

## پذیرش فناوری دورکاری در سازمان‌های شهر تهران: تبیین نقش نفوذ اجتماعی، انگیزش و شرایط تسهیل‌گر

ابوتراب علیرضایی<sup>۱</sup>، یونس جبارزاده<sup>۲</sup>، عرفان حاجی آخوندی<sup>۳</sup>، حسین رحمانی یوشانلوئی<sup>۴</sup>

**چکیده:** ورود هر فناوری به سازمان، بایستی مورد پذیرش کارکنان آن سازمان قرار گیرد و سازمان‌های ایرانی در حال استفاده از فناوری جدید دورکاری هستند. به همین منظور، هدف این نوشتار بررسی رابطه ساختاری بین نفوذ اجتماعی، انگیزش و شرایط تسهیل‌گر و استفاده واقعی از فناوری دورکاری با میانجی‌گری تمایل (نیت و قصد) رفتاری استفاده از دورکاری است. پژوهش به شیوه توصیفی از نوع همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، سازمان‌های دولتی بوده و نمونه آماری به صورت تصادفی ساده از آن انتخاب شده است. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه بوده و برای بررسی اعتبار محتوایی آن از استادان و خبرگان بهره گرفته شده است. پایایی از پیش‌آزمون بین ۳۰ نفر انجام گرفته و پرسش‌نامه از نظر اعتبار و قابلیت اطمینان مورد تأیید قرار گرفت. داده‌های استخراج شده از ۳۶۵ پرسش‌نامه، مبنای آزمون فرضیه‌های پژوهش و مدل مفهومی پژوهش قرار گرفت و از طریق آزمون تحلیل عاملی - اکتشافی و مدل معادلات ساختاری مسیر تحلیل مشخص شد. نتایج پژوهش و آزمون‌های آماری نشان داد که نفوذ اجتماعی، انگیزش و شرایط تسهیل‌گر، تأثیر مثبتی بر تمایل رفتاری افراد بر استفاده از سیستم دورکاری دارند و این تمایل رفتاری باعث افزایش قصد استفاده واقعی در بین کارکنان می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** پذیرش دورکاری، نفوذ اجتماعی، انگیزش، شرایط تسهیل‌گر.

۱. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب، تهران، ایران

۲. دانشجوی دکتری مدیریت عملیات دانشگاه تهران، تهران، ایران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب، ایران

۴. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه گرنوبل فرانسه

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۰/۱۹

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۰۴/۳۰

نویسنده مسئول مقاله: یونس جبارزاده

E-mail: [yjabarzade@gmail.com](mailto:yjabarzade@gmail.com)

### مقدمه

بی‌شک یکی از مهم‌ترین پدیده‌های هزاره سوم، رشد چشمگیر و روزافزون فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر تمامی جوانب زندگی بشر است. ایجاد تغییرات جدی در تمام ساختارهای بشری چون مدیریت، اقتصاد، کسب‌وکارهای گسترده، آموزش‌های مجازی، اشتغال، شکل دولت‌ها و رشد ضریب دانایی و خرد در تمام عرصه‌ها نسبت به یک قرن گذشته، همگی موجب بروز تحولاتی عظیم در نوع ارتباطات سازمان‌ها، دولت‌ها، ملت‌ها و مجامع بین‌المللی شده است (Vega, 2003).

ماهیت کار نیز به واسطه تحولات فناوری اطلاعات در حال تغییر است (بهبودی اصل و همکاران، ۱۳۹۱). بسیاری از کشورهای دنیا در حال انتقال از یک جامعه مبتنی بر صنعت، به جامعه مبتنی بر اطلاعات هستند. این انتقال، انقلابی در زمان، مکان و چگونگی انجام کار پدید آورده است و شرایط کاری جدیدی را برای اشخاص و سازمان‌ها به دنبال داشته است (آقاجانی، ۱۳۹۰). در عصر صنعتی، مراکز تجاری در موقعیت جغرافیایی معین، برای هماهنگی و تولید بیشتر سازماندهی شده بودند و نیاز بود که کارمندان برای تولید و توزیع خدمات، به صورت فیزیکی در محل کار حضور یابند. ابزار و وسایل تولید به طور متمرکز در کارخانه‌ها یا اداره‌ها قرار داشته و قابل انتقال نبودند. بنابراین حضور فیزیکی در محل کار برای کارمندان ضروری بود (Vega, 2003). اما امروزه در عرصه جهانی، به دنبال استفاده از فناوری اطلاعاتی و ارتباطی دورکاری برای انجام کارهای سازمانی هستند و استفاده از این فناوری در دنیا رشد روزافزونی دارد (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹).

در ادامه مقاله، پس از بیان مسئله و مروری جامع بر ادبیات و بررسی مدل‌های ارائه شده برای پذیرش فناوری، مدلی برای ارزیابی پذیرش نوآوری و فناوری دورکاری و روش‌شناسی پژوهش بیان می‌شود. پس از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، نتایج پژوهش مورد بحث قرار گرفته و خلاصه آن در بخش پایانی مقاله، به همراه پیشنهادهایی ارائه می‌شود.

### بیان مسئله

در عصر اطلاعات، وسایل تولید و عرضه نیز بیشتر به صورت الکترونیکی ساخته و توزیع می‌شوند. با پیدایش رایانه‌های ارزان‌قیمت، شبکه‌ها و اینترنت قابل دسترسی برای همه، نیاز به حضور فیزیکی در محل کار کم شده است (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹). در این دوره که با پیشرفت‌های عظیم در فناوری همراه است (جعفرنژاد و قاسمی، ۱۳۸۷)، ماهیت کار دیگر نیازمند حضور فیزیکی کارگر در محل کار و زمانی معین نیست. برای سازمان‌های زیادی، زمان کاری و مکان

کاری کارمند دیگر اهمیت ندارد، بلکه مهم انجام کار است. بنابراین کار شناور در هر زمان و مکان، به‌گزینه‌ای روبه‌رشد تبدیل شده است. به این نوع کار، دورکاری و به فردی که آن را انجام می‌دهد، دورکار گفته می‌شود. برخلاف کارمند سنتی که نزدیک به مدیر و در محیط کاری مشترکی با دیگر همکاران در یک جا متمرکز هستند، در دورکاری کارمند دور از محیط اداری رسمی است و از طریق رسانه‌های الکترونیکی با کارفرما در تعامل است. دو ویژگی که دورکار را از کارمند سنتی جدا می‌کند، فاصله از محل کارفرما و ارتباطات الکترونیکی است (Nguyen, 2004).

امروزه تمامی کشورها برای دستیابی به اهداف راهبردی ملی، رشد اقتصادی و تولید ثروت، پویایی فرهنگی، تعالی مدنی، انسجام اجتماعی و به‌طور کلی پیمودن مسیر توسعه پایدار بر مبنای توسعه، نوآوری، فناوری و کارآفرینی، مدیریت دانش و دانایی‌محوری در سطوح و حوزه‌های مختلف، در پی بالندگی سرمایه انسانی و ارتقای کیفیت نیروی انسانی خویش هستند (سامتی و همکاران، ۱۳۸۲؛ جمالی و هاشمی، ۱۳۹۰). همچنین بسیاری از شرکت‌های بزرگ دنیا از دورکاری بهره می‌گیرند.

