

بررسی تأثیر دورکاری بر استرس شغلی با نقش میانجی فرهنگ کارکنان (مورد مطالعه: سازمان حفظ نباتات کشور)

حسین جهاندار شمایی^۱، کیوان قیّم اعلائی^۲ و محمود صمدی^۳

^۱ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی تاکستان، قزوین، ایران.

Email : Hjahandar2993@gmail.com

^۲ دکتری تخصصی، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی تاکستان، قزوین، ایران.

Email : Keyvanalayee@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، موسسه آموزش عالی تاکستان، قزوین، ایران.

Email : Goodarz.samadi@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش بررسی تأثیر دورکاری بر استرس شغلی با نقش میانجی فرهنگ کارکنان (مورد مطالعه: سازمان حفظ نباتات کشور) است، روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان سازمان حفظ نباتات کشور می باشد، پرسشنامه مورد استفاده استاندارد می باشد، جهت تجزیه و تحلیل از نرم افزار اس پی اس اس و تکنیک معادلات ساختاری نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شده است. نتایج نشان داد که دورکاری بر استرس شغلی تأثیر دارد. فرهنگ کارکنان بر استرس شغلی تأثیر دارد. دورکاری بر فرهنگ کارکنان تأثیر دارد.

واژه‌های کلیدی: دورکاری، استرس شغلی، فرهنگ کارکنان

مقدمه

اخیراً، استفاده از دورکاری (که کار از خانه یا کار از راه دور نیز نامیده می‌شود) به دلایل متعددی به شدت افزایش یافته است: همه‌گیری کووید-۱۹ (بارنز، ۲۰۲۰؛ چاموکتیس و همکاران، ۲۰۲۱؛ شارما و همکاران، ۲۰۲۰؛ ونکاتش، ۲۰۲۰)؛ نیاز به آن در محیط تجاری پیچیده و جهانی‌شدن امروز (سیرواستاوا و همکاران، ۲۰۱۸)؛ مزایای بالقوه برای رفاه کارکنان؛ استقلالی که برای کارکنان فراهم می‌کند. صرفه‌جویی در هزینه سفر و دفاتر (اسکات-کلارک، ۲۰۱۳). دورکاری را می‌توان کاری تعریف کرد که در خانه با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات انجام می‌شود.

در حالی که ترتیبات دورکاری در دهه ۱۹۷۰ پدیدار شد، محدودیت‌های تکنولوژیک انتشار آن را در صنایع محدود کرد. بررسی سالانه کار و آموزش گالوپ نشان داد که پذیرش دورکاری تا دهه ۱۹۹۰ کم بود. در سال ۱۹۹۵، فقط ۹ درصد از نیروی کار ایالات متحده استفاده از دورکاری را در هر مرحله از زندگی کاری خود گزارش کردند. با این حال، در دهه بعد، سازمان‌ها روی فناوری اطلاعات و ارتباطات خود سرمایه‌گذاری کردند و آن را بهبود بخشیدند تا ترتیبات کار مجازی را برای کارکنان خود تسهیل کنند. (هولند و باردوئل، ۲۰۱۶؛ لین، ۲۰۱۱؛ استانکو و بکمن، ۲۰۱۵)

این منجر به افزایش دورکاری شد (گالوپ، ۲۰۱۷). بسیاری از ادارات دولتی در هر دو سطح ایالتی و فدرال نیز به دنبال تشویق انتشار کار مجازی برای کارمندان بخش دولتی بوده‌اند (مالر، ۲۰۱۲). انجمن مدیریت منابع انسانی گزارش داد که ۷۰ درصد سازمان‌ها به کارکنان این فرصت را می‌دهند که حداقل بخشی از کار خود را در طول هفته انجام دهند. این انگیزه‌ها برای ترتیبات کار مجازی البته با نیاز به دورکاری برای کاهش پیامدهای نامطلوب مرتبط با همه‌گیری COVID-19 بزرگ‌تر شده است (چاموکتیس، ۲۰۲۱).

علیرغم افزایش شدید ترتیبات دورکاری، مرور ادبیات قبلی و متا آنالیزها به این نتیجه رسیدند که دورکاری همیشه برای کارکنان از نظر کاهش استرس شغلی یا بهبود رفاه آنها مفید نیست (رگایورام، ۲۰۱۹). به طور خاص، این بررسی‌ها به این نتیجه رسیدند که دورکاری می‌تواند برای برخی از کارمندان با کاهش استرس شغلی از طریق افزایش استقلال و انعطاف‌پذیری و کمک به آنها برای کاهش زمان رفت‌وآمد مفید باشد (به‌عنوان مثال، اندرسون و همکاران، ۲۰۱۵). با این حال، دورکاری می‌تواند به دلیل انزوای اجتماعی، خستگی زوم و دشواری حفظ تعادل بین کار و زندگی، برای رفاه کارمند مخرب باشد (مانند هیدن و همکاران، ۲۰۲۱).

