

تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دور کاری

داود حسین‌پور *

حسین علیزاده **

چکیده

هدف از این مقاله بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دور کاری توسط کارمندان می‌باشد. روش این تحقیق از جهت هدف کاربردی و از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق، کارمندان واحدهای ستادی وزارت صنعت، معدن و تجارت است که در آن واحدها دور کاری انجام می‌شود؛ در این تحقیق برای نمونه‌گیری، از گروه دورکاران به علت تعداد محدود آن‌ها از روش سرشماری و برای نمونه‌گیری از گروه غیر دورکاران از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. با توجه به این که تعداد دورکاران ۹۷ نفر بود، سعی شد بین همه آنان پرسشنامه توزیع شود که از این تعداد ۸۴ پرسشنامه معتبر شناخته شد؛ از طرف دیگر با توجه به تعداد ۲۹۰ نفری نمونه غیر دورکار، ۳۳۰ پرسشنامه توزیع شد که فقط تعداد ۲۶۶ پرسشنامه معتبر شناخته شد. ضمناً روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی مورد پذیرش قرار گرفت و داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزارهای SPSS و LISREL مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی کارمندان بر پذیرش دور کاری تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین مشخص شد که از بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی فقط دو بعد امیدواری و خوش‌بینی بر پذیرش دور کاری مؤثرند. واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناختی، خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی، پذیرش دور کاری.

* استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی

** کارشناس ارشد مدیریت دولتی و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد تاکستان

مقدمه

اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند امروزه تغییرات فناوری و منابع انسانی به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند. در زمینه تغییرات فناوری باید گفت که بی‌تردید مهم‌ترین و متحول‌کننده‌ترین پدیده در عصر حاضر فناوری اطلاعات است. فناوری اطلاعات به سبب استفاده از سیستم‌های سریع و ارزان ارتباطی و اطلاع‌رسانی، تمام عرصه‌های زندگی را تحت نفوذ و سیطره خود قرار داده است؛ از جمله کاربردهای این فناوری استفاده از آن در حیطه مشاغل است به طوری که در حال حاضر مشاغل به میزان قابل ملاحظه‌ای تحت تأثیر کاربرد این فناوری قرار گرفته است. یکی از مصادیق، تحول ایجاد شده در زمینه مشاغل، ایجاد شیوه جدید کار کردن تحت عنوان «دورکاری» است.

امروزه سازمان‌ها دورکاری را به عنوان وسیله مستقیمی برای افزایش بهره‌وری و انعطاف‌پذیری می‌دانند. دورکاری می‌تواند هم در بهبود عملکرد فردی و هم عملکرد سازمانی مؤثر باشد و بنابراین می‌تواند برای متخصصان توسعه منابع انسانی مهم باشد. بعلاوه این نکته قابل ذکر است که در دنیا تعداد دورکاران روزانه بیشتر و بیشتر می‌شود و به نظر می‌رسد یکسری عوامل در این گسترش دخالت داشته باشند.

برای تأکید بیشتر بر اهمیت منابع انسانی می‌توان بیان کرد که آنچه امروز در بین اهل فن به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان عامل گرداننده اصلی سازمان‌هاست. به عبارت دیگر، انسان‌ها به کالبد سازمان جان می‌دهند (اکبری شریف، ۱۳۸۹). بدون شک نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدف‌های برنامه‌ریزی شده سازمانی، بیشترین کارایی را داشته باشد (تاریس، ۲۰۰۶)؛ به طوری که نیم قرن گذشته بخش قابل توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه یافته مرهون تحول در کارآمدی نیروی انسانی آنها بوده است. تجارب ارزنده سازمان‌های موفق و پیشرو درباره ارزش نیروی انسانی مبین اهمیت سرمایه انسانی شاغل در آنهاست. با این تفاسیر باید به شناخت بیشتر سرمایه انسانی پرداخت و به توسعه این سرمایه اهتمام ورزید تا باعث افزایش عملکرد افراد در سازمان و در نهایت توسعه و پیشرفت در روند فعالیت سازمان‌ها گردد.

در این مقاله، سعی بر آن شده که موضوع‌های جدید رفتار سازمانی مثبت و یا سرمایه روان‌شناختی و تأثیری که بر پذیرش دورکاری دارد را مورد کنکاش قرار دهیم. رفتار سازمانی مثبت که بر حالت‌ها و متغیرهای مثبت قابل مدیریت در رفتار کارکنان سازمان تأکید می‌کند، خود از جنبش روان‌شناسی مثبت نشأت گرفته است. جنبش روان‌شناسی مثبت که آغازگر آن، مارتین سلیگمن^۱ بوده است، به جای تأکید بر بیماری‌ها و ناکارآمدی‌های ذهن انسان، بر چگونگی شکوفاسازی بیشتر ذهن‌های سالم تمرکز می‌کند (لوتانز^۲، ۲۰۱۰).

سرمایه روان‌شناختی که نسل سوم سرمایه‌های انسانی و اجتماعی است، مفهوم جدیدی است که به تازگی در رفتار سازمانی مثبت معرفی شده است. بسیاری از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت، بر این باورند که می‌توان سرمایه روان‌شناختی را به عنوان منبع مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها در محیط‌های پرچالش امروزی در نظر گرفت. سرمایه روان‌شناختی مثبت، خود از چهار متغیر روان‌شناختی تشکیل شده که عبارتند از: امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری (سازشکاری) و در این مقاله در مورد هر یک از آن‌ها بحث شده است.

وزارت صنعت، معدن و تجارت در راستای انجام مقررات دولتی مربوط به انجام دورکاری یکی از وزارتخانه‌هایی است که ضمن پیشرو بودن در انجام این امر، دارای تعداد زیادی دورکار نیز می‌باشد؛ لذا در این تحقیق تأثیر سرمایه روان‌شناختی کارمندان بر پذیرش دورکاری از جانب آنان در این وزارتخانه سنجیده می‌شود.

ضرورت تحقیق

منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان به شمار می‌رود؛ زیرا سایر عوامل مانند فناوری، سرمایه و امثال آن، به نیروی انسانی وابسته است. برخلاف پیشرفت‌های فنی جدید، هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی شود و انسان همچنان به عنوان یک عامل کلیدی در سازمان مطرح بوده و مدیریت با توجه به این نکته، باید بکوشد تا این سرمایه را به درستی شناخته و توان و استعداد‌های نهفته او را پرورش داده و به نحو مؤثری آن را در پیشبرد هدف‌های سازمان بسیج کند (الوانی،

1- Martin Seligman
2- Luthans

(۱۳۸۳).

دورکاری نیز یکی از راه‌هایی است که برای بالا بردن سطح کارآمدی و بهره‌وری کارکنان ایجاد شده است و از آنجا که دولت به خاطر مزایایی که دورکاری می‌تواند ایجاد کند، مصرانه به دنبال راه‌های پیاده‌سازی آن است و نیز نبود تحقیقی جامع چه در ایران و چه در دنیا که از بعد رفتاری به بررسی پذیرش دورکاری توسط افراد سازمان پرداخته باشد. هم‌چنین به این دلیل که وزارت صنعت، معدن و تجارت یک وزارتخانه تازه ادغام شده می‌باشد و در ابتدای کار خود ممکن است با حجم زیاد نیروی انسانی و کمبود فضای کاری، بیشتر احساس نیاز برای دورکار کردن مشاغل کند و لازمه دورکاری نیز پذیرش کارمندان برای این امر می‌باشد. علاوه بر موارد مذکور قابل ذکر است که متخصصان و فرهیختگان بین‌المللی دورکاری، نه تنها بیان کرده‌اند که این موضوع یک حوزه تحقیقاتی مورد نیاز است بلکه آن‌ها نگران نتایج این تحقیقات نیز هستند (مدسن^۱، ۲۰۰۱).