بر اساس گزارش انجمن بین‌المللی دورکاری، سازمان‌های خصوصی و عمومی آمریکایی به مزیت‌های دورکاری پی برده‌اند (Illgemes & Verbeke, 2004). همچنین با گذشت حدود ۴ دهه از طرح و اجرای نظریه دورکاری در سطح جهان، این پدیده در ایران هنوز نهال نوپایی است که نزدیک به دو سال از تولدش می‌گذرد. از هنگامی که آیین‌نامه دورکاری به دستگاه‌های دولتی ابلاغ شد (تیر ماه ۱۳۸۹) تا کنون، این طرح در چند وزارت‌خانه و سازمان دولتی در حال اجراست. علاوه‌بر مباحثی که مطرح شد، تغییرات اقتصاد جهانی و مباحثی چون پیوستن به سازمان تجارت جهانی، سازمان‌های ایرانی به‌ویژه سازمان‌های دولتی را، ناگزیر به استفاده کامل از تمامی ظرفیت‌های کاری موجود در کشور در راستای افزایش تولید ملی و بهبود وضع معیشتی و رفاهی مردم در شرایط موجود می‌کند. همچنین گفتنی است برخی از هنجارهای جامعه سنتی ایران، چه در اثر تغییرات فرهنگی و چه به‌واسطه فشار اقتصادی وارد بر خانواده‌ها رو به تغییر است. این موضوع در شهرهای بزرگ جلوه بیشتری دارد. در این میان دورکاری کارکنان شاغل، گزینه مناسبی است که می‌تواند بدون نیاز به ایجاد تغییرات اساسی، به نقش‌های آنان در جامعه کمک کند (هزارجریبی، ۱۳۸۶).

اما لازمه توسعه دورکاری در بین کارکنان این است که ابتدا باید درک مناسبی از دورکاری در نگرش این افراد به‌وجود آید تا ضمن پذیرش این شیوه جدید کار، تمایل به کاربرد و استفاده از آن را داشته باشند. افزون‌بر این با فناوری‌های جدید آشنایی کامل داشته و بتوانند از محیط

اینترنت و فضای مجازی استفاده کنند. دلیل اهمیت پذیرش دورکاری در بین کارکنان سازمان‌ها، به این واقعیت برمی‌گردد که استفاده از ابزارهای فناوری اطلاعاتی و ارتباطی در سازمان‌ها با ظهور فناوری و شرایط انجام کارها به‌روشن‌های نوین و مبتنی بر فناوری اطلاعات، روزبه‌روز افزایش می‌یابد. افزایش استفاده، با رشد عدم پذیرش فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی از سوی کارکنان، در بعضی از موارد با مشکلاتی همراه بوده است و این مسئله استفاده از فناوری اطلاعاتی و ارتباطی جدید در کشور را دچار مشکل کرده است. در چنین وضعیتی موضوعی که بسیار اهمیت می‌یابد، ارزیابی پذیرش فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی است که امروزه با توجه به رشد استفاده از آنها در بین محققان و مدیران، بسیار مهم است. در نتیجه مدیران باید پیش از ورود فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی به سازمان‌ها، از میزان پذیرش و عوامل مؤثر بر پذیرش آنها در سازمان‌ها آگاهی یابند. اما با وجود اهمیت به‌سزای پذیرش فناوری دورکاری، یک شکاف مطالعاتی، به‌خصوص در مطالعات داخلی در زمینه پذیرش فناوری دورکاری در سازمان‌های دولتی ایرانی به چشم می‌خورد. با وجود مطالعات ارزشمندی که در زمینه دورکاری و روش‌های پیاده‌سازی آن در داخل کشور دیده می‌شود، مطالعه‌ای که بتواند مدلی برای بررسی پذیرش فناوری دورکاری ارائه دهد، انجام نشده است. همچنین کمتر مطالعه‌ای به چشم می‌خورد که مروری جامع و عمیق بر مدل‌های مورد استفاده توسط مطالعات مشابه گذشته داشته باشد.

اما با توجه به مطالب بیان شده، این مطالعه با استفاده از مدل‌های ارائه‌شده برای سایر فناوری‌ها و بومی کردن آن برای سازمان‌های کشور، به‌دنبال آزمون مدلی است که به مدیران سازمان‌ها کمک کند تا به‌درستی، فناوری‌های مورد استفاده در دورکاری را از نظر پذیرش در بین کارکنان ارزیابی کنند. بنابراین مهم‌ترین سؤال‌های این پژوهش عبارتند از:

۱. چه عواملی بر پذیرش نوآوری و فناوری دورکاری مؤثر است؟
۲. آیا تمایلات (قصد و نیت) رفتاری، تأثیری بر استفاده واقعی از نوآوری و فناوری دورکاری دارد؟

### پیشینه پژوهش

روش دورکاری در ایران مفهوم نوینی است، بنابراین پژوهش‌های صورت‌گرفته در این خصوص بسیار محدود و بیشتر درباره مبانی و انواع مدل‌های پیاده‌سازی دورکاری است (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹). زمینه مطالعاتی که در خصوص دورکاری در داخل کشور و خارج از کشور نگاشته شده است، به شرح زیر بیان می‌شود:

