



دانشگاه پیام نور مرکز تهران

دانشکده مدیریت و حسابداری

عنوان پایان نامه:

بررسی عوامل موثر بر انتخاب دور کاری و تاثیر آن بر تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

نگارش:

فاطمه عطایی

استاد راهنما:

دکتر حبیب ا... دانایی

استاد مشاور:

دکتر اوژن کریمی

پایان نامه

جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت اجرایی (گرایش استراتژیک)

مهر ۱۳۹۱





دانشگاه پیام نور مرکز تهران

دانشکده مدیریت و حسابداری

عنوان پایان نامه:

بررسی عوامل موثر بر انتخاب دور کاری و تاثیر آن بر تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

نگارش:

فاطمه عطایی

استاد راهنما:

دکتر حبیب ا... دانایی

استاد مشاور:

دکتر اوژن کریمی

پایان نامه

جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد
در رشته مدیریت اجرایی (گرایش استراتژیک)

مهر ۱۳۹۱

تقدیر

تقدیم به

پدر و مادر دلسوز و مهربانم به خاطر زحمات بی دریغشان؛

و تقدیم به

تمام آزاد مردانی که نیک می اندیشند و عقل و منطق را پیشه خود نموده و جز

رضای الهی و پیشرفت و سعادت بشریت، مدنی ندارند.

تقدیر و تشکر

سپاس بی کران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت.

اینک که با استعانت خداوند متعال، این پایان نامه به انجام رسیده، بر خود لازم می دانم که در کمال فروتنی نهایت سپاس و قدردانی را نسبت به تمام عزیزانی که چنین فرصت ارزشمندی را برایم فراهم نموده، و افقی جدید را در برابر دیدگانم گشودند و کلیه کسانی که مرا در تدوین این پایان نامه یاری کردند، ابراز نمایم.

به خصوص از استاد گرامی **جناب آقای دکتر حبیب ا... دانایی** که به سبب قبول زحمت هدایت این تحقیق و راهنمایی های با ارزش ایشان، کمال سپاس و تشکر را دارم. و همچنین از استاد گرامی **جناب آقای دکتر اوژن کریمی** که با قبول زحمت استاد مشاور، در انجام هرچه بهتر این پژوهش موثر بوده اند کمال تشکر را دارم.

با تقدیم احترام

فاطمه عطایی

مهر ۱۳۹۱

بررسی عوامل موثر بر انتخاب دورکاری و تاثیر آن بر تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

چکیده

در دهه ی گذشته دورکاری به نوعی رایج از طبقه بندی کار تبدیل شده است. در واقع کشورهای مختلف به منظور دستیابی به اهدافی از قبیل تداوم عملیات ها، کاهش هزینه های مدیریت و نیز گسترش توانایی کارمندانشان در متعادل نمودن تعهدات زندگی شخصی و کاریشان، به دنبال پیاده سازی دورکاری هستند. هدف تحقیق حاضر بررسی برخی از فاکتورهای موثر بر انتخاب دورکاری و نتایج حاصل از آن در وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی می باشد.

مهمترین فاکتورها در این مطالعه بر اساس هر دو نوع متغیر علت و معلول مدل شدند. متغیرهای معلول اصلی که انتخاب شده اند تعادل کار و زندگی و رضایتمندی شغلی افراد است. قسمت اول این تحقیق (عوامل موثر بر انتخاب دورکاری) از نوع توصیفی-همبستگی و بخش دوم (تاثیر دورکاری بر تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی) از نوع تجربی می باشد.