نگرانی در مورد عواقب دورکاری برای رفاه و بهره‌وری کارکنان. به‌عنوان مثال، بیش از ۸۵ درصد از ۵۰۰۰ شرکت‌کننده در نظرسنجی آمریکایی نشان دادند که برای دورکاری به حمایت بهتری از سوی سازمان خود نیاز دارند. در همین راستا، نظرسنجی بین‌المللی TELUS (فوربس، ۲۰۲۰) گزارش داد که حدود ۷۵ درصد از دورکارها در طول همه‌گیری با استرس کار دست‌وپنجه نرم می‌کنند و حدود ۸۰ درصد از دورکارها به تغییر به سازمان دیگری فکر می‌کنند که حمایت بهتری از سلامت روان ارائه می‌کند. گزارش دیگری همچنین اشاره کرد که درحالی‌که دورکاری به کارکنان کمک می‌کند تا مشکلات مالی را کاهش دهند، تنهایی و ناراحتی روانی را افزایش می‌دهد (گاردین، ۲۰۲۱). این همچنین در نظر بسیاری از کارشناسان سیاست‌گذاری مانند نیک بلوم (از موسسه تحقیقات سیاست اقتصادی استنفورد) منعکس شده است که می‌گوید: «اجبار کردن

1 COVID-19

2 Chamakiotis, et al.,

3 Sharma et al.,

4 Srivastava & Chandra

5 Scott-Clarke

6 Stanko & Beckman

7 Mahler

8 Chamakiotis et al.,

9 Raghuram

1 Anderson, et al., 0

1 Heiden et al., 1

1 telecommunications service2

همه به خانه، اغلب در اطراف بچه‌ها، در اتاق‌ها یا اتاق خواب‌های مشترک و عدم فرار اجتماعی در غیر کاری. زمان استرس روانی زیادی ایجاد خواهد کرد. این به‌طور معمول منجر به تنهایی و افسردگی می‌شود که از نظر روانی پرهزینه است و اغلب منجر به کاهش سلامت جسمی نیز می‌شود.» (فایننشال تایمز، ۲۰۲۰). این گزارش‌های رسانه‌ای و یافته‌های مختلط تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که تحقیقات تجربی بیشتری برای ادغام ناظران و تجزیه و تحلیل زمانی که دورکاری تأثیرات سودمند در مقابل ناکارآمدی بر استرس شغلی دارد، مورد نیاز است (بیورگاد، ۲۰۱۹). پیشینه فرهنگی یک کارمند اغلب در تحقیقات مدیریت از طریق ارزش‌های فرهنگی که اغلب به‌عنوان مفروضات افراد که تحت تأثیر پیشینه فرهنگی آنها قرار می‌گیرند و احساسات، تفکر و رفتار آنها را هدایت می‌کند (هافستد، ۲۰۰۱) یا به‌عنوان شیوه‌های رفتاری مطلوب تعریف می‌شود، به دست می‌آید. مگلینو و راولین^۵ (۱۹۹۸) در سال ۱۹۸۴، هافستد چارچوب ارزشی فرهنگی را بر اساس چهار بعد ایجاد و تأیید کرد: فاصله قدرت، فردگرایی-جمع‌گرایی، اجتناب از عدم قطعیت و مردانگی-زنانگی. این مطالعه به دلایل نظری بر فاصله قدرت و فردگرایی متمرکز است. فاصله قدرت در سطح فردی را می‌توان به‌عنوان میزانی که فرد از یک سرپرست قدرتمند انتظار دارد و می‌پذیرد تعریف کرد. کار از خانه ممکن است برای کارمندی که جهت‌گیری فاصله قدرت بالایی دارد چالش‌برانگیز باشد، زیرا او انتظار دارد که او یا سرپرستش راهنمایی کند که مسلماً در ترتیبات دورکاری دشوارتر و کمتر رایج است. ما بیشتر بر روی فردگرایی متمرکز می‌کنیم زیرا کارمندان با گرایش فردگرایی ممکن است از کار کردن در خانه لذت ببرند زیرا این یک حالت کار فردگرایانه است (تاسکین و دیووس، ۲۰۰۵). به گفته مازنفسکی و همکاران (۲۰۰۲: ۲۷۷)، کارمندان با جهت‌گیری فردگرایی معتقدند که "مسئولیت اصلی نسبت به خود و برای خود ما به‌عنوان افراد است." این نوع تفکر باید به‌خوبی با زمینه دورکاری مطابقت داشته باشد. ابعاد مردانگی-زنانگی و اجتناب از عدم قطعیت کمتر به دورکاری و نگرش در مورد دورکاری مربوط می‌شود زیرا مردانگی-زنانگی به باورهای کارمند در مورد برابری جنسیتی اشاره دارد، درحالی‌که اجتناب از عدم قطعیت نگرش کارمند را نسبت به ریسک و قوانین توصیف می‌کند (هوفستد، ۱۹۸۴). از این‌رو دغدغه فکری محقق را بر آن داشت که به بررسی تأثیر دورکاری بر استرس شغلی با نقش میانجی فرهنگ کارکنان (مورد مطالعه: سازمان حفظ نباتات کشور بپردازد.

