

بررسی تاثیر رضایت شغلی بر دورکاری کارکنان با نقش میانجی تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارمندان آموزش و پرورش مهر)

ماهیان آبگون^۱ فاطمه موسوی^۲

۱ رشته مدیریت منابع انسانی، گرایش استراتژیک، دانشگاه غیر انتفاعی پارس، مهر، ایران. (نویسنده مسئول) mabgoon1362@gmail.com
۲ رشته مدیریت منابع انسانی، گرایش استراتژیک، دانشگاه غیر انتفاعی پارس، مهر، ایران. (Fatemeh.moosavi@yahoo.com)

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۸/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۵

Examining the effect of job satisfaction on remote working of employees with the mediating role of organizational commitment (Study case: Mehr education staff)

Fateme Mousavi¹ Semane Abgun²

Department of Human Resource Management, Strategic Orientation, Pars Non-Profit University, Mehr, Iran. (Responsible author mabgoon1362@gmail.com:)

Department of Human Resource Management, Strategic Orientation, Pars Non-Profit University, Mehr, Iran. (Fatemeh.moosavi@yahoo.com)

تعهد سازمانی بر دورکاری کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تاثیر معناداری دارد.
کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، دورکاری، تعهد سازمانی، آموزش و پرورش شهرستان مهر

چکیده

از آنجایی که با همه گیری کووید ۱۹ به یکباره کل دنیا در تمام سطوح و بالاخص در زمینه آموزشی با دگرگونی همراه بود؛ بررسی و تعیین راهکارهای دورکاری و استفاده از رویه های ارتباطی جدید در کسب و کار بیش از پیش مطرح گردیده است این مطالعه با هدف بررسی "تاثیر رضایت شغلی بر دورکاری با نقش متغیر میانجی تعهد سازمانی در میان کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر" انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ ماهیت و شکل اجرا، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق شامل ۵۵۰ نفر از کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مهر می‌باشد، که از این میان، نمونه‌ای متشکل از ۲۵۵ نفر با استفاده از جدول مورگان انتخاب شده است. در این مطالعه برای جمع‌آوری اطلاعات جهت آزمون فرضیه های از پرسشنامه‌های استاندارد شده‌اند. روایی پرسشنامه تحقیق با استفاده از روش روایی محتوی و سازه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین برای ارزیابی پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای آزمون فرضیه های از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Smart PIs استفاده شده است. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد رضایت شغلی بر دورکاری با نقش متغیر میانجی تعهد سازمانی در میان کارمندان تاثیر معناداری دارد. رضایت شغلی بر دورکاری کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تاثیر معناداری دارد. رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تاثیر معناداری دارد.

method of content and construct validity. Cronbach's alpha coefficient was also used to evaluate the reliability of the questionnaire. Structural equation modeling technique and Smart PLS software were used to test the hypotheses. The results of this analysis showed that job satisfaction has a significant effect on telecommuting with the mediating role of organizational commitment among employees. Job satisfaction has a significant effect on telecommuting of education employees in Mehr city. Job satisfaction has a significant effect on organizational commitment of education employees in Mehr city. Organizational commitment has a significant effect on remote working of education employees in Mehr city.

Keywords: job satisfaction, telecommuting, organizational commitment, education, Mehr city

Abstract

Since with the COVID ۱۹ epidemic, the whole world was suddenly transformed at all levels, especially in the field of education; Examining and determining teleworking solutions and using new communication procedures in business have been proposed more than before. This study was conducted with the aim of investigating "the effect of job satisfaction on teleworking with the mediating role of organizational commitment among education and training employees in Mehr" Is. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of the nature and form of implementation. The statistical population of this research includes ۵۵۰ education workers of Mehr city, from which a sample of ۲۵۰ people was selected using Morgan's table. In this study, standardized questionnaires were used to

collect information to test hypotheses. The validity of the research questionnaire was confirmed using the

یافته و محدودیت زمانی و مکانی در اجرای وظایف شغلی را با بهره‌گیری از فناوری ارتباطات و اطلاعات از بین می‌برد بنابراین خروجی یا نتیجه کار بیش از هر عامل دیگری مورد توجه است (اعظمی و همکاران، ۱۳۹۹). در نتیجه با توجه به شرایط پیش رو و شیوع کووید ۱۹ می‌توان گفت که امروزه سازمان‌ها وارد مرحله دورکاری شده‌اند. در آغاز هزاره سوم با معنای جدیدی از کار که معنایی متفاوت با واژه قرن بیستم دارد به نام دورکاری که در واقع نقطه عزیمت از شرایط کاری استاندارد، سنتی به سمت رویه‌های انعطاف‌پذیر به واسطه به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات است و راه حلی نوین برای دستیابی به اهداف سازمان و برآورده ساختن نیازهای منابع انسانی می‌باشد رو به رو هستیم (بهشت‌آیین، ۱۴۰۰). دورکاری روش جدیدی است که با اجرای آن متغیرهای شغلی در سازمان دستخوش تغییراتی می‌شوند رضایت شغلی کارکنان یکی از متغیرهای مهم در سنجش و توسعه و پیشرفت سازمان‌هاست که تحت تأثیر دورکاری قرار می‌گیرد. (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶).