پس از تعیین و تأیید شاخص های مرتبط با متغیرهای اصلی مساله، پرسشنامه تهیه شده و در نمونه آماری توزیع گردید. نمونه مورد بررسی در این پژوهش ۸۰ نفر از کارکنان دورکار و ۸۰ نفر از کارکنان غیردورکار وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی می باشد. داده های گردآوری شده از طریق نرم افزار SPSS و با استفاده از آزمون T، تحلیل رگرسیون و آزمونهای فریدمن و کلموگروف اسمیرینف مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

نتایج این تحقیق نشان می دهد: دو فاکتور وجود دارد که بر انتخاب دورکاری توسط افراد تاثیر می گذارد: ۱) زمان رفت و آمد افراد به محل کار (که بر انتخاب دورکاری تاثیر مثبت دارد)، ۲) نگرش مثبت نسبت به دورکاری (که بر انتخاب دورکاری تاثیر مثبت دارد). همچنین معلوم شد که دورکاران در ایجاد تعادل میان نیازهای کار و زندگی موفق ترند اما از لحاظ رضایت شغلی تفاوت چندانی با غیردورکاران ندارند.

واژه های کلیدی: دورکاری، کارمند دورکار، تعادل کار-زندگی، رضایت شغلی

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|---------|---|
| ۱..... | پیشگفتار..... |
| ۳..... | فصل اول: کلیات پژوهش..... |
| ۴..... | مقدمه..... |
| ۴..... | ۱-۱ بیان مساله..... |
| ۵..... | ۲-۱ اهمیت موضوع تحقیق و انگیزه انتخاب آن..... |
| ۶..... | ۳-۱ اهداف تحقیق..... |
| ۶..... | ۱-۳-۱ هدف کلی..... |
| ۶..... | ۲-۳-۱ اهداف فرعی..... |
| ۶..... | ۴-۱ سابقه و ضرورت انجام تحقیق..... |
| ۸..... | ۵-۱ بررسی مدل تحقیق..... |
| ۹..... | ۶-۱ فرضیات..... |
| ۹..... | ۷-۱ مدل و چهار چوب نظری تحقیق..... |
| ۱۰..... | ۸-۱ قلمرو تحقیق..... |
| ۱۰..... | ۱-۸-۱ قلمرو موضوعی..... |
| ۱۰..... | ۲-۸-۱ قلمرو زمانی..... |
| ۱۰..... | ۳-۸-۱ قلمرو مکانی..... |
| ۱۱..... | ۹-۱ روش تحقیق..... |
| ۱۱..... | ۱۰-۱ پیشینه تحقیق..... |
| ۱۲..... | ۱۱-۱ واژگان کلیدی..... |
| ۱۳..... | فصل دوم: ادبیات پژوهش..... |
| ۱۴..... | مقدمه..... |

| | |
|---|----|
| بخش اول: مباحث نظری..... | ۱۴ |
| ۱-۲ مفهوم دورکاری..... | ۱۴ |
| ۱-۱-۲ مفهوم کار..... | ۱۴ |
| ۲-۱-۲ آینده کار..... | ۱۵ |
| ۳-۱-۲ آینده سه گانه برای کار..... | ۱۶ |
| ۴-۱-۲ تعریف دورکاری..... | ۱۸ |
| ۵-۱-۲ تاریخچه دورکاری..... | ۲۰ |
| ۶-۱-۲ مزایای دورکاری..... | ۲۲ |
| ۱-۶-۱-۲ مزایای فردی..... | ۲۲ |
| ۲-۶-۱-۲ مزایای سازمانی..... | ۲۴ |
| ۳-۶-۱-۲ مزایای اجتماعی..... | ۲۵ |
| ۷-۱-۲ موانع دورکاری..... | ۲۵ |
| ۸-۱-۲ انواع دورکاری..... | ۲۶ |
| ۱-۸-۱-۲ از دیدگاه صنعت..... | ۲۶ |
| ۲-۸-۱-۲ از دیدگاه دورکاران..... | ۲۸ |
| ۳-۸-۱-۲ از دیدگاه روابط صنعتی..... | ۲۹ |
| ۴-۸-۱-۲ از دیدگاه سازمان..... | ۳۰ |
| ۵-۸-۱-۲ از دیدگاه زمان..... | ۳۲ |
| ۹-۱-۲ شیوه های دورکاری..... | ۳۲ |
| ۱۰-۱-۲ ویژگی های افراد دورکار..... | ۳۳ |
| ۱۱-۱-۲ نگاههای منفی به دورکاران..... | ۳۳ |
| ۱۲-۱-۲ مزایای دورکاری برای ایران..... | ۳۵ |
| ۱۳-۱-۲ مشکلات کار از راه دور برای سازمانهای ایرانی..... | ۳۶ |