ضرورت انجام تحقیق

از طریق دورکاری بهره‌وری سازمانی افزایش می‌یابد و اتلاف انرژی در سازمان کاهش یافته و وقتی نیروهای کار در پروژه دورکاری به انجام وظیفه می‌پردازند از میزان تنش و فشارهای روحی روانی، درگیری‌ها و تعارضات سازمانی آنها کم می‌شود. تحت این شرایط مدیران می‌توانند از فرصت‌ها برای برنامه‌ریزی در جهت استفاده بهینه از منابع سازمانی سود ببرند. در مورد مزایای اجتماعی دورکاری می‌توان گفت: امروزه دورکاری به‌ویژه در کلان‌شهرها یک ضرورت است چرا که حجم تردد و مسافرت‌های درون‌شهری را به نحو چشمگیری کاهش می‌دهد و در نتیجه از میزان آلودگی هوا نیز می‌کاهد. در صورت توجه به این موضوع در سازمان حفظ نباتات کشور در هزینه‌ها صرفه‌جویی می‌گردد، انجام کار توسط کارکنان در محل سازمان، متضمن هزینه‌های مختلف اداری مانند امکانات، تجهیزات، فضا و خدمات رفاهی، ارتباطات و ... است. سازمانهایی که روش دورکاری را انتخاب می‌کنند، صرفه‌جویی‌های زیادی در مصرف هزینه‌های مزبور در سازمان می‌گردد. سبب بهره‌وری سازمان حفظ نباتات کشور می‌گردد، علاوه بر این سبب تقویت انگیزه کارکنان سازمان حفظ نباتات کشور می‌گردد، همچنین انعطاف‌پذیری در کارکنان بالا می‌رود، خدمات به ارباب‌رجوع به نحوی بهتری ارائه می‌شود، چرا که دورکاری سازمان حفظ نباتات را قادر می‌سازد، بدون تحمل هزینه‌های پرداخت اضافه‌کاری برای انجام امور توسط کارکنان، در ساعات غیراداری به ارباب‌رجوع خدمات لازم را در هر زمان (فراتر از ساعات کاری حتی ۲۰ ساعته) ارائه کند. در ضمن زمان تردد و هزینه‌های آن برای سازمان حفظ نباتات کاهش می‌یابد.

اهداف تحقیق

1	Financial Times	3
1	Beauregard et al.,	4
1	Meglino & Ravlin	5
1	Taskin & Devos	6

- هدف اصلی:

تعیین تأثیر دورکاری بر استرس شغلی با نقش میانجی فرهنگ کارکنان.

- اهداف فرعی:

- تعیین تأثیر دورکاری بر استرس شغلی.

- تعیین تأثیر استرس شغلی بر فرهنگ کارکنان.

- تعیین تأثیر دورکاری بر فرهنگ کارکنان.

فرضیه‌های تحقیق

- فرضیه اصلی:

دورکاری بر استرس شغلی با نقش میانجی فرهنگ کارکنان تأثیر دارد.

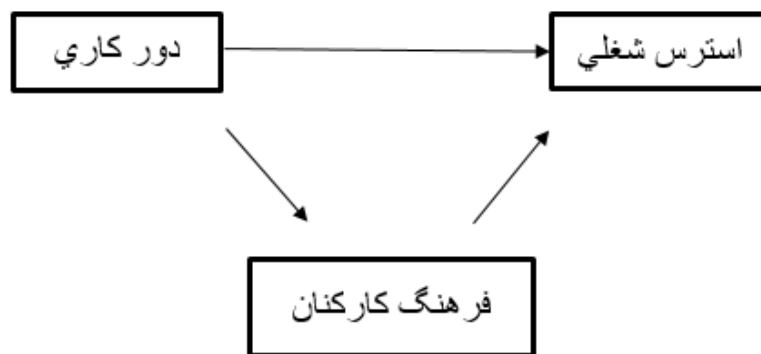
- فرضیات فرعی:

- دورکاری بر استرس شغلی تأثیر دارد.

