

## عنوان مقاله:

باورهای کارمند در مورد اثربخشی و انزوای اجتماعی ناشی از دورکاری (پیشینه فرهنگی کارکنان) چگونه بر تاثیر دورکاری بر استرس شغلی جهت دستیابی به کیفیت زندگی بهتر در دوران کووید ۱۹ اثر می گذارد؟

## محل انتشار:

اولین همایش ملی روانشناسی و کیفیت زندگی (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 25

## نویسندگان:

نعمت اله عالی پور - دانشجوی دکتری تخصصی حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهرکرد، رئیس گروه حسابرسی مالیاتی  
استانخوزستان

مهسا زنگنه - کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گرایش سیستم های اطلاعاتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد باغ ملک

## خلاصه مقاله:

همه گیری کووید-۱۹ و اجرای سازوکارهای دورکاری در بسیاری از کشورها اهمیت درک تاثیر فرهنگ بر رابطه ی دورکاری و رفاه کارکنان را تشدید میکند، این مطالعه برای بررسی و مقایسه اثرات سودمند و ناکارآمد دورکاری بر استرس شغلی از تحقیقات دورکاری و نظریه ارزش های فرهنگی استفاده میکند و نقش تعدیلکننده پیشینه فرهنگی کارکنان (به عنوان مثال، فردگرایی و فاصله قدرت) را تحلیل میکند که انتظار می رود تاثیر پیشینه فرهنگی از طریق باورهای کارمند در مورد اثربخشی و انزوا اجتماعی ناشی از دورکاری بر اثرات دورکاری منتقل شود، برای اجرای موفقیت آمیز سازوکارهای دورکاری، سازمان ها باید نسبت به تاثیر یا عدم تاثیر پیشینه فرهنگی کارکنان بر اثربخشی دورکاری آگاهی داشته باشند تا بر کیفیت زندگی آنها تاثیر بهتری داشته باشد. نتایج نشان میدهد که دورکاری فقط زمانی موجب کاهش استرس شغلی می شود که کارکنان باور نداشته باشند که دورکاری منجر به انزوای اجتماعی میشود، از نتایج این تحقیق این است که باورهای کارمندان در زمینه اثربخشی دورکاری و انزوای دورکاری به زمینه فرهنگی آنها بر حسب جهت گیری های فاصله قدرت و فردگرایی وابسته است. به طور ویژه، کارمندان دارای امتیازات فاصله قدرت یا فردگرایی بالا، دارای باورهای مثبت در زمینه اثربخشی دورکاری هستند. کارمندان دارای امتیازات فاصله قدرت پایین، بیشتر نگران هستند که دورکاری به انزوای اجتماعی منجر شود.

## کلمات کلیدی:

استرس شغلی، ارزش های فرهنگی، انزوای اجتماعی دورکاری، کیفیت زندگی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1621200>