| | | |
|-----------|---------------------------------------|----|
| ۱۴-۱-۲ | راهبرد اجرای دورکاری | ۳۶ |
| ۱۵-۱-۲ | برنامه ریزی دورکاری | ۳۸ |
| ۱-۱۵-۱-۲ | امکان سنجی دورکاری | ۳۸ |
| ۲-۱۵-۱-۲ | سیاستگذاری | ۴۳ |
| ۳-۱۵-۱-۲ | مشاغل مناسب برای دورکاری | ۴۵ |
| ۴-۱۵-۱-۲ | افراد مناسب برای دورکاری | ۴۶ |
| ۵-۱۵-۱-۲ | مدیران مناسب برای دورکاری | ۴۸ |
| ۶-۱۵-۱-۲ | تعیین انواع دورکاری | ۴۹ |
| ۷-۱۵-۱-۲ | شیوه های اصلی استفاده از دورکاری | ۵۰ |
| ۸-۱۵-۱-۲ | داشته های افراد برای دورکاری | ۵۴ |
| ۹-۱۵-۱-۲ | آماده سازی | ۵۹ |
| ۱۰-۱۵-۱-۲ | اجرای برنامه دورکاری | ۶۱ |
| ۱۱-۱۵-۱-۲ | ارزیابی و کنترل | ۶۲ |
| ۱۶-۱-۲ | مثالهایی از اجرای دورکاری در دنیا | ۶۳ |
| ۱۷-۱-۲ | آمارهایی از اجرای طرح دورکاری در جهان | ۶۵ |
| ۲-۲ | ویژگی های دموگرافیک دورکاران | ۶۸ |
| ۳-۲ | عوامل محرک و بازدارنده دورکاری | ۷۰ |
| ۱-۳-۲ | نگرش مثبت به دورکاری | ۷۱ |
| ۲-۳-۲ | نگرانی از تاثیر منفی دورکاری بر شغل | ۷۱ |
| ۳-۳-۲ | زمان رفت و آمد به اداره | ۷۲ |
| ۴-۲ | مفهوم تعادل کار-زندگی | ۷۲ |
| ۱-۴-۲ | تعریف تعادل کار-زندگی | ۷۳ |
| ۲-۴-۲ | نظریه های تعادل کار-زندگی | ۷۴ |

| | |
|--|----|
| ۲-۴-۳ بحث تاثیر دورکاری بر تعادل کار-زندگی..... | ۷۵ |
| ۲-۵-۵ مفهوم رضایت شغلی..... | ۷۷ |
| ۲-۵-۱ تعریف رضایت شغلی..... | ۷۷ |
| ۲-۵-۲ نظریه های رضایت شغلی..... | ۷۹ |
| ۲-۵-۳ بحث تاثیر دورکاری بر رضایت شغلی..... | ۸۰ |
| بخش دوم: آشنایی با جامعه پژوهش..... | ۸۲ |
| مقدمه..... | ۸۲ |
| تاریخچه وزارت کار(سابق)..... | ۸۲ |
| تاریخچه وزارت تعاون(سابق)..... | ۸۳ |
| تاریخچه وزارت رفاه و تامین اجتماعی(سابق)..... | ۸۴ |
| چشم انداز وزارت کار، رفاه و تامین اجتماعی..... | ۸۶ |
| رویکردها و ماموریت های اصلی..... | ۸۷ |
| اهداف کلان بر اساس برنامه پنجم توسعه..... | ۸۸ |
| قابلیت ها و فرصت ها..... | ۸۹ |
| وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی و اجرای طرح دورکاری..... | ۹۰ |
| بخش سوم: پیشینه پژوهش..... | ۹۲ |
| مقدمه..... | ۹۲ |
| تحقیق ۱..... | ۹۲ |
| تحقیق ۲..... | ۹۳ |
| تحقیق ۳..... | ۹۳ |
| تحقیق ۴..... | ۹۴ |
| تحقیق ۵..... | ۹۴ |