- فرهنگ کارکنان بر استرس شغلی تأثیر دارد.

- دورکاری بر فرهنگ کارکنان تأثیر دارد.

مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (منبع: ادمویک و همکاران، ۲۰۲۲)

پیشینه پژوهش

آدمویک (۲۰۲۲) به بررسی تأثیر دورکاری بر استرس شغلی با نقش میانجی فرهنگ کارکنان پرداختند، ترتیبات دورکاری در بسیاری از کشورها اهمیت درک تأثیر فرهنگ بر آن را تقویت می‌کند، اثرات دورکاری بر رفاه کارکنان فرضیه‌ها از طریق یک مطالعه پیمایشی سه موجی با ۶۰۴ دورکار از کشورهای مختلف مورد آزمایش قرار می‌گیرند. نتایج نشان می‌دهد که دورکاری تنها زمانی استرس شغلی را کاهش می‌دهد که کارکنان باور نداشته باشند که دورکاری منجر به انزوای اجتماعی می‌شود. این مطالعه تحقیقات دورکاری را بیشتر گسترش می‌دهد، با نشان دادن اینکه کارکنان با نمرات فاصله قدرت بالا، باورهای منفی در مورد دورکاری دارند، در حالی که کارکنان با نمرات فردگرایی بالا، باورهای مثبتی در مورد اثربخشی دورکاری دارند.

توبا (۲۰۲۰) به بررسی تأثیر فرهنگ‌سازمانی بر استرس شغلی و مشارکت کارکنان در پاکستان پرداختند، این مطالعه به بررسی رابطه بین فرهنگ‌سازمانی، استرس شغلی و درگیری کارکنان پرداخت. همچنین تلاش کرد تا فرهنگ‌سازمانی غالب در پاکستان را کشف کند. برای ارزیابی فرهنگ، چارچوب ارزش‌های رقیب اتخاذ شد که فرهنگ را در چهار نوع فرهنگ طایفه، وابستگی، سلسله‌مراتب و فرهنگ بازار متمایز می‌کند. داده‌ها از ۲۰۷ پاسخ‌دهنده با استفاده از پرسشنامه نوع مقیاس لیکرت که شامل مشخصات دموگرافیک، سوالات مربوط به فرهنگ، استرس و مشارکت بود، جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل، از

تکنیک‌های PLS^{۱۷} و CFA^{۱۸} و SEM^{۱۹} استفاده شد. نتایج نشان داد که فرهنگ بازار در پاکستان غالب‌ترین است و با استرس شغلی رابطه مثبت معنادار و با درگیری کارکنان رابطه منفی معنی‌دار دارد، فرهنگ سلسله مراتبی دومین غالب است و هم با استرس و هم با مشارکت رابطه مثبت ناچیز دارد. فرهنگ قبیله‌ای سومین غالب است و با استرس شغلی رابطه منفی معنادار و با درگیری کارکنان رابطه مثبت معنادار دارد، فرهنگ ادوکرایی در پاکستان کمترین وجود دارد و با استرس رابطه منفی ناچیز و با مشارکت رابطه مثبت ناچیز دارد. استرس شغلی رابطه منفی معناداری با مشارکت کارکنان دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که سازمان‌ها باید تلاش کنند تا به سمت فرهنگ قبیله‌ای که دارای بالاترین سطح تعامل و پایین‌ترین سطح استرس کارکنان است، حرکت کنند.

