



Investigating the Role of Power Distance and Individualism on Beliefs about Teleworking and Job Stress in the Teleworking Conditions of Hamadan University of Medical Sciences

Majid Sedighi *

Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Hamadan, Iran.

**Mohammad Karami
Motamayel**

Master of Management, Islamic Azad University, Hamadan, Iran.

Abstract

This study aimed to investigate the role of power distance and individualism on beliefs about teleworking and job stress in the teleworking conditions of Hamadan University of Medical Sciences. This research is applied in terms of purpose, quantitative in nature, and descriptive-survey in terms of method. The statistical population consists of all employees of Hamadan University of Medical Sciences, totaling 550 individuals. The sample size was calculated using the Morgan table, resulting in 225 participants. The sampling method was proportional stratified sampling. Data collection was conducted through a standardized questionnaire. For data analysis and hypothesis testing, descriptive statistics such as mean and standard deviation, and the software SPSS and PLS 3 were used. The results showed that power distance affects beliefs about the effectiveness of teleworking and teleworking isolation, and individualism influences beliefs about the effectiveness and isolation of teleworking. Beliefs about the effectiveness of teleworking do not mediate the relationship between individualism and job stress. However, beliefs about teleworking isolation have a mediating role in the relationship between individualism and job stress.

Keywords: power distance, individualism, beliefs about teleworking, job stress, Hamadan university of medical sciences

Received: 06/April/2024

Accepted: 31/August/2024

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

* Corresponding Author: Msh1350@yahoo.com

بررسی نقش فاصله قدرت، فردگرایی بر باورها در مورد دورکاری و استرس شغلی در شرایط دورکاری دانشگاه علوم پزشکی همدان

مجید صدیقی* | استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی همدان، همدان ایران.
محمد کرمی متمایل | کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی همدان، همدان ایران.

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش فاصله قدرت، فردگرایی بر باورها در مورد دورکاری و استرس شغلی در شرایط دورکاری دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شد. این مقاله به لحاظ روش شناختی هدف این پژوهش، کاربردی بوده و از نظر ماهیت کمی و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان به تعداد ۵۵۰ نفر است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان محاسبه شد که به تعداد ۲۲۵ نفر است. روش نمونه‌گیری نیز از روش طبقه‌بندی نسبی بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق از طریق پرسشنامه استاندارد بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون آماری فرضیه‌ها از آمارهای توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار، نرم‌افزار SPSS و پی‌ال‌اس ۳ استفاده گردید. نتایج نشان داد که فاصله قدرت بر باورها در مورد اثربخشی دورکاری و انزوای دورکاری اثرگذار است و فردگرایی بر باورها در مورد اثربخشی و انزوای دورکاری تأثیر دارد. باورها در مورد اثربخشی دورکاری، نقش میانجی را در ارتباط بین فردگرایی و استرس شغلی ندارد. باورها در مورد انزوای دورکاری، دارای نقش میانجی در ارتباط بین فردگرایی و استرس شغلی است.

کلیدواژه‌ها: فاصله قدرت، فردگرایی، باورها در مورد دورکاری، استرس شغلی، دانشگاه علوم پزشکی همدان

مقدمه

امروزه، ثبات نیروی کار، یک استراتژی رقابتی قوی به شمار می‌رود و حتی در آینده قابل پیش‌بینی، نقش حیاتی‌تری را ایفا می‌کند. اگر مدیریت نتواند استفاده مطلوب را از نیروی انسانی متخصص و ماهر سازمان به عمل آورد، کم‌کم دلسردی، ناامیدی و عدم رضایت شغلی افراد بر سازمان مستولی شده و زمینه ترک خدمت افراد سازمان را فراهم می‌آورد. در واقع، یک مدیر سازمان موفق باید بتواند انگیزه لازم جهت کار و تلاش را در نیروی کار خود بیفزاید و آن‌ها را نسبت به کار، شغل و سازمان، متعهد و علاقه‌مند سازد تا بدین وسیله از توان فیزیکی و فکری افرادی بهره‌بردار که به کار خود عشق می‌ورزند و نسبت به آن تعهد و الزام داشته و هیچ وقت تمایلی نسبت به غیبت و ترک خدمتشان نشان نمی‌دهند. در همین راستا، نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی را مهم‌ترین دارایی سازمان به شمار می‌آورند و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان را مؤثرترین گام تحقق اهداف سازمان می‌دانند که با وجود رکود اقتصادی اخیر، کمبود نیروی کار در صنایع مهم سراسر جهان باعث اهمیت حفظ کارکنان کلیدی برای موفقیت سازمان شده است (محمدی آریا و میرزائی، ۱۴۰۱).

در دهه‌های گذشته، مطالعات تجربی بسیاری نشان داده‌اند که اقدامات مدیریت منابع انسانی تعهدمحور به تسهیل رشد سازمان و بهبود عملکرد کمک می‌کنند. اخیراً شماری از مطالعات، تلاش‌هایی جهت تبیین تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی تعهدمحور بر ارتباطات سازمانی و کمک به تمرکززدایی در تصمیم‌گیری را آغاز کرده‌اند اما تحقیقات اندکی در زمینه مکانیسم تأثیرگذاری اقدامات منابع انسانی تعهدمحور بر مدیریت ارتباطات در سازمان با توجه به اهمیت مدیریت استرس در کارکنان وجود دارد. به عبارت دیگر، درباره اینکه چه متغیرهایی بین اقدامات مدیریت منابع انسانی تعهدمحور و توجه به کارکنان نقش ایفا می‌کنند، تحقیقات کمی وجود دارد (راهدارپور و بارفروش، ۱۴۰۰).

از سوی دیگر، روابط میان ساختارهای مختلف حکومت در تمرکز سازمان مطرح نیست بلکه تمرکز سازمان امری است مربوط به نحوه مدیریت مقام مسئول یک دستگاه توسط رئیس و یا احیاناً معاونان او؛ حال آنکه عدم تمرکز سازمان وقتی است که مدیران رؤسا و هر عضو سازمان بتواند در حدود وظایف و مسئولیت‌ها نسبت به امور محوله اتخاذ تصمیم نماید و از اختیارات کافی و متناسب با مسئولیت برخوردار باشد؛ بنابراین، مبنای عدم تمرکز سازمان، تفویض اختیار یا واگذاری اختیارات بیشتر و متناسب با مسئولیت‌ها به مدیران و مسئولین سطوح مختلف سلسله‌مراتب سازمان از سوی مقام مسئول دستگاه است. بدیهی است آثار و پیامدهای ناشی از تمرکز سازمان یا به عبارت دیگر، عدم تفویض اختیارات کافی به مسئولان تابعه در محل در یک ساختار اداری متمرکز، مسائل و مشکلات اداری را تشدید خواهد نمود. از این رو، پاره‌ای از معایب و آثار نامطلوب ناشی از نظام متمرکز اداری را می‌توان در عمل با اعطای اختیارات تام یا فوق‌العاده به مقامات و کارکنان متعهد یا با اجرای سیاست عدم تمرکز سازمان مرتفع نمود (کشوردوست جوبنه و احمدی، ۱۳۹۹).

می‌توان گفت پژوهش‌های پایه در مورد مدیریت استرس در کار، گسترش بسیاری یافته و یک نگرش پایدار در این بازه به وجود آمده است. از آغاز دهه ۱۹۹۰، بحث در زمینه اثرات روان‌شناختی استرس و کارکردهای انطباقی آن و نیز ماهیت رابطه هیجان شناخت با معرفی مفهوم تازه‌ای به نام مدیریت استرس، ابعاد تازه‌ای به خود گرفت. به‌طور کلی، قابلیت‌های مدیریت استرس مناسب، مواجهه با رویدادهای روزمره، گسترش دامنه بینش و ایجاد نگرش مثبت درباره وقایع سازمان‌ها نقش مؤثری دارند. در نتیجه، افرادی که توانایی تشخیص، کنترل و استفاده از قابلیت‌های مدیریت استرس را دارند، از حمایت اجتماعی، احساس رضایتمند و سلامت روانی بیشتری برخوردار می‌شوند (رشوندی، ۱۳۹۴).