(خنجری، ۱۳۸۴) معتقد است با مطرح شدن پدیده فناوری اطلاعات در دهه‌های اخیر و تأثیر انکارنکردنی آن بر جنبه‌های گوناگون زندگی و اشتغال، دورکاری به‌منزله یکی از شیوه‌های مهم جدید کار در جامعه اطلاعاتی، مطرح شده است. بنابراین وی به بررسی کاربرد و چگونگی پیاده‌سازی آن در سازمان‌های گوناگون پرداخته است. در پژوهشی دیگر در همان سال (حاج بابایی، ۱۳۸۴) به بررسی فرآیند انتخاب دورکاری کارمندان و تأثیر آن بر ترافیک پرداخته است. نتایج پژوهش وی نشان می‌دهد، عواملی مانند سن، تجربه کاری بیشتر از پنج سال در شغل فعلی، بیشتر از ۱۰ کیلومتر شدن فاصله منزل تا محل کار، استفاده از وسایل نقلیه عمومی، نگرش مثبت درباره آثار دورکاری بر سلامت روحی خانوار و عملکرد کاری، بر میزان تمایل به دورکاری می‌افزایند. از سوی دیگر، مدت زمان روزانه مأموریت خارج از اداره، تعداد افراد خانواده و بیشتر از ۳۵ کیلومتر شدن فاصله منزل تا محل کار، تمایل به دورکاری را کاهش می‌دهد. ضمن اینکه نامناسب بودن شغل برای دورکاری، سبب عدم تمایل به دورکاری نمی‌شود. (اردشیری، ۱۳۸۵) در مدل‌سازی میزان مناسب دورکاری با استفاده از شبکه عصبی و انتخاب گسسته با هدف سنجش میزان استفاده از دورکاری و شناسایی عوامل تأثیرگذار آن بر اساس فعالیت‌های شغلی، خصوصیت‌های فردی و اقتصادی - اجتماعی و ویژگی‌های سفر شغلی کارمندان را مورد مطالعه قرار داده است. یافته‌های مهم این مطالعه نشان می‌دهد اجزای شغلی کارمند، به‌ویژه میزان کار با رایانه، سابقه کاری، مسافت سفر کاری و در اختیار گذاشتن وسیله نقلیه از سوی شرکت، مؤثرترین نقش را در تعداد روزهای مناسب دورکاری در هفته برای شخص ایفا می‌کنند. یک سال بعد (طباطبایی، ۱۳۸۶) در پژوهش خویش بیان کرد، دورکاری موجب کاهش سفر در اثر تغییر مقصد کاری از محل همیشگی، به محلی در مجاورت محل سکونت می‌شود. از این رو، تأثیر مثبت دورکاری در گروهی محل مناسب دورمرکز است. همزمان (شاهنکیان، ۱۳۸۶) اثر توأمان امکان‌پذیری دورکاری از نظر مدیران و کارمندان را بررسی کرد. در این بررسی، تأثیر توأمان نظر کارشناسی مدیران درباره امکان‌پذیر بودن دورکاری برای مشاغل و علاقه کارکنان به انجام دورکاری در قالب مدل‌های انتخاب، مد نظر قرار گرفته است. همچنین برای اثربخشی فعالیت کارکنانی که با توجه به نوع کارشان و به تشخیص سرپرستان، دورکاری برایشان امکان‌پذیر نیست یا خود تمایلی به انجام آن ندارند، مدلی دوسطحی در نظر گرفته شده است. در سطح اول، امکان‌پذیر بودن دورکاری از نوع پروبیت دوگانه است و متغیرهای مؤثر بر آن عبارتند از: نظرات سرپرست درباره شرح وظایف کارمند، خصوصیت‌های فردی کارمند و نظر او درباره مناسب و امکان‌پذیر بودن دورکاری. در سطح دوم، از مدل انتخاب رتبه‌ای استفاده شده و میزان تمایل کارکنان به دورکاری مدل شده است.

در زمینه مطالعات خارج از کشور، اوبرا در مقاله‌ای با عنوان "تحلیل و بررسی مراکز دورکاری در اسپانیا" به تحلیل و بررسی مفاهیم مراکز دورکاری در جوامع توسعه یافته و شهری و استفاده از فناوری اطلاعات در جایگزینی کار می‌پردازد. در این مقاله پژوهشی شناسایی واحدها، دسته‌بندی، سازماندهی خصوصیات، کشف خدمات پیشنهادی آنها، تعیین راهبردهای بازاریابی کارکنان و شناسایی عوامل مؤثر بر موفقیت کارکنان دورکار تحلیل و بررسی شده است (Obra, et al, 2002).

دولت عربستان سعودی با انجام دادن پروژه ای به بررسی مقوله پذیرش فناوری اطلاعات در این کشور پرداخت. هدف این پژوهش بررسی رابطه ویژگی‌های نوآورانه این فناوری با پذیرش آن از سوی کاربران بود. بدین منظور، پنج ویژگی نوآوری از کار «راجرز» اقتباس شد. نتایج این پژوهش نشان داد هر پنج ویژگی با پذیرش فناوری اطلاعات در این کشور رابطه دارند (Al-gahtani, 2003).

پریز و همکارانش در پژوهشی به ارائه و توسعه مدل پذیرش فناوری دورکاری بر اساس اصول پذیرش فناوری پرداخته‌اند. این مدل یک چارچوب یکپارچه برپایه سه دسته از عوامل، شامل منابع انسانی، فناوری و سازمانی است. آنها با تحلیل و بررسی مدل پذیرش فناوری دورکاری، ادعا کرده‌اند این مدل شکاف ادبیات پژوهش درباره پذیرش دورکاری را پر می‌کند (Pe´rez, 2004).

کاواساکی و همکاران در سال ۲۰۰۵ در مقاله‌ای با عنوان "عوامل حیاتی موفقیت در توسعه برنامه‌های دورکاری"، ضمن بررسی طرح‌های موفق دورکاری، چارچوب عوامل حیاتی مؤثر در موفقیت دورکاری را تبیین کرده‌اند. عوامل حیاتی موفقیت این چارچوب شامل حمایت، ارتباطات و اعتماد است. روش پژوهش مورد استفاده در این مطالعه، مرور ادبیات بوده است (Kowalski, Swanson, 2005).

دورکاری و کار انعطاف‌پذیر، عنوان مقاله‌ای است که سانچز و همکارانش با انجام مطالعه موردی به بررسی تأثیر دورکاری به‌منزله کار انعطاف‌پذیر بر عملکرد سازمانی پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان داد بین دورکاری و عملکرد سازمانی ارتباط مثبتی وجود دارد (Sanchez, et al., 2007).

با نگاهی اجمالی به پژوهش‌های انجام شده در خصوص دورکاری، به‌ویژه پژوهش‌های داخلی، دو شکاف مطالعاتی روشن است: اول آنکه با وجود استفاده چشمگیر و نقش پررنگ فناوری در استفاده و پیاده‌سازی دورکاری در سازمان‌ها، مطالعات داخلی اندکی به بررسی نقش فناوری در موفقیت دورکاری و پذیرش آن از سوی کارکنان پرداخته‌اند و بیشتر پژوهش‌ها

درخصوص پیاده‌سازی و تأثیر آن بر سایر عوامل سازمانی یا اجتماعی بوده است. از سوی دیگر با نگاهی دقیق‌تر به مطالعات داخلی و خارجی مشخص می‌شود با وجود نقش مهم فناوری در دورکاری، کمتر مطالعه‌ای به بررسی پذیرش دورکاری از سوی کارکنان با استفاده از مدل‌های پذیرش تکنولوژی پرداخته است و نقش عواملی تأثیرگذاری چون نفوذ اجتماعی، انگیزش و شرایط تسهیل‌گر بر پذیرش این فناوری، مورد مطالعه قرار نگرفته است. از این رو، مطالعه حاضر تلاش دارد برای پُرکردن این شکاف با استفاده از مدل‌های پذیرش فناوری، یک مدل بومی برای پذیرش فناوری‌های دورکاری در سازمان‌های دولتی ایران ارائه کند.