گائو (۲۰۲۰) به بررسی آیا دورکاری کارکنان را تحت فشار قرار می‌دهد؟ مطالعه‌ای در مورد کار در خانه و رفاه ذهنی برای کارگران دستمزد/حقوق پرداختند، با استفاده از داده‌های سال‌های ۲۰۱۰، ۲۰۱۲ و ۲۰۱۳ ماژول‌های رفاهی نظرسنجی استفاده از زمان آمریکا، این مقاله بررسی می‌کند که چگونه بهزیستی ذهنی (SWB) بین کار در خانه و کار در محل کار در میان کارگران دستمزد/حقوق متفاوت است. به‌طور کلی، متوجه شدند که کار در خانه با سطح کمتری از عاطفه خالص و احتمال بالاتر داشتن احساسات ناخوشایند نسبت به کار در محل کار همراه است. ما بیشتر تکالیف خانه را به دورکاری و آوردن کار به خانه تجزیه می‌کنیم و متوجه می‌شویم که تأثیر SWB بر اساس انواع تکالیف متفاوت است. در مقایسه با کار در محل کار، دورکاری استرس را در هر دو نمونه روزهای هفته و آخر هفته/تعطیلات افزایش می‌دهد و همچنین باعث کاهش تأثیر خالص و افزایش ناخوشایند در نمونه آخر هفته/تعطیلات می‌شود. در مقابل، آوردن کار به خانه در روزهای هفته منجر به کاهش سطح عاطفه خالص به دلیل شادی کمتر می‌شود. تنها اثر مثبت مشق شب که ما کشف می‌کنیم این است که دورکاری خستگی را در روزهای هفته کاهش می‌دهد. در مورد وجود تفاوت جنسیتی در تأثیر تکالیف، نتایج OLS ما نشان می‌دهد که کار در خانه با عواطف مثبت برای مردان و عواطف منفی برای زنان مرتبط است. باین‌حال، مدل‌های اثرات ثابت نشان می‌دهند که هم مردان و هم زنان هنگام دورکاری بیشتر احساس استرس می‌کنند که نشان‌دهنده وجود ناهمگونی فردی است.

کلین و همکاران (۲۰۲۰) تحقیقی با عنوان "فرسودگی و استرس شغلی" پرداختند، روش گردآوری داده‌ها پرسشنامه است، به همین منظور ۲۱۶ پرسشنامه میان کارکنان توزیع شد، نتایج نشان داد که استرس شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد، فرسودگی شغلی سبب کاهش تعادل زندگی-کار می‌گردد، تعادل زندگی کار بر درگیری کار تأثیر مستقیم دارد.

مان و همکاران (۲۰۱۸) به بررسی تأثیر روانی دورکاری: استرس، احساسات و سلامت پرداختند، این مقاله تأثیر روانی دورکاری را در مقایسه با کار مبتنی بر دفتر بررسی می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که دورکاری تأثیر عاطفی منفی دارد، به‌ویژه از نظر احساساتی مانند تنهایی، تحریک‌پذیری، نگرانی و گناه و اینکه دورکارها به‌طور قابل‌توجهی علائم استرس روانی بیشتری را نسبت به کارمندان اداری تجربه می‌کنند و علائم سلامت جسمانی کمی بیشتر می‌کنند.

حق دوست و همکاران (۱۴۰۰) به بررسی تأثیر دورکاری بر رضایت شغلی کارکنان با نقش واسطه‌گرهای استقلال ادراک‌شده و تعارض کار - خانواده پرداختند، پس از تأیید روایی و پایایی پژوهش از داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری و از نرم‌افزارهای SPSS و SMARTPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. یافته‌های به‌دست‌آمده نشان داد که دورکاری تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر رضایت شغلی، استقلال ادراک‌شده و همچنین تعارض بین کار و خانواده دارد. علاوه بر این یافته‌ها نشان داد که تعارض بین کار و خانواده بین دورکاری و رضایت شغلی دارای نقش میانجی و معنی‌داری می‌باشد. همچنین استقلال کاری ادراک‌شده نیز نقش میانجی بین دورکاری و رضایت شغلی دارد. بر اساس یافته‌ها نقش‌های میانجی تعارض کار و خانواده و استقلال ادراک‌شده مورد تأیید قرار گرفت؛ و می‌توان نتیجه گرفت که

1	Partial Least Square	7
1	Confirmatory Factor Analysis	8
1	Structural Equation Modeling	9
2	subjective well-being	0
2	Ordinary least squares	1

دورکاری باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود. در ادارات و سازمان‌ها با استفاده از میانجی‌های نامبرده می‌توان رضایت شغلی را بالاتر برده و با تقویت استقلال ادراک‌شده و شناسایی عوامل کاهش تعارض کار و خانواده باعث افزایش رضایت شغلی در بین کارکنان دورکار شد.