هدف اصلی روانشناسی، مطالعه علمی رفتار و فرایندهای ذهنی است. روانشناسی قصد دارد رفتارهای قابل مشاهده و حتی فرآیندهایی از ذهن انسان مانند امیدها، آرزوها، خشم، شرم، تخیلات و هدف‌های غیرقابل رؤیت را تحلیل، تجزیه و ترکیب کند تا در نهایت بتواند تفسیری از آن‌ها داشته باشد و آن‌ها را پیش‌بینی و حتی قابل کنترل کند. مدیریت استرس کارکنان در محیط کار، یکی از فرآیندهای ذهنی مهم بوده که عامل و انگیزه اصلی رفتارها و دیگر فرآیندهای ذهنی است. استرس‌ها و چگونگی تعامل افراد با آن‌ها بخشی از شخصیت آدمی هستند و بر سلامت عمومی و جسم وی تأثیر می‌گذارند (طاهری‌پور و همکاران، ۱۳۹۴).

همچنین، رفتار انسان دارای جنبه‌های گوناگونی است که موجب شده همواره به‌عنوان یک موجود پیچیده شناخته شود و پیش‌بینی حرکاتش را مشکل یا غیرممکن سازد. این ناتوانی، بیشتر ناشی از عدم شناخت کافی در مورد طبیعت شخصیت افراد و تفاوت‌های فردی آن‌هاست؛ شخصیتی که در کودکی شکل گرفته و رفتار انسان را در قالب خود قرار می‌دهد. پیچیدگی‌های این قالب به حدی است که باعث ایجاد رفتارهای متنوعی می‌شود و چالش‌های جدیدی را پیش روی مدیران قرار می‌دهد چراکه آگاهی از تفاوت‌های فردی و شخصیتی افراد یک سازمان می‌تواند مدیران ادارات و سازمان‌ها را در حل بسیاری از مسائل یاری دهد (جامی و طاهری، ۱۳۹۳).

هنگامی که مدیران بپذیرند انسان‌ها از نظر توانایی‌های ذاتی و اکتسابی تفاوت دارند، از همه کارکنان انتظار رفتار یکسانی نخواهند داشت زیرا هر رفتار انسان علتی دارد و بدون شناخت کافی از حالت و شخصیت فرد نمی‌توان به اداره مؤثر آن پرداخت و انتظار رفتار یکسان از همه، رؤیایی بیش نیست. به همین دلیل، در عصر کنونی، شناخت تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیت‌های زندگی ضرورت پیدا می‌کند (رضی، ۱۳۹۹).

بر این اساس، دلایل زیادی وجود دارد که انتظار می‌رود سازمان‌ها و کسب‌وکارها به پیاده‌سازی دورکاری و ابتکارات مجازی بپردازند. برنامه دورکاری از مزایای مربوط به فرد تا مزایایی مربوط به جوامع بسط دارد. پتانسیل بالقوه دورکاری برای ارتقای تعادل بین کار و زندگی برای کارکنان به میزان زیادی مورد تأکید قرار گرفته است. از طرف دیگر، دورکاری دارای مزیت‌هایی جهت بهبود کیفیت زندگی برای جوامع است؛ به‌عنوان مثال، با کاهش بار ترافیکی و آلودگی. به‌هرحال، مزایای دورکاری سازمان‌های دولتی را ترغیب به پیاده‌سازی چنین پروژه‌هایی می‌کند. مهم‌ترین انگیزه برای ابتکارات دورکاری سازمان‌ها، صرفه‌جویی در تسهیلات است. برای کارکنان، اغلب دو مزیت عنوان می‌شود که عبارت‌اند از تعادل بین کار و خانواده و نیز محیط کار راحت‌تر در خانه. بسیاری از شرکت‌های موفق جهان، ابتکارات دورکاری را در فعالیت‌های اساسی‌شان به کار برده‌اند و به صرفه‌جویی‌های میلیون دلاری و بهره‌وری بهبودیافته نائل آمده‌اند (عباد و همکاران، ۱۳۹۹).

اگرچه تحقیقات مرتبط با دورکاری از وجود برخی مزایا همچون رابطه مثبت آن با عملکرد شغلی و بهره‌وری حکایت می‌کند اما تعداد دیگری نیز نتایجی عکس این یافته‌ها از جمله رضایت کمتر با همکاران و احساس ایزوله شدن از فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد. این تناقضات بیان می‌کند که کار مجازی ممکن است برای همه افراد مناسب نباشد و افراد خاصی برای کار در مجموعه مجازی مناسب هستند. از این‌رو، قبل از پیاده‌سازی برنامه دورکاری، مدیران باید به حوزه‌های کلیدی که بر موفقیت چنین ابتکاراتی تأثیرگذار است، توجه ویژه‌ای داشته باشند و بررسی کنند که آیا دورکاری برای سازمانشان مناسب خواهد بود و مزیت ایجاد می‌کند و اینکه مشخص کنند تا چه میزان سازمان برای دورکاری آماده است (شاهوران، ۱۳۹۴).

اکنون وظایف گوناگونی برای مدیران شناخته شده است و هر یک از صاحب‌نظران رشته‌های مدیریت و علوم رفتاری نیز نسبت به دسته‌ای از این وظایف توجه بیشتری نشان داده‌اند. در کتاب‌های مدیریت نسبت به وظایف خاص

مدیران در زمینه برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و غیره تأکید می‌شود و در مباحث مربوط به روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ابعاد انسانی محیط کار مورد توجه قرار می‌گیرد. سازمانی را در نظر بگیرید که هرچند مدیریت آن به همه وظایف خود عمل کرده است (Sharma, 2020) اما کارکنان سازمان، افسرده، ناامید، ناراضی و کم‌تحرک هستند، کمتر شادی می‌کنند و چهره آنان کمتر خندان است. در این صورت، آیا می‌توان گفت که مدیریت سازمان به وظایف اساسی خود عمل کرده و این حالت‌های کارکنان، مشکل دیگری است که باید در جای دیگری حل شود؟ مسلماً خیر. از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری مورد تأکید قرار گرفته است. پس اگر این اعتقاد را مطرح سازیم که نقش وظیفه دیگر هر مدیر لایق، دورنگر و کاردان، تأمین بهداشت روانی کارکنان در سازمان است، سخنی دور از انتظار نگفته‌ایم. درست آن است که مدیران سازمان‌ها به این وظیفه، با احساس مسئولیت و تعمق بیشتر توجه داشته و علاقه خود را نسبت به فراگیری مفاهیم اولیه آن و کاربرد اصول و مفاهیم بهداشت روانی در محیط کار نشان دهند (امینی و پولادی، ۱۳۹۶).

از طرفی، علی‌رغم افزایش شدید ترتیبات دور کاری، بررسی‌های پیشین به این نتیجه رسیدند که دور کاری همیشه برای کارکنان از نظر کاهش استرس شغلی یا بهبود رفاه آن‌ها سودمند نیست (Benlian, 2020). به‌طور خاص، این بررسی‌ها به این نتیجه رسیدند که دور کاری می‌تواند برای برخی از کارمندان با کاهش استرس شغلی از طریق ارائه استقلال و انعطاف‌پذیری بیشتر و کمک به آن‌ها برای کاهش زمان رفت‌وآمد مفید باشد (دلانوئزو و وروگن، ۲۰۲۰).

با این حال، دور کاری می‌تواند به دلیل انزوای اجتماعی، خستگی و دشواری حفظ تعادل بین کار و زندگی، برای رفاه کارمند نیز مخرب باشد (Richter, 2020).

برای پرداختن به این شکاف پژوهشی، این مطالعه از تحقیقات دور کاری و نظریه ارزش فرهنگی استفاده می‌کند و نقش پیشینه فرهنگی یک کارمند (فردگرایی و فاصله قدرت) را تحلیل می‌کند و انتظار می‌رود تأثیر آن بر اثرات دور کاری توسط باورهای یک کارمند در مورد اثربخشی دور کاری و انزوا منتقل شود؛ اگرچه تحقیقات قبلی، اثرات دور کاری را در مشاغل و صنایع مختلف تجزیه و تحلیل کرده است (Ruble et al., 2018).

بررسی پژوهش‌های انجام‌شده اخیر نشان می‌دهد که یک موضوع بسیار مهم، بسیار کم مورد توجه قرار گرفته است؛ تأثیر دور کاری بر استرس شغلی بین کارکنان با پیشینه‌های فرهنگی مختلف. بسیاری از تحقیقات در مورد دور کاری و استرس شغلی در یک زمینه تک‌کشوری در کشورهای غربی انجام و تفاوت‌های فرهنگی در مورد نگرش در مورد دور کاری و اثربخشی دور کاری نادیده گرفته شد (Venkatesh, 2018).