### مدل مفهومی

فرضیه پذیرش و کاربرد فناوری<sup>۱</sup> (Venkatesh, and Davis, 2000)، درصدد تشریح تمایل کاربر برای استفاده از یک سامانه اطلاعاتی و ارتباطی مشخص و الگوهای کاربردی است. این مدل براساس مرور و ادغام فرضیه‌های مختلف توسعه داده شده است. از جمله این فرضیه‌ها رفتار موجه (Ajzen, 1991)، مدل پذیرش فناوری (Davis, 1989)، فرضیه رفتار برنامه‌ریزی‌شده (Ajzen, 1991) و فرضیه ترکیبی رفتار برنامه‌ریزی‌شده - مدل پذیرش فناوری (Taylor & Todd, 1995)، رفتارهای کسب مطلوبیت PC (Thompson, et al, 2002)، فرضیه اشاعه نوآوری (Rodger, et al., 1996) و فرضیه شناخت اجتماعی (Campeau, 1999) است. این مدل بیان می‌کند که چهار ساختار اساسی (انتظار عملکرد، انتظار تلاش، نفوذ اجتماعی و منابع تسهیل‌گر شرایط)، تمایل به استفاده از فناوری و اقدام به رفتار را پیش‌بینی می‌کنند (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰؛ Venkatesh, and Davis, 2000). ابعادی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است، در ادامه شرح داده می‌شود.

### انگیزش (TM)

فرضیه ساختار انگیزشی مرسوم، محرک‌های درونی و بیرونی، هدف محوری، خودسودمندی، خودشناسی و ارزیابی استرس را شامل می‌شود (Glynn, Koballa, 2006). انگیزش درونی برای یک کار یا فعالیت خاص از درون فرد مشتق می‌شود (Ryan, Deci, 2000). انگیزش بیرونی نیز انگیزه‌ای است که از بیرون به فرد وارد می‌شود (Pintrich, Schrauben, 1992). مطالعات قبلی (Davis, 1989; Moon and Kim, 2001) نشان داده‌اند که انگیزش‌های درونی و بیرونی، تأثیر چشمگیری روی تمایل به استفاده از سامانه فناوری اطلاعات دارند (Coovert & Goldstein, 1980). همان‌طور که پینتریچ و شرابون پیشنهاد کرده‌اند، انگیزش

1. Unified theory of acceptance and use of technology (UTAUT)

کارکنان از ارزشی که آنها ارزیابی می‌کنند، متأثر می‌شود و آن نیز، منجر به استفاده از رفتار می‌شود. فرضیه‌های مشوق انگیزش، مانند فرضیه‌های روتر نیز بیان می‌کنند که فرد تنها زمانی عملی را انجام می‌دهد که انتظار برون‌دادی را از آن دارد، یا زمانی دست به‌انجام کاری می‌زند که برایش با ارزش باشد. علاوه بر این، فایده درک شده، سهولت استفاده درک شده، تمایل به استفاده و انجام رفتار استفاده، رابطه مدوری با هم دارند (انصاری و همکاران، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰؛ Allen, and Kishore, 2006). با توجه به دلایل بیان شده، فرضیه پیش رو را متصور می‌شویم:

۱. انگیزش دورکاری تأثیر مثبتی روی تمایل رفتاری کارکنان برای استفاده از سامانه الکترونیکی و ارتباطی دورکاری دارد.

### نفوذ اجتماعی (SI)

نفوذ اجتماعی، به‌منزله عاملی مهم در پیش‌بینی انجام رفتار استفاده از فناوری و میزان تمایل به استفاده از آن، مورد آزمون قرار گرفته است (Ajzen, 1991) با توجه به نظریه "رفتار موجه"، رفتار فرد با اعتقاد وی به اینکه چقدر به نظر دیگران در رابطه با کاری که باید انجام بدهد یا انجام ندهد اهمیت می‌دهد، متأثر می‌شود. هنگامی که نقش نفوذ اجتماعی در انجام عملی کم‌رنگ می‌شود، در نهایت اثر آن روی ساختار استفاده از فناوری بی‌ارتباط در نظر گرفته می‌شود. به هر حال نقش عامل نفوذ اجتماعی در مراحل اولیه استفاده از فناوری، مهم است (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰).

### منابع شرایط تسهیل‌گر (FC)

درجه‌ای که فرد باور دارد که زیرساخت‌های سازمانی و فنی برای پشتیبانی استفاده از فناوری موجود است (Al-Ghahtani, et al., 2007; Gupta, et al., 2008). این سازه، مفاهیم ضمنی موجود در سازه‌های کنترل رفتاری درک شده (فرضیه رفتار برنامه‌ریزی شده، فرضیه تجزیه شده رفتار برنامه‌ریزی شده، مدل مرکب حاصل از مدل پذیرش فناوری و فرضیه رفتار برنامه‌ریزی شده)، شرایط تسهیل‌کننده (مدل استفاده از رایانه شخصی) و قابلیت سازگاری (فرضیه اشاعه نوآوری) را شامل می‌شود (Ajzen, 1991)، در مدل UTAUT فرض می‌شود که منابع تسهیل‌گر شرایط، تأثیر مستقیمی روی استفاده از انجام رفتار دارند که در مدل UTAUT از کنترل رفتاری درک شده (Taylor & Todd, 1995; Ajzen, 1991)، منابع تسهیل‌گر شرایط و توان رقابتی تشکیل شده است (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰).

با توجه به موارد بیان شده سه فرضیه پیش رو نیز مطرح می‌شود:



۲. نفوذ اجتماعی، تأثیر مثبتی بر تمایل رفتاری برای استفاده از سامانه الکترونیکی و ارتباطی دورکاری دارد.
۳. شرایط تسهیل‌گر، تأثیر مثبتی را بر رفتار واقعی استفاده از سامانه الکترونیکی و ارتباطی دورکاری دارد.
۴. تمایل کارکنان برای استفاده از سیستم دورکاری، تأثیر مثبتی روی استفاده واقعی از سامانه الکترونیکی و ارتباطی دورکاری دارد.

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نگاه هدف کاربردی است؛ بدین علت که به سمت کاربردی عملی دانش و نتایج حاصل در راستای حل مشکل هدایت می‌شود (بازرگان و سرمد، ۱۳۸۳). از دید روش گردآوری اطلاعات، توصیفی و از شاخه توصیفی تحلیلی و به‌طور مشخص همبستگی ساختاری است. جامعه آماری پژوهش را نیز کارشناسان و کارمندان سازمان آلفا تشکیل می‌دهند. بنا به مشخص بودن فهرست کارکنان و دسترسی به آنها و همچنین مشخص بودن افراد و محدود بودن جامعه آماری، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در نظر گرفته شد. حجم نمونه مورد نیاز در این پژوهش، ۳۷۸ نفر بود. از این رو برای اطمینان از برگشت کافی پرسش‌نامه‌ها، ۴۰۰ پرسش‌نامه بین اعضای جامعه توزیع شد که از این تعداد، ۳۶۵ پرسش‌نامه برگشت داده شد و در تجزیه و تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

اعتبار (روایی) محتوای پرسش‌نامه را استادان و چند نفر از خبرگان تأیید کردند. در این پژوهش، برای تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای این امر، یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسش‌نامه پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده و به کمک نرم‌افزار آماری اس. پی. اس. اس.، میزان ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. میزان آلفای کرونباخ برای تمامی سؤال‌ها رقم ۰/۸۷۵ به‌دست آمد. این رقم نشان می‌دهد که پرسش‌نامه از قابلیت اعتماد (پایایی) لازم برخوردار است. آلفای کرونباخ سایر ابعاد در جدول شماره ۱ آورده شده است.