رضایت شغلی کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی محسوب می‌گردد. در حقیقت، رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. هنگامی که کارکنان رضایت شغلی کمی داشته باشند، تعهد آن‌ها نسبت به سازمان کاهش می‌یابد که این امر منجر به کاهش بهره‌وری سازمان می‌گردد (سریواستا، ۲۰۱۳). تعهد سازمانی عبارت از یک نگرش و طرز تلقی کاری است. تعهد سازمانی می‌تواند شامل تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر باشد. تعهد عاطفی نشان دهنده نوعی دلبستگی عاطفی به سازمان است. تعهد هنجاری به ادراک کارکنان از وظایف طبیعی آن‌ها اطلاق می‌شود. تعهد مستمر به تمایل کارکنان به ماندن در سازمان و ادامه کار در آن اشاره دارد. تعهد سازمانی موجب می‌شود تا فرد، هویت خود را با سازمان و اهداف آن منطبق بداند (مایر و همکاران، ۲۰۰۱).

تعهد سازمانی به نگرش کلی فرد به سازمان به عنوان یک کل دلالت داشته دربرگیرنده پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان تمایل به تلاش برای سازمان و قصد ادامه عضویت در سازمان و وفاداری به آن می‌باشد

۱. مقدمه

رضایت شغلی کارکنان تحت‌تأثیر رضایت شغلی کارمندان قرار می‌گیرد. مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده این رضایت عبارتند از: شرایط کار فیزیکی، روابط اجتماعی، و غیره در این رابطه در کیفیت عملکرد کاری منعکس خواهد شد. شیوع اپیدمی کووید ۱۹ در سال ۲۰۲۰ نه تنها شرایط زندگی مردم بلکه شرایط کاری سازمان‌ها را نیز تغییر داده است (زلنر و سولیکووا، ۲۰۲۱). امروزه سازمان‌ها علاقمند هستند که سطح تعهدات کارکنان خود را به حداکثر برسانند؛ چراکه آن را لازمه رشد، توسعه و پیشرفت خود می‌دانند (زندیه و همکاران، ۱۴۰۰). نیروی انسانی را باید به عنوان مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. از این رو شناسایی عواملی که منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شوند از اهمیت زیادی برخوردارند (ثانی و کلوتی، ۱۳۹۹). رضایت شغلی یک واکنش احساسی به کار، شرایط فیزیکی و اجتماعی محیط کار است که باعث می‌شود فرد بگوید از شغل خود رضایت دارد یا ندارد. در واقع نگرش کلی فرد نسبت به شغل خود را رضایت شغلی می‌گویند. رضایت شغلی عامل مهمی در جهت افزایش کارایی و نیز رضایت فردی در سازمان محسوب می‌گردد. فرد با توجه به اهمیتی که عوامل مختلف مانند درآمد، جایگاه اجتماعی و شرایط محیط کار برای او دارند میزان معینی از رضایت شغلی را دارا خواهد بود (محمدی و دیگران، ۱۳۹۵). رضایت شغلی می‌تواند یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در عملکرد کارکنان هر سازمانی باشد. منظور از رضایت شغلی یک نوع لذت و احساس مثبت نسبت به کار است که آن هم تابعی است از رابطه بین آنچه فرد از شغل انتظار دارد و آنچه شغل به فرد ارائه می‌دهد (پورتر، ۱۹۹۹). است لذا با توجه به شرایط کاری متفاوت فرد می‌تواند رضایت یا عدم رضایت از محیط کار را تجربه کند.

شیوع و گسترش کرونا در کشور چین در ژانویه ۲۰۲۰ دورکاری در جامعه امروز به معنای به‌کارگیری فناوری‌های اطلاعاتی مانند ارتباطات راه دور به جای مسافرت‌های مربوط به کار است. به عبارتی بهتر کار از راه دور پدیده‌ای است که در جوامع اطلاعاتی رونق پیدا

می‌باشد. به دلیل تقریبی بودن حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه ۶۰ نفر انتخاب شد. با شرایط همه گیری ویروس کووید ۱۹ و ایجاد محدودیت‌هایی در سطح کشور، نیاز آموزش به کارمندان و کارکنان و خانواده‌های ایشان از هر زمان دیگر ملموس‌تر است که از این طریق می‌توان هم عملکرد سیستم اداری جامعه را بهبود بخشید و هم کانون گرم خانواده‌ها را با بودن در کنار هم دوباره احیا کرد. که این خود طی پژوهش‌های به دست آمده نیاز به بستری‌هایی دارد که ورود شرکت‌های دانش بنیان را ضروری می‌سازد.