ادبیات تحقیق

علم روان‌شناسی که در آغاز به جای مطالعه سلامت روان به بررسی بیماری روانی می‌پرداخت تا مدت‌ها استعداد بالقوه آدمی برای رشد و کمال را نادیده می‌گرفت. اما در سال‌های اخیر، شمار روزافزونی از روان‌شناسان، به قابلیت کمال و دگرگونی در شخصیت آدمی ایمان آورده‌اند. تصویری که روان‌شناسان مثبت‌گرا^۲ از طبیعت انسان به دست می‌دهند خوش‌بینانه و امیدبخش است، زیرا آن‌ها به قابلیت گسترش، پرورش، شکوفایی و کمال انسان و تبدیل شدن به آنچه در توان آدمی است، باور دارند (شولتز^۳، ۱۳۸۰).

رهیافت جدید رفتار سازمانی مثبت از جنبش روان‌شناسی مثبت به وجود آمده است (لوتانز، ۲۰۰۲؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ لوتانز، ۲۰۱۰) و تأکید ویژه‌ای بر اتخاذ رویکردهای مثبت برای توسعه و مدیریت منابع انسانی در محیط‌های کاری دارد و همانند روان‌شناسی مثبت، رفتار سازمانی مثبت، ادعا نمی‌کند که به دستاورد جدیدی در ارتباط

1- Madsen

2- Positive Psychology

3- Schultz, Duane P.

با مثبت‌گرایی رسیده است، بلکه بر نیاز به تمرکز بیشتر بر نظریه پردازش، پژوهش و کاربرد موثر حالات، صفات و رفتارهای مثبت کارکنان در محیط کار اشاره دارد (بیکر و شاوفلی^۱، ۲۰۰۸). عبارت رفتار سازمانی مثبت توسط لوتانز به عنوان «مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت گرا و ظرفیت‌های روان‌شناختی که قابلیت اندازه‌گیری و توسعه یافتن دارند و نیز به‌طور مؤثری برای مدیریت بهبود عملکرد در محل کار، ابداع و معرفی شد (لوتانز، ۲۰۱۰).

گفتنی است که هر متغیر روان‌شناختی را نمی‌توان در مقوله رفتار سازمانی مثبت مورد توجه قرار داد. به عبارت دیگر، با در نظر گرفتن پنج معیار زیر می‌توان یک متغیر مثبت را در تعریف رفتار سازمانی مثبت گنجانند:

- متغیری که مبتنی بر نظریه یا پژوهش باشد.
- به صورت معتبر قابل اندازه‌گیری باشد.
- در زمینه رفتار سازمانی به نسبت منحصر به فرد و قابل تفکیک با موضوعات مشابه باشد.
- امکان توسعه و تغییر و پرورش آن در انسان وجود داشته باشد.
- دارای تأثیری مثبت بر عملکرد کاری و رضایت فردی باشد. که این مورد هم باعث ایجاد تمایز میان رفتار سازمانی مثبت، روان‌شناسی مثبت و پژوهش‌های سازمانی مثبت گرا شده است (لوتانز و لارسون^۲، ۲۰۰۶؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ لوتانز، ۲۰۱۰).

سرمایه روان‌شناختی^۳ پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

محققان سرمایه روان‌شناختی اغلب هم به‌طور نظری یا تئوریک ثابت کرده‌اند (لوتانز و یوسف^۴، ۲۰۰۷) و هم به‌طور تجربی نشان داده‌اند (اوی^۵، لوتانز و یوسف، ۲۰۱۰؛ اوی، ورنسینگ^۶ و لوتانز، ۲۰۰۸؛ لوتانز، اولیو، اوی و نورمن^۷، ۲۰۰۷)

1- Bakker, Schaufeli
2- Larson
3- Psychological Capital
4- Youssef
5- Avey
6- Wernsing
7- Norman

که سرمایه روان‌شناختی یک مفهوم مرکزی^۱ یا یک مفهوم چندبعدی^۲ (شامل امید، خوش‌بینی، کارآمدی و سازشکاری) است.

در واقع، لوتانز و همکارانش بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی همچون امیدواری و خودکارآمدی منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی (دانش و مهارت‌های افراد) و سرمایه اجتماعی (شبکه روابط میان آن‌ها) در سازمان می‌شود. بنابراین، سرمایه روان‌شناختی، از متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرایی تشکیل شده است که قابل اندازه‌گیری، توسعه و پرورش هستند و امکان اعمال مدیریت بر آن‌ها وجود دارد. همان‌گونه که پیش از این اشاره شد این متغیرها، عبارتند از:

الف) خودکارآمدی؛

ب) امیدواری؛

ج) خوش‌بینی؛

د) تاب‌آوری؛ (پیچ و دونوهو^۳، ۲۰۰۴).

مشخص شده است که سرمایه روان‌شناختی ممکن است تاثیر بیشتری درباره نگرش مثبت شغلی نسبت به رویکردهای شناخته شده سرمایه اجتماعی و انسانی داشته باشد، همچنین نسبت به دو سرمایه دیگر، برآورده کننده بهتری از تعهد و رضایت شغلی بین کارکنان است (دونالسون و کو^۴، ۲۰۱۰).

سکز و گرومن^۵ (۲۰۱۱) درباب اهمیت توسعه سرمایه روان‌شناختی در مواجهه با جنگ استعدادها این طور استدلال میکنند که با توجه به روند رو به رشد مدیریت استعدادها، مشارکت کارکنان، و نگهداری کارکنان همراه با کمبود نیروی کار و افزایش رقابت، فرآیندهای آموزش ضمن خدمت و جامعه پذیری کارکنان باید فراتر از صرف ارائه اطلاعات و یادگیری و به رویکردی برای تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان تبدیل شود. طرفداران سرمایه روان‌شناختی استدلال می‌کنند که توسعه آن در تمام سطوح سازمان دارای ظرفیت بالایی به عنوان یک استراتژی مهم مدیریت منابع انسانی برای کمک به سرمایه‌گذاری بر روی منابع انسانی موجود و آتی است.

1- Core Construct
2- Multidimensional construct
3- Page & Donohue
4- Donaldson & Ko
5- Saks & Gruman

خودکارآمدی

خودکارآمدی^۱ که منشأ پیدایی آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی بندورا^۲ (۱۹۹۷) - (۱۹۸۶) است و می‌توان به سادگی آن را اعتماد به نفس نامید به این صورت تعریف می‌شود: «باور یا اطمینان فرد به توانایی‌هایش از این بابت که در انجام وظیفه‌ای معین به موفقیت نایل آید و این موفقیت نیز از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفا و اجرای اقدامات لازم باشد». در کنار این نظریه‌پردازی و تحقیقات وسیع بندورا، چهار منبع برای تعیین شناخت خودکارآمدی تعریف شده است که عبارتند از تجارب مدیریت ارشد یا حصول عملکرد، تجربه جانشینی یا الگوسازی، ترغیب اجتماعی و برانگیختگی روان‌شناسی یا روان‌شناختی (عاطفی) که هر کدام از این‌ها می‌توانند در آموزش توسعه برای ارتقای خودکارآمدی استفاده شوند (لوتانز، ۲۰۱۰).

