

◇ فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ

سال سوم. شماره دهم. زمستان ۱۳۹۰

صفحات: ۲۰ - ۹

تاریخ وصول: ۱۳۹۰/۹/۱۳ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱/۱۷

بررسی پیامدهای دور کاری در زنان شاغل

حسین دامغانیان *

فرناز روزبان **

چکیده

دور کاری بخشی از دنیای جدید کاری است. این سبک کار که در سال‌های گذشته طرفداران بسیار زیادی بدست آورده، وابسته به استفاده موثر از تکنولوژی اطلاعات است. تکنولوژی اطلاعات ابزار کمکی برای پیاده سازی این سبک کاری است اما برای موفقیت آن باید به عامل‌های دیگری نیز توجه کرد مانند سازمان، ماهیت شغل، شخصیت کارمندان، سبک زندگی، جنسیت و ... علاوه بر مزایایی که این شیوه کاری به همراه دارد پیامدهایی برای سازمان، افراد و خانواده‌ها در پی دارد که باید به آنها توجه شود. در مطالعه حاضر وضعیت کاری زنان، بکارگیری دور کاری، پیامدهای مثبت و منفی را که این شیوه کاری برای زنان و خانواده‌های آنها به دنبال دارد مورد بررسی قرار داده شده است. دور کاری به زنان این فرصت را می‌دهد که با وجود بودن در کنار خانواده و پرداختن به وظایف خانه داری و بچه داری همزمان به وظایف شغلی خود نیز رسیدگی کنند، اما این امر می‌تواند مشکلاتی را نیز برای آنان و نیز خانواده‌هایشان به همراه آورد.

کلید واژگان: دور کاری، زنان، خانواده، تکنولوژی اطلاعات

* دانشگاه سمنان، استادیار گروه مدیریت، سمنان، ایران.

** دانشگاه سمنان، دانشجوی کارشناسی ارشد MBA، سمنان، ایران. (نویسنده مسئول Email: Farnaz.roozban@gmail.com)

مقدمه

در طول تاریخ، کار، زندگی و تفریح سه رکن اساسی زندگی بشر بوده است. روش کار، زندگی و تفریح سنتی بشر، با ورود تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات^۱ و کاربردهای آن، در حال تغییر اساسی است (هندی^۲، ۱۹۸۴). تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات پنجره‌ی جدیدی بر مشاغل گشوده است. دیگر محدوددهی زمان و مکان مفهومی ندارد و در شرایطی که رقابت برای انجام کار زیاد و نیروی متقاضی کار فراوان است؛ شیوه‌ی کار جدیدی معرفی شده است که می‌تواند تعداد افراد بیشتری را صاحب شغل کند، در حقیقت دور کاری^۳ روندی رو به رشد دارد و بخشی از دنیای جدید کار است (باروچ^۴، ۲۰۰۰). سبک جدید کار که اغلب در سازمان‌های مجازی کاربرد داشته اما امروزه به اکثر سازمان‌ها نفوذ کرده و میزان انعطاف‌پذیری مشاغل را افزایش داده است. مفهوم دور کاری که در حال حاضر بحث زیادی بر سر آن است به سال ۱۹۷۳ برمی‌گردد و پیش از همه در انگلستان اجرا شد. در ۱۹۹۷، دفتر دولتی ملی آمار^۵ شروع به جمع‌آوری اطلاعات در مورد دور کاری کرد.

از زمان پیدایش مطالعات کار از راه دور در اوایل دهه ۱۹۸۰، مطالعات متعددی در ارتباط با تاثیر کار مجازی روی افراد، سازمان‌ها و جوامع وجود داشته است. به طور کلی این مطالعات، کار از راه دور را از دو زاویه مورد بررسی قرار داده‌اند:

از دیدگاه کارفرما (عرضه) و از دیدگاه کارکنان (تقاضا) (استینل^۶، ۱۹۸۸).

دور کاری چیست؟

دور کاری واقعا چیست؟ عامل‌های کلیدی برای تعریف دور کاری باید وجود داشته باشند، تکنولوژی، موقعیت و قراردادهای دقیق کاری. در واقع دور کاری یک انتخاب است راجع به روش انجام کار، که به کارکنان اجازه می‌دهد تمام یا قسمتی از کارشان را خارج از محیط کاری انجام دهند، یعنی افراد می‌توانند از خانه‌شان، از یک مرکز ارتباط از راه دور در نزدیکی خانه‌شان یا از محل کار دیگری وظایف کاریشان را انجام دهند. برای تعریف دور کاری به شدت به تکنولوژی وابسته هستیم. در حقیقت پیشرفت سریع و روزافزون تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات و قابلیت‌های کاربردی آن در حوزه‌های مختلف سازمان، باعث رسوخ تکنولوژی اطلاعات در فرایندها و شیوه‌های کاری شده و رویکرد جدیدی را در مدیریت منابع انسانی ایجاد کرده است که از آن به عنوان کار الکترونیکی، کار از راه دور یا دور کاری نیز می‌توان نام برد. سازمان‌ها در راستای دستیابی به اهدافی چون بهبود کارایی، بهبود فرایندهای اداری، بهبود خدمات به مشتری و بهبود نقش استراتژیک منابع انسانی به بهره‌گیری از این امکانات دست زده و در این میان به توفیقاتی نیز دست یافته‌اند. استفاده از رایانه و ارتباطات راه دور به منظور تغییر موقعیت جغرافیایی محل