۲.۲ پیشینه خارجی

زلنر و سولیکووا (۲۰۲۱) بیان کرده‌اند که این مقاله به طور خاص بر روی کار کردن از خانه متمرکز است. ریسک‌های یک کارمندان با آن مواجه هستند و چگونه دورکاری بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد موضوع این مقاله است. این مقاله بیشتر یک تحلیل از یک حوزه ممکن از دورکاری را ارائه می‌دهد که می‌تواند به طور بالقوه رضایتمندی شغلی کارگران را کاهش دهد و با نتایج تحقیقات قبلی مقایسه شود ۳۴ مطالعه با استفاده از روش‌های کمی، کیفی و ترکیبی در این بررسی گنجانده شده است. روش تجزیه و تحلیل محتوای کیفی که توسط مارینگ تشریح شده، برای تحلیل ادبیات و تفسیر یافته‌ها به کار رفته است. توضیح اصول نظری مورد نظر برای موضوع مورد نیاز برای دستیابی به هدف مقاله مورد نیاز است. افزایش فرکانس دورکاری تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد؛ با این حال، شامل برخی جنبه‌های منفی مربوط به انزوای اجتماعی و حرفه‌ای و تهدیدات مشاهده‌شده در پیشرفت حرفه‌ای است. این بازبینی ممکن است به عنوان یک پشتیبانی تکمیلی برای دانشگاهیان و افراد حرفه‌ای در نظر گرفته شود.

محمود و همکاران^۱ (۲۰۲۱) این تحقیق از مدل منبع تقاضای کار برای بررسی رضایت شغلی معلمان برای دوره کووید ۱۹ استفاده می‌کند. این مطالعه نشان می‌دهد که رضایت معلمان از دورکاری به عنوان پیامد افزایش تقاضا کاهش یافته است. در مقابل، دسترسی به منابع کافی به آن‌ها اجازه می‌دهد تا با چالش‌های دورکاری روبرو شوند و در نتیجه رضایت شغلی خود را افزایش دهند. اثر زیان‌آور تقاضای شغلی در رضایتمندی شغلی دورکاری با استفاده از منابع شغلی کاهش پیدا کرده است. چرا که معلمان "به ابزارهای اضافی برای مقابله با تقاضاهای کاری غیر منتظره و افزایش یافته نیاز دارند. کرکسونی (۲۰۲۱) بیان کرده‌اند که هدف از پژوهش حاضر، ارزیابی نحوه تبدیل کار سنتی به دورکاری در اسلواکی است. این مطالعه بررسی می‌کند که آیا کارگران اسلواکی از دورکاری راضی هستند یا خیر. نظرسنجی این پرسشنامه در دسامبر ۲۰۲۰ در طول موج دوم در اسلواکی انجام شد. بر اساس نتایج به دست آمده، رابطه معناداری بین رضایت دورکاری و رضایت شغلی پشتیبانی نظارتی و استقلال شغلی پیدا شد. بر اساس نتایج به دست آمده، دورکاری با توجه به نتایج، به دست آمده تأثیر مثبت و روشنی بر رضایت شغلی کارمندان مورد بررسی داشت. در نتیجه دورکاری، رابطه بین مدیر و زیردست

مهم‌ترین و ارزشمندترین سرمایه سازمان انسانی آن است و توجه به این سرمایه گران‌ها بر روند شکست یا کامیابی سازمان تأثیر مستقیم دارد لذا تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان امر مهمی است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند افراد متعهدتر با ارزش‌ها و اهداف سازمان پایبندترند و فعالانه‌تر در سازمان نقش آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند مفهوم تعهد سازمانی برنگرش مثبتی دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی توجه به افراد سازمان و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد مطالعات انجام شده در این زمینه نشان می‌دهند که تعهد کارکنان به سازمان نتایج بسیار ارزشمندی برای سازمان در پی خواهد داشت (طیب و همکاران، ۱۳۹۴). عدم اطمینان قابل توجهی در مورد شیوع بیماری کرونا و آثار این بیماری بر زندگی افراد جامعه وجود دارد. در حالی که تقاضا برای بخش‌های خاص مانند مراقبت‌های بهداشتی با شیوع این ویروس افزایش می‌یابد، بخش‌های دیگری مانند مؤسسات و ادارات شاهد کاهش تقاضا برای خدمات خود هستند. به علاوه با شیوع همه گیری‌هایی از این دست، بسیاری از بخش‌های اقتصادی شوک‌های مربوط به عرضه را تجربه می‌کنند، چون به دنبال انتشار این ویروس و مشاهدات آمار ناشی از مرگ و میر و درجه بالای سرایت آن یکی از اولین اقدامات دولتی انجام قرنطینه یا اجرای طرح فاصله گذاری اجتماعی است، همچنین دولت‌ها بسیاری از فعالیت‌های صنایع غیرضروری را محدود کرده و کارگران برای حفظ سلامتی مجبورند در خانه بمانند و یا از طریق دورکاری به کار خود ادامه دهند (بالدوین و ودر، ۲۰۲۰). حال با توجه به تأثیر شیوع بیماری کرونا بر عملکرد اقتصادی جامعه پیش رو محقق در این پژوهش به دنبال پاسخگویی این سؤال است که آیا وقوع این اپیدمی که موجب شکل گیری فرهنگ جدیدی بنام دورکاری شده است بر رضایتمندی کارکنان تأثیر گذار بوده است و در میزان تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش مهر نیز اثر گذار بوده است؟

۲. پیشینه پژوهش

۱.۲ پیشینه داخلی

شیخ الاسلامی و همکاران (۱۴۰۰) به "بررسی تأثیر رضایت شغلی بر کیفیت خدمات کارکنان پیمانکار قطار شهری با واسطه‌گری تعهد سازمانی" پرداخته و بیان کرده‌اند که با گسترش روزافزون شهرها، سیستم حمل‌ونقل عمومی و بخصوص قطار شهری به یکی از ضروری‌ترین خدمات شهری تبدیل شده است. لذا مقاله حاضر به بررسی تأثیر رضایت شغلی کارکنان بر کیفیت خدمات از طریق نقش میانجی تعهد سازمانی در سطح مبانی نظری پرداخته است. بررسی‌ها نشان دادند رضایت شغلی کارکنان بر تعهد سازمانی و کیفیت خدمات تأثیر دارد. همچنین، تعهد سازمانی کارکنان تأثیر بر کیفیت خدمات دارد.