پنج نکته زیر را می‌توان در رابطه با خودکارآمدی بیان نمود:

- ۱) خودکارآمدی در هر زمینه‌ای مختص همان قلمروی فعالیت است و به سادگی نمی‌توان آن را به دیگر عرصه‌های زندگی فرد، تعمیم داد.
- ۲) کسب خودکارآمدی در هر فعالیتی مبتنی بر تمرین و کسب تسلط در آن رشته فعالیت است.
- ۳) در هر فعالیتی، هرچند فرد دارای خودکارآمدی یا خودکارآمدی باشد، همیشه امکان ارتقای خودکارآمدی وجود دارد.
- ۴) خودکارآمدی فرد، تحت تأثیر باور دیگران به توانایی‌های فرد است.
- ۵) خودکارآمدی فرد، تحت تأثیر عواملی مانند: دانش و مهارت‌های فرد، سلامتی جسمی و روانی او و نیز شرایط بیرونی دربرگیرنده فرد است (لوتانز، اولیو و یوسف^۳، ۲۰۰۷).

امیدواری

مدل سرمایه روان‌شناختی مثبت، امیدواری^۴ را هم‌چون «داشتن قدرت اراده و مسیری

1- Self-Efficacy

2- Bandura

3- Luthans, Avolio, Youssef

4- Hope

به سوی دستیابی به اهداف شخص» توصیف می‌نماید (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴). این تعریف از تعریف شنایدر^۱ و همکاران (۲۰۰۶) نتیجه شده است که بیان نموده بودند که: «امیدواری یک حالت انگیزشی مثبتی که از احساس تعاملی است که از موفقیت مشتق شده از (الف) انرژی لازم برای رسیدن به هدف^۲ و (ب) برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف، نشأت گرفته است» (شنایدر و همکاران، ۲۰۰۶). بنابراین، امیدواری از دو جزء تشکیل شده است: انرژی و اراده فرد و نیز برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف. مقصود از انرژی فرد (عاملیت)، داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است. بنابراین، امیدواری، مستلزم، نوعی انرژی و اراده برای تعقیب هدفها است. علاوه بر این، دیگر عنصر تشکیل دهنده امیدواری، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی هدفها است، بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به هدفها را نیز در بر می‌گیرد. به عبارت دیگر: امیدواری مستلزم داشتن اراده برای نیل به موفقیت و نیز، شناسایی، شفاف سازی و پیگیری راه‌های لازم برای دستیابی به موفقیت است (سیمار اصل، فیاضی، ۱۳۸۸).

جای تأکید است که در طول چند سال اخیر تحقیقات قابل ملاحظه‌ای مشخص کرده‌اند که امید تأثیر زیادی بر روی موفقیت دانشگاهی، پیشرفت ورزشی، سلامت عاطفی و توانایی فائق آمدن به بیماری‌ها و دیگر مشتقات آن داشته است. اگرچه امید هنوز به بخش اصلی ادبیات رفتار سازمانی تبدیل نشده است، اما سازگاری خوبی با ضوابط رفتار سازمانی مثبت پیدا کرده است. حتی اگر امید را از ساختارهای روان‌شناسی مثبت حذف کنیم برخی تفاوت‌های مهم از لحاظ مفهومی وجود دارد. از دیدگاه هوش عاطفی، گولمن^۳ بیان می‌دارد که «داشتن امید به این معناست که فرد به اضطراب طاقت‌فرسا، نگرش شکست، یا افسردگی در رویارویی با چالش‌های سخت یا شکست‌ها، تسلیم نخواهد شد» (لوتانز، ۲۰۱۰).

خوش بینی

مدل سرمایه روانشناختی، خوش بینی^۴ را یک «روش توضیحی که وقایع مثبت را به

1- Snyder
2- Agency
3- Goleman
4- Optimism

موارد درونی، دائمی و فراگیر نسبت می‌دهد و وقایع منفی را به انواع شرایط موقتی و خاص بیان می‌کند (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴). برای تعریف خوش‌بینی، روان‌شناسان معاصر از مثل قدیمی «قدرت مثبت فکرکردن» که در چندین سال قبل به وسیله نویسندگانی مطرح، نظیر نورمن ویلسنت پیل و دیل کارنگی و اخیراً تونی رابینز و استیون کووی و رهبران سیاسی نظیر رزولت و ریگان گسترش یافته بود، فراتر رفته‌اند. روان‌شناسان، خوش‌بینی را به عنوان یک ویژگی شناختی که انتظار خروجی مثبت و یا استناد علی مثبت به رخدادها دارد و یا یک اسناد علی مثبت تعمیم یافته، تلقی می‌کنند (لوتانز، ۲۰۱۰). سلیگمن^۱ (۱۹۸۶)، پدر روان‌شناسی مثبت، بر این باور است که افراد خوش‌بین، در رویارویی با شکست‌ها و موفقیت‌های خود، چنین عمل می‌کنند:

۱) بر اسنادهای کلی تکیه می‌کنند؛ مثلاً «من قادر به کسب موفقیت در زمینه‌های گوناگون هستم».

۲) اسنادهایشان پایدار است؛ مثلاً «من می‌توانم به طور مستمر این موفقیت را از آن خود کنم».

۳) موفقیت‌هایشان را به توانایی‌های درونی خود نسبت می‌دهند؛ مثلاً «توانایی‌ها و تلاش خودم منجر به موفقیت‌م شد».

۴) در رویارویی با ناکامی‌ها، شکست خود را به عوامل ویژه بیرونی و غیرپایدار نسبت می‌دهند، مثلاً «گرمی هوا، باعث شد، سخنرانی من خوب پیش نرود». توضیح دیگری برای خوش‌بینی توسط کارور و شیر^۲ (۲۰۰۳) مطرح شده، که بیان می‌دارد افراد خوش‌بین همواره در انتظار رخ‌دادن اتفاق‌های خوشایند در زندگی‌شان هستند. نکته مهم دیگر، این است که در سرمایه روان‌شناختی، خوش‌بینی واقعی مورد نظر است، زیرا خوش‌بینی غیرواقعی منجر به پیامدهای منفی می‌شوند (جنسن و لوتانز^۳، ۲۰۰۶). در خوش‌بینی واقع‌بینانه در حقیقت، فرد به ارزیابی آنچه می‌تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست، می‌پردازد. لذا، خوش‌بینی واقع‌بینانه، نقش مهمی در ارتقای خودکارآمدی فرد دارد (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷).

1- Seligman

2- Carver & Scheier

3- Jensen & Luthans

تاب‌آوری

تاب‌آوری^۱ در اصطلاح چنین تعریف می‌شود: «نوعی حالت قابل توسعه در فرد که بر اساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند». پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که برخی افراد تاب‌آور، پس از رویارویی با موقعیت‌های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد باز می‌گردند، حال آنکه عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و دشواری‌ها نسبت به گذشته ارتقا پیدا می‌کند. در مجموع، افراد تاب‌آور، دارای این ویژگی‌ها هستند:

(۱) واقعیت‌های زندگی را به سهولت می‌پذیرند.

