

بررسی رابطه بین دور کاری با رضایت شغلی با نقش میانجی تکنواسترس و انگیزش شغلی در دوره همه گیری کرونا (مطالعه موردی: سازمان بهزیستی رشت)

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۰۴ - تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۰

خلاصه

مقدمه: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین دورکاری با رضایت شغلی با نقش میانجی تکنواسترس و انگیزش شغلی در دوره همه گیری کرونا (مطالعه موردی: سازمان بهزیستی رشت) در سال ۱۴۰۱ انجام شد.

روش کار: این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد و جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان سازمان بهزیستی استان گیلان در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بودند؛ و از این بین ۲۰۰ نفر با روش نمونه گیری دردسترس انتخاب شدند و به پرسشنامه های دورکاری سازمانی احمدی (۱۳۹۱)، رضایت شغلی پال اسپکتور (۱۹۸۵)، تکنو استرس راگوناتان وهمکاران(۲۰۰۸) و پرسشنامه انگیزش شغلی هاگمن و اولدهام(۱۹۷۶) پاسخ دادند. داده ها با آزمون ضریب همبستگی پیرسون و روش الگویابی معادلات ساختاری به رویکرد تحلیل مسیر با نرم افزار **AMOS** نسخه ۲۴ تحلیل شد و برای تحلیل میانجی از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو پریچر و هایز استفاده شد. **نتایج:** نتایج تحلیل داده ها نشان داد که ضریب مسیر دور کاری بر رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد ($\beta=0/537, P<0/001$). ضریب مسیر دور کاری بر تکنواسترس اثر منفی و معناداری دارد ($\beta=-0/335, P<0/001$) و ضریب مسیر دورکاری بر انگیزش شغلی اثر منفی و معناداری دارد ($\beta=-0/284, P<0/001$). ضریب مسیر انگیزش شغلی بر رضایت شغلی اثر منفی و معناداری دارد ($\beta=-0/229, P<0/001$). ضریب مسیر تکنواسترس(استرس فنی) بر رضایت شغلی اثر منفی و معناداری دارد ($\beta=-0/551, P<0/001$).

نتیجه گیری: بنابراین تکنواسترس در رابطه بین دور کاری و رضایت شغلی نقش میانجیگری دارد. همچنین انگیزش شغلی در رابطه بین دور کاری و رضایت شغلی نقش میانجیگری دارد. با توجه به نتایج پیشنهاد می شود که مدیران ارشد سازمان برای بالا رفتن انگیزه کارکنان و کاهش استرس در آنان به نیازها و تقویت انگیزش شغلیشان توجه کنند.

کلمات کلیدی: دور کاری، رضایت شغلی، تکنواسترس، انگیزش شغلی.

فهیمة مرادپور شمایی^۱

امیر قربان پور لافمجان^{۲*}

۱ کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، گروه روانشناسی، واحد بيله سوار، دانشگاه آزاد اسلامی، بيله سوار، ایران.

۲ دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران. (نویسنده مسئول)

نویسنده مسئول: امیر قربان پور لافمجان، دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

Email:
qorbanpoorlafmejani@guilan.ac.ir

مقدمه

نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهمترین ابزارها برای رسیدن به هدف‌های سازمان است و نقش مهمی در افزایش بهره‌وری سازمان دارد، لذا جذب، نگهداری و توسعه نیروی انسانی ماهر از موضوعات بسیار حائز اهمیت هر سازمان می‌باشد (کاردی^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). تغییرات سریع و چندبعدی محیط کسب و کار، شرکت‌ها و سازمان‌ها، همچنین پیشرفت تکنولوژی و تکنولوژی‌های جدید، روش‌های مدرن سازماندهی نیروی انسانی را می‌طلبد که این امر خود ممکن است افراد را در معرض پیامدهای ناگوار قرار دهد (کرناس -اورتیس و دیاکاون^۲، ۲۰۲۱). استفاده از هر روش نوین در یک سازمان چالش‌هایی را به همراه دارد و مدیریت منابع انسانی نیاز به تمرکز بر مراقبت از کارکنان، مشارکت و توسعه کارکنان، انعطاف‌پذیری، انطباق با مقررات کار، همکاری بین کارکنان و برابری دارد (داویدسکو^۳ و همکاران، ۲۰۲۰) و اگر یک روش بدون آمادگی‌های لازم مورد استفاده قرار گیرد می‌تواند چالش‌هایی را به همراه داشته باشد (جمال‌الدین و کمال^۴، ۲۰۲۳).

پاندمی ویروس کرونا^۵ به عنوان یک پدیده تجربه نشده در دنیای مدرن تحولات بسیاری را در مشاغل به همراه داشت (نیفن^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). به دلیل همه‌گیری، بسیاری از کارکنان و کارفرمایان مجبور شدند برای اولین بار و بدون هیچگونه آمادگی، کاملاً ناگهانی در نحوه کار تغییر روش دهند (گالانتی^۷ و همکاران، ۲۰۲۱). بیشتر سازمان‌ها به منظور اجرای فاصله‌گذاری اجتماعی ناچار شدند شرایط کاری خود را به دورکاری تغییر بدهند. اما سازمان‌ها و کارکنانشان آمادگی کافی برای تطبیق با دورکاری را نداشتند. به طوری که دورکاری در دوره کرونا برای کارکنان بسیار چالش‌برانگیز بود، تا قبل از همه‌گیری دورکاری به ندرت به عنوان یک شیوه کاری مورد

استفاده قرار می‌گرفت و فقط توسط برخی از کارکنان یک سازمان و به صورت داوطلبانه انجام می‌شد (مک فیلا^۸ و همکاران، ۲۰۲۴). در شرایط همه‌گیری دورکاری دیگر یک گزینه اختیاری نبود، بلکه یک الزام اجباری بود که کارفرمایان و کارمندان را درگیر چالش‌های جدیدی مانند حفظ میزان بهره‌وری همراه با حضور کمتر افراد در ادارات کرد. شاید پیش از این، حاضر نشدن در محل کار و درآمد داشتن، رویایی بیش نبود، اما وقتی این کار به اجرا رسید مزایا و معایب آن پررنگ‌تر شد (اعظمی و همکاران، ۱۳۹۹).