| | |
|---|-----|
| فصل سوم: روش شناسی پژوهش | ۹۶ |
| مقدمه | ۹۷ |
| ۱-۳ انواع روش تحقیق | ۹۷ |
| ۲-۳ نوع تحقیق | ۱۰۰ |
| ۳-۳ روش و ابزار گردآوری اطلاعات | ۱۰۰ |
| ۴-۳ پرسشنامه و متغیرهای تحقیق | ۱۰۱ |
| ۵-۳ اعتماد و اعتبار پرسشنامه (پایایی و روایی) | ۱۰۳ |
| ۶-۳ قابلیت اعتماد پرسشنامه | ۱۰۳ |
| ۷-۳ روایی پرسشنامه | ۱۰۵ |
| ۸-۳ جامعه آماری | ۱۰۸ |
| ۹-۳ حجم نمونه | ۱۰۹ |
| ۱۰-۳ نمونه گیری | ۱۱۱ |
| ۱۱-۳ روش های آماری آزمون فرضیات | ۱۱۱ |
| فصل چهارم: تجزیه و تحلیل اطلاعات | ۱۱۴ |
| مقدمه | ۱۱۵ |
| ۱-۴ تحلیل توصیفی | ۱۱۶ |
| ۱-۱-۴ سن | ۱۱۶ |
| ۲-۱-۴ سابقه کار | ۱۱۷ |
| ۳-۱-۴ جنسیت | ۱۱۸ |
| ۴-۱-۴ تحصیلات | ۱۱۸ |
| آزمون کلموگروف اسمیرینف | ۱۱۹ |
| ۲-۴ تحلیل استنباطی | ۱۲۰ |

| | | |
|-------|--|-----|
| ۱-۲-۴ | تأثیر عوامل دموگرافیک بر انتخاب دورکاری | ۱۲۰ |
| ۲-۲-۴ | تأثیر زمان رفت و آمد بر انتخاب دورکاری | ۱۲۴ |
| ۳-۲-۴ | نگرش مثبت به دورکاری در دورکاران | ۱۲۶ |
| ۴-۲-۴ | نگرانی از تأثیر منفی دورکاری بر شغل | ۱۲۷ |
| ۵-۲-۴ | تأثیر دورکاری بر تعادل کار-زندگی کارکنان | ۱۲۹ |
| ۶-۲-۴ | تأثیر دورکاری بر رضایت شغلی کارکنان | ۱۳۱ |
| ۳-۴ | تحلیل های فرعی | ۱۳۴ |
| ۱-۳-۴ | تأثیر جنسیت بر متغیرهای اصلی | ۱۳۴ |
| ۲-۳-۴ | تأثیر سطح تحصیلات بر متغیرهای اصلی | ۱۴۲ |
| ۳-۳-۴ | تأثیر سن کارکنان بر متغیرهای اصلی | ۱۵۰ |
| ۴-۳-۴ | تأثیر میزان سابقه کار بر متغیرهای اصلی | ۱۵۸ |
| | آزمون فریدمن | ۱۶۵ |
| | فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات | ۱۶۷ |
| | مقدمه | ۱۶۸ |
| ۱-۵ | نتایج و دستاوردهای حاصل از تحقیق | ۱۶۸ |
| ۱-۱-۵ | نتایج جامعه شناختی و عمومی | ۱۶۸ |
| ۲-۱-۵ | نتایج فرضیات تحقیق | ۱۷۴ |
| ۳-۱-۵ | بحث و نتیجه گیری | ۱۷۷ |
| ۲-۵ | پیشنهادات تحقیق | ۱۷۹ |
| ۳-۵ | محدودیت های تحقیق | ۱۸۰ |
| ۴-۵ | پیشنهادات برای تحقیقات آتی | ۱۸۱ |

| | |
|----------|--------------------|
| ۱۸۲..... | منابع و مآخذ..... |
| ۱۸۳..... | منابع فارسی..... |
| ۱۸۵..... | منابع انگلیسی..... |
| ۱۹۰..... | پیوست ها..... |
| ۲۱۱..... | چکیده انگلیسی..... |