(۲) ایمان دارند که زندگی پرمعنا است. این باور معمولاً به وسیله ارزش‌های آنها حمایت می‌شود.

(۳) دارای توانایی‌های چشمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ هستند (لوتانز، و گلگسنگ و لستر^۲، ۲۰۰۶).

بر پایه تحقیقات منتشر شده روان‌شناسی مثبت آن مستن^۳ و همکارانش، دریافت شده است که تاب‌آوری به وسیله سه نوع از عوامل دارایی‌ها، خطرات و فرایندهای انطباقی، تحت تأثیر قرار می‌گیرد و توسعه می‌یابد. تاب‌آوری را بوسیله افزایش دارایی که فرد در تصرف دارد، آموزش، تحصیلات و پرورش ارتباط اجتماعی و به‌طور کلی بهبود کیفیت منابع در دسترس فرد برای پیشرفت کردن توسعه داد. عوامل خطر را می‌شود به وسیله مراقبت‌های بهداشتی فیزیکی و روانی مناسب مدیریت کرد. فرایندهای انطباقی را می‌توان به وسیله توسعه ظرفیت‌های روانی مثبت دیگر نظیر، خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و همین‌طور تعلیم افراد برای آن که چگونه استفاده از سازش مؤثر، مدیریت تنش، حل مسأله و راهبرد تنظیم هدف و فنون سیاسی را فرا گیرند، ترقی داد (لوتانز، ۲۰۱۰).

برای دستیابی به تاب‌آوری، گروهی از مهارت‌ها و نگرش‌ها مورد نیاز است که در

1- Resiliency

2- Vogelgesang, Lester

3- Ann S. Masten

اصطلاح به آنها سخت‌جانی^۱ گفته می‌شود. سخت‌جانی به افراد کمک می‌کند تا در رویارویی با تغییرات تنش‌زا، دشواری‌ها را به فرصت‌هایی پرمفعت تبدیل کنند. نگرش‌های موردنظر در سخت‌جانی، عبارتند از: تعهد، کنترل و چالش‌طلبی. مقصود از تعهد آن است که فرد در رویارویی با شرایط دشوار، به جای ترک صحنه، ترجیح دهد حضور خود را در صحنه حفظ کرده، به افراد درگیر در آن موقعیت، در برطرف کردن دشواری کمک کند. مقصود از کنترل، آن است که فرد به توانایی‌های خود برای اثرگذاری بر نتایج رویدادها باور داشته باشد و مقصود از چالش‌طلبی، آن است که فرد در رویارویی با چالش‌ها به جای مقصر قلمداد کردن سرنوشت، در صدد ایجاد فرصت‌هایی برای رشد خود و دیگران باشد. هم‌چنین در شکل‌گیری و بروز رفتارهای سخت‌روییانه، فرد باید مهارت‌های حل مسئله و نیز تعامل با دیگران را برای تعمیق حمایت‌های اجتماعی در خود پرورش دهد (مدی و خوشابا، ۲۰۰۵).

دورکاری و پذیرش آن

اولین کسی که به صورت رسمی به تحقیق در زمینه‌ی دورکاری پرداخته «جک نیلز» است که در کتاب‌های متفاوت با عنوان «پدرخوانده دورکاری» از او یاد کرده‌اند. وی دانشمند ساخت موشک بود و مدیریت تعدادی از برنامه‌های تحقیق و توسعه را بر عهده داشته است. وی رهبری یک تیم بین‌رشته‌ای را در سال ۱۹۷۳ بر عهده داشت. هدف این تیم، مطالعه‌ی موضوعات مربوط به سیاست دولت فدرال در زمینه‌ی ایجاد سازگاری بین ارتباطات راه دور و حمل و نقل بود که این عبارت طولانی و راحت به زبان نمی‌آمد. در نتیجه، اصطلاحی گویا و مرتبط برای این مفهوم تحت عنوان «ارتباطات راه دور» برگزیده شد (شر، ۲۰۱۰). اما چون این واژه کاربرد محدودی داشت، با واژه‌ی «دورکاری» که می‌توانست کاربردهای وسیع‌تری داشته باشد، جایگزین شد (مک لیش، ۲۰۱۱).

برخلاف جوامع صنعتی که کار مبتنی بر توانمندی‌های جسمی و زور بازوان کارگران انجام می‌گردد، در جامعه‌ی اطلاعاتی توانمندی‌های ذهنی، اطلاعات و دانش

1- hardness

2- Maddi, Khoshaba

3- Shore

4- MC Leish

کارگران اطلاعاتی است که به کار معنا می‌بخشد و به این دلیل است که دورکاری نیز محقق خواهد شد و در چنین شرایطی اجرای وظایف فیزیکی از راه دور امری طبیعی است؛ چرا که کارگران اطلاعاتی می‌توانند تحقق عینی پردازش‌های فکری خود را توسط روبات‌ها میسر سازند (مهدوی نور، ۱۳۸۳).

دورکاری را می‌توان به این صورت تعریف نمود که: «دورکاری روشی برای سازماندهی کار بر مبنای ایجاد انعطاف زمانی و مکانی در انجام کار، با استفاده از قابلیت‌های فناوری اطلاعات است» (سهرابی، ۱۳۸۲) و یا در تعریفی دیگر می‌توان گفت دورکاری به عنوان نوع کاری تعریف می‌شود که در آن کارکنان وظایف کاریشان را در محلی غیر از مکان معمول تجارت انجام می‌دهند (انجمن مدیریت منابع اطلاعات^۱، ۲۰۱۱). ضمناً کار کردن برای یک یا چند روز در هفته در خانه، یا یک سایت کاربری و یا در مرکز از طریق تکنولوژی‌های ارتباطات از راه دور در این زمره هستند (باتلر^۲ و همکاران، ۲۰۰۸).

دورکاری، علی‌رغم محدودیت‌هایش، دارای مزایای فراوانی است. اما آنچه اهمیت دارد این است که مزایای دورکاری از فردی به فرد دیگری، از سازمانی به سازمان دیگر، از نوعی دورکاری به نوعی دیگر، برای سنین متفاوت و حتی برای خانم‌ها و آقایان متفاوت است؛ اما به طور کلی می‌توان این مزایا را به ۳ دسته کلی مزایای فردی (از جمله کاهش هزینه‌ها و زمان رفت و آمد، بهبود فرصت‌های کاری، تعادل بهتر کار و زندگی، ساعات منعطف، ایجاد مشاغل برای معلولان)، سازمانی (از جمله بهره‌وری بیشتر، کاهش هزینه‌های سربار، حفظ مهارت‌های کمیاب، افزایش خدمات مشتریان) و اجتماعی (مثل کاهش حجم ترافیک، فرصت‌های کار وسیع‌تر، امکان دسترسی به کار برای افراد با مشکلات ویژه، تجدید حیات اقتصادی در حال حاضر) تقسیم نمود (سهرابی و رضائیان، ۱۳۸۵).