با توجه به موارد بحث‌شده در بالا می‌توان عنوان نمود که تحقیقات مختلف انجام‌شده در ارتباط با عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی ابتکارات دور کاری، عوامل متنوعی را مدنظر قرار داده‌اند. برخی از آن‌ها صرفاً عوامل درون‌سازمانی همچون عوامل مربوط به نیروی انسانی متعهد و یا صرفاً توجه به عدم تصمیم‌گیری متمرکز و برخی دیگر عوامل اجتماعی مانند ارتباطات سازمانی و لزوم توجه به مدیریت استرس در سازمان را جزء عناصر مؤثر بر این طرح قلمداد کرده‌اند. نکته مهم آن است که هر یک از این مطالعات این عوامل را به‌صورت ایزوله و منفرد مورد بررسی قرار می‌دهند در حالی که تحقیق حاضر به ارائه مقایسه‌ای از پیش‌نیازهای ضروری و عوامل مؤثر بر نقش منابع انسانی در سازمان بر عدم تصمیم‌گیری‌های متمرکز در شرایط دور کاری با توجه به نقش استرس کارکنان و تفاوت‌های فردی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی همدان می‌پردازد که در آمادگی کارکنان برای دور کاری مؤثر است. همچنین، در این پژوهش با شناسایی عوامل مؤثر بر دور کاری به دنبال این مسئله هستیم که با شناسایی عوامل تأثیرگذار در ایجاد یا

توسعه بسترهای لازم در جهت آمادگی دورکاری در شعب این سازمان، اولاً میزان واکنش‌های هیجانی و میزان استرس کارکنان در شرایط دورکاری را مورد بررسی قرار داده و مشخص نماییم که این امر تا چه حد می‌تواند بر ایجاد بسترهای عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌های مدیران تأثیرگذار باشد. از آنجا که دانشگاه علوم پزشکی همدان با اکثر سازمان‌ها، شرکت‌ها و شهروندان در ارتباط است، لذا ایجاد سیستمی نوین و دانش‌گرا برای استفاده کارکنان از بسترهای دورکاری در جهت پاسخگویی و عدم دوگانگی در پیاده‌سازی مبانی عدم تمرکز در تصمیم‌گیری‌ها به منظور ایجاد بهره‌وری مثبت و پرورش نیروهای انسانی متعهد در بستر کنترل و مدیریت استرس کارکنان ضروری به نظر می‌رسد. اگرچه در سال‌های اخیر پژوهش‌هایی درباره نقش منابع انسانی و تمرکززدایی در ایجاد شرایط دورکاری توجه به نقش مدیریت استرس کارکنان انجام شده اما تا به حال چنین تحقیقی در دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام نگرفته است. در ضمن، با توجه به وظایف کاری سازمان مورد نظر می‌توان عنوان نمود که ایجاد بسترهای آمادگی برای هرگونه دورکاری سازمان‌ها نیازمند شناخت روحیات و خرده‌فرهنگ‌های سازمانی است و باید به تفاوت‌های فردی و میزان تعهد کارکنان نیز توجه داشت. همچنین، بررسی اینکه انجام دورکاری توسط کارکنان با توجه به دور بودن آن‌ها از محیط اجتماعی سازمان می‌تواند چه تأثیری بر استرس کارکنان داشته باشد و آیا با واکنش‌های منفی یا مثبت نیز همراه باشد، از اهداف این پژوهش است. اگر این پژوهش به‌طور مناسب در این سازمان انجام گردد، امید است نتایج حاصل از این پژوهش، مدیران، کارکنان و مسئولان دانشگاه علوم پزشکی همدان را جهت بهینه‌سازی شاکله سازمان با توجه به الزامات و نیازهای جوامع در حال توسعه کمک نماید. علاوه بر آن، خلأ تحقیقاتی در این زمینه در سازمان پر خواهد شد و مدیران سازمان برای تعیین استراتژی‌های بلندمدت و میان‌مدت خود قادر خواهند بود بر اساس نتایج به‌دست آمده، به شکل بهتر تصمیم‌سازی نمایند. از سوی دیگر، اهداف و فرضیات تحقیق با توجه به مدل مقاله بیس و موضوع عبارت بودند از:

اهداف

- ۱- بررسی میزان تأثیر فاصله قدرت بر باورها در مورد اثربخشی دورکاری
- ۲- بررسی میزان تأثیر فاصله قدرت بر باورها در مورد انزوای دورکاری
- ۳- بررسی میزان تأثیر فردگرایی بر باورها در مورد اثربخشی دورکاری
- ۴- بررسی میزان تأثیر فردگرایی بر باورها در مورد انزوای دورکاری
- ۵- بررسی میزان تأثیر نقش میانجی باورها در مورد اثربخشی دورکاری در ارتباط بین دورکاری و استرس شغلی
- ۶- بررسی میزان تأثیر نقش میانجی باورها در مورد انزوای دورکاری در ارتباط بین دورکاری و استرس شغلی

فرضیات

- ۱- فاصله قدرت بر باورها در مورد اثربخشی دورکاری تأثیر دارد.
- ۲- فاصله قدرت بر باورها در مورد انزوای دورکاری تأثیر دارد.
- ۳- فردگرایی بر باورها در مورد اثربخشی دورکاری تأثیر دارد.
- ۴- فردگرایی بر باورها در مورد انزوای دورکاری تأثیر دارد.
- ۵- باورها در مورد اثربخشی دورکاری، نقش میانجی را در ارتباط بین فردگرایی و استرس شغلی دارد.
- ۶- باورها در مورد انزوای دورکاری، نقش میانجی را در ارتباط بین فردگرایی و استرس شغلی دارد.

مبانی نظری

دورکاری

تاریخ دورکاری جدید مبتنی بر ابزارهای رایانه‌ای از سال ۱۹۷۰ شروع شده است. دولت‌ها و شرکت‌های بزرگ صنعتی جهان که به دنبال افزایش بهره‌وری و افزایش ارتقای کیفیت زندگی کارکنان خود هستند، استقبال زیادی از این پدیده داشته و منافع زیادی را نصیب خود و کارکنانشان نموده‌اند (اشکانی، ۱۳۹۹). با وجود این، متوسط دورکاری در جهان کمتر از ۵ درصد و فقط در آمریکا به علت وجود شرکت‌های رایانه‌ای که دورکاری تطابق زیادی با فلسفه کاری آن‌ها دارد، بیشتر است. در دهه ۱۹۸۰ با مشکلاتی که در حوزه اشتغال اروپا به وجود آمده بود، بسیاری از افراد متخصص که کار خود را از دست داده بودند، به خویش کارفرما بدل شدند و برخی دورکاری را در پیش گرفتند. محققان اروپایی پیش‌بینی می‌کنند که در چند سال آینده، دورکاری به‌عنوان بخشی از گسترش اقتصاد جهانی شبکه‌ای و رشد وسیع سازمان‌ها به سرتاسر بخش‌ها و مشاغل دیگر سرایت خواهد کرد (Bennett, 2022).

مفهوم دورکاری در سال ۱۹۷۴ توسط جک نیلز که در کتاب‌های مختلف از او به‌عنوان "پدرخوانده دورکاری" نام برده شده است، هم‌زمان با اولین بحران بین‌المللی نفت پیشنهاد گردید. پس از آن و طی دو دهه گذشته، مطالعات زیادی در ارتباط با دورکاری انجام شده است. دورکاری به معنای انجام کار از راه دور است که می‌تواند به‌عنوان توانایی انجام کار در محلی غیر از محل وظیفه رسمی تعریف شود. تا قبل از سال ۱۹۹۰، توجه جدی به این شیوه کار کردن وجود نداشت و افراد اندکی به‌عنوان دورکار تا قبل از سال ۱۹۹۰ کار می‌کردند که به‌طور عمده شامل افرادی می‌شد که به دلیل ناتوانی جسمی، نیاز به حمایت کودکان خردسال در خانه و یا به دلایل غیر تکنولوژیکی مجبور به انجام این کار بودند. در ادامه، تغییر نگرش کارکنان نسبت به ایجاد تعادل بین کار و زندگی از یک سو و انجام کار به روش‌های نوین و جایگزین کردن روش‌های قبلی از سوی دیگر، موضوع دورکاری را مورد توجه قرار داد؛ بنابراین، طی یک دوره کوتاه مدت، دورکاری نه تنها جایگزین پشت‌میزنشینی شد بلکه به‌عنوان یک ضرورت برای شرکت‌ها و سازمان‌ها در کشورهای مختلف مطرح گردید (Beauregard, 2019).