طبق تعریف سازمان بین‌المللی کار، دورکاری را می‌توان به-عنوان فعالیت‌هایی تعریف کرد که در مکان‌هایی غیر از دفاتر مرکزی شرکت انجام می‌شوند، جایی که کارگران می‌توانند از طریق فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی با همکاران ارتباط برقرار کنند (بنتلی^۹ و همکاران، ۲۰۱۶). پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد سازمان‌هایی که ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر را اتخاذ می‌کنند، بهره‌وری بالاتر، فضای کاری با نشاط‌تر و نیروی کاری مستعدتر و همچنین کاهش در غیبت، جابجایی و هزینه‌ها را گزارش می‌کنند (برنرو فوترتر، ۲۰۲۱). همچنین می‌تواند برای کارمندان رفاه، تعادل بین کار و زندگی، بهبود عملکرد، انگیزه، رضایت شغلی و استقلال بیشتر و در مقابل استرس و تعارض کار- خانواده کمتری را به همراه داشته باشد ولی اگر ساعات دورکاری افزایش داشته باشد می‌تواند نتایج معکوس داشته باشد (آلن و همکاران، ۲۰۱۹). در زمینه اثرات مثبت و منفی دورکاری نتایج متناقضی وجود دارد (دوالی و همکاران، ۱۴۰۱).

همانطور که ذکر شد دورکاری می‌تواند بر رضایت شغلی اثر گذار باشد. رضایت شغلی را می‌توان به عنوان رضایت از توافق بین یک فرد و موقعیت او تعریف کرد که به دو صورت درونی یا بیرونی می‌تواند باشد. رضایت درونی به ماهیت وظایف کاری و همچنین ادراک افراد از کاری که انجام می‌دهند اشاره دارد، درحالی که رضایت بیرونی به عوامل انگیزشی بیرونی مانند دستمزد، محیط کار، شرایط و غیره مربوط شود (کاراکسونی^{۱۰}،

¹ Kurdy

² Cernas-Ortiz & Wai-Kwan

³ Davidescu

⁴ Jamaludin, Kamal

⁵ Coronaviruses pandemic

⁶ Kniffin

⁷ Galanti

⁸ McPhail

⁹ Bentley

¹⁰ Karácsony

۲۰۲۱). پتکو^۱ و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند که بین رضایت شغلی و دور کاری رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. دوالی و همکاران (۱۴۰۱) نیز نشان دادند که دور کاری تأثیر معنیداری بر رضایت شغلی، استقلال شغلی و همچنین تعارض بین کار و خانواده دارد.

انگیزش شغلی متغیری است که می تواند بر رضایت شغلی تأثیر داشته باشد. انگیزش شغلی تعیین کننده عمده عملکرد در محیط کار می باشد (شکرکن و همکاران، ۱۳۹۹). به اعتقاد پیندر^۲ (۲۰۱۸)؛ به نقل از نعمی و همکاران، (۱۳۹۹) انگیزش شغلی مجموعه ای از نیروهای انرژی بخش است که از درون و ورای وجود شخص نشأت می گیرند و آغازگر رفتار مربوط به کار، و تعیین کننده شکل، جهت، شدت و مداومت آن می باشند. عملکرد کارکنان به تمایل آنان به حضور منظم بر سر کار، سخت کوشی، انعطاف پذیری و انجام وظایف لازم بستگی دارد. شواهد نشان می دهد که کارکنان برانگیخته، حضوری منظم تر دارند، کوشاترند، دارای انعطاف پذیری بیشتری هستند و خشنودتر می باشند (شکرکن و همکاران، ۱۳۹۹).

از طرف دیگر استرس فناوری یا تکنواسترس^۳ پدیده ای جدید در جامعه و فرهنگ ما محسوب می شود. استرس فناوری استرسی است که فرد به دلیل وابستگی به فناوری یا برعکس عدم تسلط به فناوری و یا اضطراب ناشی از عدم اطمینان به فناوری دچار می شود. این امر بهره وری و اثرگذاری افراد در کار را کاهش می دهد و این کاهش بهره وری سطح موفقیت سازمان را پایین می آورد. از میان همه منابع سازمان نیروی انسانی مهمترین، ارزشمندترین و پرهزینه ترین آنهاست و سهم قابل توجهی از بودجه جاری هر سازمان صرف اداره منابع انسانی می گردد. رضایت منابع انسانی به این دلیل مهم است که بدون کارآمدی کارکنان، سازمان متوقف و نهایتاً با شکست مواجه می شود. فناوری بویژه فناوری اطلاعات به سرعت در حال تغییر است و در نتیجه سازمان هایی که خود را به روز نمی کنند، قدرت رقابت با سایر سازمان ها را از دست می دهند. استفاده از

فناوری جدید نیز می تواند باعث ایجاد استرس در کارکنان سازمان شود و در نتیجه بر روی بهره وری اثر منفی بگذارد (کریمی و نظری، ۱۳۹۶). کریمی و نظری (۱۳۹۶) رابطه تکنواسترس با رضایت شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اهواز انجام دادند نتایج نشان داد که بین عامل های سازنده متغیر تکنواسترس یعنی اضافه بار فناوری، هجوم فناوری، عدم قطعیت فناوری، پیچیدگی فناوری و ناامنی فناوری با رضایت شغلی کتابداران رابطه منفی معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد بین تکنواسترس، اضافه بار فناوری، هجوم فناوری، عدم قطعیت فناوری، پیچیدگی فناوری و ناامنی فناوری با رضایت شغلی کتابداران رابطه چند گانه وجود دارد و پیچیدگی فناوری به صورت منفی بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی بود.

دیدم^۴ و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی تجربه دورکاری و جریان: نقش تکنواسترس و تنهایی پرداختند. نتایج نشان داد که تجربه کار الکترونیکی از راه دور تأثیر مثبت و معناداری بر سطوح جریان کارکنان دارد. تکنواسترس و تنهایی به صورت سریالی واسطه رابطه بین کار الکترونیکی از راه دور و جریان یافته ها با بررسی پیامدهای چنین تجربیاتی و معرفی دو عامل استرس زای کلیدی، که منجر به سطوح پایین تر جریان در کار می شوند، به تحقیقات کار الکترونیکی از راه دور کمک می کنند.