فهرست جداول و شکل ها

| | |
|------|-------|
| صفحه | عنوان |
|------|-------|

الف) جداول

| | |
|----------|---|
| ۳۷..... | جدول ۱-۲: راهبرد اجرای دورکاری..... |
| ۴۰..... | جدول ۲-۲: سرچشمه باورها درباره دورکاری..... |
| ۴۶..... | جدول ۳-۲: ویژگی های شغلی دورکاران..... |
| ۴۷..... | جدول ۴-۲: معیارهای انتخاب شرکت کنندگان..... |
| ۴۹..... | جدول ۵-۲: معیارهای مدیر..... |
| ۶۵..... | جدول ۶-۲: مقایسه گزارش fedscoop در سال های ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱..... |
| ۶۶..... | جدول ۷-۲: مقایسه دورکاران و غیردورکاران در دولت فدرال آمریکا..... |
| ۶۸..... | جدول ۸-۲: خلاصه آماری از ایران..... |
| ۱۰۲..... | جدول ۱-۳: فرضیات و سوالات مربوط به هر یک از فرضیات..... |
| ۱۰۲..... | جدول ۲-۳: طیف لیکرت..... |
| ۱۰۵..... | جدول ۳-۳: آماره پایایی الفای کرونباخ..... |
| ۱۱۰..... | جدول ۴-۳: آماره توصیفی..... |
| ۱۱۶..... | جدول ۱-۴: داده های توصیفی متغیر سن..... |
| ۱۱۷..... | جدول ۲-۴: داده های توصیفی متغیر سابقه کار..... |
| ۱۱۹..... | جدول ۳-۴: آزمون کلموگراف اسمیرنوف..... |

| | |
|---|-----|
| جدول ۴-۴: تحلیل استنباطی متغیر تاثیر سن بر انتخاب دورکاری..... | ۱۲۰ |
| جدول ۵-۴: تحلیل استنباطی متغیر تاثیر جنسیت بر انتخاب دورکاری..... | ۱۲۱ |
| جدول ۶-۴: تحلیل استنباطی متغیر تاثیر سابقه کاری بر انتخاب دورکاری..... | ۱۲۲ |
| جدول ۷-۴: تحلیل استنباطی متغیر تاثیر سمت شغلی بر انتخاب دورکاری..... | ۱۲۲ |
| جدول ۸-۴: تحلیل استنباطی تاثیر مجموع عوامل دموگرافیک بر انتخاب دورکاری..... | ۱۲۳ |
| جدول ۹-۴: تحلیل استنباطی متغیر تاثیر زمان رفت و آمد بر انتخاب دورکاری (رگرسیون خطی) | ۱۲۴ |
| جدول ۱۰-۴: تحلیل متغیر تاثیر زمان رفت و آمد بر انتخاب دورکاری (همبستگی)..... | ۱۲۵ |
| جدول ۱۱-۴: تحلیل استنباطی متغیر نگرش مثبت به دورکاری..... | ۱۲۶ |
| جدول ۱۲-۴: تحلیل استنباطی متغیر نگرانی از تاثیر منفی دورکاری..... | ۱۲۷ |
| جدول ۱۳-۴: تحلیل استنباطی متغیر تعادل کار-زندگی (آزمون T)..... | ۱۲۹ |
| جدول ۱۴-۴: تحلیل استنباطی متغیر تعادل کار-زندگی (آزمون chi-square)..... | ۱۳۱ |
| جدول ۱۵-۴: تحلیل استنباطی متغیر رضایتمندی شغلی (آزمون T)..... | ۱۳۱ |
| جدول ۱۶-۴: تحلیل استنباطی متغیر رضایت شغلی (آزمون chi-square)..... | ۱۳۳ |
| جدول ۱۷-۴: تحلیل تاثیر جنسیت بر متغیر عوامل دموگرافیک..... | ۱۳۴ |
| جدول ۱۸-۴: تحلیل تاثیر جنسیت بر متغیر زمان رفت و آمد..... | ۱۳۵ |
| جدول ۱۹-۴: تحلیل تاثیر جنسیت بر متغیر نگرش مثبت..... | ۱۳۶ |
| جدول ۲۰-۴: تحلیل تاثیر جنسیت بر متغیر نگرانی از اثرات منفی دورکاری..... | ۱۳۷ |
| جدول ۲۱-۴: تحلیل تاثیر جنسیت بر تعادل کار-زندگی..... | ۱۳۸ |
| جدول ۲۲-۴: تحلیل تاثیر جنسیت بر رضایت شغلی..... | ۱۴۰ |
| جدول ۲۳-۴: تحلیل تاثیر جنسیت در مجموع..... | ۱۴۱ |
| جدول ۲۴-۴: تحلیل تاثیر سطح تحصیلات بر عوامل دموگرافیک..... | ۱۴۲ |
| جدول ۲۵-۴: تحلیل تاثیر سطح تحصیلات بر متغیر زمان رفت و آمد..... | ۱۴۳ |
| جدول ۲۶-۴: تحلیل تاثیر سطح تحصیلات بر متغیر نگرش مثبت..... | ۱۴۴ |
| جدول ۲۷-۴: تحلیل تاثیر سطح تحصیلات بر متغیر نگرانی از اثرات منفی..... | ۱۴۵ |
| جدول ۲۸-۴: تحلیل تاثیر سطح تحصیلات بر متغیر تعادل کار-زندگی..... | ۱۴۷ |