دورکاری نیز همانند بسیاری از تکنولوژی‌ها و روش‌های جدید، برای اینکه بتواند منافع خود را به عرصه ظهور برساند، نیازمند پیاده‌سازی به روش صحیح و در محیط مناسب است. از اقدامات اساسی در این زمینه، شناسایی موانع و رفع یا کاهش اثرات منفی آن‌هاست. موانع دورکاری را می‌توان در سه دسته فردی، سازمانی و اجتماعی به‌صورت زیر قرار داد (کاشانی و همکاران، ۱۳۹۷).

الف: موانع و معایب فردی

- عدم وجود امکانات مناسب

کارمندان دورکار ممکن است امکانات مناسب و در دسترس برای انجام کار نداشته باشند (از قبیل رایانه، ارتباطات

اینترنتی و غیره) (حجتی، ۱۳۹۷).

- لزوم دانستن زبان انگلیسی

با توجه به اینکه کارکنان دورکار برای انجام فعالیت و یا ایجاد ارتباط با سازمان خود نیازمند استفاده از ابزارهایی همچون اینترنت، پست الکترونیکی، محیط وب و نرم‌افزارهای کامپیوتری هستند، این‌گونه کارکنان علاوه بر نیاز ممکن به زبان انگلیسی جهت انجام وظایف شغلی خود، نیازمند آشنایی به این زبان جهت استفاده بهتر از این امکانات یا حل مسائل مربوط به آن‌ها هستند (Dao, 2020).

- کاهش ارتباط اجتماعی

کار در محیطی مجزا از دیگر همکاران و مجموعه و عدم وجود پشتیبانی از آنان، شاید باعث گوشه‌گیری و منزوی شدن کارمند شود. حتی برای برخی از افراد، رفتن به محل کار بخش مهمی از زندگی‌شان است و محل کار جایی است که آنان دوست پیدا می‌کنند و ارتباطات و مهارت‌های اجتماعی خود را توسعه می‌دهند.

- شرایط کاری سخت

کارمند دورکار باید فضای لازم برای کامپیوتر و تجهیزات دیگر را در خانه داشته باشد. بسیاری از منازل از امکانات و تجهیزات کافی برای انجام برخی از انواع دورکاری برخوردار نیستند. برای مثال، حتی با انگیزه‌ترین افراد نیز برای انجام فعالیت‌هایی که به تمرکز حواس نیاز دارد، وقتی که در یک آپارتمان کوچک با بچه خردسال و یا همسایگان پرسر و صدا زندگی می‌کنند، با مشکل مواجه می‌شوند (Green et al., 2020).

- نگرانی افراد دورکار از عدم پیشرفت و ارتقای شغلی

افراد دورکار همواره نگران عدم پیشرفت و ارتقای خود در سلسله‌مراتب سازمانی، به دلیل دور بودن از جلوی چشم مدیران هستند (Engdaw, 2022).

- عدم تناسب دورکاری مبتنی بر کار در خانه برای برخی از افراد

برای مثال افرادی که انگیزش شغلی ضعیفی دارند و خودشان شروع‌کننده کار نیستند، نیازمند انضباط کاری با ساعات مشخص شده و محیط کاری مدیریت‌شده هستند و یا افراد جوانی که برای اولین بار وارد محیط کاری می‌شوند، بهتر است در سال‌های ابتدایی کارشان در گروه‌های رسمی فعالیت کنند (Muthukrishna et al., 2020).

- کاهش ارتباط شغلی

کارمند دورکار باید قادر باشد بدون نظارت، خودانگیزشی لازم را داشته و خود را تحریک به کار کند.

- داشتن توان فنی برای استفاده و نگهداری تجهیزات

کارمند دورکاری که در خانه کار می‌کند، باید توانایی بررسی عیوب تجهیزات، بدون پشتیبانی و حمایت‌های موجود در اداره را داشته باشد (Muthukrishna et al., 2020).

استرس شغلی

استرس به مجموعه واکنش‌های عمومی انسان نسبت به عوامل ناسازگار و پیش‌بینی‌نشده داخلی و خارجی اطلاق گردیده است، بدین گونه که هرگاه تعادل داخلی یا خارجی از میان برود، استرس پدید می‌آید. استرس، حالتی پویا و هیجان‌انگیز است که فرد با یک فرصت، محدودیت و یا تقاضای غیرعادی مواجه می‌شود و واکنش‌های احساسی فیزیکی و شناختی از خود نشان می‌دهد. استرس را می‌توان به‌عنوان محرک یا تغییری در محیط داخلی یا خارجی تعریف کرد که درجه آن از نظر قدرت و شدت تداوم از حد ظرفیت سازشی ارگانسیم فراتر رود و در نتیجه در شرایط مشخصی بتواند به گسیختن رفتار یا نوعی ناسازگاری و اختلال احیاناً بیماری منجر شود. استرس انواع مختلفی دارد که به ۱- مثبت (یوسترس)، ۲- منفی (دیسترس)، ۳- خنثی، ۴- خفیف و شدید، ۵- حاد یا مزمن، ۶- بیرونی و درونی، ۷- کوتاه‌مدت و بلندمدت، ۸- سازمان‌یافته، ۹- اجتماعی، ۱۰- جانشینی، ۱۱- استرس عاطفی، ۱۲- فیزیولوژیک و جسمانی و غیره طبقه‌بندی و در زیر به آن‌ها اشاره می‌شود. استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع شدن عامل‌های استرس‌زا و آن‌گونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. برای نمونه، یکی از وضعیت‌های پراسترس و مرتبط با شغل این است که از یک سو کارمند در معرض خواست‌ها یا فشارهای زیاد در محیط کار قرار گیرد و از سوی دیگر برای برآوردن این خواست‌ها وقت محدودی در اختیار داشته باشد؛

۵۳ | صدیقی و کرمی متمایل، بررسی نقش فاصله قدرت، فردگرایی بر باورها در مورد دورکاری و استرس شغلی در شرایط دورکاری

طبیعی است که چون نمی‌تواند از پس انجام آن‌ها برآید، با ایرادگیرهای پی‌درپی سرپرستان روبه‌رو می‌شود (Delanoëje & Verbruggen, 2020).

در سال ۱۹۳۶، پروفیسور هانس سلیه اهل مونترال، اولین رساله خود را در مورد واکنش‌دهنده منتشر ساخت. نامبرده در آوریل و در ۱۹۴۸ در مجموعه‌ای از کنفرانس‌هایش در کالج فرانسه و سپس در ژوئن ۱۹۵۰ در بیمارستان لانیک، سندرم عمومی سازگاری را با جنبه‌های بیوشیمیایی و مکانیسم‌های هورمونی‌اش بیان کرد؛ هیپوفیز غدد فوق کلیوی سینه قند کرشه که بسیاری از پژوهشگران پیش از او اختلال ارگانیک را به هنگام پاسخ به تهاجمات محیط خارج بیان کرده‌اند:

نظر کارپوکلارینک مربوط به داستین-وی واکنش‌های بافتی مربوط به واکنش‌های هشداردهنده را در دستگاه لنفوئید مشاهده کرد. نظریه راسل داپیگز آماس منسوج نرم، در سال ۱۹۳۲ کانن «ترشح سریع آدرنالین را به‌عنوان پاسخ در برابر ترس و خشم» متذکر می‌شود. نامبرده در کتاب خود تحت عنوان «فروتن»، مکانیسم‌های متفاوتی را که سبب ثبات میزان قند، پروتئین‌ها، مواد چربی، کلسیم، اکسیژن، حالت خنثی و درجه حرارت خون می‌شود، تحلیل می‌کند. کانن تحلیل سیستماتیک پدیده‌های سازگاری را که برای حفظ حیات در برخی شرایط ضروری هستند، بنیان نهاد. با این همه، سلیه تأکید می‌کند کانن هرگز نقش هیپوفیز یا قشر غدد فوق کلیوی را به‌منظور بررسی واکنش‌های غیر اختصاصی سازگاری در مقابل هرگونه نقش‌های محیطی و نیز جدا کردن سندرومی که در برابر اثرات مختلف آن یکسان است، مورد مطالعه قرار نداده است. پی.ای. روکس والکساندر-جی پرسین در انستیتو پاستور خاطر نشان ساختند که در کوچک‌هندی مبتلا به دیفتری، غدد فوق کلیوی غالباً متورم و دچار خونریزی است ولی کاوش‌های آن از این یافته فراتر نرفت (Bailey & Kurland, 2002).