وطن‌خواه (۱۴۰۰) به بررسی نقش واسطه‌ای استرس شغلی در تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر رضایت شغلی کارکنان پرداختند، بررسی نقش واسطه‌ای استرس شغلی در تأثیر مهارت‌های ارتباطی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان اردبیل است. این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان اردبیل به تعداد ۳۶۵ نفر و حجم نمونه نیز از روش هومن ۲۶۵ نفر به دست آمد که روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه‌های استاندارد مهارت ارتباطی کوپین‌دام (۲۰۰۴) رضایت شغلی اسمیت و کندال (۱۹۶۹)، استرس شغلی کازین و همکاران (۲۰۰۴) بودند که روایی و پایایی هر یک از پرسشنامه‌ها به تأیید رسید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از آزمون‌های توصیفی و استنباطی آزمون کولموگراف اسمیرنوف برای تعیین نرمال و غیرنرمال بودن جامعه و برای آزمون فرضیات آزمون‌های ضریب همبستگی، تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزارهای Lisrel و Spss استفاده گردید. نتایج حاصل از یافته‌های تحقیق برای فرضیه‌ها نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار مهارت ارتباطی بر رضایت شغلی و همچنین استرس شغلی بر مهارت‌های ارتباطی و رضایت شغلی تأثیر منفی داشت.

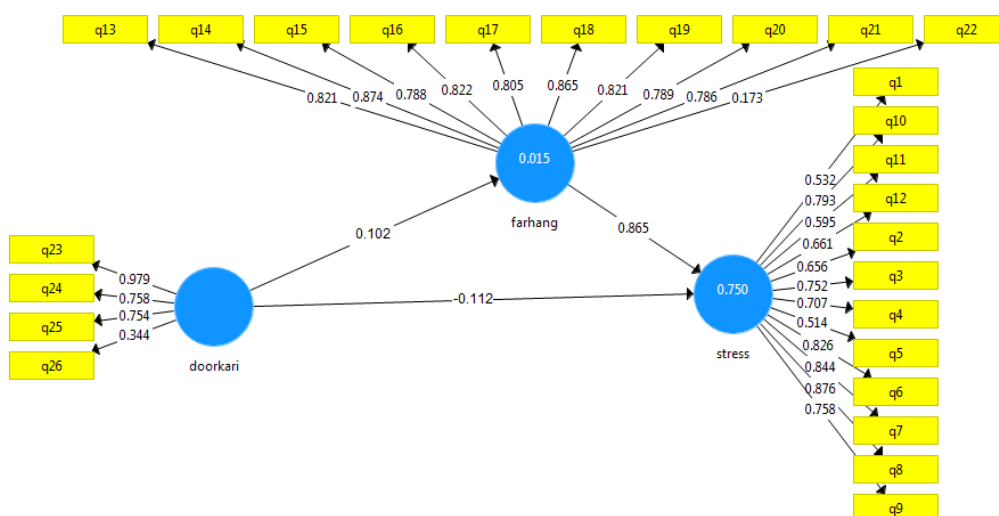
روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، به لحاظ نحوه جمع‌آوری داده‌ها پیمایشی از نوع مقطعی و به جهت بررسی روابط بین متغیرها همبستگی است. جامعه آماری کارکنان سازمان حفظ نباتات کشور می‌باشند، با توجه به محدود بودن حجم جامعه که ۳۰۰ نفر می‌باشند، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. در تحقیق حاضر برای آنالیز آماری داده‌های بدست آمده، از نرم‌افزار آماری SPSS و اسمارت پی ال اس استفاده شده است. لازم به ذکر است برای بررسی فرضیات از روش رگرسیون استفاده شده است.

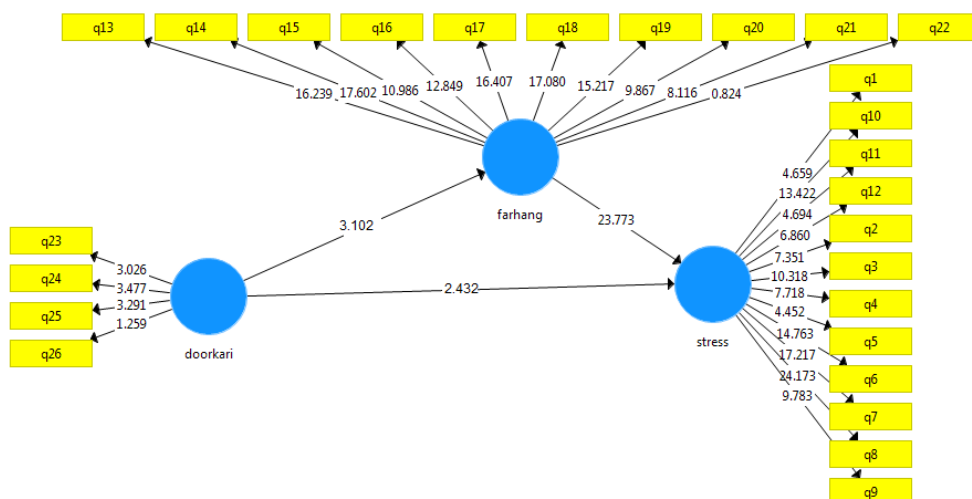
یافته‌ها

برای آزمون صحت مدل نظری پژوهش و محاسبه ضرایب تأثیر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) به وسیله نرم‌افزار Smart-PLS3 استفاده گردیده است.