نوروزی و همکاران (۱۴۰۰) به "بررسی نقش رسانه بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی داوران لیگ فوتبال استان فارس" پرداخته و بیان کرده‌اند که جامعه آماری تحقیق شامل ۱۴۸ نفر از داوران فوتبال شهر شیراز بوده که سابقه قضاوت در مسابقات فوتبال استان را داشتند،

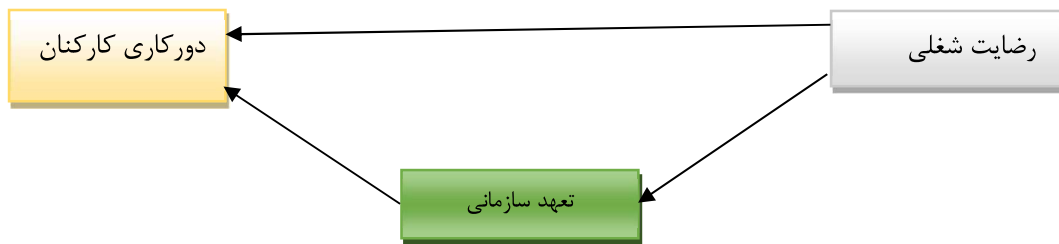
^۱ Mahmood & et al

بهبود یافته است و تعادل کار - زندگی نیز به طور مطلوب توسعه یافته است.

۳. فرضیه‌های پژوهش

رضایت شغلی بر دورکاری با نقش متغیر میانجی تعهد سازمانی در میان کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر دارد. فرضیه فرعی تحقیق:

۱. رضایت شغلی بر دورکاری کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر دارد.
۲. رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر دارد.
۳. تعهد سازمانی بر دورکاری کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (بهشت آیین، ۱۴۰۰)

۴. روش شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. ابزارهای مورد استفاده در این پرسشنامه استاندارد است که از روایی و پایایی لازم برخوردار است که به شرح زیر در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. پایایی آلفای کرونباخ متغیرها

متغیر	آلفای کرونباخ
رضایت شغلی	۰.۸۲۵
دورکاری	۰.۹۲۶
تعهد سازمانی	۰.۷۶۵

با توجه به اینکه میزان آلفای کرونباخ گویه‌های پژوهش تایید شده است در نتیجه می‌توان گفت پرسشنامه این پژوهش از روایی و پایایی لازم برخوردار است.

ابتدا مدل پژوهش در نرم‌افزار Smart PLS اجرا گردید تا بتوان در قالب قوانین آمار استنباطی به کشف الگوها در نمونه و تعمیم آن به جامعه پرداخت. الگوهای کشف شده در نمونه پژوهش حاضر در قالب بیرونی (اندازه‌گیری) درونی (ساختاری) ارائه می‌گردد. البته با توجه به ماهیت کوواریانس محور تنها یک مدل در نرم‌افزار اجرا می‌گردد و محقق باید یکبار روابط بین سؤالات و متغیرهای مکنون را در قالب مدل درونی به سنجش گذارد. بنابراین در این قسمت از پژوهش ابتدا به آزمون مدل بیرونی که به بررسی پایایی و روایی سازه است می‌پردازیم و یکبار نیز به آزمون فرضیه هادر قالب مدل درونی بر آمده از ادبیات پژوهش می‌پردازیم.

۵. یافته‌های پژوهش

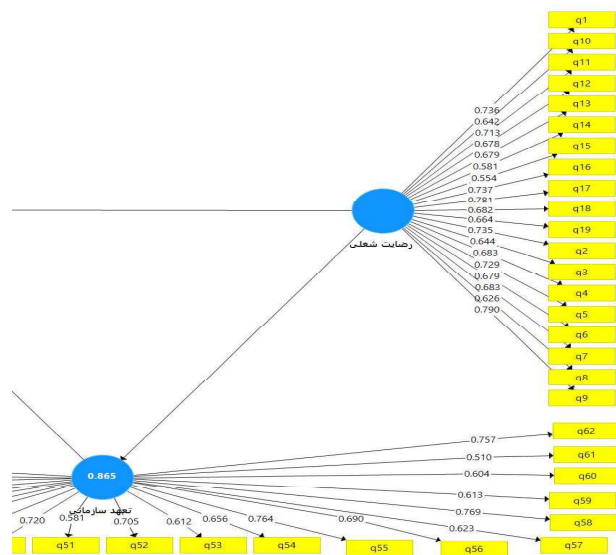
روش‌های آماری مورد استفاده در این پژوهش را می‌توان به دو دسته روش‌های آماری استنباطی و روش‌های آماری توصیفی تقسیم کرد. برای بررسی و توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از روش‌های آمار توصیفی استفاده شده است. روش‌های آماری استنباطی مورد استفاده نیز در زیر به اختصار توضیح داده شده‌اند. در این تحقیق برای تحلیل اولیه داده‌ها از $smart\ pls^{۱۳,۲۸}$ و برای آزمون فرضیه‌های تحقیق، از مدل رگرسیون خطی استفاده شده است.