فاصله قدرت

فاصله قدرت نشان می‌دهد مردم جامعه تا چه حد حاضرند نابرابری در توزیع قدرت در سازمان‌های خود را تحمل کنند. افراد در فرهنگ‌های با فاصله قدرت بالا، سلطه و اقتدار را راحت‌تر از کسانی می‌پذیرند که در فرهنگ‌هایی با فاصله قدرت پایین زندگی می‌کنند (اسکندری، ۱۴۰۱). در حقیقت، این فاصله حدی است که اعضای جامعه، این واقعیت را که قدرت در جامعه به‌طور نابرابر توزیع شده است، پذیرفته‌اند. در فرهنگ‌هایی که فاصله قدرت کم است، به‌گونه‌ای مساوات و برابری مورد تأیید و صحه قرار گرفته است درحالی‌که فرهنگ‌هایی با فاصله قدرت زیاد، سلسله‌مراتب مورد تأکید است و بدین ترتیب، روابط بین طبقات مردم کاملاً رسمی است (Collins et al., 2017).

جوامع دارای فاصله زیاد قدرت با ویژگی‌های زیر مشخص می‌شوند:

- سبک مدیریت غیر مشارکتی
 - قدرت متمرکز
 - روش‌های پدرسالارانه در مدیریت
 - سطوح مختلف سلسله‌مراتب
 - پذیرش امتیازات همراه با قدرت
 - تعداد زیاد کارکنان نظارتی
 - انتظار تفاوت‌ها و نابرابری در قدرت (روداب و همکاران، ۱۴۰۰)
- جوامع دارای فاصله قدرت کم نیز با ویژگی‌های زیر مشخص می‌شوند:
- سبک مدیریت مشارکتی یا مشورتی

- مسئولیت تصمیم‌گیری و قدرت غیرمتمرکز
- ساختار مسطح سازمان‌ها
- تعداد اندک کارکنان نظارتی
- بازخواست از قدرت و فقدان پذیرش
- تمایل به برابری
- آگاهی از حقوق (خیراندیش، ۱۳۹۹)

فردگرایی

اصالت فرد، جنبه‌های گوناگون اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فلسفی دارد که تفکیک این ابعاد از یکدیگر و شناسایی و تحلیل آن‌ها می‌تواند به شناخت دقیق «فردگرایی» و نظام «لیبرال-سرمایه‌داری» بینجامد. معنای جامعی که همه ابعاد فردگرایی را می‌پوشاند، در فرهنگ اقتصادی نئوپالگریو (۱۹۸۷) درج شده است. فردگرایی، آن نظریه اجتماعی یا ایدئولوژی اجتماعی است که ارزش اخلاقی بالاتری را به فرد در قبال اجتماع یا جامعه اختصاص می‌دهد. در نتیجه، فردگرایی نظریه‌ای است که از آزاد گذاردن افراد به نحوی که عمل کنند به هر آنچه که تصور می‌کنند به نفع شخصی خودشان است، حمایت می‌کند (Peters et al., 2016).

در فرهنگ اقتصاد سیاسی پالگریو (۱۸۹۶)، معنای خاصی برای «اصالت فرد» در نظر گرفته شده بود که دقیقاً منطبق با نظام سرمایه‌داری صنعتی، به خصوص تا سال ۱۸۲۰ میلادی می‌شد. به این معنا، «فردگرایی»، مفهوم مخالف «جمع‌گرایی» یا اصالت جمع یا جامعه است یا آنچه می‌توانیم آن را سوسیالیسم بگوییم (عبدالعلی‌پور، ۱۳۹۸). «جمع‌گرایی یا سوسیالیسم، نظامی است که در آن، صنعت به‌طور مستقیم توسط حکومتی اداره می‌شود که مالک همه ابزار تولید است و همه فرایندهای تولید را توسط کارمندان انتصابی‌اش مدیریت می‌کند. در مقابل، «فردگرایی» نظامی است که در آن، سازمان صنعت با ابتکار افراد خصوصی شکل بگیرد و هر سازمانی نیز با قرارداد داوطلبانه اشخاص طراحی شود». این دیدگاه، فرد را مرکز و عنصر اساسی جامعه‌ای می‌داند که با جوشش و حرکت خود نظام بازار آزاد را وادار به کار می‌کند. انگیزه فرد در این حرکت، خیرخواهانه نیست بلکه برای برآوردن نیازهای شخصی و منافع خاص خود جامعه را به سوی پیشرفت می‌کشانند. «دست‌نامری» منطق هماهنگ‌کننده منافع فرد و جمع است. آدم‌اسمیت و دیگران فرض کردند که مردم عقلانی عمل می‌کنند و در همه اوقات سعی می‌کنند رفاه شخصی خود را ارتقا بخشند. فرد (در ارتقای خودخواهانه‌اش) به نفع جامعه کار می‌کند (جلالی، ۱۳۹۸).

پیشینه تحقیق

عاشقی (۱۴۰۱)، پژوهشی را با عنوان مدیریت استرس و تأثیر آن بر عملکرد و سلامت منابع انسانی در صنعت بانکداری انجام داد. جامعه مورد مطالعه، کارکنان بانک‌های هند و نمونه آماری ۱۵۶ نفر از آنان بود که به شیوه نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. یافته‌های پژوهش نشان داد که برای مدیریت استرس، کاربست استراتژی‌هایی چون برنامه‌های کمک به کارکنان، جلسات مشاوره کارکنان، برنامه‌های توسعه و آموزش، مدیتیشن و یوگا، مدیریت زمان، برنامه مدیریت استرس، فعالیت‌های تبلیغاتی، سیستم پاداش، جلسه انگیزشی، فعالیت‌های فردی و فعالیت‌های گروهی می‌بایست مطرح نظر مدیران عالی صنعت بانکداری قرار گیرد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که استرس به علل مختلف بر سلامت منابع انسانی اثر دارد که این امر عملکرد آن‌ها را متأثر می‌سازد؛ بنابراین، برای مدیریت این اثر می‌بایست استراتژی‌هایی در صنعت بانکداری طراحی و به کار گرفته شود.

۵۵ | صدیقی و کرمی متمایل، بررسی نقش فاصله قدرت، فردگرایی بر باورها در مورد دورکاری و استرس شغلی در شرایط دورکاری

عابد و همکاران (۱۴۰۱)، پژوهشی را با عنوان «بررسی اثرات سودمند و ناکارآمد دورکاری بر استرس شغلی، استفاده از تحقیقات دورکاری، نظریه ارزش‌های فرهنگی و تحلیل نقش تعدیل‌کننده پیشینه فرهنگی» انجام دادند. یافته‌های این مطالعه شواهدی را علیه جهانی بودن اثربخشی دورکاری ارائه می‌دهد؛ اینکه باورهای کارکنان در مورد دورکاری به شدت بر اساس جهت‌گیری‌های فاصله قدرت و فردگرایی متفاوت است. همچنین، صرف زمان بیشتر برای کار در خانه تنها زمانی استرس شغلی را کاهش می‌دهد که کارمندان باور ندارند که دورکاری منجر به انزوای اجتماعی می‌شود. این یافته‌ها به سازمان‌هایی که از کارمندان خود می‌خواهند در خانه کار کنند و کارمندانی با پیشینه‌های فرهنگی متفاوت استخدام می‌کنند، کمک می‌کند. نتایج نشان داد کارمندانی که امتیاز بیشتری در آزمون فاصله قدرت کسب کرده‌اند، باورهای منفی بیشتری در مورد دورکاری دارند در حالی که کارکنان با امتیازات فردگرایی بالاتر، باورهای مثبتی در مورد اثربخشی دورکاری دارند.

آداموویچ^۱ (۲۰۲۲)، پژوهشی را با عنوان «پس‌زمینه فرهنگی کارکنان چگونه بر اثرات دورکاری بر استرس شغلی تأثیر می‌گذارد؟ نقش فاصله قدرت، فردگرایی و باورها در مورد دورکاری» انجام داد. در این پژوهش، فرضیه‌ها از طریق یک مطالعه پیمایشی سه مرحله‌ای با ۶۰۴ کارمند دورکار از کشورهای مختلف مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد که دورکاری فقط زمانی موجب کاهش استرس شغلی می‌شود که کارکنان باور نداشته باشند که دورکاری منجر به انزوای اجتماعی می‌شود. نتایج نشان داد کارمندانی که امتیاز بیشتری در آزمون فاصله قدرت کسب کرده‌اند، باورهای منفی بیشتری در مورد دورکاری دارند در حالی که کارکنان با امتیازات فردگرایی بالاتر، باورهای مثبتی در مورد اثربخشی دورکاری دارند.