کلید موفقیت دورکاری، پیدا کردن افراد مناسب است، اما وجود برنامه‌ریزی، اشتیاق یا تعریف دقیق شغل موجب یافتن افراد مناسب نمی‌شود. این مهم است که به خاطر داشته باشیم حتی آن‌هایی که تمایل و علاقه به چنین ایده‌ای دارند، برای دورکاری مناسب نیستند. بنابراین، برای اجتناب از اشتباهات زیان‌بار و مخرب، انتخاب

1- Information Resources Management Association

2- Butler

دقیق افراد، ضروری است و یک اشتباه می‌تواند موجب تضعیف روحیه‌ی فردی یا شکست شود. دورکاری، بیشتر برای افرادی مناسب است که دورنمای ارتقای شغلی آنان بسیار به توسعه‌ی مهارت‌های فردی وابسته است (مونیکا، ۱۳۸۰). موافقت با دورکاری، بر مبنای درخواست و علاقه و تمایل کارکنان و با در نظر گرفتن توانایی‌هایی هم‌چون توانایی کار بدون سرپرست و همکار، مهارت ارتباطی بالا، مدیریت زمان، توانایی حل مسأله و سازگارپذیری صورت می‌پذیرد (سهرابی، ۱۳۸۲). مطالعه ادبیات دورکاری چندین عامل که پذیرش دورکاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد، را نشان می‌دهد (جدول ۱). البته این جدول تمام سطوح پذیرش دورکاری را شامل می‌شود حال آن‌که در این تحقیق مبحث پذیرش دورکاری از دید کارمندان در نظر گرفته شده است.

به طور کلی مزایای فردی دورکاری که محرک پذیرش دورکاری می‌شود شامل اجتناب از رفتار سیاسی، توازن کار و خانواده، امکان اشتغال برای نیروهای معلول، مراقبت از فرزندان با استرس کمتر، انعطاف در زمان و مکان، بهبود بهره‌وری، افزایش روحیه، افزایش کیفیت زندگی و کار، افزایش استقلال، افزایش اوقات فراغت و رسیدگی به خانواده، افزایش رضایت شغلی، افزایش مهارت‌های فنی، حواس پرتی کمتر، استرس کمتر، افزایش فعالیت‌های اجتماعی، کاهش زمان رفت و آمد به محل کار، ذخیره مالی به واسطه عدم پرداخت بابت سوخت و پارکینگ می‌شود (مدسن، ۲۰۱۱). همچنین در سطح فردی و کارمندی عواملی مثل جنسیت، سن، تعداد فرزندان مؤثر هستند (مان^۱، ۲۰۰۰؛ مان و هولدرث^۲، ۲۰۰۳). و در بسیاری از مطالعات اولین برانگیزنده کاهش تعداد و زمان رفت و آمد بود. دورکاری بیشتر برای کارکنانی که خانه‌ی آن‌ها از محل کارشان دور است، جذاب‌تر است (پیرز^۳ و همکاران، ۲۰۰۴). البته در تحقیقات روی انگیزش کارمندان برای شرکت در دورکاری، نشان می‌دهد که سازگاری فعالیت‌های خانه‌داری و مراقبت از فرزندان با کار حرفه‌ای را می‌توان یک مزیت دانست، زیرا افزایش انعطاف‌پذیری در زمان کاری دورکاران باعث افزایش شرکت در فعالیت‌های ورزشی و اجتماعی می‌شود (کونرادت و شموک^۴، ۲۰۱۰).

1- Mann

2- Holdsworth

3- P'erez

4- Konradt and Schmook

جدول ۱. عوامل مؤثر در پذیرش دورکاری و + - نشان دهنده رابطه با پذیرش

سطح سازمانی	سطح کشور و یا صنعت
استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان (+)	درصد سرمایه گذاری تولید ناخالص داخلی در فناوری
ارتباطات الکترونیکی (+)	اطلاعات و ارتباطات (+)
نوآوری (+)	استفاده از اینترنت توسط مردم (+)
فعالیت‌های انعطاف پذیر منابع انسانی (+)	استفاده از رایانه در خانواده‌ها (+)
جبران خدمات‌های متنوع (+)	هزینه‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (-)
مدیریت به وسیله نتایج (+)	میزان و تراکم جمعیت (-)
کار تیمی (-)	زمان رفت و آمد به کار (+)
اهمیت مدیران میانی (-)	

منبع: دانیل و همکاران (۲۰۰۱)، پیرز و همکاران (۲۰۰۴)^۱

جدا از مزیت‌ها و ضررهایی که شرکت‌ها را به اتخاذ سیاست دورکاری ترغیب می‌کند یا می‌ترساند، انتشار مدل اولیه باعث به وجود آمدن متغیرهای راهنمای مناسب دیگری شده است (راجرز، ۲۰۰۳). یکی از مهم‌ترین عواملی که باعث کندشدن رشد دورکاری شده است، فقدان یک چارچوب مصوب قراردادی و فرهنگ دورکاری است. دورکاری به سازمان‌ها امکان استخدام کارمندان جدید و انگیزه دادن به کارمندان فعلی را می‌دهد. در بخش دولتی، دورکاری باعث تعدیل بوروکراسی متمرکز دولتی می‌شود. برخلاف آنچه تصور می‌شود، دورکاری در محیط‌های بوروکراتیک نتایج خوبی دارد (پیوریا^۲، ۲۰۱۱).

راجرز (۱۹۹۵) به این نتیجه رسید که نوآوری‌هایی که به وسیله افراد پذیرنده‌ی اخیر به وجود آمده است، دارای مزیت‌های نسبی، سازگاری، قابلیت آزمایش‌پذیری و قابلیت مشاهده‌پذیری بیشتری را دارد و در مقایسه با دیگران پیچیدگی کمتری خواهد داشت (لیونگ^۳، ۲۰۰۶).

هم‌چنین لیونگ معتقد است هرچه کارمندان از شغل فعلی خود ناراضی‌تر باشند، تمایل آن‌ها به پذیرش دورکاری بیشتر می‌شود. به طور کلی، کارمندانی که نیاز بیشتری به نوآوری و رضایت کمتری از شغل خود دارند، تمایل بیشتری به پذیرش دورکاری

1- Daniels et al. (2001), Pe´rez et al. (2004)

2- Pyoria

3- Leung

دارند (لیونگ، ۲۰۰۶).

با توجه به ادبیات موجود و تجارب بدست آمده توسط محققان دیگر و تأیید تأثیر عامل فرد در پذیرش دورکاری و نیز نبود مدلی در این خصوص (که بخواهد تأثیر سرمایه روان‌شناختی افراد را بر پذیرش دورکاری از جانب آنان بسنجد)، هدف این تحقیق، سنجش تأثیر سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن بر پذیرش دورکاری از جانب کارمندان وزارت صنعت، معدن و تجارت می‌باشد.