در این پژوهش رویه‌ای دو مرحله‌ای برای آزمون مدل به کار رفته است. ابتدا مدل اندازه‌گیری با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی مورد آزمون قرار گرفت و پس از آن، به آزمون مدل ساختاری پرداخته شد. برای تعیین اعتبار سازه‌ای و برازش الگو، از روش تحلیل عاملی تأییدی و برای برازش مدل نهایی از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. پردازش داده‌ها نیز با کمک نرم‌افزار لیزرل انجام گرفت.

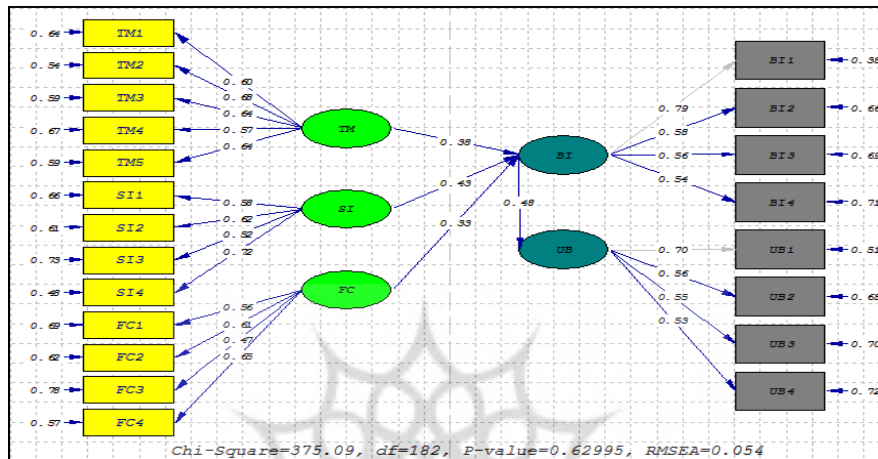
جدول ۱. تحلیل عاملی اکتشافی

TM	SI	FC	BI	UB	انفای کرونیانج	سوالها	سازره
۰/۴۹۵	۰/۲۳۱	۰/۲۵۷	۰/۰۶۹	۰/۱۷۶		TM1: استفاده از سیستم الکترونیکی و ارتباطی را در انجام کارم، مفید می‌دانم.	
۰/۷۵۱	۰/۲۱۰	۰/۲۳۴	۰/۰۲۹	۰/۱۰۶		TM2: استفاده از سیستم الکترونیکی ارتباطی، مرا قادر می‌سازد که کارهایم را سریعتر انجام دهم.	
۰/۷۷۳	۰/۲۹۸	۰/۰۶۱	۰/۰۰۸	۰/۱۶۷	۰/۷۸۱	TM3: استفاده از سیستم الکترونیکی ارتباطی، باعث می‌شود که من در انجام کارهایم نسبت به دیگران بهتر باشم.	۳ ۲ ۱
۰/۷۴۱	۰/۰۵۴	۰/۱۰۸	۰/۰۴۶	۰/۱۷۱		TM4: نحوه برقراری ارتباط و تعامل من با سیستم الکترونیکی، واضح و قابل فهم است.	
۰/۸۸۴	۰/۱۷۴	۰/۰۲۹	۰/۰۲۳	۰/۳۰۸		TM5: انجام کارها با استفاده از سیستم الکترونیکی ارتباطی برای من آسان است.	
۰/۲۷۹	۰/۷۸۸	۰/۰۹۵	۰/۰۲۶	۰/۳۱۰		SI1: بیشتر افرادی که در زندگی من مهم (تاثیر گذار) هستند، معتقدند که من با پیشی از سیستم الکترونیکی استفاده کنم.	
۰/۲۹۱	۰/۶۷۷	۰/۱۳۳	۰/۰۶۹	۰/۳۰۸	۰/۸۳۴	SI2: بیشتر افرادی که در زندگی من مهم (تاثیر گذار) هستند، می‌خواهند که من از سیستم الکترونیکی استفاده کنم.	۲ ۱
۰/۱۷۹	۰/۷۷۸	۰/۰۳۴	۰/۰۵۴	۰/۰۴۶		SI3: افرادی که من به عقاید آنها احترام می‌گذارم، ترجیح می‌دهند که من از سیستم الکترونیکی ارتباطی استفاده کنم.	
۰/۱۴۳	۰/۸۳۴	۰/۱۰۳	۰/۰۶۰	۰/۱۸۹		SI4: افرادی که برونزا من کارمند فکر می‌کنند که من باید از اینترنت استفاده کنم.	

ادامه جدول ۱. تحلیل عاملی اکتشافی

TM	SI	FC	BI	UB	القای کروناخ	سوال ها	سازه
-/۰.۳۱۸	-/۰.۱۳۵	-/۰.۲۶۵	/۰.۰۵۳	-/۰.۱۲۸		FC1: من، دانش و توانایی مربوط به نحوه استفاده از سیستم الکترونیکی ارتباطی دور کاری را دارم.	سازه فناوری دور کاری
-/۰.۰۶۹	-/۰.۰۹۸	-/۰.۱۷۴	/۰.۰۵۳	-/۰.۰۴۵	-/۰.۱۷۲	FC2: سیستم پشتیبانی مرکزی برای کمک به هنگام مواجهه با مشکل در دسترس وجود دارد.	
-/۰.۰۵۷	-/۰.۰۰۸	-/۰.۲۳۳	/۰.۰۰۸	/۰.۰۵۹		FC3: مدیریت، بسیاری از منابع و کمک‌های ضروری را در جهت حمایت از کاربر فراهم کرده است.	
-/۰.۱۸۹	-/۰.۱۱۴	-/۰.۱۲۰	/۰.۰۵۰	-/۰.۰۹۸		FC4: زیرساخت‌های لازم برای استفاده از سیستم دور کاری برای من تهیه شده است.	
-/۰.۱۶۴	-/۰.۲۸۳	-/۰.۱۶۶	-/۰.۰۲۳	-/۰.۱۶۷		BI1: من پیش‌بینی می‌کنم که استفاده از سیستم الکترونیکی ارتباطی دور کاری را به‌طور دائمی در آینده ادامه خواهیم داد.	سازه دور کاری
-/۰.۱۱۹	-/۰.۳۳۳	-/۰.۱۶۹	-/۰.۰۲۳	-/۰.۱۷۲	-/۰.۱۸۷	BI2: به چه میزان احتمال دارد که شما در آینده یک کاربر سیستم الکترونیکی ارتباطی بمانید؟	
/۰.۱۲۸	-/۰.۰۷۶	-/۰.۰۵۸	-/۰.۰۱۹	-/۰.۱۴۵		BI3: با توجه به این که به سیستم دور کاری دسترسی دارم، پیش‌بینی می‌کنم که از آن استفاده کنم.	
-/۰.۲۹۳	-/۰.۰۵۷	-/۰.۰۱۶	/۰.۰۳۳	-/۰.۰۷۰		BI4: تکراری منتهی نسبت به استفاده از سیستم دور کاری دارم.	
/۰.۰۹۱	-/۰.۰۰۶	-/۰.۰۱۶	/۰.۱۰۵	-/۰.۰۳۳		UB1: متوسط زمانی که در روز از سیستم دور کاری استفاده می‌کنید.	سازه استفاده از سیستم دور کاری
-/۰.۰۰۵	-/۰.۰۲۴	-/۰.۰۳۴	/۰.۱۲۹	-/۰.۰۰۵	-/۰.۱۲۸	UB2: تعداد دفعات مورد استفاده برای انجام امور کاری	
-/۰.۰۳۳	-/۰.۰۲۴	-/۰.۰۱۲	/۰.۱۲۲	-/۰.۰۵۴		UB3: تعداد کارهای که از طریق سیستم انجام می‌دهید.	
-/۰.۰۴۶	-/۰.۰۵۴	-/۰.۰۷۷	-/۰.۱۳۶	-/۰.۰۰۳		UB4: میزان استفاده از سیستم دور کاری برای انجام امور برون سازمانی.	