چیدامبارام و همکاران^۲ (۲۰۲۲)، پژوهشی را با عنوان «رابطه بین استرس ناشی از همه‌گیری کووید-۱۹، دورکاری، جهت‌گیری کاری و مشارکت کاری: شواهدی از هند» انجام دادند. هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر استرس ناشی از ویروس کرونا، دورکاری و جهت‌گیری کاری بر مشارکت کاری کارکنان بخش فناوری اطلاعات بود. با استفاده از یک ابزار نظرسنجی ساختاریافته، داده‌ها از ۲۸۵ پاسخ‌دهنده از چهار شهر جهانی در بخش جنوبی هند (چنای، کویمباتور، تیروچیراپالی و مادورای) با استفاده از یک ابزار ساختاریافته جمع‌آوری شد. نتایج رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان می‌دهد که استرس ناشی از کرونا با درگیری کاری مرتبط است و جهت‌گیری کاری، ارتباط مثبتی با درگیری کاری دارد. در ضمن، دورکاری ارتباط مثبتی با درگیری کاری دارد. نتایج نشان می‌دهد که دورکاری رابطه بین استرس ناشی از کرونا و مشارکت کاری را تضعیف و رابطه مثبت بین جهت‌گیری کاری و مشارکت کاری را تقویت می‌کند. این نتایج با تقاضاها و منابع شغلی، تئوری حفاظت از منابع و نظریه ساخت‌وساز شغلی سازگار است.

روش تحقیق

این مقاله به لحاظ روش‌شناختی هدف این پژوهش کاربردی بوده و از نظر ماهیت کمی و روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی همدان به تعداد ۵۵۰ نفر است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان محاسبه شده و به تعداد ۲۲۵ نفر است. روش نمونه‌گیری نیز از روش طبقه‌بندی نسبی بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این تحقیق از طریق پرسشنامه استاندارد است. روایی از طریق روایی صوری از اساتید و متخصصان انجام شد و پایایی تحقیق چون بالاتر از ۷۰ درصد شد، مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون آماری فرضیه‌ها از آمارهای توصیفی نظیر میانگین و انحراف معیار، نرم‌افزار SPSS و پی‌ال‌اس نسخه سوم استفاده گردید.

1. Adamovic, M.
2. Chidambaram et al.

یافته‌ها

ضریب آلفای کرونباخ، شاخص سنتی برای بررسی پایایی یا سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده‌پذیر در یک مدل اندازه‌گیری محسوب می‌شود. سازگاری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. معیار قابل قبول بودن برای این شاخص که نشان‌دهنده پایایی مدل اندازه‌گیری خواهد بود، حداقل مقدار ۰/۷ است. البته، موس و همکاران (۱۹۹۸) در مورد متغیرهایی با تعداد سؤالات اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند. برای روایی همگرا نیز شاخص موردنظر در محدوده بالای ۰/۵ قرار دارد.

جدول ۱. نتایج ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا

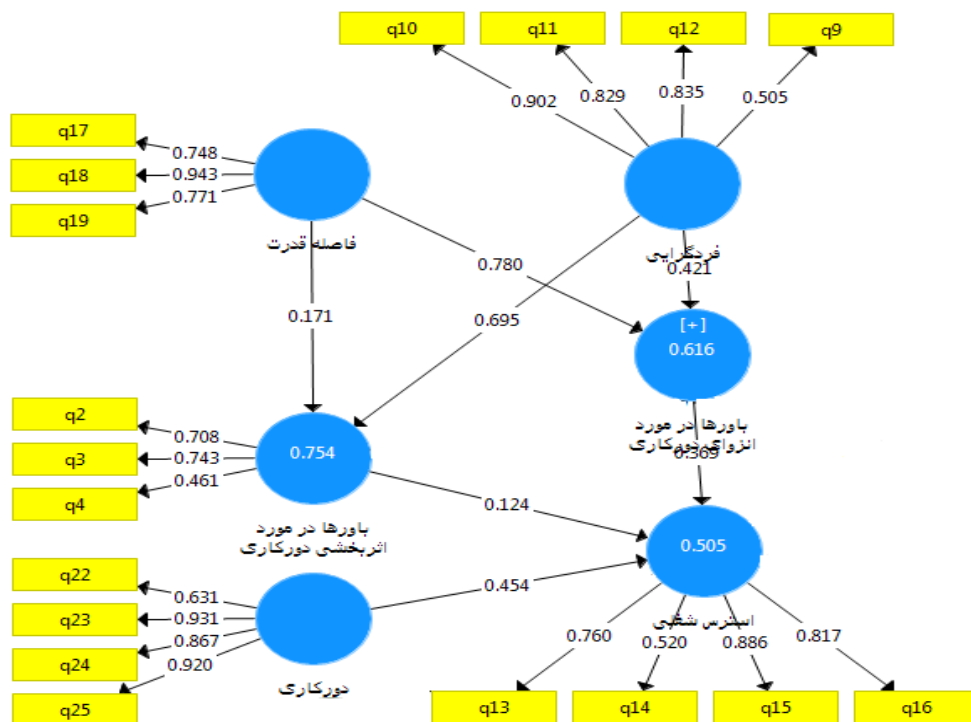
سازه‌های پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha > 0.7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR > 0.7)	AVE > 0.5
استرس شغلی	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۵۷
باورها در مورد اثربخشی دورکاری	۰/۷۸	۰/۹۷	۰/۵۲
باورها در مورد انزوای دورکاری	۰/۷۹	۰/۸۹	۰/۷۱
دورکاری	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۷۱
فاصله قدرت	۰/۷۵	۰/۸۶	۰/۶۸
فردگرایی	۰/۷۷	۰/۸۵	۰/۶۱

نتایج مربوط به بررسی روایی همگرا در جدول ۱ آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، با توجه به حدود گفته‌شده برای این معیار می‌توان گفت تمامی سازه‌های تحقیق در حد مناسب بوده و مطلوبیت مدل‌های اندازه‌گیری را تأیید می‌کند.

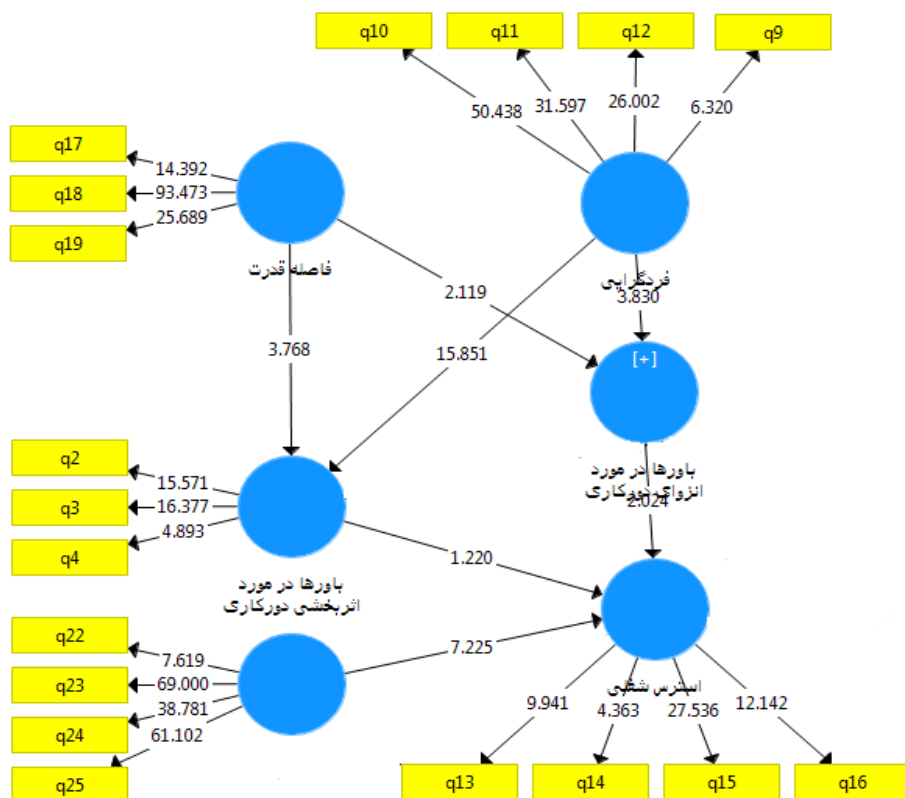
جدول ۲. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرهای پژوهش	communalitY	R ²	GOF
استرس شغلی	۰/۲۵	۰/۵۰	$GOF = \sqrt{\frac{\text{Communalities} \times R^2}{\text{Total Variance}}} = \sqrt{0.32 \times 0.62} = 0.44$
باورها در مورد اثربخشی دورکاری	۰/۳۰	۰/۷۵	
باورها در مورد انزوای دورکاری	۰/۴۲	۰/۶۱	

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقدار میانگین مقادیر اشتراکی مقدار ۰/۳۲ و میانگین مقادیر R² برابر ۰/۶۲ به دست آمده است. با توجه به فرمول، مقدار معیار GOF معادل ۰/۴۴ به دست آمد که بر اساس دسته‌بندی مذکور بیانگر برازش کلی تحقیق است. معیار بالای GOF، مدل کلی را در حد قوی تأیید کرده و اجازه ورود به بخش بررسی فرضیات را صادر می‌کند.