۲.۵. آمار استنباطی

۴. بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش

۱.۴.۵. روایی واگرا

پایایی شاخص توسط سه آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و پایایی اشتراکی مورد سنجش قرار می‌گیرد. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، اکنون نوبت بررسی ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است. ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌ها بیانگر نسبت واریانس بین هر سازه و شاخص‌هایش به واریانس کل سازه می‌باشد. ضریب پایایی بالاتر از ۰/۷ به‌عنوان میزان قابل قبول شناخته شده است. نتایج بررسی ضرایب پایایی زیر شده است. مطابق با نتایج قابل مشاهده در جدول زیر، تمامی عامل‌ها ضریب پایایی ترکیبی قابل قبولی دارند. همچنین ضریب پایایی کرونباخ نیز در حد قابل قبول می‌باشد؛ پایایی اشتراکی که به معنای تعمیم‌پذیری یک سوال توجه می‌کند یعنی معنای واقعی پایایی محسوب می‌شود که مقدار قابل قبول باید بالاتر از ۰/۵ باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه پژوهش از پایایی مناسبی برخوردار است. در نتیجه مناسب بودن مدل اندازه‌گیری نیز تأیید می‌شود.



شکل ۲. تصویر مدل اولیه بیرونی در حالت تخمین ضریب استاندارد

۳.۵. آزمون‌های مدل بیرونی

پس از مشاهده‌ی بارهای عاملی در مدل مربوط به بارهای عاملی ملاحظه می‌شود همه سوال‌ها بارعاملی بالاتر از ۰.۴ را دارند بنابراین این قسمت پژوهش تأیید شده است.

جدول ۳. ضرایب پایایی پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ $\alpha > 0.7$	پایایی ترکیبی $CR > 0$	پایایی اشتراکی $COMMUNALITY > 0.5$
تعهد سازمانی	۰.۸۱۵	۰.۶۹۶	۰.۷۳۶
دورکاری کارکنان	۰.۸۹۶	۰.۶۳۳	۰.۸۲۱
رضایت شغلی	۰.۸۳۶	۰.۵۶۹	۰.۶۳۶

همانطور که در جدول قابل مشاهده است، مقدار خروجی حاصل از انجام برای تمامی سازه‌های مدل مقدار ملاک حداقل برابر ۰.۵ بدست آمده است، در نتیجه مدل و برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

۲.۴.۵. روایی همگرا

الف) روایی همگرای سازه‌های مدل بر اساس AVE

جدول ۴. روایی همگرای سازه‌های مدل بر اساس AVE

ردیف	متغیر	AVE
۱	تعهد سازمانی	۰.۵۶۶
۲	دورکاری کارکنان	۰.۵۸۷
۳	رضایت شغلی	۰.۷۶۵

بر اساس نظریه هنسلر در سال ۲۰۰۹ باید نتایج حاصل از این دو آزمون به گونه‌ای باشد که به‌خوبی نشان دهد که $CR > AVE$ است و ضریب همبستگی بین این متغیرها بین -۱ و +۱ است.

خوشبختانه کلیه ضرایب روایی همگرا در این قسمت پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۵ گزارش شده است بنابراین روایی همگرای پژوهش توسط این آزمون نیز تأیید می‌شود.

ب) آزمون مقایسه AVE، CR که $CR > AVE$ باشد.

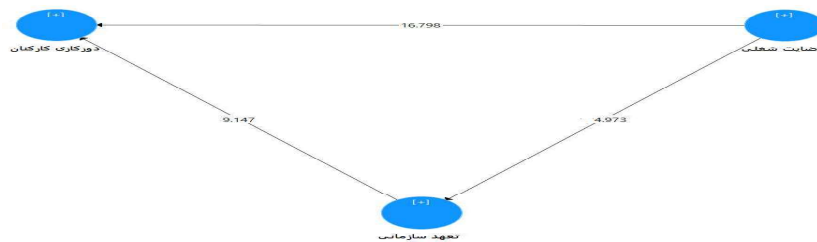
جدول ۵. آزمون مقایسه CR, AVE

ردیف	گویه‌ها	آزمون میانگین واریانس استخراجی	پایایی ترکیبی
۱	تعهد سازمانی	۰.۵۶۶	۰.۶۹۶

۰.۶۳۳	۰.۵۸۷	دورکاری کارکنان	۲
۰.۵۶۹	۰.۷۶۵	رضایت شغلی	۳

خوشبختانه نتایج حاصل از انجام این آزمون نشان می‌دهد که ضرایب CR کلیه متغیرها از AVE بزرگ‌تر است.