بدیهی است برای این که سازمانی بخواهد به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. این مسأله، برای سازمان های دولتی که عملکرد ضعیفشان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی؛ و نیز برای شرکت های خصوصی که عملکرد ضعیف آنها، زمینه ورشکستگی شان را فراهم می آورد، امری حیاتی و ضروری است. تحقیق حاضر با در نظر گرفتن اهمیت موضوع دورکاری بر رضایت شغلی؛ نقش میانجی تکنواسترس و انگیزش شغلی و توسعه مهارت، قابلیت و انگیزش کارکنان در محیط کار می پردازد. به علاوه می تواند فرصتی برای مشارکت در فرآیند تصمیم گیری سازمان فراهم آورد. با این تفاسیر محقق

¹ Petcu

² Pinder

³ Technostress

⁴ Didem

محاسبه شده است. به صورت کلی پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ رضایت شغلی ۰/۸۹ به دست آمد.

پرسشنامه تکنواسترس: در این مطالعه برای ارزیابی میزان استرس فن آوری از پرسشنامه راگوناتان و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد. پرسشنامه ۲۳ سوال دارد و تکنواسترس در ۵ بعد ۱- اضافه بار فن آوری، ۲- تهاجم فناوری به زندگی فردی ۳- پیچیدگی فناوری و نیاز به کسب اطلاعات زیاد ۴- احساس نا امنی در استفاده از فناوری ۵- عدم اطمینان در استفاده از فناوری به علت تغییرات دائمی) مورد بررسی قرار گرفت. نمره گذاری این پرسشنامه در طیف لیکرت از ۱ تا ۵ می باشد. دامنه نمرات بین ۶۵ تا ۲۳ قرار دارد و نمرات بیشتر به معنای استرس فن آوری بیشتر است (راگوناتان و همکاران، ۲۰۰۸). روایی این پرسشنامه به شیوه اعتبار صوری محتوایی بررسی شده است. روایی این پرسشنامه پس از ترجمه توسط ۶ نفر از اساتید دانشگاه بررسی شده است. آلفای کرونباخ برای عامل های اضافه بار فن آوری، حجم فن آوری، پیچیدگی فن آوری، عدم قطعیت فن آوری و ناامنی فن آوری به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۰، ۰/۷۷، ۰/۷۸ و ۰/۸۳ به دست آمد (روشن ضمیر و مطلبی، ۱۳۹۴). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ تکنواسترس ۰/۷۶ به دست آمد.

پرسشنامه انگیزش شغلی: این ابزار توسط هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) ساخته شد و دارای ۱۵ سؤال ۴ گزینه ای براساس طیف لیکرت ۵ درجه ای لیکرت با گزینه های بسیار زیاد، زیاد، کم، بسیار کم، است. ۵ مشخصه کلیدی را که می تواند برای توصیف انگیزه بالقوه یک شغل به کار برده شود عبارتند از: تنوع مهارت، هویت و وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، بازخورد. اعتبار آزمون توسط کاردانی (۱۳۸۶) از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۲ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ انگیزش شغلی ۰/۸۳ به دست آمد.

در این پژوهش به دنبال این است که آیا الگوی ساختاری دورکاری با رضایت شغلی با نقش میانجی تکنواسترس و انگیزش شغلی در دوره همه گیری کرونا (مطالعه موردی: سازمان بهزیستی رشت) از برازش مطلوب برخوردار است؟

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد و با استفاده از روش آماری مدل یابی معادلات ساختاری انجام شد. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان سازمان بهزیستی استان گیلان در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ تشکیل می دادند. تعداد نمونه پژوهش حاضر به توصیه کلاین (۲۰۱۶) برای کارهای مدلسازی حداقل ۲۰۰ نفر است که در تحقیق حاضر این تعداد رعایت شد. روش نمونه گیری نیز در دسترس بود.

ابزار استفاده شده در پژوهش عبارت بودند از:

پرسشنامه دورکاری: این پرسشنامه استاندارد دورکاری سازمانی توسط احمدی (۱۳۹۱) ساخته شد و دارای ۲۱ سوال است که براساس طیف لیکرت ۵ درجه ای می شود. در مطالعه احمدی (۱۳۹۱) پایایی پرسشنامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری پایایی پرسشنامه ۰/۹۵ محاسبه شد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ دورکاری ۰/۷۱ به دست آمد.

پرسشنامه رضایت شغلی: این پرسشنامه توسط اسپکتور (۱۹۸۵) ساخته شد و دارای ۳۳ سوال و زیر مقیاس های پرداخت، روابط، همکاران، ارتقا، کنترل، ماهیت کار می باشد و بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده است. از روایی صوری و روایی محتوایی برای تعیین روایی پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی اسپکتور استفاده و طی آن از نظر متخصصین از جمله اساتید و متخصصین در این زمینه این پژوهش بهره گرفته شده است. در تحقیق حاضر که ابزار اصلی اندازه گیری داده ها پرسشنامه می باشد پایایی پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی اسپکتور یا قابلیت اعتماد آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ

یافته ها

جدول ۱. شاخص های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) متغیرهای پژوهش در کارمندان سازمان بهزیستی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	بیشینه-کمینه	کجی	کشیدگی
دور کاری	۳۶/۱۳	۱۱/۰۲	۲۱-۱۰۵	۲/۱۵	۲/۹۹
تکنواسترس	۸۹/۹۳	۲۳/۱۹	۲۳-۱۱۵	-۱/۰۵	۰/۷۱
انگیزش شغلی	۵۵/۳۵	۱۳/۴۲	۱۵-۷۵	-۰/۶۵	۰/۱۱
رضایت شغلی	۸۵/۱۱	۲۰/۷۴	۳۳-۱۶۱	۰/۷۴	۲/۳۴

بعد از برقراری پیش فرض های مهم معادلات ساختاری جهت پاسخ به فرضیه اصلی از روش مدل یابی معادلات ساختاری با رویکرد تحلیل مسیر، الگوی ساختاری پیشنهادی مورد آزمون قرار گرفت. جهت برازش الگوی پیشنهادی از الگویابی معادلات ساختاری مبتنی بر روش کوواریانس نرم افزار **AMOS** نسخه ۲۴ استفاده شده و پارامترها به روش بیشینه درستنمایی (ML) برآورد شدند.

پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفت. همانطور که نتایج مندرج در جدول ۴-۴ نشان می دهد، شاخص های برازش $PCFI=0/567$ ، $CFI=1$ ، $IFI=1$ ، $RMSEA=0/001$ ، $CMIN/DF=0/194$ ، $PNFI=0/566$ و $GFI=1$ حاکی از برازش خوب مدل پیشنهادی با داده هاست. بنابراین مدل پیشنهادی از برازندگی مطلوبی برخوردار است. شاخص های برازندگی الگوی ساختاری مدل پیشنهادی پژوهش در جدول ۴-۴ نشان داده شده اند.