شکل ۱. مدل پژوهش با ضرایب استاندارد شده بار عاملی



شکل ۲. مدل پژوهش با ضرایب T-Values

با توجه به شکل‌های ۱ و ۲ می‌توان دید که روابط بین متغیرها در فرضیات سنجیده شده و خلاصه نتایج در جدول ۳ قابل مشاهده است.

جدول ۳. خلاصه جدول نتایج تحلیل فرضیه‌ها

نتیجه	عدد معناداری (آماره تی)	ضریب مسیر	رابطه متغیرها
رد H0	۳/۷۶۸	۰/۱۷۱	فاصله قدرت -> باورها در مورد اثربخشی دورکاری
رد H0	۲/۱۱۹	۰/۷۸۰	فاصله قدرت -> باورها در مورد انزوای دورکاری
رد H0	۱۵/۸۵۱	۰/۶۹۵	فردگرایی -> باورها در مورد اثربخشی دورکاری
رد H0	۳/۸۳۰	۰/۴۲۱	فردگرایی -> باورها در مورد انزوای دورکاری
قبول H0	۱/۲۱۲	۰/۰۸۶	نقش باورها در مورد اثربخشی دورکاری
رد H0	۳/۱۱۴	۰/۱۵۵	نقش باورها در مورد انزوای دورکاری

با توجه جدول ۳ می‌توان گفت، تمامی فرضیات به غیر از فرضیه پنجم مورد تأیید واقع شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به تجزیه و تحلیل آماری در جامعه آماری موردنظر، فرضیه اول تأیید شده و می‌توان گفت فاصله قدرت بر باورها در مورد اثربخشی دورکاری تأثیر دارد به طوری که یافته‌های حاصل از پالایش داده‌های پژوهش بر اساس نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که چون مقدار آماره t محاسبه شده برابر با $۳/۷۶۸$ و بیشتر از $۱/۹۶$ و میزان همبستگی برابر با $۰/۱۷۱$ و مقدار تقریباً بالا است، می‌توان گفت فاصله قدرت بر باورها در مورد اثربخشی دورکاری تأثیر دارد. در جامعه آماری موردنظر فرضیه دوم تأیید شده و می‌توان گفت فاصله قدرت بر باورها در مورد انزوای دورکاری تأثیر دارد به طوری که یافته‌های حاصل از پالایش داده‌های پژوهش بر اساس نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که چون مقدار آماره t محاسبه شده برابر با $۲/۱۱۹$ بیشتر از $۱/۹۶$ است، تأثیر فاصله قدرت بر باورها در مورد انزوای دورکاری با ضریب مسیر $۰/۷۸۰$ و با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. فرضیه سوم نیز نشان داد که فردگرایی بر باورها در مورد اثربخشی دورکاری تأثیر داشته است به طوری که یافته‌های حاصل از پالایش داده‌های پژوهش بر اساس نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که چون مقدار آماره t محاسبه شده برابر با $۱۵/۸۵۱$ بیشتر از $۱/۹۶$ است، تأثیر فردگرایی بر باورها در مورد اثربخشی دورکاری با ضریب مسیر $۰/۶۹۵$ و با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. در فرضیه چهارم، فردگرایی بر باورها در مورد انزوای دورکاری تأثیر داشته است به طوری که یافته‌های حاصل از پالایش داده‌های پژوهش بر اساس نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که چون مقدار آماره t محاسبه شده برابر با $۳/۸۳۰$ بیشتر از $۱/۹۶$ است، تأثیر فردگرایی بر باورها در مورد انزوای دورکاری با ضریب مسیر $۰/۴۲۱$ و با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. با این حال، در فرضیه پنجم نشان داده شد که باورها در مورد اثربخشی دورکاری، نقش میانجی را در ارتباط بین فردگرایی و استرس شغلی ندارد. از سوی دیگر، در فرضیه ششم نشان داده شد که باورها در مورد اثربخشی دورکاری، نقش میانجی را در ارتباط بین فردگرایی و استرس شغلی داشته است به طوری که یافته‌های حاصل از پالایش داده‌های پژوهش بر اساس نتایج تحلیل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که چون مقدار آماره t محاسبه شده برابر با $۳/۱۱۴$ بیشتر از $۱/۹۶$ است، تأثیر نقش باورها در مورد انزوای دورکاری با ضریب مسیر $۰/۱۵۵$ و با احتمال ۹۵ درصد معنادار است. در تحقیقات همسان، یافته‌های پژوهش آداموویچ (۲۰۲۲) با نتایج پژوهش هم‌سو و هم‌جهت است.

پیشنهادهای تحقیق نیز عبارت‌اند از:

- پیشنهاد می‌گردد با توجه به فرضیه اول و میزان بار عاملی $۰/۱۷۱$ ، کادر مدیران و معاونین سازمان به نحوی رفتار کنند که کارکنان در مواقع حساس به مدیرانشان گوش دهند و احترام بگذارند و دورکاری در شرایط

۵۹ | صدیقی و کرمی متمایل، بررسی نقش فاصله قدرت، فردگرایی بر باورها در مورد دورکاری و استرس شغلی در شرایط دورکاری

نیاز را انجام دهند. همچنین، با احترام به ارزش‌ها و اعتقادات کارکنان سبب شوند کارکنان را قانع به حرف مدیران خود کنند و اعتقاد کارکنان به گونه‌ای باشد که اگر قرار به دورکاری است، در مقابل مدیران مقاومت انجام ندهند.

- پیشنهاد می‌گردد با توجه به فرضیه دوم و میزان بار ۰/۷۸۰، از مدیران کمک گرفت و با ارائه برنامه‌های مداوم، تفکر کارکنان در مورد دورکاری به گونه‌ای شود تا هر وقت که نیاز بود و به هر کارمندی که گفتند، برای کار آماده باشد.
- پیشنهاد می‌گردد با توجه به فرضیه سوم و میزان همبستگی ۰/۶۹۵، مدیران سازمان در همه موارد با فردگرایی کارکنان مخالفت نداشته باشند چراکه در مواقع دورکاری، فرد ممکن است تا مدت‌های مدید به تنهایی کار کند و یا در مواقع بیماری به شکل فردی کار کند تا کارکنان روحیات کار به صورت تنهایی را داشته باشند.
- پیشنهاد می‌گردد با توجه به فرضیه چهارم و میزان همبستگی ۰/۴۲۱، با بهبود مدیریت و استفاده از روش‌های نوین به مهارت فردگرایی در تنها کار کردن کارکنان کمک کرد تا در هنگام انزوا و دورکاری با مشکل مواجه نشوند.
- پیشنهاد می‌گردد با توجه به فرضیه پنجم و رد آن با حمایت بیشتر مدیران از وضعیت کاری، به نحوی منابع انسانی را آماده کار به صورت اجتماعی و انفرادی کنند که در هر صورت بتوانند به کار خود آماده دهند.
- پیشنهاد می‌گردد با توجه به فرضیه ششم و بار عاملی ۰/۱۵۵، مدیران با کمک مدیریت منابع انسانی و برنامه‌های آنان باورهای کاری را در کارکنان برای انجام هر مدل کاری آماده کنند تا در مواقع کاری حضوری و انفرادی بتوانند بهترین عملکرد را داشته باشند.