۶.۵. بررسی فرضیه‌های پژوهش



شکل ۳. تصویر مدل اولیه بیرونی در حالت تخمین ضریب معناداری

۷.۵. بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول

رضایت شغلی بر دورکاری کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر معناداری دارد.

جدول ۷. فرضیه فرعی اول

نتیجه	آماره آزمون T	ضریب مسیر	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید H_1	۱۶/۷۹	۰/۶۱۹	دورکاری کارمندان	رضایت شغلی

بین این دو متغیر نشان می‌دهد که شدت و جهت اثر رضایت شغلی بر دورکاری کارمندان به میزان ۰/۶۱ گزارش شده است؛ که با توجه به اینکه بتا مثبت و میزان تأثیرگذاری مستقیم است بنابراین نتیجه می‌گیریم که بتا مثبت است بنابراین، رضایت شغلی بر دورکاری کارمندان تأثیری مثبت و معنادار دارد.

با توجه به جدول ۴-۳ مقدار ضریب رضایت شغلی بر دورکاری کارمندان برابر با ۱۶/۷۹ می‌باشد، که خارج از بازه از ۱/۹۶ و -۱/۹۶ به دست آمده است. بر اساس مقادیر P (کوچک‌تر از ۵ صدم) یا T (بزرگ‌تر از ۱/۹۶)، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید شده است ضریب مسیر استاندارد شده

فرضیه فرعی دوم

رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر معناداری دارد.

جدول ۸. فرضیه فرعی دوم

نتیجه	آماره آزمون T	ضریب مسیر	متغیر وابسته	متغیر مستقل
تأیید	۴/۹۷	۰.۹۳۰	تعهد سازمانی	رضایت شغلی

بین این دو متغیر نشان می‌دهد که شدت و جهت اثر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان به میزان ۰/۹۳ گزارش شده است؛ که با توجه به اینکه بتا مثبت و میزان تأثیرگذاری مستقیم است بنابراین نتیجه می‌گیریم که بتا مثبت است بنابراین، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان تأثیری مثبت و معنادار دارد

با توجه به جدول ۸. مقدار ضریب رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارمندان برابر با ۴/۹۷ می‌باشد، که خارج از بازه از ۱/۹۶ و -۱/۹۶ به دست آمده است. بر اساس مقادیر P (کوچک‌تر از ۵ صدم) یا T (بزرگ‌تر از ۱/۹۶)، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید شده است ضریب مسیر استاندارد شده

فرضیه فرعی سوم

تعهد سازمانی بر دورکاری کارمندان آموزش و پرورش شهرستان مهر تأثیر معناداری دارد.

جدول ۹. فرضیه فرعی سوم

نتیجه	آماره آزمون T	ضریب مسیر	متغیر وابسته	مستقل
تأیید شد	۹/۱۴	۰/۳۳۸	دورکاری کارمندان	تعهد سازمانی

ضریب مسیر استاندارد شده بین این دو متغیر نشان می‌دهد که شدت و جهت اثر تعهد سازمانی بر دورکاری کارمندان به میزان ۰/۳۳۸ گزارش شده است که با توجه به اینکه بتا مثبت است بنابراین نتیجه می‌گیریم که تأثیر تعهد سازمانی بر دورکاری کارمندان تأثیری مثبت و معنادار است.

و کارهای مهم‌تری را انجام می‌دهند و تمام انرژی و زمان خود را به جای پرداختن به اموری مانند: انجام سایر کارهای اداری، رفت آمد، هزینه رفت آمد با تمرکز کردن بر انجام بعد کاری بازدهی بالاتری را دارند و با تعهد بالاتری به کار می‌پردازند.

طبق تحقیق گروهی از محققان دانشگاه پنسیلوانیا در مقاله‌ای با عنوان "خوبی‌ها، بدی‌ها و ناشناخته‌های دورکاری" که به وسیله انجمن روانشناسان آمریکا به چاپ رسیده است، کارکردن یک یا دو روز در هفته از منزل می‌تواند موجب افزایش انگیزه و بهره‌وری کارمندان شود، اما در صورت استمرار شرایط دورکاری، با کاهش روابط و معاشرت اجتماعی میان کارکنان مجموعه‌های شغلی، این امر نتیجه عکس داشته و علاوه بر کاهش بهره‌وری نیروی کار، آثار منفی روحی و روانی به دنبال خواهد داشت. حال با توجه به اینکه این پژوهش در دوران کرونا انجام شده است و بسیاری از سازمان‌ها مانند آموزش و پرورش که با مراجعین حضوری در تماس هستند بنا بر شرایط محیطی بالاچار تصمیم به انتخاب شرایط دورکاری گرفته‌اند هرچند برگزاری دوره‌های حضوری در سیستم آموزشی همیشه مؤثر ثمر بوده است اما وجود اپیدمی کووید ۱۹ نه تنها کشور ایران را بلکه کل جهان را درگیر یک بحران بزرگ کرده است لذا در چنین شرایط خطرناکی انتخاب دورکاری نه تنها بی نتیجه بلکه بهترین انتخاب است و این مسئله باعث شده است که درجه جدیدی به روی دنیای آموزش و پرورش گشوده شود. نتایج پژوهش نشان داده است که در صورتی که شرایط و زیرسازهای برقراری ارتباط از راه دور برای معلمان و کارکنان حوزه آموزش برقرار باشد دورکاری می‌تواند بر میزان رضایتمندی کارکنان و ایجاد تعهد کاری بالاتر اثر گذار باشد.