میانگین متغیر برون زادور کاری (۳۶/۱۳) و انحراف استاندارد (۱۱/۰۲) است. متغیرهای میانجی تکنواسترس و انگیزش شغلی به ترتیب دارای میانگین و انحراف استاندارد (۲۳/۱۹) و (۸۹/۹۳) و (۱۳/۴۲) و (۵۵/۳۵) می باشد. میانگین متغیر درون زارضايت شغلی (۸۵/۱۱) و انحراف استاندارد (۲۰/۷۴) است.

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین متغیرهای پیش بین، واسطه ای و وابسته

	مدل پیشنهادی			
	۱	۲	۳	۴
۱. دور کاری	۱			
۲. تکنواسترس	-۰/۳۴**	۱		
۳. انگیزش شغلی	-۰/۲۹**	۰/۶۸**	۱	
۴. رضایت شغلی	۰/۳۷**	-۰/۳۶**	-۰/۲۰**	۱

** $P < 0/01$ * $P < 0/05$

با توجه به نتایج ماتریس همبستگی، بین دور کاری با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار و بین دور کاری با تکنواسترس و انگیزش شغلی رابطه منفی و معنادار وجود داشت. همچنین بین تکنواسترس و انگیزش شغلی با رضایت شغلی رابطه منفی و معنادار وجود داشت.

جدول ۳- شاخص های برازندگی الگوی اصلاح شده (نهایی) پژوهش حاضر

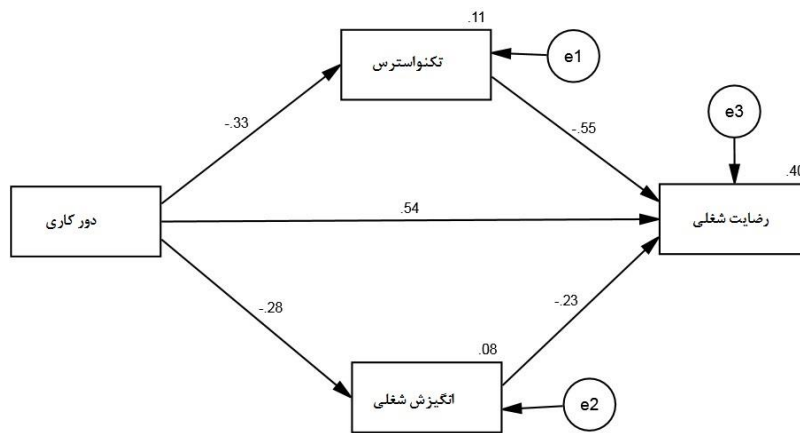
شاخص های- برازندگی	χ^2	df	P-Value	CMIN/DF	RMSEA (CI _{90%})	PNFI	CFI	PCFI	IFI	GFI	SRMR
الگوی اصلاح شده	۱/۰۴۸	۱	۰/۳۰۵	۱/۰۴۸	۰/۰۱۵ (۰/۰۰ - ۰/۰۳)	۰/۵۹۴	۰/۹۵۵	۰/۵۹۳	۰/۹۶۴	۰/۹۲۷	۰/۰۰۳

*میزان قابل قبول شاخص ها، $PNFI, PCFI, IFI, GFI, CFI > 0/9$ ، $SRMR < 0/08$ ، $RMSEA < 0/1$ قابل قبول، $0/08 < \text{خوب}$ (کلاین، ۲۰۱۶).

ضعیف توصیف می کند. ضریب تعیین متغیر رضایت شغلی ۰/۴۰۱ می باشد که نشان می دهد تمامی متغیرهای برونزا و میانجی یعنی دور کاری، تکنواسترس و انگیزش شغلی می توانند ۴۰ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش بینی کنند که این میزان در حد متوسط می باشد.

شاخص R^2 میزان واریانس تبیین شده متغیرهای نهفته درونزا را نشان می دهد. چین^۱ (۱۹۹۸) مقادیر R^2 ۰/۶۷، ۰/۳۳ و ۰/۱۹ را در معادلات ساختاری به ترتیب قوی، متوسط و

^۱Chin



شکل ۱. ضرایب استاندارد مدل پیشنهادی رابطه ساختاری آزمون مدل میانجی تکنواسترس و انگیزش شغلی در روابط بین دور کاری و رضایت شغلی

و رضایت شغلی اختصاص دارد و ضعیف‌ترین ضریب (۰/۲۲۹-) به مسیر انگیزش شغلی و رضایت شغلی مربوط می‌شود. جدول ۵ می‌توان ضرایب استاندارد کلیه مسیرها و مقادیر بحرانی را در الگوی پیشنهادی مشاهده کرد.

بنابراین با توجه به شاخص‌های برآورد شده، نشان می‌دهد رابطه ساختاری آزمون مدل میانجی تکنواسترس و انگیزش شغلی در روابط بین دور کاری و رضایت شغلی برازش دارد. در شکل ۱، اعداد روی مسیرها، وزن‌های مسیر یا بتاها هستند. از میان این ضرایب، بالاترین ضریب (۰/۵۵۱-) به مسیر تکنواسترس

جدول ۵. ضرایب استاندارد مسیرهای الگوی پیشنهادی

مسیر	ضرایب استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	مقدار احتمال (P)
دور کاری --- رضایت شغلی	۰/۵۳۷	۰/۱۱۵	۸/۸۸۲	<۰/۰۰۱
دور کاری --- تکنواسترس	-۰/۳۳۵	۰/۱۴۱	-۵/۰۰۹	<۰/۰۰۱
دور کاری --- انگیزش شغلی	-۰/۲۸۴	۰/۰۸۳	-۴/۱۸۲	<۰/۰۰۱
تکنواسترس --- رضایت شغلی	-۰/۵۵۱	۰/۰۵۳	-۹/۴۶۹	<۰/۰۰۱
انگیزش شغلی --- رضایت شغلی	-۰/۲۲۹	۰/۰۸۹	-۳/۵۰۰	<۰/۰۰۱

داده^۲، اثر غیر مستقیم در نمونه اصلی؛ و بوت^۳، میانگین برآوردهای اثر غیر مستقیم در نمونه‌های بوت استرپ است. هم-چنین، در این جدول، سوگیری^۴، بیانگر تفاضل بین داده و بوت و خطای معیار نیز نشان دهنده انحراف معیار برآوردهای غیر مستقیم در نمونه‌های بوت استرپ است.