| | |
|--|-----|
| جدول ۴-۲۹: تحلیل تأثیر سطح تحصیلات بر رضایت شغلی | ۱۴۸ |
| جدول ۴-۳۰: تحلیل تأثیر سطح تحصیلات در مجموع | ۱۴۹ |
| جدول ۴-۳۱: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سن بر متغیر عوامل دموگرافیک | ۱۵۰ |
| جدول ۴-۳۲: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سن بر متغیر زمان رفت و آمد | ۱۵۱ |
| جدول ۴-۳۳: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سن بر متغیر نگرش مثبت | ۱۵۲ |
| جدول ۴-۳۴: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سن بر متغیر نگرانی از تأثیر منفی | ۱۵۴ |
| جدول ۴-۳۵: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سن بر تعادل کار-زندگی | ۱۵۵ |
| جدول ۴-۳۶: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سن بر رضایت شغلی دورکاران | ۱۵۶ |
| جدول ۴-۳۷: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سن در مجموع | ۱۵۷ |
| جدول ۴-۳۸: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سابقه کار بر عوامل موگرافیک | ۱۵۸ |
| جدول ۴-۳۹: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سابقه کار بر متغیر زمان رفت و آمد | ۱۵۹ |
| جدول ۴-۴۰: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سابقه کار بر متغیر نگرش مثبت | ۱۶۰ |
| جدول ۴-۴۱: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سابقه کار بر متغیر نگرانی | ۱۶۱ |
| جدول ۴-۴۲: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سابقه کار بر تعادل کار-زندگی | ۱۶۲ |
| جدول ۴-۴۳: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سابقه کار بر رضایت شغلی | ۱۶۳ |
| جدول ۴-۴۴: تحلیل رگرسیون تأثیر میزان سابقه کار بر رضایت شغلی | ۱۶۴ |
| جدول ۴-۴۵: آزمون فریدمن | ۱۶۶ |
| جدول ج-۱: مزایا و چالش های فردی دورکاری | ۲۰۲ |
| جدول ج-۲: مزایا و چالش های سازمانی دورکاری | ۲۰۳ |
| جدول ج-۳: مزایا و چالش های اجتماعی دورکاری | ۲۰۴ |