روش تحقیق

روش این تحقیق از جهت هدف کاربردی و از نوع توصیفی - پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق را کارمندان واحدهای ستادی وزارت صنعت، معدن و تجارت (که در آن واحدها دورکاری صورت می‌پذیرد) تشکیل می‌دهند؛ قلمروی زمانی تحقیق تابستان ۱۳۹۱ می‌باشد. در این تحقیق جامعه آماری، چون از دو گروه دورکار و غیردورکارانی که مشاغل‌شان امکان دورکاری را داشت، تشکیل می‌شود، برای اینکه تأثیر دورکاران بر نتایج بیشتر باشد و اسباب درک درست‌تر نسبت به نتایج و روایی تحقیق شود، جهت نمونه‌گیری، از گروه دورکاران به علت تعداد محدود آنها از روش سرشماری و برای نمونه‌گیری از گروه غیردورکاران از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بهره برده شد؛ با توجه به این که جامعه مورد نظر ۱۱۸۳ نفر بوده و از این حجم جامعه، تعداد مدیران کم شد و حجم جامعه به تعداد ۱۰۰۷ نفر رسید. از این ۱۰۰۷ نفر، ۹۷ نفر دورکار بودند و سعی شد بین همه پرسشنامه توزیع شود که از این تعداد ۸۴ پرسشنامه معتبر شناخته شد؛ از طرف دیگر با توجه به ۹۱۰ نفر باقیمانده از جامعه، با استفاده از فرمول معلوم گردید که حجم نمونه باید ۲۷۰ نفر باشد، لذا ۳۳۰ پرسشنامه توزیع شد ولی فقط تعداد ۲۶۶ پرسشنامه معتبر شناخته شد. ضمناً روایی و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۹) و تحلیل عاملی تأییدی مورد پذیرش قرار گرفت. قابل ذکر است که پرسشنامه استاندارد بوده و مقیاس آن لیکرت می‌باشد؛ و همچنین داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف (برای آزمون نرمال بودن داده‌ها) و آزمون معادلات ساختاری به کمک نرم افزارهای SPSS و LISREL مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های تحقیق

پیش از انجام آزمون فرضیه‌ها باید به آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها پرداخت. این امر کمک می‌کند که محقق بتواند آزمون آماری مناسب را جهت آزمون فرضیه‌ها انتخاب نماید. بدین منظور از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، جهت تشخیص نوع توزیع داده‌ها استفاده شده است. بدین منظور با توجه به این که در این پژوهش متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و پذیرش دورکاری مورد توجه قرار گرفته و پرسشنامه‌های پژوهش در نهایت به دنبال شناسایی این عوامل می‌باشند، توزیع داده‌های به این عوامل مورد بررسی قرار گرفته‌اند که نتایج آن در ادامه آمده است.

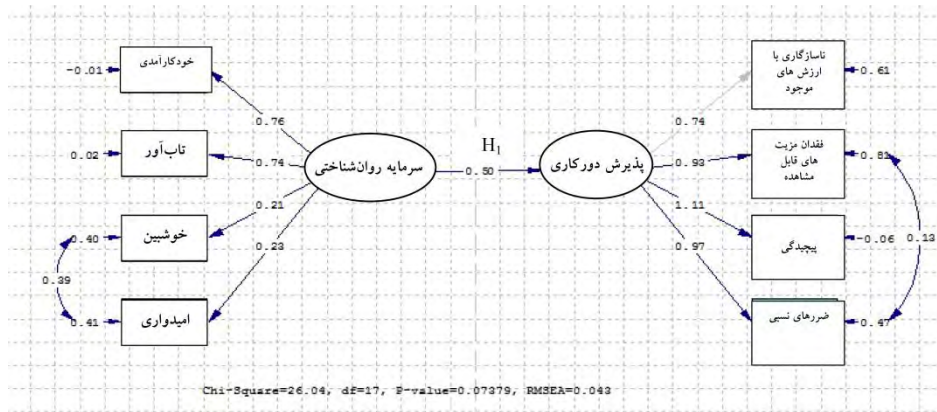
جدول ۲. بررسی نرمال بودن برای متغیر رفتار سازمانی مثبت

متغیر	سطح معنی‌داری	مقدار خطا	نتیجه‌گیری
سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۲۰	۰/۰۵	توزیع داده‌ها نرمال است
پذیرش دورکاری	۰/۱۶۲	۰/۰۵	توزیع داده‌ها نرمال است

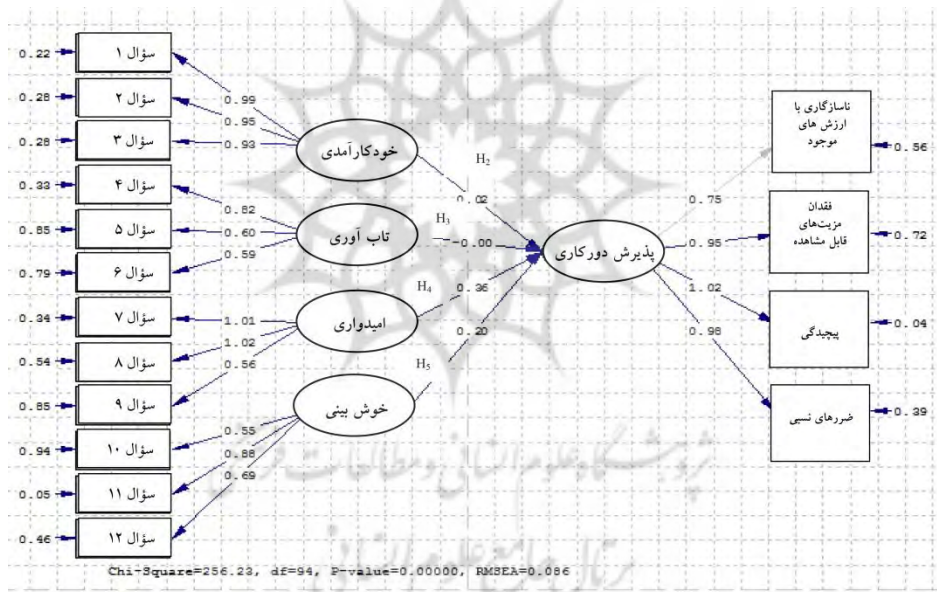
به دلیل نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شده است و از مدل‌سازی معادلات به منظور آزمون فرضیه‌ها استفاده گردیده است.

آزمون برازش الگوی سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن بر پذیرش دورکاری شکل ۱ مدل تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری و شکل ۲ مدل تأثیر ابعاد سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری را در حالت تخمین ضرایب نشان می‌دهد. با توجه به مدل در حالت تخمین می‌توان بارهای عاملی و ضرایب مسیر را برآورد کرد.

شکل ۱. مدل تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری در حالت تخمین ضرایب



شکل ۲. مدل ابعاد سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری در حالت تخمین ضرایب



شاخص‌های برازش مدل تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری در جدول ذیل ارائه شده است:

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل‌های تحقیق

نام شاخص	مقدار بدست آمده برای مدل تأثیر ابعاد سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری	مقدار بدست آمده برای مدل تأثیر ابعاد سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری	حد قابل قبول
χ^2/df (کای دو بر درجه آزادی)	۱/۵۳	۲/۷۲	کمتر از ۳
GFI (نیکویی برازش)	۰/۹۸	۰/۹۱	بالاتر از ۰/۹
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	۰/۰۴۳	۰/۰۸۶	کمتر از ۰/۹
CFI (برازندگی تعدیل)	۰/۹۹	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹
AGFI (نیکویی برازش تعدیل شده)	۰/۹۵	۰/۹۰	بالاتر از ۰/۹
NFI (برازندگی نرم شده)	۰/۹۹	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹
NNFI (برازندگی نرم نرم شده)	۰/۹۹	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹

همان‌طور که در جداول فوق مشاهده می‌شود، تمامی شاخص‌های برازش برای مدل از حد قابل قبولی برخوردار می‌باشند. بر این اساس می‌توان بیان نمود که مدل تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری، و مدل تأثیر ابعاد سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری برازندگی قابل قبولی را دارا هستند.