نتایج حاصل از روابط مستقیم متغیرهای پژوهش در مدل پیشنهادی نشان می‌دهد که در کل نمونه تمامی ضرایب مسیر از لحاظ آماری معنادار بودند.

در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر دو مسیر غیر مستقیم یا واسطه‌ای وجود دارد. برای تعیین معناداری هر یک از روابط واسطه‌ای و اثر غیر مستقیم متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا از طریق میانجیگرها از روش بوت استرپ^۱ استفاده گردیده است. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را می‌توان در جدول ۶ مشاهده نمود. در جدول ۶، منظور از

²Data

³Boot

⁴Bias

¹Bootstrap

جدول ۶. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای غیر مستقیم الگوی پیشنهادی

مقدار احتمال	شاخص				بوت	داده	مسیر
	حد بالا	حد پایین	خطا	سوگیری			
<۰/۰۰۱	۰/۲۵۹۶	۰/۱۴۱۲	۰/۰۱۶۲	۰/۰۰۰۱	۰/۱۸۱۶	۰/۱۸۱۵	دور کاری به رضایت شغلی از طریق تکنواسترس
۰/۰۲۳	۰/۱۲۷۵	۰/۰۱۳۲	۰/۰۰۵۰	۰/۰۰۰۴	۰/۰۶۴۰	۰/۰۶۴۴	دور کاری به رضایت شغلی از طریق انگیزش شغلی

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که ضریب مسیر دور کاری بر رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد و دور کاری بارضایت شغلی اثر مستقیم دارد.

آقا داود و شه نظری پور (۱۳۹۴) در بررسی رابطه بین دورکاری با رضایت شغلی کارکنان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات شهرستان تهران، نشان داد که بین میزان استرس کارکنان دورکارو رضایت شغلی رابطه وجود منفی دارد. بین حس تعلق کارکنان دورکاربه سازمان و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. بین میزان استقلال کارکنان دورکاربه سازمان و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. بین تداخل امور کار با خانواده و رضایت شغلی کارکنان دورکاررابطه منفی وجود دارد. بین میزان تعاملات اجتماعی کارکنان دورکارو رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. بین خود کنترلی کارکنان دورکارو رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. بین افزایش وقت آزاد و رضایت شغلی کارکنان دورکاررابطه مثبت وجود دارد. بین کاهش زمان حضور روزانه در محل کار و رضایت شغلی کارکنان دورکاررابطه مثبت وجود دارد.

در تبیین نتیجه فوق باید گفت که نظامهای مدیریت عملکرد کارکنان در صورتیکه به گونه ای اثر بخش اعمال شوند، منبع فایده و پدید آورنده ارزش افزوده می باشند و در غیر اینصورت بعنوان منبع هزینه یا سر بار غیر ضرور در نظر گرفته می شوند. اگر رویکرد مدیریت عملکرد باعث بهبود عملکرد فرد نشود و باعث پیشرفت و ارتقاء عملکرد سازمان نگردد، به دلیل از دست دادن زمان و منابع مصرف شده برای طراحی و اجرای آن، بعنوان منبع هزینه تلقی می گردد، به دلیل از دست دادن زمان و منابع مصرف شده برای طراحی و اجرای آن بعنوان منبع هزینه تلقی می گردد. زیرا این سازمانها ابعاد اقتصادی خود نظام را مورد سنجش و ارزیابی مداوم قرار نمی دهند و همین امر باعث

می شود که نظام مدیریت عملکرد به یک نظام تشریفاتی و بی فایده مبدل گردد. نتایج حاکی از آن است که اجرای موفق برنامه دورکاری و بهبود توازن بین کار و زندگی ناشی از آن، با ایجاد انعطاف در زمان و برنامه کاری، فرصت بیشتری برای بودن با خانواده، مراقبت از فرزندان و خویشاوندان سالمند و استفاده از اوقات فراغت برای پرداختن به فعالیت های شخصی برای دورکاران فراهم کرده است. اجرای دورکاری در سازمان، سبب افزایش تعهد، وفاداری، رضایت شغلی و روحیه کارکنان و کاهش غیبت و مرخصی استعلاجی و ترک کار آنها شده و به سازمان برای بهره مندی از نیروی کاری با ثبات تر و حفظ دانش سازمانی کمک کرده است.

نتیجه دیگر حاصل از پژوهش نشان داد که ضریب مسیر دور کاری بر تکنواسترس اثر منفی و معناداری دارد و دور کاری بر تکنواسترس اثر مستقیم دارد.

در تبیین نتیجه بدست آمده باید گفت که کاهش ساعات کاری آنان می تواند به حضور بیش تر آنها در جایگاه اصلی خود یعنی نقش همسری کمک کند؛ ساعات کار طولانی، موجب حضور همراه با خستگی در خانه شده و رسیدگی به امور خانه پس از پایان فعالیت اجتماعی نیز سبب خستگی روحی و روانی آنها می شود. مدیران سازمانها می توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی مؤثر در شغل خود ارائه می کنند. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی به « بازی مجموع صفر» می انجامد، کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن به منافع فرد و سازمان به طور همزمان و همسو با یکدیگر توجه می شود. اگرچه به دلیل وضعیت و شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران، تعارض بین کار و زندگی هنوز به صورت مسئله و مشکل حاد

در عمل روش رهبری آنها کاملاً استبدادی است. توانمند سازی مستلزم نوع متفاوتی از رفتار اخلاقی و اجتماعی به کارگیری از ابزارهای کارگروهی و مشارکتی و سهولت دسترسی به منابع اطلاعاتی و بهره برداری از روابط اخلاقی دو جانبه در بین کارکنان در یک کلمه «مدیریت بر اساس صداقت» است و توانمندی سازی دروغین یا مصلحتی، کوششی بوده است تا به کارکنان قدرتی بدون تغییر در روابط اخلاقی بین آنها و کارکنان بدهد. برای آن که توانمند شدن ممکن شود افرادی که کار به آنها واگذار می شود باید مهارت ها، دانش و تجربه و سایر توانمندی هایی که برای حرکت با اعتماد به سمت جلو لازم است را داشته باشند. در نهایت این که ایجاد یک ساختار درست و استاندارد می تواند به حفظ کارایی و عملکرد کمک کند.