تکنیک PLS به صورت هم‌زمان روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری سازه‌های نظری را سنجش می‌کند و برای سنجش مدل ساختاری با سازه‌های چند شاخصی با اثرات مستقیم و غیرمستقیم نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد (حجازی و رامشه، ۱۳۹۲). از این‌رو در این پژوهش از روش PLS برای سنجش مدل مسیر و آزمون فرضیه‌ها استفاده گردیده است. در مدل PLS ارتباط میان متغیرهای مشاهده‌شده و سازه‌های متناظر، در مدل اندازه‌گیری و روابط میان سازه‌ها در مدل ساختاری سنجش می‌شود.



شکل ۲- مدل ساختاری پژوهش همراه با ضرایب بارهای عامل



شکل ۳- مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری

آزمون فرضیه‌های پژوهش

- **H1:** دورکاری بر استرس شغلی تأثیر دارد.
مطابق جدول ۱ می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تأثیر دورکاری بر استرس شغلی ۰/۱۱- تأثیرگذار است آماره t برای این ضریب نیز ۲/۴۳ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ حاصل گردیده است، از این‌رو فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد.
- **H2:** فرهنگ کارکنان بر استرس شغلی تأثیر دارد.
مطابق جدول ۱ می‌توان نتیجه‌گیری کرد که فرهنگ کارکنان بر استرس شغلی ۰/۸۷- تأثیرگذار است آماره t برای این ضریب نیز ۲۳/۷۷ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ حاصل گردیده است، از این‌رو فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد.
- **H3:** دورکاری بر فرهنگ کارکنان تأثیر دارد.
مطابق جدول ۱ می‌توان نتیجه‌گیری کرد که دورکاری بر فرهنگ کارکنان ۰/۱۰- تأثیرگذار است. آماره t برای این ضریب نیز ۳/۱۰ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ حاصل گردیده است، از این‌رو فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد.

جدول ۱- نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه آزمون	ضریب معناداری	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰/۱۱-	۲/۴۳	دورکاری بر استرس شغلی تأثیر دارد.
تأیید	۰/۸۶	۲۳/۷۷	فرهنگ کارکنان بر استرس شغلی تأثیر دارد.
تأیید	۰/۱۰	۳/۱۰	دورکاری بر فرهنگ کارکنان تأثیر دارد.

نتیجه گیری

- دورکاری بر استرس شغلی تأثیر دارد.

مطابق جدول ۱ می‌توان نتیجه‌گیری کرد که تأثیر دورکاری بر استرس شغلی ۰/۱۱- تأثیرگذار است آماره t برای این ضریب نیز ۲/۴۳ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ حاصل گردیده است، از این رو فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های ادمویک و همکاران در سال ۲۰۲۲ همسو است.

- فرهنگ کارکنان بر استرس شغلی تأثیر دارد.

مطابق جدول ۱ می‌توان نتیجه‌گیری کرد که فرهنگ کارکنان بر استرس شغلی ۰/۸۷ تأثیرگذار است آماره t برای این ضریب نیز ۲۳/۷۷ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ حاصل گردیده است، از این رو فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های ادمویک و همکاران در سال ۲۰۲۲ همسو است.

- دورکاری بر فرهنگ کارکنان تأثیر دارد.

مطابق جدول ۱ می‌توان نتیجه‌گیری کرد که دورکاری بر فرهنگ کارکنان ۰/۱۰ تأثیرگذار است آماره t برای این ضریب نیز ۳/۱۰ که بالاتر از آستانه معناداری یعنی ۱/۹۶ حاصل گردیده است، از این رو فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد. نتایج حاصل از این پژوهش با یافته‌های ادمویک و همکاران در سال ۲۰۲۲ همسو است.

پیشنهادات منتج از فرضیات

- پیشنهاد می‌شود که به‌منظور کاهش استرس بخصوص در ایام کرونا و برای بانوان از دورکاری استفاده می‌گردد، نه تنها استرس و دغدغه سرایت کرونا را کاهش می‌دهد بلکه می‌تواند در کاهش ترافیک در ساعات پیک و همچنین آلودگی هوا مؤثر باشد.