جدول ۴. نتیجه معادلات ساختاری فرضیات

شماره فرضیه	ضریب مسیر	ضریب همبستگی چندگانه (R^2)	آماره آزمون	نتیجه
(۱) سرمایه روان‌شناختی پذیرش دورکاری	۰/۵۰		۷/۹۶**	عدم رد فرضیه
۰/۲۷				
**معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد			**معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد	
(۲) خودکارآمدی پذیرش دورکاری	۰/۰۲		۰/۱۸	رد فرضیه
(۳) تاب آوری پذیرش دورکاری	-۰/۰۰		-۰/۰۰	رد فرضیه
(۴) امیدواری پذیرش دورکاری	۰/۳۶		۲/۳۴*	عدم رد فرضیه
(۵) خوش بینی پذیرش دورکاری	۰/۲۰		۲/۳۰*	عدم رد فرضیه
۰/۲۵				
**معناداری در سطح اطمینان ۹۵ درصد			**معناداری در سطح اطمینان ۹۹ درصد	

فرضیه ۱: سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری توسط کارمندان تأثیر می‌گذارد (اصلی).

بر طبق آماره t ، متغیر سرمایه روان‌شناختی در سطح اطمینان ۹۹ درصد بر پذیرش دورکاری تأثیر مثبت و معناداری دارد و رابطه این دو متغیر با هم خطی و از نوع مستقیم می‌باشد. بنابراین با افزایش سرمایه روان‌شناختی، پذیرش دورکاری نیز افزایش می‌یابد. مقدار ضریب کل همبستگی چندگانه (R^2) نیز برابر با ۰/۲۷ شده است. بر این اساس متغیر سرمایه روان‌شناختی توانسته است ۲۷ درصد از تغییرات پذیرش دورکاری را پیش‌بینی کند.

فرضیه ۲: خودکارآمدی بر پذیرش دورکاری تأثیر می‌گذارد (فرعی).
با توجه به آماره t (۰/۱۸) که در بازه ۲- تا ۲+ قرار نگرفته است می‌توان بیان نمود که فرضیه ۲ رد می‌گردد. به عبارت دیگر متغیر خودکارآمدی تأثیر معنادار بر متغیر پذیرش دورکاری ندارد. از این رو فرضیه ۲ در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌گردد.
فرضیه ۳: تاب‌آوری مؤثر بر پذیرش دورکاری است (فرعی).
با توجه به آماره t (-۰/۰۰) که در بازه ۲- تا ۲+ قرار نگرفته است می‌توان بیان نمود که فرضیه ۳ رد می‌گردد. به عبارت دیگر متغیر تاب‌آوری تأثیر معنادار بر متغیر پذیرش دورکاری ندارد.

دورکاری ندارد. از این رو فرضیه ۳ در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌گردد. فرضیه ۴: امیدواری بر پذیرش دورکاری اثرگذار می‌باشد (فرعی). بر طبق آماره $t(2/34)$ ، فرضیه ۴ در سطح اطمینان ۹۵ مورد پذیرش قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر می‌توان بیان نمود که متغیر امیدواری بر پذیرش دورکاری تأثیر مثبت و معناداری دارد و رابطه این دو متغیر با توجه به مثبت بودن مقدار، خطی و از نوع مستقیم می‌باشد. بنابراین با افزایش امیدواری، پذیرش دورکاری نیز افزایش می‌یابد. فرضیه ۵: خوش‌بینی برای پذیرش دورکاری عاملی تأثیرگذار است (فرعی). بر طبق آماره $t(2/30)$ ، فرضیه ۵ در سطح اطمینان ۹۵ مورد پذیرش قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر می‌توان بیان نمود که متغیر خوش‌بینی بر پذیرش دورکاری تأثیر مثبت و معناداری دارد و رابطه این دو متغیر با توجه به مثبت بودن مقدار، خطی و از نوع مستقیم می‌باشد. بنابراین با افزایش خوش‌بینی، پذیرش دورکاری نیز افزایش می‌یابد. در نهایت نیز با توجه مقدار کل ضریب همبستگی چندگانه (۰/۲۵) می‌توان بیان نمود که متغیرهای مستقل امیدواری و خوش‌بینی می‌توانند ۲۵ درصد از نوسانات متغیر وابسته یعنی پذیرش دورکاری را پیش‌بینی کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مسائلی که بر عملکرد منابع انسانی اثرگذار است سرمایه روان‌شناختی آنان است. و از آنجا که تصور می‌شد این سرمایه بر پذیرش دورکاری (که هم شیوه جدیدی از نحوه کار است و هم بر اهمیت و توسعه آن روز به روز افزوده می‌شود) تأثیر داشته باشد، لذا در این تحقیق سعی بر آن شد که تأثیر سرمایه روان‌شناختی را بر پذیرش دورکاری، مورد بررسی قرار گیرد. قبل از این که به بیان نتایج پرداخته شود، قابل ذکر است که به دلیل این که موضوع تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری برای اولین بار است که مورد بررسی قرار می‌گیرد از انجام مقایسه تطبیقی اجتناب می‌شود و فقط نتایج این تحقیق ارائه می‌گردد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بر اساس ضریب معناداری (۰/۵۰) بدست آمده از معادلات ساختاری، اثر معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و پذیرش دورکاری وجود دارد یعنی سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبت و معناداری بر پذیرش دورکاری دارد و بر

اساس ضریب معناداری (۰/۱۸) به دست آمده از معادلات ساختاری، اثر معناداری بین خودکارآمدی و پذیرش دورکاری وجود ندارد. بدین معنی که میزان تأثیر گذاری خودکارآمدی بر پذیرش دورکاری ناچیز است. با توجه به ضریب معناداری (۰/۰۰) به دست آمده از معادلات ساختاری برای فرضیه ۳، اثر معناداری بین این بعد از سرمایه روان‌شناختی و پذیرش دورکاری وجود ندارد. بدین معنی که میزان تأثیرگذاری تاب‌آوری بر پذیرش دورکاری ناچیز است. هم‌چنین برای فرضیه ۴ بر اساس ضریب مسیر (۰/۳۶) و هم‌چنین مقدار آماره t (۲/۳۴) به دست آمده از معادلات ساختاری، می‌توان گفت که با افزایش یک واحد امیدواری، میزان پذیرش دورکاری به میزان ۰/۳۶ افزایش خواهد یافت. هم‌چنین بر اساس ضریب مسیر (۰/۲۰) به دست آمده از معادلات ساختاری، و هم‌چنین مقدار آماره t (۲/۳۰) می‌توان بیان نمود که خوش‌بینی تأثیر مثبت و معناداری بر پذیرش دورکاری دارد. این بدان معناست که با افزایش یک واحد خوش‌بینی، میزان پذیرش دورکاری به میزان ۰/۲۰ افزایش خواهد یافت.