نتیجه دیگر حاصل از پژوهش نشان داد ضریب مسیر انگیزش شغلی بر رضایت شغلی اثر منفی و معناداری دارد بنابراین انگیزش شغلی بر رضایت شغلی اثر مستقیم دارد.

آیونگ (۲۰۱۷) تحقیقی را با عنوان درک استرس فنی کارکنان از راه دور و تأثیر آن بر رضایت شغلی انجام داد. مدل پیشنهادی از طریق نظرسنجی از ۲۵۸ دورکار از دو شرکت جهانی فناوری اطلاعات که برنامه های دورکاری را اتخاذ کرده اند، آزمایش شد. نتایج نشان می دهد که فناوری و ویژگی های شغلی به طور مشترک استرس فنی کارکنان دورکار را القا می کنند که به نوبه خود رضایت شغلی آنها را کاهش می دهد. نتایج همچنین نشان می دهد که نحوه تأثیرگذاری فناوری و ویژگی های شغلی بر استرس تکنولوژیک دورکار بسته به شدت دورکاری متفاوت است. این مطالعه بینش ها و دستورالعمل های تجویزی را ارائه می دهد که به مدیران و شرکت ها کمک می کند تا استراتژی هایی را برای به حداکثر رساندن مزایای اجرای دورکاری توسعه دهند. پیامدهای عملی این مطالعه بینش ها و دستورالعمل های تجویزی را برای مدیران یا شرکت ها فراهم می کند تا استراتژی هایی را برای به حداکثر رساندن مزایای اجرای دورکاری توسعه دهند. اصالت/ارزش این مقاله یکی از اولین مقالاتی است که یک مدل یکپارچه از استرس فنی و ویژگی های شغلی را توسعه

نمایان نشده، اما روند تحولات و تغییرات اجتماعی نشان داده که آنچه در حال حاضر مشکل کشورهای صنعتی است، در آینده ای نه چندان دور می تواند مسئله جوامعی مانند جامعه ایران باشد. بر اساس این دیدگاه، اگر کارکنان فاقد انگیزه لازم باشند، دیگر مهم نیست که فرد دارای چه میزان توانایی باشد. چرا که انگیزش درونی، موجب ارضای بی واسطه نیازهای فرد می شود. این انگیزه ها ذاتاً ارزشمند هستند. فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی که در او به وجود آمده است، فعالیت ها و اعمال خود را سامان می دهد تا جایی که انگیزه ایجاد شده، تأمین شود. به عبارتی انگیزه ایجاد حالت فرد را از حالت آرامش و سکون به حالت مهیج و تحریک تغییر می دهد. بنابراین، فرد در جهت افزایش عملکرد تکلیفی خود به حرکت در می آید. نتایج همچنین نشان داد که ضریب مسیر دورکاری بر انگیزش شغلی اثر منفی و معناداری دارد و دورکاری با انگیزش شغلی اثر مستقیم دارد.

در تبیین نتیجه فوق باید گفت که در دنیایی که تغییرات با سرعت فوق العاده زیاد رخ می دهد، سازمانها و موسسات در معرض تهدید و نابودی قرار دارند. زمانی که کارکنان یک مجموعه احساس شایستگی کنند می توانند در جهان رقابتی و در عرصه فعالیت یک گام از رقبای خود جلوتر باشند. امروزه افراد در محیطی زندگی می کنند که به طور روزافزون به سوی اقتصاد مبتنی بر خدمات پیش می رود، بررسی و مطالعه ویژگی ها، عقاید و انتظارات مراجعه کنندگان می تواند هم به اصلاح فعالیت های افراد کمک کند و هم رضایتمندی استفاده کنندگان از خدمات سازمانها را در پی داشته باشد. عدم احساس شایستگی و تعلل در بکارگیری فنون کیفیت در خدمات به عنوان اصلی بنیادین در فعالیتهای مربوط به تعیین کیفیت موسسات رابه تحمل فعالیتهای ضایعه آفرین و می دارد، این نوع عملکرد ضعیف در ارائه خدماتی با کیفیت نه تنها از رقابت پذیری واحد ها در بازار کار جلوگیری خواهد کرد بلکه باعث رکود و یا ورشکستگی موسسات نیز می شود. بسیاری از این کارکنان در رفتارشان اصالت ندارند و هنگامی که در رابطه با توانمند سازی بحث می کنند، خود را مشارکت گر می دانند اما

داده و به صورت تجربی آزمایش می‌کند. این مقاله راه های تحقیقاتی مرتبط را برای محققانی که کار از راه دور و همکاری مجازی را بررسی می‌کنند، تشریح می‌کند.

یافته‌های مطالعه فوق به روشنی، نشان‌دهنده اجرای موفق برنامه دورکاری و بهره‌مندی سازمان و کارکنان از مزایای آن، به خصوص بهبود توازن بین کار و زندگی اجتماعی دورکاران است. یکی از مزایای مهم دورکاری در سطح فردی بهبود توازن بین کار و زندگی است. این نتایج ضمن بیان اهمیت و ضرورت اجرای برنامه دورکاری، اطمینان خاطر لازم برای اجرا و پیش برد طرح دورکاری در سازمان‌ها را فراهم می‌کند.

نتیجه حاصل از پژوهش نشان داد ضریب مسیر تکنواسترس (استرس فنی) بر رضایت شغلی اثر منفی و معناداری دارد و تکنواسترس (استرس فنی) بارضایت شغلی اثر مستقیم دارد کنلیانگ و نگ (۲۰۰۳) تحقیقی را با عنوان تکنواسترس در محیط‌های سازمانی را بر روی ۱۴۶۲ کارمند چینی مورد مطالعه قرار دادند و نشان دادند که کارمندان در شرکتهای متمرکزتر اغلب درک بیشتری از تکنواسترس دارند. علاوه بر این در سازمان‌هایی که تمرکز و نوآوری کم تری وجود دارد، سطح تکنواسترس نیز کم تر می‌باشد.

در تبیین نتیجه بدست آمده باید گفت که همه گیری کرونا باعث شد تا دورکاری و کار در منزل، مورد توجه بسیاری از سازمان‌ها قرار بگیرد. با توجه به طولانی شدن این همه گیری و از طرفی تغییراتی که این موضوع به وجود آورده، پیش‌بینی می‌شود که حتی بعد از برطرف شدن این مشکل هنوز هم بسیاری از رفتارها و عادات‌های ما تغییر پیدا نکنند.