ب) شکل و نمودارها

| | |
|--|----|
| شکل ۱-۱ مدل نهایی عوامل موثر بر انتخاب دورکاری | ۸ |
| شکل ۱-۲ مدل مفهومی | ۹ |
| شکل ۱-۲ چهارچوب نیازهای قانونی | ۳۰ |
| شکل ۲-۲ تنوع ترتیبات کاری ممکن | ۵۰ |

- شکل ۲-۳ روند ۹ ساله دورکاری در ایالات متحده..... ۶۸
- شکل ۲-۴ توزیع میزان رضایت کاکنان دورکار از اجرای طرح دورکاری در وزارت کار و رفاه اجتماعی-تابستان ۱۳۹۰..... ۹۱
- نمودار ۴-۱ توزیع فراوانی میزان سن پاسخ دهندگان..... ۱۱۶
- نمودار ۴-۲ توزیع فراوانی میزان سابقه کار پاسخ دهندگان..... ۱۱۷
- نمودار ۴-۳ نسبت فراوانی جنسیت..... ۱۱۸
- نمودار ۴-۴ نسبت فراوانی تحصیلات..... ۱۱۸
- نمودار ۵-۱ نمودار مفهومی تحقیق با لحاظ کردن تایید یا رد فرضیه ها..... ۱۷۸
- شکل د-۱ فراوانی تاثیر عوامل دموگرافیک بر انتخاب دورکاری..... ۲۰۵
- شکل د-۲ فراوانی نگرش مثبت به دورکاری..... ۲۰۶
- شکل د-۳ فراوانی نگرانی از تاثیر منفی دورکاری بر شغل..... ۲۰۶
- شکل د-۴ فراوانی ایجاد تعادل میان کار و زندگی دورکاران..... ۲۰۷
- شکل د-۵ فراوانی ایجاد تعادل میان کار و زندگی غیردورکاران..... ۲۰۸
- شکل د-۶ فراوانی رضایتمندی شغلی دورکاران..... ۲۰۹
- شکل د-۷ فراوانی رضایتمندی شغلی غیردورکاران..... ۲۱۰

پیشگفتار

در دهه ی گذشته دورکاری به نوعی رایج از طبقه بندی کار تبدیل شده است. در واقع کشورهای مختلف به منظور دستیابی به اهدافی از قبیل تداوم عملیات ها، کاهش هزینه های مدیریت و نیز گسترش توانایی کارمندان در متعادل نمودن تعهدات زندگی شخصی و کاریشان، به دنبال پیاده سازی دورکاری هستند. به اعتقاد کارشناسان، افزایش روزافزون مسافرت‌های درون شهری، ترافیک‌های سنگین صبحگاهی و عصرگاهی، افزایش هزینه های رفت و آمد افراد از محل کار به خانه ها، ایجاد آلودگی در شهرهای به ویژه بزرگ، اتلاف زمان افراد برای رسیدن به محل کار، از بین رفتن انرژی از جمله موضوعاتی است که طبق آن ایده های دورکاری مطرح شده است. در حقیقت دورکاری یکی از روش‌های مدرن کار کردن است و با توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و فراگیر شدن امکانات بسیاری از جمله اینترنت پرسرعت و ارزان، تلفن همراه، تله‌کنفرانس، رایانه‌های پر قدرت شخصی و شبکه‌های بی‌سیم، به سرعت در حال توسعه و گسترش است. در ایران نیز در سال ۸۹ قانون مربوط به اجرای این نوع کار در هیئت دولت به تصویب رسیده است.

در این مطالعه برای تعیین اینکه چه فاکتورهایی باید مورد توجه قرار بگیرند، ابتدا نیاز است تا فواید و چالش‌های دورکاری به تصویر کشیده شود؛ مهمترین فاکتورها در این مطالعه بر اساس هر دو نوع متغیر علت و معلول مدل شدند. متغیرهای علی اصلی که تاثیرشان در انتخاب دورکاری بررسی شدند: عوامل دموگرافیک، نگرش مثبت یا منفی نسبت به طرح دورکاری و زمان رفت و آمد از منزل تا محل کار و متغیرهای معلول اصلی که انتخاب شده اند تعادل کار- زندگی و رضایتمندی شغلی کارکنان است.