جدول ۱ ارائه‌دهنده مدل حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی است. این جدول سازه‌های پژوهش را در پنج عامل نفوذ اجتماعی، انگیزش، شرایط تسهیل‌گر، تمایل رفتاری و قصد استفاده واقعی نشان می‌دهد، به همین دلیل این پنج سازه می‌تواند متغیرهای ارائه شده در پژوهش را بسنجد.



نمودار ۱. مدل در حالت تخمین استاندارد

نتایج به‌دست‌آمده در نمودار شماره ۱ از آزمون مدل و مقدار شاخص‌های تناسب، حاکی از برازش مناسب مدل است و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی، برابر با  $2/06$  و کوچکتر از مقدار مجاز ۳ و مقدار RMSEA برابر با  $0/054$  و کوچکتر از  $0/08$  است. در بین ابعاد تمایل (قصد و نیت) رفتاری، بیشترین اثر مربوط به نفوذ (تأثیرات) اجتماعی ( $0/43$ ) است و بعد از آن به ترتیب انگیزش و شرایط تسهیل‌گر اثر مثبت و معناداری، به ترتیب برابر  $0/38$  و  $0/33$  درصد بر تمایل (قصد و نیت) رفتاری کارکنان دارند. بنابراین تمامی فرضیه‌های اصلی به بر تمایل رفتاری تأیید می‌شود.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش، دریافتیم که نفوذ اجتماعی و تسهیل کردن شرایط، دو عامل تأثیرگذار بر تمایل به رفتار است و همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، برای اینکه کارکنان انگیزه لازم برای استفاده از فناوری را داشته باشند، این عامل باید نقش تسهیل‌گر را داشته باشد و هنگام طراحی سیستم‌های دورکاری، بایستی مفهوم پیش‌بینی تلاش گنجانده شود. جدای از عوامل انگیزشی مرسوم، مانند عوامل انگیزش درونی و بیرونی و خودکارایی، رابطه مثبت بین نفوذ اجتماعی و تمایل به رفتار و تأکید مطالعات قبلی بر نقش نفوذ اجتماعی در پذیرش و استفاده از فناوری موجب ترغیب توسعه‌دهندگان این فناوری به توجه بیشتر بر این مورد می‌شود.

جدول ۲. معیارهای برازش مدل نهایی

معیار	حداقل قابل قبول	امتیاز کسب شده
نسبت کای دو به درجه آزادی	کوچکتر از ۳	۲/۰۶
شاخص نیکوی برازش (GFI)	بزرگتر مساوی ۰/۹	۰/۹۶
شاخص برازش نرمال شده (NFI)	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۴
شاخص برازش مقایسه ای (CFI)	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۸
شاخص برازش نسبی (RFI)	بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۳
ریشه میانگین مجذور خطای تخمین (RMSEA)	کوچکتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۴

نتایج ارائه شده در جدول شماره ۲، نشان می دهد مدل ارائه شده از برازش خوبی برخوردار است. چون حداقل سه شاخص از شاخص های برازش مدل، مقدار بیشتر از حداقل قابل قبول را کسب کرده اند. مقدار آزمون تی. تک نمونه ای در جدول شماره ۳، نشان می دهد که با اطمینان ۹۵ درصد و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵، تفاوت معناداری بین دو میانگین واقعی و مفروض وجود دارد. ضمن آنکه براساس نتایج این جدول، مقدار میانگین واقعی از مقدار میانگین مفروض ۳ در ابعاد انگیزش، شرایط تسهیل گر و تمایل رفتاری کارکنان بیشتر و وضعیت مناسبی دارند؛ ولی نفوذ اجتماعی، استفاده واقعی کمتر و وضعیت مناسبی ندارند.

جدول ۳. نتایج آزمون تک نمونه ای (تی. استیودنت)

ابعاد	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	حد پایین	حد بالا	میانگین واقعی
انگیزش	۴/۲۴۵	۳۶۴	۰/۰۰۰	۰/۴۵۱۲	-۰/۲۳۶	۰/۶۶۶	۳/۴۵۱۲
نفوذ اجتماعی	-۹/۵۴۳	۳۶۴	۰/۰۰۰	-۰/۶۹۰۱	-۰/۸۳۲	-۰/۵۴۷۹	۲/۳۰۹۹
شرایط تسهیل گر	۵/۱۴	۳۶۴	۰/۰۰۰	۰/۲۳۹۵	۱۴۷۹	۰/۳۳۱۲	۳/۷۲۳۱
تمایل رفتاری کارکنان	۴/۳۶	۳۶۴	۰/۰۰۰	۰/۴۸۸	-۰/۳۵۷	-۰/۶۱۸	۳/۴۸۸
استفاده واقعی	-۳/۷۰۷	۳۶۴	۰/۰۰۰	-۰/۱۶۵۲	-۰/۲۳۵۰	-۰/۰۷۷۶	۲/۸۳۴۸

### یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به دنبال بررسی و تبیین نقش عوامل نفوذ اجتماعی، انگیزش و شرایط تسهیل‌گر بر پذیرش دورکاری در سازمان‌های ایرانی بودیم. همان‌گونه که در بخش روش‌شناسی نیز بیان شد، در این پژوهش بیشتر به دنبال بررسی روابط ساختاری بین سازه‌ها و نظریه‌آزمایی بودیم. به همین منظور، پس از انجام تحلیل عاملی اکتشافی، تعداد ۲۱ گویه در پنج بُعد، برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد استفاده در این پژوهش، مورد تأیید قرار گرفت که مقیاس نهایی در جدول ۱، به همراه مقدار آلفای کرونباخ و میزان بار عاملی هر یک از سؤال‌ها ارائه شده است. همچنین تحلیل عاملی تأییدی، ارتباط و همبستگی مربوط به هر بعد را تأیید کرد. نتایج آزمون مدل نشان می‌دهد که نفوذ اجتماعی، بیشترین همبستگی را با تمایل (قصد و نیت) رفتاری دارد که اهمیت نفوذ (تأثیرات) اجتماعی را برای سازمان‌ها در زمینه پذیرش فناوری‌ها و نوآوری‌ها نشان می‌دهد. تأیید همبستگی بالا بین نفوذ اجتماعی و تمایل رفتاری در مدل پذیرش دورکاری با نتایج حاصل از مطالعه دیگری چون ونکاتیش (۲۰۰۳) مطابقت دارد. همچنین دریافتیم که نفوذ اجتماعی، نقش مهمی در تسریع استفاده از دورکاری ایفا می‌کند و افراد با تحصیلات بیشتر و سن کم، بیشتر خود را با فناوری سازگار می‌کنند.

دومین عامل که پس از نفوذ اجتماعی تأثیر زیادی بر تمایل (قصد و نیت) رفتاری به استفاده از فناوری اطلاعاتی و ارتباطی دارد، انگیزش کارکنان در استفاده از سیستم دورکاری است. همان‌گونه که بررسی‌ها نشان می‌دهد، انگیزش کارکنان نقش برجسته‌ای در پذیرش و استفاده از سامانه الکترونیکی اطلاعاتی و ارتباطی ایفا می‌کند. اما اطلاعات از دولت یا مراکز استفاده‌کننده از سیستم دورکاری، حاکی از آن است که هیچ پروژه یا برنامه جامع مدونی برای تشویق کارکنان برای استفاده از سامانه الکترونیکی اطلاعاتی و ارتباطی دورکاری وجود ندارد.

شرایط تسهیل‌گر سومین عاملی که تأثیر مثبت و مستقیمی بر تمایل (قصد و نیت) استفاده از دورکاری دارد. همان‌گونه که نتایج پژوهش نشان می‌دهد، هرچه شرایط تسهیل بیشتر فراهم شود، تمایل افراد برای استفاده از فناوری بیشتر می‌شود.

در نهایت آزمون تجربی مدل نشان داد که تمایل رفتاری، تأثیر مستقیم و مثبتی بر استفاده واقعی از سیستم دورکاری دارد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف از این مطالعه، تعمیم تجربی درک این که نفوذ اجتماعی، انگیزش کارکنان و شرایط تسهیل‌گر، بر تمایل به استفاده از سامانه الکترونیکی و ارتباطی و به تبع آن بررسی تأثیر تمایل به

استفاده از سامانه الکترونیکی و ارتباطی بر استفاده واقعی از سامانه الکترونیکی و ارتباطی، انجام شد. با انجام تحقیق و بررسی‌های صورت گرفته به این نتیجه رسیدیم که نفوذ اجتماعی، انگیزش کارکنان و شرایط تسهیل‌گر، تأثیر مثبتی بر تمایل رفتاری نسبت به سامانه الکترونیکی اطلاعاتی و ارتباطی دورکاری دارد. همان‌طور که پیش‌بینی می‌شد، انگیزش دورکاری تأثیر مثبتی روی تمایل رفتاری یک مسیر دایره‌ای دارد. همچنین دریافتیم که نفوذ اجتماعی و تسهیل کردن شرایط، تأثیر چشمگیری روی تمایل به رفتار دارد و برای ایجاد انگیزه در کارکنان، فناوری باید نقش تسهیل‌گر را داشته باشد. هنگام طراحی سیستم‌های دورکاری بایستی مفهوم پیش‌بینی تلاش گنجانده شود. جدا از عوامل انگیزشی مرسوم چون، عوامل انگیزش درونی و بیرونی و خودکارایی، رابطه مثبتی بین تأثیر اجتماعی و تمایل به رفتار با مطالعات پیشینی که بر نقش نفوذ اجتماعی در تطبیق‌پذیری و استفاده از فناوری تأکید می‌کرد، وجود دارد. در مورد سازمان‌ها، این یافته‌ها نقش مدیران، متخصصان و همکاران را بر پذیرش و استفاده از سیستم دورکاری، تشریح می‌کند. هنگام مصاحبه با کارکنان برای جمع‌آوری داده‌ها، برخی از وجود چنین سیستم و مفهومی برای انجام کار آگاه نبودند، برخی هیچ تمایل به استفاده از آن نداشتند و تعدادی هم به دلیل اطلاع‌رسانی نکردن مراکز کانونی از فوایدی که این سیستم می‌توانست برای آنها داشته باشد، بی‌خبر بودند. این نتایج باید هنگام سیاست‌گذاری‌های دولت و سازمان‌ها در استفاده از سیستم دورکاری مد نظر قرار گیرد.

این تحلیل‌ها تنها در یک سازمان بسیار بزرگ انجام شده و به کل سازمان‌ها تعمیم داده شده است که این محدودیت بایستی در مطالعات بعدی مد نظر قرار گیرد. همچنین این پژوهش با جامعه آماری ۳۶۵ نفر انجام گرفت که نسبت به موضوع پژوهش جامعه کوچکی بوده و دربرگیرنده تمامی شهرها و مناطق کشور نیست که این خود یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش است.

## منابع

آقاچانی، ح. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر پذیرش دورکاری توسط کارمندان زن در ستاد مرکزی وزارت کار و امور اجتماعی، دانشنامه کارشناسی ارشد به راهنمایی امیر مانیان و بهروز زارعی، تهران: دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران.

اردشیری، آ. (۱۳۸۵). مدل‌سازی میزان مناسب دورکاری با استفاده از شبکه عصبی و انتخاب گسسته. پایان‌نامه کارشناسی ارشد به راهنمایی امیررضا ممدوحی و محمد کرمانشاه، تهران: دانشکده مهندسی عمران دانشگاه شریف.

انصاری، م.؛ رحمانی یوشانلوئی، ح.؛ سیدحبشی، ب.؛ میرکاظمی مود، م. و خدابنده، الف. (۱۳۹۰). پذیرش سیستم یادگیری الکترونیکی در بین دانشجویان دانشگاه های الکترونیکی ایران، ششمین کنفرانس ملی و سومین کنفرانس بین المللی یادگیری و آموزش الکترونیک. تهران، ۲۵-۲۶ بهمن.