۸. پیشنهادات کاربردی

۱. با توجه به وجود رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی، پیشنهاد می‌گردد به رضایت شغلی دبیران عنایت بیشتری شود تا منجر به افزایش تعهد آنان به سازمان گردد.

با توجه به جدول ۹ مقدار ضریب معناداری تعهد سازمانی بر دورکاری کارمندان کارمندان برابر با ۹/۱۴ می‌باشد، که خارج از بازه از ۱/۹۶ و ۱/۹۶- به دست آمده است. بر اساس مقادیر P (کوچک‌تر از ۵ صدم) یا T (بزرگ‌تر از ۱/۹۶)، با اطمینان ۹۹ درصد می‌توان گفت که فرض H_0 رد و فرض H_1 تأیید شده است. حال به سراغ شدت و جهت تأثیر می‌رویم که از روی ضریب مسیر یا همان بتا مشخص می‌شود.

۷. بحث و نتیجه گیری

منابع انسانی و نیروی کارآمد بنیادی عامل تولید و سازگاری و رشد و تکامل است. سازمان‌هایی که دارای افراد با سطح تعهد بالا هستند معمولاً از غیبت و تأخیر کمتر کارکنان برخوردارند و ترک خدمت و تمایل به ترک خدمت در این سازمان کمتر است. این مسئله به ویژه در سطوح حساس و بحرانی مثل حوزه آموزش، اهمیت بسیار داشته و کوتاهی در امر پژوهش و بررسی‌های مربوط به تعهد کارکنان در سازمان منجر به افزایش هزینه‌های هنگفت ناشی از ترک خدمت و جذب نیروهای جدید با عملکرد پایین و همچنین مکانیزم‌های کنترلی و نظارت دقیق و پیچیده شده است لذا باید با توجه به اهمیت وجود نیروی انسانی در شرایط محیطی بسیاری از عوامل را مد نظر قرار داد و نیروی کار را به عنوان مهم‌ترین عامل در پیشبرد اهداف سازمانی در نظر گرفت

پژوهش‌های اخیر نشان داده است که بیشتر از ۴۰٪ کارمندان تجربه دورکاری دارند و این عدد رو به افزایش است. بسیاری از سازمان‌ها هم از این روش استقبال می‌کنند و بازدهی کارمندان در دورکاری را برابر با کار کردن در شرکت می‌دانند و بسیاری از کارمندان هم موافق دورکاری هستند چون راحت‌تر می‌توانند تعادل زندگی در بخش‌های مختلف آن را مدیریت کنند. اما حقیقت این است که نمی‌توان به طور دقیق در مورد دورکاری اظهار نظر کرد. به طور کلی کسانی که بخشی یا کل کار آن‌ها به صورت دور کار است رضایت شغلی بیشتری دارند و نسبت به حقوق، پیشرفت شغلی و به طور کلی شغلشان حس بهتری دارند و زندگی شادتری دارند. البته باید گفت کار کردن به صورت ترکیبی از دورکاری و حضوری برای کارمندان مفیدتر از دورکاری کامل است. بیشترین میزان رضایت از زندگی شخصی و تعادل میان کار-زندگی در این گروه از افراد دیده شد.

جالب است که وقتی از کارمندان تمام وقت پرسیده شد به نظر شما دورکاری چگونه است، ۷۸٪ از آن‌ها گفتند که کسانی که دور کارند خوشحال‌تر هستند و تنها حدود یک چهارم این افراد معتقد بودند که افرادی که در دورکاری هستند سخت‌کوشی و تلاش کمتری دارند. همچنین یک سوم این افراد بر این باور بودند که کارمندانی که در دورکاری هستند برای مدیران سازمان از اهمیت بیشتری برخوردارند

۴. پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه ریزان سازمان آموزش و پرورش در طراحی اهداف، به سایر عوامل که در این پژوهش به آن‌ها اشاره شد، جهت افزایش میزان تعهد سازمانی به افراد توجه کنند.

۲. پیشنهاد می‌شود به عوامل افزایش رضایت از کار، رضایت از مافوق، رضایت از ترفیح، رضایت از همکار و رضایت از حقوق، برای افزایش میزان تعهد سازمانی دبیران توجه شود

۳. با توجه به ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی در دبیران، پیشنهاد می‌گردد مدیران ارشد و برنامه ریزان سازمانی به اهداف و ارزشهای دبیران توجه کنند

۹. منابع و مواخذ

کارکنان». پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۶، شماره ۱، صفحات ۲۴۹-۲۲۹.

نوروزی، مریم و یاراحمدی، بتول و بهرامیان، حکیمه و خانی، فریده، (۱۴۰۰)، بررسی نقش رسانه بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی داوران لیگ فوتبال استان فارس، سومین کنفرانس ملی ارتباطات ورزشی: سواد ارتباطی و سواد رسانه‌ای در ورزش، شیراز، ۳-۵۶-۷۸ فرنیچ، درک، ساوارد، هیتز، (۱۳۷۱)، فرهنگ مدیریت، ترجمه محمد صباپی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی: ۱۱۹.