منابع

- اسکندری، نیره، و طاهری، فاطمه. (۱۴۰۱). توسعه منابع انسانی و نوآوری سازمانی با تمرکز بر مدیریت پایدار منابع انسانی. سومین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع، مدیریت و حسابداری، چابهار.
- اشکانی، فرزانه. (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی دورکاری در سازمان‌های دولتی و مقایسه آن با یکی از ادارات دولتی کشورهای دیگر (کانادا و آمریکا). چهارمین همایش ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران، جیرفت.
- امینی، ناصر، و پولادی، مینا. (۱۳۹۶). رابطه هیجان‌خواهی با وابستگی به شبکه‌های مجازی در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی شهر بوشهر. دومین اولین کنگره سراسری تحول و نوآوری در علوم انسانی، شیراز.
- جامی‌پور، مونا، و طاهری، فاطمه. (۱۳۹۳). ارائه چارچوب ارزیابی آمادگی سازمان‌ها در پیاده‌سازی دورکاری: رویکردی آمیخته. نشریه علمی- پژوهشی بهبود مدیریت، ۸(۳ پیاپی ۲۵)، ۱۲۳-۱۴۵.
- حجتی، فتح‌الله. (۱۳۹۷). تفاوت‌های فرهنگ سازمانی و عملکرد ادغام و اکتساب: نقش میانجی نگرش کارکنان. پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.
- خیراندیش، مهدی، و عسگری، ناصر. (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری در سازمان‌های دولتی. فصلنامه مدیریت بهره‌وری، ۱۴(۱)، ۹۷-۱۱۶.
- راهدارپور، جواد، و بارفروش، سعید. (۱۴۰۰). بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی تعهدمحور و انعطاف‌پذیری منابع سازمانی (مطالعه موردی، سازمان تأمین اجتماعی تهران). فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت، ۴(۲۳).
- رشوندی، احمد. (۱۳۹۴). تأثیر آموزش گروهی مؤلفه‌های هوش هیجانی بر سلامت عمومی و سازگاری فردی فرهنگیان شهرستان خرمشهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

- رضی، سید محمود. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر تعارض کار خانواده بر رضایت شغلی کارکنان و تفاوت سازه‌های رضایت شغلی میان کادر اداری و کارگران شهرداری اراک. *ششمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران*، تهران.
- رودابری، نسیم، و جعفری اسکندری، میثم. (۱۴۰۰). طراحی نقشه استراتژی فاکتورهای منابع انسانی با تمرکز بر ترکیب سنی نیروی کار مبتنی بر مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM) و نقشه شناختی خاکستری با رویکرد کارت امتیازی پویا. *فصلنامه مدیریت توسعه و تحول*، ۱۳، ۳۱۳-۳۲۳.
- شاهوران، فریبا. (۱۳۹۴). معایب و مزایای دور کاری در ایران. *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم اجتماعی*، امارات.
- طاهری پور، لیلیا، مرادی، مریم، و صفاری‌زاده، سمیه. (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و هیجان‌خواهی با تاب‌آوری و سلامت روان در کارکنان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه جندی‌شاپور اهواز. *اولین همایش ملی روانشناسی و خانواده*، اهواز.
- عابد، مهدی، صبوری، محمد، و بهارمست ضیابری، نرجس. (۱۴۰۱). مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نقش آن در دور کاری کارکنان. *هفتمین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در مدیریت، علوم انسانی و مطالعات اجتماعی و فرهنگی*، اصفهان.
- عاشقی، حسن. (۱۴۰۱). مدیریت استرس و تأثیر آن بر عملکرد و سلامت منابع انسانی در صنعت بانکداری. *نهمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی*، تهران.
- عبدالعلی پور، آرش، و بورقانی فراهانی، سهیلا. (۱۳۹۸). شخصیت‌شناسی و نقش تفاوت‌های فردی در ارتباط با مدیریت رفتار سازمانی. *ششمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران*، تهران.
- کاشانی، غلامرضا، نجف‌بیگی، رضا، و میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۷). طراحی الگوی اقتضایی دور کاری متناسب با فرهنگ‌های سازمانی، راه‌حلی جهت ارتقای بهره‌وری (مورد مطالعه: کارکنان و مدیران با سابقه اجرای دور کاری در بخش دولتی ایران). *مدیریت بهره‌وری*، ۱۱(۴۴)، ۶۷-۹۶.
- کشوردوست جوینه، سمانه، و احمدی، حسین. (۱۴۰۰). واکاوی موانع و چالش‌های تحقق تمرکززدایی در چارچوب شوراها اسلامی در جمهوری اسلامی. *فصلنامه سیاست‌گذاری عمومی*، ۱۷(۱)، ۱۹۷-۱۷۵.
- محمدی آریا، سمیرامیس، و میرزائی، محمدصادق. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی و ارتباطات درون‌سازمانی با استفاده از رسانه‌های اجتماعی. *سومین کنفرانس سراسری مطالعات و یافته‌های نوین در مدیریت و حسابداری ایران*.
- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, 62, 102437.
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.
- Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Can'ónico, E. (2019). Telework: outcomes and facilitators for employees. In R. N. Landers (Ed.), *The Cambridge handbook of technology and employee behaviour* (pp. 511-543). Cambridge: Cambridge University Press.
- Benlian, A. (2020). A daily field investigation of technology-driven spillovers from work to home. *MIS Quarterly*, 44(3), 1259-1300.
- Bennett, D. (2022). Remote workforce, virtual team tasks, and employee engagement tools in a real-time interoperable decentralized metaverse. *Psychosociological Issues in Human Resource Management*, 10(1), 78-91.
- Camisón, C., & Villar-López, A. (2011). Non-technical innovation: Organizational memory and learning capabilities as antecedent factors with effects on sustained competitive advantage. *Industrial Marketing Management*, 40(8), 1294-1304.
- Chidambaram, V., Ramachandran, G., Chandrasekar, T., & Parayitam, S. (2022). Relationship between stress due to COVID-19 pandemic, telecommuting, work orientation and work engagement: Evidence from India. *Journal of General Management*, 03063070221116512.
- Collins, N., Chou, Y. M., Warner, M., & Rowley, C. (2017). Human factors in East Asian virtual teamwork: a comparative study of Indonesia, Taiwan and Vietnam. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(10), 1475-1498.

- Delanoeije, J., & Verbruggen, M. (2020). Between-person and within-person effects of telework: a quasi-field experiment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(6), 795–808.
- Engdaw, B. (2022). The effect of administrative decentralization on quality public service delivery in Bahir Dar city administration: the case of Belay Zeleke sub-city. *Cogent Social Sciences*, 8(1), 2004675.
- Gao, G., & Sai, L. (2020). Towards a “virtual” world: Social isolation and struggles during the COVID-19 pandemic as single women living alone. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 754–762.
- Green, N., Tappin, D., & Bentley, T. (2020). Working from home before, during and after the Covid-19 pandemic: Implications for workers and organisations. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 45(2), 5–16.
- Muthukrishna, M., Bell, A. V., Henrich, J., Curtin, C. M., Gedranovich, A., McInerney, J., & Thue, B. (2020). Beyond western, educated, industrial, rich, and democratic (WEIRD) psychology: measuring and mapping scales of cultural and psychological distance. *Psychological Science*, 31(6), 678–701.
- Peters, P., Ligthart, P. E., Bardoel, A., & Poutsma, E. (2016). ‘Fit’ for telework’? Cross-cultural variance and task-control explanations in organizations’ formal telework practices. *International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2582–2603.
- Richter, A. (2020). Locked-down digital work. *International Journal of Information Management*, 55, 102157.
- Rubel, M. R. B., Rimi, N. N., Yusliza, M. Y., & Kee, D. M. H. (2018). High commitment human resource management practices and employee service behaviour: Trust in management as mediator. *IIMB Management Review*, 30(4), 316-329.
- Sharma, S., Singh, G., Sharma, R., Jones, P., Kraus, S., & Dwivedi, Y. K. (2020). Digital health innovation: exploring adoption of COVID-19 digital contact tracing apps. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 1–17.
- Venkatesh, V. (2020). Impacts of COVID-19: A research agenda to support people in their fight. *International Journal of Information Management*, 55, 102197.

استناد به این مقاله: صدیقی، مجید، و کرمی متمایل، محمد. (۱۴۰۳). بررسی نقش فاصله قدرت، فردگرایی بر باورها در مورد دورکاری و استرس شغلی در شرایط دورکاری دانشگاه علوم پزشکی همدان. *فصلنامه مطالعات رفتاری و تعالی سازمانی*، ۱(۴)، ۴۵–۶۱.



Journal of Behavioral Studies and Organizational Excellence is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.