بر این اساس فرضیه ۱ و ۴ و ۵ نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد پذیرفته می‌گردد؛ و نشان داده شد که دو بعد سرمایه روان‌شناختی که عبارتند از خودکارآمدی و تاب‌آوری نمی‌توانند متغیر سرمایه روان‌شناختی را تبیین کنند. از این رو فرضیه‌های ۲ و ۳ رد می‌گردد و هم‌چنین مشخص شد که در میان ابعاد سرمایه روان‌شناختی دو متغیر خوش‌بینی و امیدواری تبیین‌کننده متغیر سرمایه روان‌شناختی می‌باشند.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود کارکنان برای محاسن و معایب پذیرش دورکاری توجیه شوند و آینده شغلی آن‌ها (در صورت پذیرش دورکاری) را روشن کنند، و نیز ایجاد احساس امنیت شغلی برای کارمندان و در نظر گرفتن مزایای بیشتر برای دورکاران باعث ترغیب بیشتر به پذیرش دورکاری شوند. هم‌چنین در زمان انتخاب افراد برای پروژه دورکاری سعی شود بیشتر افرادی انتخاب شوند که از سطح بالایی از امیدواری و خوش‌بینی برخوردار هستند که باعث بهره‌وری و موفقیت دورکاران در عمل شود. ضمناً با توجه به تأثیر آموزش بر افزایش سرمایه روان‌شناختی (لوتانز، ۲۰۱۰)، پیشنهاد می‌گردد که برای احساس رضایت شغلی بالاتر برای دورکاران دوره‌های آموزشی برای دورکاران و یا کسانی که تمایل به پذیرش دورکاری دارند، در نظر گرفته شود تا بهره‌برداری بیشتری از این کار صورت پذیرد.

لازم به ذکر است اگرچه که مدل تحقیق بر مبنای روابط علی طرح ریزی شده است، اما برای سنجش این مدل، داده‌ها با استفاده از رویکرد مقطعی گردآوری و تحلیل شده‌اند لذا نتیجه گیری‌های علی قطعی، محدود می‌باشند و برای درک بهتر این روابط علی بهتر است از رویکرد تکوینی یا طولی استفاده شود هم‌چنین به این دلیل که این تحقیق در وزارت صنعت، معدن و تجارت انجام شده لذا تعمیم نتایج آن به سازمان‌های دیگر باید با احتیاط بیشتری صورت پذیرد. هم‌چنین باید توجه نمود که در این تحقیق چون بحث روانشناختی (که بیشتر مربوط به مسائل رفتاری افراد است) می‌باشد، پذیرش دورکاری فقط از جانب آنان بررسی گردید و به پذیرش دورکاری از جانب سازمان پرداخته نشد لذا برای تحقیقات آتی شایسته است که این موضوع مورد غفلت واقع نشود.



منابع

- اکبری شریف، نسرين، (۱۳۸۹)، رابطه رگه‌های شخصیت و فرسودگی شغلی پرستاران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- الوانی، سید مهدی، (۱۳۸۳)، مدیریت عمومی، تهران، انتشارات نشر نی، چاپ بیست و دوم، ص ۹۴.
- سهرابی، بهمن، (۱۳۸۲)، دورکاری (مفاهیم و فرایند برنامه ریزی)، تهران، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- سهرابی، بهمن، رضائیان، علی، (۱۳۸۵)، بررسی دورکاری در سازمان اقتصادی کوثر، پیام مدیریت، شماره ۱۹ و ۲۰، ۱۵۹-۱۷۳.
- سیمار اصل، نسترن؛ فیاضی، مرجان (۱۳۸۸)، سرمایه روان‌شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی، ماهنامه تدبیر، سال نوزدهم، شماره ۲۰۰.
- مهدوی نور، سید حاتم، (۱۳۸۳)، پیش به سوی جامعه اطلاعاتی، تهران، مؤسسه فرهنگی هنری دیباگران.
- مونیکا، بلیک، (۱۳۸۰)، دورکاری برای کتابداران و اطلاع‌رسانان، (ت. ی. نقشینه، مترجم)، تهران، مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- شولتس، ۱۳۸۰، روانشناسی کمال: الگوهای شخصیت سالم، ترجمه: گیتی خوشدل، چاپ نهم، نشر پیکان.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Avey, J., Luthans, F., & Youssef, C. (2010). The additive value of psychological capital in predicting workplace attitudes and behaviors. *Journal of Management*.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Butler, Jensen; Sloth, B; Larsen, M.M; Madsen, B; Nielsen, O.A. (2008); *Road Pricing, the Economy and the Environment*; Springer; p:377.
- Daniels, K., D., Lamond, and P., Standen, (2001). "Teleworking: Frameworks for Organizational Research", *Journal of Management Studies* 38(8), PP. 1151- 1185.
- Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 5, 171-199.

- Information Resources Management Association (2011), *Global Business: concepts, Methodologies, tools and applications*; United States of America: Business Science Reference, p:778.
- Jensen, S. M., Luthans F. (2006). Relationship between entrepreneurs psychological capital and their authentic leadership, *Journal of Managerial Issues*, 18, 2.
- Konradt, U. and Schmook, R. (2010), «Quality of management by objectives, taskrelated stressors, and nontaskrelated stressors as predictors of stress and job satisfaction among Teleworkers, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12: 1, pp. 61-79.
- Louis Leung (2006) Societal, Organizational and Individual Factors in the Adoption of Telework, 43(8), 95-112.
- Luthans, F (2002) The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 23, 695 ° 706
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004), Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), pp152-4.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60.
- Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5, 1.
- Luthans, F., Youssef, C., Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*, Oxford University Press.
- Luthans, Fred (2010) *Organizational Behavior*, 12th ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin, paperback, Pages: 203-23.
- Maddi, S.R., Khoshaba, D. (2005). *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. U.S.A: AMACOM.
- Madsen, S. (2001). The effect of home-based teleworking on work and family conflict. *ProQuest Dissertations and Theses*, 16-27.
- Madsen, R. S. (2011), «The benefits, challenges, and implications of teleworking: A literature review», *Culture and Religion journal*, Issue 1, pp. 148158.
- Mann, S., & Holdsworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: Stress, emotion and health. *New Technology, Work and Employment*, 18 (3), 196-211.
- Manuela Pérez Pérez, Angel Martín Sánchez, María Pilar de Luis Carnicer and María José Vela Jiménez. (2004). A model of urban analysis and a case study The environmental impacts of teleworking. *Management of Environmental Quality: An International Journal* Vol. 15 No. 6. pp. 656-671.

- MC Leish, F. (2011, December 17). *Tws- The Facts and Figures of Teleworking*. Retrieved from <http://members.aol.com/Telwebsite/Twfacts.htm>
- Page, L.F., Donohue, R.(2004). Positive psychological capital: A Preliminary exploration of the construct. Working Paper , Monash University, Department of Management.
- Pyoria P. (2011), «Managing telework: risks, fears and rules», Management Research Review, Vol. 34, No. 4, pp: 386-399
- Rogers, E. M. (2003). Diffusion of Innovations (5th ed.). New York: Free Press.
- Saks, A. M., & Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice. Canadian Journal of Administrative Sciences, 28, 4-16.
- Shore, J. (2010, Jun 3). Telework- The Future Is Now. Retrieved from <http://www.pueblo.gsa.gov.telework.htm>.
- Snyder, C. R., Lehman, K. A., Kluck, B., & Monsson, Y. (2006). Hope for rehabilitation and vice versa. Rehabilitation Psychology, 51, 89° 112.
- Taris, T. (2006). Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16. *Work & Stress* (20), 316-334.