Baily, D., & Kurland, N. (۲۰۰۲). A Review of telework reserch: findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۸۳۴۰۰.

Barrot, J. N., Grassi, B., & J. Sauvagnat (۲۰۲۰). Sectoral effects of socialdistancing. Available at SSRN, COVID Economics, ۳۸۵۱۰۲

Leach LS.(۲۰۰۵).Nurse executive transformational leadership and organizational commitment. *J Nurs Adm.* ۲۰۰۵;۳۲;۲۲۸-۳۷
Lee, S. H., Lee. T. W., Lum, C. F. (۲۰۰۸). The effects of employee serviceson organizational commitment and intentions to quit. *Personnel Review*, ۳۷, pp. ۲۲۲-۲۳۷.

Mahmood,f, Antonio Ariza-Montes.(۲۰۲۱) Maria Saleem & Heesup Han*Current Psychology* Cite this article Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-۱۹ pandemic in Europe

Meyer J & Herscovitch L, (۲۰۰۱)-commitment in the workplace toward a general model human resource management review ۱۱, ۳۰۵-۳۱۲.

Rajabi, Reza, James Boles, Thomas G. Brashear Alejandro, Shikhar Sarin, (۲۰۲۱),Revisiting and replicating the dominant logic on salesperson job satisfaction, organizational commitment, and turnover,*Journal of Business Research*, Volume ۱۲۶, Pages ۵۲۴-۵۳۲,

Sarminah S, (۲۰۱۱)-the effects of job satisfaction on organizational commitment and job performance relationship: case of mangers in malagsia'smanufacturing companies-european journal of social sciences, ۱۸, ۲۲۸-۲۳۹.

Schall, Marie Antoinette, " (۲۰۱۹). "The Relationship Between Remote Work and Job Satisfaction: The Mediating Roles of Perceived Autonomy, Work-Family Conflict, and Telecommuting Intensity*Master's Theses.* ۵۰۱

Steyrer, J., Schiffinger, M., Lang, R. (۲۰۰۸). Organizational commitment—Amissing link between leadership behavior and organizational performance?*Scandinavian Journal of Management*, ۲۴, ۳۶۴-۳۷۴

اسماعیلی، کوروش، «تعهد سازمانی»، نشریه تدبیر، شماره ۱۱۲، ۱۳۸۰. انصاری، محمد اسماعیل، باقری کلجاسی، علی، صالحی، مسلم، (۱۳۸۹)، تعهد سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان و نقش راهبردهای مدیریت منابع انسانی در بهبود آن، دومهانامه‌ی توسعه‌ی انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۳۱.

اعظمی، حسین و ریوندی، علی و خسروی، محمدحسین،(۱۳۹۹)، شرایط دورکاری در دوران کرونا، اولین همایش ملی و علمی پژوهشی مجازی دور کاری و کار در منزل با رویکرد غلبه بر کرونا با محوریت آموزش خانواده، کرج، ۵-۱۲۳-۲۳۵

دکتر اردشیر بذرکار، :داوود کریمی افکنند، (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان ادارات شهرستان ملارد با نقش میانجی هوش هیجانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد صفادشت، ۱۸۷-۷، ۱۹۶-۱۸۷

زندیه، صادق و خلیفه، علی و شورانگیزحقیقی، حمیدرضا و معاون اجرایی سازمان عمران و بازآفرینی فضاهای شهری، عباسی،(۱۴۰۰)، بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: سازمان مدیریت حمل و نقل مسافر شهرداری کلانشهر شیراز)، ششمین کنفرانس بین المللی مطالعات نوین در مدیریت و حسابداری در ایران، تهران، ۶-۱۳۶-۱۹۸

اسماعیلی ثانی م & .، کلوتی م. (۱۳۹۹). مطالعه اثر رهبری تحول گرا بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری*، ۴-۱۵۶-۱۹۸

شیخ الاسلامی، احسان و باباجانی محمدی، سعیده و فرخی استاد، مجتبی،(۱۴۰۰)، بررسی تأثیر رضایت شغلی بر کیفیت خدمات کارکنان پیمانکار قطار شهری با واسطه گری تعهد سازمانی، سومین همایش ملی مدیریت دانش و کسب و کارهای الکترونیکی با رویکرد اقتصاد مقاومتی، مشهد، ۱۲۴۳۵۸۲/۱۲۴۳۵۸۲/doc/https://civilica.com/

سختای، عبدالله شفیق آبادی، کیومرث فرحبخش. (۱۳۹۳). بررسی رضایت شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان دور کار و غیر دور کار برحسب نوع عضویت کارکنان وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی *مقننه مشاوره و روان درمانی* ۲۰، ۸۱-۹۴.

طیب، جمشید و نوروزپورمهریان، سیدحامد و پراور، ابراهیم و عطایی، مجتبی،(۱۳۹۴)، تعهد سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، تهران، ۳-۱۴۵-۱۹۸

محمدی، جیران؛ باقری، مؤگان السادات؛ صفریان، سارا و علوی برازجانی، سیده آزاده (۱۳۹۵). تبیین نقش پارتی بازی در رضایت و عملکرد شغلی