، چهارم و نهم محقق در این تحقیق همسو می باشد.

نلسون و سنجیز (۲۰۱۶)؛ در تحقیقی با عنوان فرایند تصمیم گیری به کارگیری دورکاری؛ مقایسه بین شرکت های چند ملیتی و شرکت های مالزیایی " به مقایسه این فرایندها پرداخته اند. نتایج این تحقیق نشان می دهد که در شرکت های چند ملیتی و مالزیایی طبیعت کار، طراحی سازمان، مشکلات حمل و نقل و مزایایی نسبی همگی از عوامل تاثیرگذار بر دورکاری محسوب می شوند. فراهم بودن زیرساخت های دورکاری عامل تعیین کننده مهمی برای به کارگیری دورکاری در شرکت های مالزیایی است که نتیجه به دست آمده با نتیجه فرضیه دوم و ششم محقق در تحقیق حاضر همسو می باشد؛ اما در شرکت های چند ملیتی اینطور نیست. ولی نتیجه فرضیه دوم و ششم محقق در تحقیق حاضر با نتیجه تحقیق نلسون و سنجیز (۲۰۱۶) در شرکت های مالزیایی مغایرت دارد.

یکی از مهم ترین کاربردهای پژوهش، ایجاد بینشی جدید برای دستیابی به کارکردهای بهینه و نتیجهی مطلوب است و این مسئله در پیشنهاد های پژوهش مصداق پیدا می کند و به وضوح مشخص می شود که در این قسمت پیشنهاد هایی در دو حوزه عملیاتی و تحقیقاتی با توجه به فرضیه ها و یافته های پژوهش برای مدیران و کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان مازندران ارائه می گردد تا بتوانند با بهره گیری از این پیشنهادها و با استفاده از روش های مناسبی دورکاری را ارتقا داد.

۱. مدیران با توجه به امکانات سازمان شرایطی مهیا کنند تا خدمات الکترونیکی مناسبی در سازمان صورت گیرد.
۲. مدیران با کسب اطلاعات بیشتر در مورد مزایای دورکاری اعتقاد و طرز تلقی مثبتی به آن داشته باشند.
۳. زیرساخت های امنیتی کار از راه دور و بانک های اطلاعاتی آنلاین در سازمان شکل گیرد.
۴. نتایج کاری کارکنان به آنها بازخورد داده شود تا با نقاط ضعف و قوتشان آشنا شوند.
۵. اهداف و راهبردهای سازمان برای کارکنان تشریح گردد تا با میل و رغبت بیشتری به دنبال انجام وظایف شغلیشان باشند.
۶. مدیران با برگزاری کلاس های آموزشی سواد کارکنان را در بکارگیری رایانه و نرم افزارهای مرتبط با دورکاری ارتقا دهند.
۷. کارکنان با تقویت قدرت ریسک پذیری در خود چالش انجام چیزهایی که قبل از این هرگز انجام نداده اند را در خود تقویت کنند.
۸. از توانایی ها و خلاقیت های کارکنان در محل کار در پُست تخصص آنها استفاده شود.

منابع

۱. رامین مهر، حمید؛ ادراکی، محبوبه؛ توکلی، سمانه(۱۳۹۵) ارزیابی وضعیت و راهبرد الگوی دورکاری کارکنان دستگاههای دولتی، مطالعات مدیریت راهبردی - شماره ۱.
۲. سلیمانی نژاد، عادل؛ طاهره ابراهیمی و مهسا حسینی، ۱۳۹۶، امکان سنجی پیاده سازی سیستم دورکاری در شرکت ملی صنایع مس ایران، کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا
۳. عزیز زاده، طاهره(۱۳۹۳) مدلی برای تحقیق کار از راه دور در حسابداری. مجله دانش و پژوهش حسابداری، شماره ۱۷، ص: ۶۸-۷۲.
۴. قنبری، علی اله و بخت جو، شراره، (۱۳۹۲)، " دورکاری(مبانی، اصول و روش ها به انضمام طرح دورکاری در نظام اداری ایران) "، تهران، انتشارات شرکت فرازما پردازش، چاپ اول
۵. صدقی، شهرام و اصغری، حبیب ا...، (۱۳۹۴)، "کار از راه دور، چالش های نوین برای اشتغال"، نقش فناوری اطلاعات در اشتغال، تهران، ۲۹ و ۳۰ بهمن
۶. مانیان، امیر،(۱۳۹۴)،مجازی سازی و نقش آن در دورکاری: گذر از سازمان سنتی به سازمان مجازی، مجموعه مقالات همایش دورکاری در نظام اداری، چالش ها و راهکارها، برگزار کننده مرکز آموزش دولتی
۷. محرابی، جواد و طرلانی، ثریا،(۱۳۹۳) شناسایی عوامل مؤثر بر اجرای آئین نامه دورکاری در دستگاههای اجرایی قزوین و ارائه راهکارهای، مجله مدیریت توسعه و تحول ۶۵-۷۴
۸. محمدی، شهریار. مردان نیا، مسعود(۱۳۹۶)، بررسی عوامل مؤثر بر اتخاذ تصمیم در مورد بکارگیری دورکاری، مجموعه مقالات همایش دورکاری در نظام اداری، چالش ها و راهکارها برگزار کننده مرکز آموزش دولتی، تهران

1. Nelson and Snjyz

۹. همتیان، مریم (۱۳۹۴): بررسی عوامل موثر بر پیاده سازی دورکاری در شرکت ملی گاز ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی

10. Blanpain, Roger. (2015), "The social implications of teleworking(I): The Legal and contractual situations of teleworkers in the member states of the European union", European foundation for the improvement of living and working conditions.
11. Breman, S. L. (2015), "The future of telecommuting", Future, Vol. 28, No. 3, pp.227-240.
12. Carlos M.J, (2014). Telecom in the Information Section in Spain. *Journal of Organizational ChangeManagemen*, 21(1), 7-31.
13. Kurland Nancy, B., & Bailey Diane, E. (2017). The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*.
14. Nelson, M.and M Snjyz (2016). Remote Computing Decision Making Process; Comparison between Multinational Enterprises and Malaysian Companies, *Environmentand Behavior*, pp521-549
15. Offstein, E. H., Morwick J.M. & Koskinen, L. (2016). Making telework work:leading people and leveraging technology for competitive advantage. *Strategic HR Review*, 9 (2), 32-37.