- همچنین هزینه‌های رفت و آمد را نیز کاهش می‌دهد و به‌نوعی صرفه‌جویی در هزینه‌ها می‌گردد، بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران در ایام کرونا حتی شرایط عادی حداقل الامکان از دورکاری استفاده نمایند بخصوص کارکنانی که فقط با کامپیوتر سروکارشان است و می‌تواند از طریق شبکه و اینترنت با یکدیگر در تماس باشند و همچنین در سایت، ۲۴ ساعته به‌صورت آنلاین پاسخگو باشند و همچنین بسیاری از امور دفتری و بازاریابی و فروش را در خانه و به‌صورت آنلاین انجام دهند.

منابع

- بنیانیان، حسن، (۱۳۸۶)، مقاله ۵۱ مدیریت دولتی و بازرگانی - فرهنگ‌سازمانی، سایت مقاله‌ها، گوگل.
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۴)، مقدمه بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی.
- حق دوست، سمیه؛دوالی، محمدمهدی (۱۴۰۰)، تأثیر دورکاری بر رضایت شغلی کارکنان با نقش واسطه گره‌های استقلال ادراک شده و تعارض کار - خانواده، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور استان هرمزگان.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۸۷)، روش تحقیق در مدیریت، چاپ پنجم، تهران، انتشارات بازتاب.
- سرمند، زهره؛ بازرگان، عباس؛حجازی، اله (۱۳۸۵)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دهم، تهران، نشر آگاه.
- شاین، ادگار (۱۳۸۳)، مدیریت فرهنگ‌سازمانی و رهبری، ترجمه برزو بوزنجانی و شمس‌الدین نوری نجفی، تهران: سیمای جوان برگرفته از ویجاپوکومار و همکاران (۲۰۱۴)، وال و همکاران (۲۰۱۱)، لئون و همکاران (۲۰۱۱).

شیخعلی زاده، محبوب (۱۳۹۴)، تأثیر فرهنگ سازمانی بر میزان تعهد سازمانی مدیران ورزشی، پژوهش در مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، دوره یازدهم، شماره ۲۲، ۲۰۰-۱۹۱.

صالحی و همکاران (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش میان اعضا هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

طوسی، محمد علی. ۱۳۷۲، فرهنگ سازمانی، چاپ اول، تهران، مرکز آموزشی مدیریت دولتی.

قاسمی، فرنوش (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان، با در نظر گرفتن نقش میانجی استرس شغلی و فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی قزوین)، پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی سهروردی.

وطن خواه، صابر (۱۴۰۰)، نقش واسطه ای استرس شغلی در تأثیر مهارت های ارتباطی بر رضایت شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمی.

یزدانی، سعید؛ مرادیان، طاهره (۱۳۹۷)، بررسی رابطه نگرش به زمان در فرهنگ سازمانی و استرس شغلی کارکنان شرکت رنگین پروفیل شاهرود، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.

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*, 3, 102-119

Barnes, S. J. (2020). Information management research and practice in the post-COVID-19 world. *International Journal of Information Management*, 55, Article 102175.

Beauregard, T. A., Basile, K. A., & Can´onico, E. (2019). Telework: outcomes and facilitators for employees. In R. N. Landers (Ed.), *The Cambridge handbook of technology and employee behaviour*, 511-543 (pp. 511-543). Cambridge: Cambridge University Press.

Gao, J. (2020), Does Telework Stress Employees Out? A Study on Working at Home and Subjective Well-Being for Wage/Salary Workers, *institute of labor economics*, 3, 119-121

Holland, P., & Bardoel, A. (2016). The impact of technology on work in the twenty-first century: exploring the smart and dark side. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2579-2581.

House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE Study of 62 societies*. Thousand Oaks, CA: Sage

Mann, S. (2017), The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health, *journal of stress management*, 2, 119-132

Tooba, M. (2020), Impact of Organizational Culture on Job Stress and Employee Engagement in Pakistan, *journal of management*, 23, 143-156

Venkatesh, V. (2020). Impacts of COVID-19: a research agenda to support people in their fight. *International Journal of Information Management*, 55, Article 102197. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102197>

Yi, X., Ma, X. (2021), The relationship between occupational stress and job burnout in coal miners: Interactions between GCCR and SLC6A4 gene polymorphisms and the environment, *journal of affective disorders*, 3, 102-119