از جمله دلایل اصلی برای بکارگیری و یا مشارکت در طرح‌های دورکاری (هم برای شرکتها و هم برای افراد) ، مزایای موجود در این زمینه ها است. نتایج این مطالعه بر اساس تحقیق انجام شده در وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی به عنوان آغازگر اجرای طرح در کشور می باشد.

پژوهش حاضر در پنج فصل به شرح زیر تهیه گردیده است:

فصل اول کلیات پژوهش است که شامل بیان مساله، اهمیت موضوع، اهداف تحقیق، فرضیات، مدل تحقیق، قلمرو پژوهش، روش تحقیق و واژگان کلیدی می باشد.

فصل دوم ادبیات تحقیق است و مشتمل بر سه بخش می باشد؛ بخش اول مباحث نظری پژوهش است که شامل مفهوم دورکاری، مفهوم ویژگی های دموگرافیک دورکاران، مفهوم عوامل محرک و بازدارنده دورکاری، مفهوم تعادل کار-زندگی و مفهوم رضایت شغلی می باشد. بخش دوم آشنایی با جامعه پژوهش و بخش سوم پیشینه تحقیق است.

فصل سوم در رابطه با روش شناسی پژوهش است که شامل روش تحقیق، متغیرهای تحقیق، روش و ابزار گردآوری اطلاعات، پایایی و روایی پرسشنامه، جامعه آماری، حجم نمونه، نمونه گیری و روشهای آماری استفاده شده می باشد.

فصل چهارم به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته است، که شامل اطلاعات جمعیت شناختی، آزمون کلموگروف اسمیرینف، تحلیلهای استنباطی متغیرهای اصلی، تحلیلهای فرعی و آزمون فریدمن می باشد.

فصل پنجم شامل نتایج و دستاوردهای حاصل از تحقیق، نتایج فرضیات تحقیق، پیشنهادات برای تحقیقات آتی و محدودیتهای تحقیق می باشد.

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

از زمان شروع دورکاری در سال ۱۹۷۰ در ایالات متحده، بسیاری از جنبه‌ها در مورد منافع مختلف آن برای افراد، سازمانها و به طور کلی جامعه آشکار شده و دائماً بر محبوبیت آن اضافه شده است (مادسن^۱؛ ۲۰۰۳، هارپز^۲؛ ۲۰۰۲). اما علی‌رغم جذابیت‌های دورکاری در عمل، اکثر تحقیقات انجام شده در این زمینه محدود می‌شود به گزارشات حکایت شده از برنامه‌ها که دقت روش و تحقیق‌پذیری آنها بسیار پایین است (وست فال^۳، ۱۹۹۸). فقدان سیستماتیک تحقیقات تجربی محکم در مورد تاثیر دورکاری بر خروجی‌های شخصی و تجاری کاملاً محسوس می‌باشد (سی‌ها و مونرو^۴، ۲۰۰۶).

با این وجود تعداد دورکاران در دنیا در حال افزایش است و این امر بر اهمیت تحقیق در زمینه‌ی تاثیرات دورکاری می‌افزاید. این فصل به توضیح خلاصه‌ای از طرح مساله، هدف، فرضیات، مدل مفهومی و واژگان کلیدی می‌پردازد.

۱-۱ بیان مساله

دورکاری در کشور ما موضوع جدیدی به حساب می‌آید و این در حالی است که دورکاری در سایر کشورها تجربه شده و مورد تایید است. دورکاری یک نوع مدیریت جدید در کشور محسوب و در این طرح یک ارتباط جدید بین کار و کارمند و کارمند با مدیر اجرا می‌شود؛ به طوریکه کارمند به جای اینکه در اداره حاضر شود و کار را انجام دهد، کاری که برایش تعریف شده را در خانه انجام می‌دهد و مدیر به جای اینکه کارمند را در اداره نظارت کند، این کنترل از طریق فرایندهای الکترونیکی از داخل خانه انجام می‌شود.

1. Madsen
2. Harpaz
3. Westfall
4. Siha & Monroe