

بررسی رضایت کارکنان از دورکاری بر عملکرد سازمانی براساس تئوری دورکاری مورگان

امید کریمی پور

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز ورامین، ورامین، ایران.
karimipouromid@gamil.com

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی رضایت کارکنان از دورکاری بر عملکرد سازمانی بوده است. جامعه آماری تحقیق کارکنان دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران می باشند. فرضیه های این تحقیق بر اساس تئوری دورکاری مورگان استخراج گردیده و جهت نمونه آماری در این تحقیق با استفاده از روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بوده که بعد از تکمیل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. از روش های آمار توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده گردید. نتایج به دست آمده نشان می دهد که رابطه معنی داری بین متغیرهای جمعیت شناختی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری وجود دارد. علاوه بر این نتایج نشان می دهد که بین متغیرهای شخصی کارکنان و رضایت آنها از اجرای دورکاری رابطه معنادار وجود دارد. همچنین یافته های تحقیق نشان داد که بین متغیرهای سازمانی و رضایت آنها از اجرای دورکاری در سازمان آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: رضایت کارکنان، دورکاری، عملکرد سازمانی، تئوری دورکاری مورگان.

مقدمه

با ورود به عصر اطلاعات و توسعه سازمان های مجازی بهره گیری از مزایا و فرصتهای همراه با انواع گوناگون این سازمان ها به یکی از اولویت های اساسی سازمان های پیشرو تبدیل شده است. یکی از سطوح مجازیگرایی در سازمان هایی که در پی به کارگیری مؤثر فناوری اطلاعات و ارتباط هستند دورکاری است گسترش گونه های مختلف سازمان های مجازی از جمله دورکاری از پدیده های نوظهور همزمان با عصر اطلاعات است که بهره وری آن مستلزم شرایط خاصی است (خیراندیش و عسگری، ۱۳۹۹). دورکاری به کارگیری فناوری های اطلاعاتی (مانند ارتباطات راه دور و رایانه) به جای حرکتی در جهت کار از طرف کارکنان، حرکت کارکنان به سوی کار می باشد. در دنیای امروز و جامعه فناوری و آگاهی از آن دو محرکه اساسی جهت ایجاد تحول اقتصادی در زندگی و کار محسوب می شوند. حرکت متکی بر فناوری و اقتصاد در حال دگرگونی در مفاهیم است (مارتینو، ویتوریو، ۱۳۹۷) دورکاری شغل نیست، بلکه روش سازماندهی کارهاست که از پردازش اطلاعات ساخته می شود. افراد دور از کارفرما یا مشتری کارشان را انجام می دهند؛ کاری که لازمه آن استفاده از انواع تجهیزات الکترونیکی است (باتمان، ۱۳۹۸). اولین گام در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی می باشد که بر کیفیت فعالیت آن ها مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی کارکنان است. رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند، آن را دوست می دارند، از کار خود لذت