انصاری، م.؛ رحمانی یوشانلوئی، ح.؛ میرکاظمی مود، م. و پاسبان، م. (۱۳۸۹). بررسی نوآوری و پذیرش تکنولوژی اطلاعاتی و ارتباطی دورکاری در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. اولین کنفرانس بین المللی سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز، ۲۷ و ۲۸ بهمن.

بهبودی اصل، م.؛ انصاری، م.؛ رحمانی یوشانلوئی، ح.؛ میرکاظمی مود، م. (۱۳۹۱). شناسایی عوامل مؤثر بر انتخاب سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی ERP از دیدگاه خبرگان، مدیریت فناوری اطلاعات، ۴ (۱۲): ۱-۲۲.

جعفرنژاد، الف، قاسمی، الف. (۱۳۸۷). ارائه مدل اکتساب فناوری با توجه به راهبرد سرمایه‌های فکری (مطالعه موردی شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران)، مدیریت فناوری اطلاعات، ۱۱ (۱): ۱۹-۳۶.

جمالی، غ.؛ هاشمی، م. (۱۳۹۰). سنجش روابط بین عوامل مؤثر بر ریسک پروژه‌های فناوری اطلاعات در بانک ملت استان بوشهر با استفاده از تکنیک دیمتل فازی، مدیریت فناوری اطلاعات، ۳ (۹): ۲۱-۴۰.

حاج بابایی، ع. (۱۳۸۴). چارچوب فرایند انتخاب دورکاری و تأثیر آن بر ترافیک. دانشنامه کارشناسی ارشد، به راهنمایی محمد کرمانشاه، تهران: دانشکده مهندسی عمران دانشگاه شریف.

خنجری، م. (۱۳۸۴). ارائه مدل پیاده‌سازی دورکاری در بنگاه‌های اقتصادی. دانشنامه کارشناسی ارشد. به راهنمایی محمد فتحیان، تهران: دانشکده مهندسی صنایع دانشگاه علم و صنعت.

سامتی، م.؛ عمادزاده، م.؛ بختیاری، ب. (۱۳۸۲). برآورد تابع تولید آموزش عالی دانشگاه های دولتی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۹ (۱): ۱-۴۱.

سرمد، ز.؛ بازرگان، ع.؛ حجازی، ا. (۱۳۸۶). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نشر آگاه.

شاهنگیان، ر. (۱۳۸۶). اثر توأمان امکان‌پذیری دورکاری از نظر مدیران و کارمندان بر تمایل به دورکاری کارمندان. دانشنامه کارشناسی ارشد. به راهنمایی محمد کرمانشاه و امیررضا ممدوحی، تهران: دانشکده مهندسی عمران دانشگاه شریف.

طباطبایی، ش. (۱۳۸۶). مکان‌یابی مراکز دورکاری. دانشنامه کارشناسی ارشد. به راهنمایی محمد کرمانشاه، تهران: دانشکده مهندسی عمران دانشگاه شریف.



هزار جریبی، ج. (۱۳۸۶). بررسی نقش زنان ایرانی در فرآیند کارآفرینی. *مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان*. ۲ (۳۳): ۶۶-۴۷.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational behavior and Human Decision Processes*, 50 (2): 179-212.

Al-Gahtani, S. S. (2003). Computer technology adoption in Saudi Arabia: Correlates of perceived innovation attributes. *Information Technology for Development*, 10(1): 57-69.

Al-Gahtani, S. S., Hubona, G. S., & Wang, J. (2007). Information technology (IT) in Saudi Arabia: Culture and the acceptance and use of IT. *Information & Management*, 44(8), 681-691.

Allen, C. and Kishore, R. (2006). *An extension of the UTAUT model with equality, trust, and satisfaction constructs*, Proceeding of the ACM SIGMIS CPR Conference on computer personnel Research, ACM, New York, NY, PP. 82-89.

Campeau, D., Higgins, C.A. and Huff, S. (1999). Social cognitive theory and individual reactions to computing technology: a longitudinal study. *MIS Quarterly*, 23 (2): 145-158.

Coovert, M.D. and Goldstein, M.A. (1980). Locus of control as a predictor of users attitude toward computers. *Psychological Reports*, 47: 1167-73.

Davis, F.D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology, *MIS Quarterly*, 13 (1): 319-40.

Glynn, S.M and Koballa, T.R. (2006). *Motivation to learn collage science*, in Mintzes, J.J. and Leonard, W.H. (Eds), *Handbook of college science teaching*, National Science Teachers Association Press, Arlington, VA, PP. 25-32.

Gupta, B., Dasgupta, S., Gupta, A. (2008). Adoption of ICT in a government organization in a developing country: An empirical study, *Journal of Strategic Information Systems*, 17: 140-154.

Illegems, V., & Verbeke, A. (2004). Telework: what does it mean for management?. *Long Range Planning*, 37(4): 319-334.

Kowalski, K. B., Swanson, J.A. (2005). Critical success factors in developing teleworking programs. *Benchmarking: An International Journal*, 12 (3):236 – 249.

Moon, J.W. and Kim, Y.G. (2001). extending the TAM for a world wide web context, *Information & Management*, 38 (4): 217-230.

- Nguyen, N. T. (2004). *The Consequence of Spatial Distance and Electronic Communication for Teleworks: A Multi-Level Investigation*. A dissertation submitted to temple university Graduate broad.
- Obra, A.R. D. Á., Cámara, S.B., Meléndez, A.P. (2002). An analysis of teleworking centres in Spain. *Facilities*, 20 (11/12): 394- 399.
- Pérez, M., Sánchez, A.M., Carnicer, P.D.L. and Jiménez, M.J. V. (2004), A technology acceptance model of innovation adoption: the case of teleworking. *European Journal of Innovation Management* ,7 (4): 280-291.
- Pintrich, P.R. and Schrauben, B. (1992). *Students motivational beliefs and their cognitive engagement in classroom academic tasks*, in schunk, D. and meece, J. (Eds), *student perceptions in the classroom: causes and consequences*, Erlbaum, Hillsdale, NJ, 1992. PP. 149-183.
- Rodger, J.B., Pendharkar, P.C. and Bhatt, G.D. (1996). Diffusion Theory and the Adoption of Software Innovation: Common Errors and Future Issues, *Journal of High Technology Management Research*, 7 (1): 1-13
- Ryan, R.M. and Deci, E.L. (2000), Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, *Amercican Psychologist*. 55 (1): 68-78.
- Sánchez, A. M., Pérez, M. P., de Luis Carnicer, P., & Jiménez, M. J. V. (2007). Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance. *Personnel Review*, 36(1): 42-64.
- Taylor, S. and Todd, P.A. (1995). Assessing IT usage: the role of prior experience, *MIS Quarterly*, 19 (2): 561-570.
- Thompson, R. L., Higgins, C. A., & Howell, J. M. (1991). Personal computing: toward a conceptual model of utilization. *MIS quarterly*, 125-143.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the technology acceptance model: four longitudinal field studies. *Management science*, 46(2): 186-204.