یکی از نظریه مهمی که می‌توان بر اساس آن رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد تکلیفی کارمندان را تبیین نمود، نظریه رضایت شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) می‌باشد. شواهد تحقیقی قابل توجهی وجود دارد که نشان می‌دهد رضایت شغلی به اشکال مختلف با عملکرد شغلی ارتباط دارند. به زعم هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶) ادراکات معطوف به محیط و شرایط وظایف شغلی، نگرش‌های کارکنان در حوزه رفتار، عاطفه و شناخت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدل ویژگی‌های شغل این محققان، بر

ویژگی‌های انگیزشی شغل متمرکز است. در این مدل پنج ویژگی شغل که دارای نقش انگیزشی برای کارکنان است؛ عبارت از هویت وظیفه، استقلال وظیفه (یا کنترل شغلی)، بازخورد شغلی، تنوع وظیفه، و اهمیت وظیفه می‌باشند. از طرف دیگر استرس نقش منفی در ایجاد رضایت شغلی دارد، داشتن استرس فن آوری باعث کاهش راندمان کاری، غیبت‌های بیش از اندازه، دور بودن از محیط همکاری و.. می‌شود.

به باور بانائی و ریسل^۱ (۲۰۰۷)، رضایت شغلی به این دلیل باعث انگیزش کارکنان می‌شوند که منجر به حالات عاطفی و شناختی مثبت در آن‌ها می‌شوند. در واقع، همین حالات عاطفی و شناختی مثبت نیز تقویت عملکرد را در کارکنان فراهم می‌آورند. بنابراین، در یک جمع بندی می‌توان گفت: از آن جایی که ویژگی‌های شغلی مورد تأکید در الگوی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۶)، خصوصاً ویژگی استقلال وظیفه (یا کنترل شغلی)، ماهیت انگیزشی دارند و زمینه ساز حالات عاطفی و هیجانی نظیر خشنودی و شادکامی می‌شوند؛ به خوبی می‌توانند با عملکرد وظیفه‌ای رابطه داشته باشند و موجب افزایش آن در کارمندان شوند و استرس آنان را کاهش دهد.

نتایج همچنین نشان داد که تکنواسترس رابطه بین دور کاری و رضایت شغلی را میانجیگری می‌کند.

در تبیین نتیجه بدست آمده باید گفت که داشتن رضایت شغلی یکی از مفاهیم بنیادین در مدیریت به شمار می‌رود، چون بسیاری از وظایف مدیریت بر اساس آن شکل می‌گیرد. به عبارتی، موفقیت سازمان‌ها را می‌توان در آینه عملکردشان مشاهده کرد. عملکرد را می‌توان به عنوان رفتار تلقی کرد. کمپ بل بر این باور است که در عملکرد، رفتار وجود دارد و باید از نتایج متمایز باشد. محمدی (۱۳۹۸) در مطالعه خود درباره رابطه تکنواسترس با عملکرد می‌گوید: وقتی که فشار روانی در درون سازمان زیاد شود و یا برای مدت طولانی به درازا بکشد فرد از نظر جسمی و روانی ضعیف و خسته می‌شود و تولید مطلوبی ندارد. نتیجه پژوهش وی نشان می‌دهد استرس زیاد سبب کاهش عملکرد کارکنان می‌شود. نتایج مطالعات

¹. Banai & Reisel

که در او به وجود آمده است، فعالیت ها و اعمال خود را سامان می دهد تا جایی که انگیزه ایجاد شده، تأمین شود. به عبارتی انگیزه ایجاد حالت فرد را از حالت آرامش و سکون به حالت مهیج و تحریک تغییر می دهد. بنابراین، فرد در جهت افزایش عملکرد تکلیفی خود به حرکت در می آید. بنابراین، می توان نتیجه حاصل از نقش میانجی انگیزش شغلی در ارتباط بین دورکاری و رضایت شغلی کارمندان را این چنین تبیین کرد که؛ رضایت شغلی، ماهیت انگیزشی دارد و می تواند زمینه ساز حالات عاطفی و هیجانی مثبت مانند خشنودی و شادکامی شود؛ که در نهایت عملکرد وظیفه ای کارمندان را افزایش می دهد.

تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول در واحد بیله سوار، دانشگاه آزاد اسلامی، بیله سوار، ایران می باشد. موضوع پایان نامه در شورای آموزشی و پژوهشی دانشکده علوم انسانی واحد بیله سوار با کدرهگیری ۱۶۲۶۳۳۳۸۶ در تاریخ ۱۴۰۰/۰۲/۰۳ به تصویب کمیته تخصصی گروه مربوطه رسید. در پایان از تمامی شرکت کنندگان در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را داریم.

تعارض در منافع

نویسندگان اظهار می دارند هیچ گونه تعارض منافی در مورد این مقاله وجود ندارد.

مختلف نشان می دهد که رابطه منفی بین استرس و عملکرد شغلی وجود دارد؛ استرس شغلی می تواند تأثیر منفی در عملکرد کارکنان یک سازمان داشته باشد.

تکنو استرس زیاد از حد باعث اختلال در عملکرد و کاهش بهره وری کارکنان در سازمان ها می شود. از این رو استرس یکی از موضوعاتی است که در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی مورد مطالعه و بررسی قرار می گیرد. لذا سازمان ها در برنامه خود توجه زیادی به مطالعه، کنترل و کاهش استرس در محیط کار نموده تا از این طریق هم از هزینه های مربوط به آسیب های جسمی و روانی استرس بکاهند و هم باعث ارتقای بهره وری کارکنان خود شوند.

نتیجه دیگر نیز نشان داد انگیزش شغلی رابطه بین دورکاری و رضایت شغلی را میانجیگری می کند.

همانطور که گفته شد، عملکرد تکلیفی و رضایت شغلی کارکنان، عامل مهمی برای موفقیت سازمان محسوب میشود؛ اما خود وابسته به عوامل دیگری از جمله انگیزش شغلی است. در معادله ای که بیش از نیم قرن پیش توسط مایر (۱۹۵۵) انتشار یافت، رابطه بین انگیزش شغلی و رضایت شغلی نشان داده شده است. در این معادله، عملکرد تکلیفی تابعی از حاصل ضرب توانایی و انگیزش شغلی در نظر گرفته شده است. بر اساس این دیدگاه، اگر کارکنان فاقد انگیزه لازم باشند، دیگر مهم نیست که فرد دارای چه میزان توانایی باشد. چرا که انگیزش درونی، موجب ارضای بی واسطه نیازهای فرد می شود. این انگیزه ها ذاتاً ارزشمند هستند. فرد بسته به شدت انگیزش و شدت نیرویی

منابع

- احمدی، س.ح. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین متغیرهای اصلی عوامل حیاتی موفقیت دورکاری در سطوح سازمانی/مدیریتی/کارمندی با معیارهای عملکرد سازمانی، سازمان امور مالیاتی کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.
- اعظمی، م.د (۱۳۹۹) نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی معلمان ابتدایی: آزمون یک مدل فرضی، فصلنامه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، زمستان ۱۳۹۹، (۴): ص ۳۱۲-۳۲۱.
- روشن ضمیر، ص، مطلبی، د. (۱۳۹۴). رابطه استرس فناوری و تعهد سازمانی (مورد پژوهی: کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر تبریز). فصلنامه تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی ۴۹(۷۱): ۱۳۵-۱۵۲.
- دوالی، م، م، حق دوست، س؛ معصوم زاده جوزدانی، ر. (۱۴۰۱). تاثیر دورکاری بر رضایت شغلی کارکنان با میانجی گری استقلال شغلی و تعارض کار و خانواده در طول همه گیری کرونا

شکر کن، ب؛ نیسی، م، (۱۳۹۹) رابطه کارراهه شغلی با بصیرت شغلی و تعهد سازمانی در مجموعه ای از کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکتهای صنعتی. مقاله ارائه شده در اولین کنگره دو سالانه روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان.

نعامی، م؛ تقی پور، ق؛ و نیسی، ک (۱۳۹۹) تعیین رابطه بین سبکهای مدیریتی با وظایف مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سلامت (۲۹): ۳۷- ۴۴.

- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68.
- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organizational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*, 52, 207- 215
- Brunelle, E. & Fortin, J.-A. (2021). Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' Job Satisfaction Through the Lens of Self-Determination Theory. *SAGE Open*. 11(1). 1-11.
- Cernas-Ortiz, D. A. & Wai-Kwan, L. (2021). Social connectedness and job satisfaction in Mexican teleworkers during the pandemic: the mediating role of affective well-being. *Estudios Gerenciales*, 37(158), 37-48.
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A. & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Psychology, 66(2), 345-376.
- Didem Taser, Esra Aydin, Alev Ozer Torgaloz , Yasin Rofcanin(2022), An Examination Of Remote E-Working And Flow Experience: The Role Of Technostress And Loneliness, Brunel University, London, United Kingdom.
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S. & Toscano, F. (2021). Work from Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), 426-432
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2): 250-279.
- Jamaludin, N. L., & Kamal, S. A. (2023). The Relationship between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Role of Perceived Autonomy. *Information Management and Business Review*, 15(3(SI)): 10-22.
- Karácsony, P. (2021). Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 1-9.
- Kline, R. B. (2016). Principles and practices of structural equation modeling (Forth Eds.). New York: Guilford.
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., ... Vugt, M. van. (2021). COVID19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77.
- Kurdy, D.M., Al-Malkawi, H.-A.N. and Rizwan, S. (2023), "The impact of remote working on employee productivity during COVID-19 in the UAE: the moderating role of job level", *Journal of Business and Socio-economic Development*, 3(4): 339-352
- Ragu – Nathan, T.S.; Tarafdar, Monideepa; Ragu – Nathan, Bhanu S.; Tu, Qiang (2008). The Consequences of Technostress for End Users in Organizations: Conceptual Development & Empirical Validation. *Information Systems Research*, Vol. 19, No. 4, pp. 417-433.
- Spector P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *Community Psychol*, 13, 693-713.
- McPhail, R., Chan, X. W. (C.), May, R., & Wilkinson, A. (2024). Post-COVID remote working and its impact on people, productivity, and the planet: An exploratory scoping review. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(1): 154-182.
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., AnicaPopa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A. M. (2021). Multidimensional Assessment of Job Satisfaction in Telework Conditions. Case Study: Romania in the COVID-19 Pandemic. *Sustainability*, 13(16), 8965

Original Article

The Relationship Between Remote Work And Job Satisfaction With The Mediating Role Of Technostress And Job Motivation During The Corona Epidemic Period (Case Study: Rasht Welfare Organization)

Received: 23/03/2024 - Accepted: 09/05/2024

Fahimeh Moradpoor Shamami¹
Amir qorbanpoor Lafmejani^{*2}

¹ M.A, General Psychology,
Department of Psychology, Bilesavar
Branch, Islamic Azad University,
Bilesavar, Iran.

^{2*} Associate Professor, Department of
educational sciences, Faculty of
Literature and Humanities, University
of Guilan, Rasht, Iran. (Corresponding
Author)

Corresponding author: Amir
qorbanpoor Lafmejani, Associate
Professor, Department of educational
sciences, Faculty of Literature and
Humanities, University of Guilan,
Rasht, Iran.

Email:
qorbanpoorlafmejani@guilan.ac.ir

Abstract

Introduction: The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between remote work and job satisfaction with the mediating role of technostress and job motivation during the Corona epidemic period (case study: Rasht Welfare Organization) in 1401. This is a descriptive research of the correlation and structural equations type and the statistical population of this research was all the employees of the welfare organization of Gilan province in May 1401-1402. And among these, 200 people were selected through convenience sampling method and answered the questionnaires of Ahmadi's organizational remote work (2013), Paul Spector's job satisfaction (1985), Raghunathan et al.'s techno-stress (2008), and Hockman and Oldham's job motivation questionnaire (1976). The results were analyzed by Pearson's correlation coefficient test and structural equation modeling method, and the results of data analysis showed that the distance work distance coefficient has a positive and significant effect on job satisfaction ($p < 0.001$, $\beta = 0.537$). According to the results, it is suggested that the senior managers of the organization practice pragmatic and transformational behaviors. show and be introduced as a role model in this field to provide a basis for transformative behaviors at the lower levels of the organization.

Keywords: Telecommuting, Job Satisfaction, Techno-Stress, Job Motivation