۱. Information and Communication Technology (ICT)

۲. Handy

۳. Teleworking

۴. Baruch

۵. Office of National Statistics (ONS)

۶. Steinle

کار و انجام وظایف شغلی در واقع به واسطه به وجود آمدن کامپیوترها، شبکه های ارتباطی، نرم افزارهای ارتباطی و نرم افزارهای اداری و تخصصی علوم مختلف است که امروزه می توانیم از کار از راه دور صحبت کنیم (فلستد^۱، ۱۹۹۶). پس با پیشرفت این ابزارها می توانیم انتظار داشته باشیم که در آینده تعداد مشاغل از راه دور بیشتر و کارهای از راه دور با کیفیت تر شوند. دور کار شدن از جنبه های زیادی می تواند زندگی فرد و کار او را تحت تاثیر قرار دهد و از متغیرهای بسیاری تاثیر می پذیرد که در ادامه به آنها پرداخته می شود.

سبک های دور کاری

- دور کاری انواع مختلفی دارد و با سبک های مختلفی شناخته می شود (کورتروپ^۲، ۱۹۹۸)
 - دور کاری در منزل تمام وقت یا پاره وقت^۳.
 - دور کاران خویش فرما^۴ در منزل که در حالت عادی در منزل کاری می کنند.
 - دور کاران سیار^۵ که حداقل ۱۰ ساعت در هفته را از محل اصلی کارشان دورند.
 - افرادی که تمام وقت در محیط کاری خود کار می کنند و گاهی در خانه بعد از ساعات کاری کار می کنند.

دور کاری الزاما به معنی کار در خانه نیست بلکه می تواند در مسافرت، ماموریت ها و هر مکانی غیر از محیط اداری و دفتر محل کار انجام شود، اما در مقاله حاضر بیشتر کار در خانه مورد بررسی قرار داده می شود؛ زنانی که در سازمان ها شاغل هستند و برای انجام وظایف کاری خود چند روز در هفته را در خانه کار می کنند. کار در خانه مفهوم جدیدی نیست، در دوره قبل از انقلاب صنعتی تعداد زیادی از کارگران در خانه کار می کردند؛ اما انقلاب صنعتی برای متمرکز کردن محل کار، دفتر یا کارخانه افراد را از خانه هایشان به محل کار آورد. در عصر حاضر ما روند معکوسی را دنبال می کنیم، افراد برای انجام کار با تخصص های شناخته شده ای از محل کار به خانه هایشان فرستاده می شوند (باروچ^۶، ۲۰۰۰).

دور کاری بر اساس آیین نامه دور کاری در ایران مورخ ۸۹/۳/۳۰ به معنی انجام وظایف محول شده بدون حضور فیزیکی کارمند واجد شرایط در محل کار سازمان خود با رعایت ضوابط و برای دوره زمانی مشخص (حداقل شش ماه) است. به این معنی که فرد می تواند در محل خانه کار انجام دهد و این امر انعطاف پذیری دور کاری را برای کارمندان نشان می دهد و از طرف دیگر نبودن مرز مشخصی بین کار و زندگی خانوادگی می تواند مسائلی را در پی داشته باشد که در این مقاله مورد نظر قرار گرفته است. تقاضای زیاد برای دور کاری بدلیل انعطاف پذیری این شیوه کار است؛ که متقاضیان آن کارمندان

۱. Felstead

۲. Qvortrup

۳. Home-based Teleworking

۴. Self-Employee

۵. Mobile Teleworker

۶. Baruch

پاره وقت، فصلی و حتی تماموقت هستند که چند روز در هفته را در خانه کار می کنند (هاریس^۱، ۲۰۰۳؛ استوارد^۲، ۱۹۹۷).

وضعیت کاری زنان شاغل

زنان در گستره جهانی نقش عمده ای در فعالیتهای اقتصادی داشته (موسوی و همکاران، ۱۳۸۹)، و یکی از مهمترین گروه های اجتماعی متأثر از کیفیت زندگی و در عین حال مؤثر بر آن می باشند. این گروه عظیم اجتماعی از آنجا که ارتباط مؤثری با گروه های اجتماعی جامعه دارند، علاوه بر وظایف شخصی و خانوادگی نقش فعالی را در پیشرفت های اجتماعی و توسعه پایدار آن ایفا می کنند (علیزاده، ۱۳۸۹). بر این اساس امروزه پرداختن به موضوعات زنان، مطالعه نقش آنان در اجتماع و نحوه ی اثر گذاری و اثر پذیری آنان از متغیر های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مورد توجه و استقبال فراوانی قرار گرفته است. مطالعات در چند سال اخیر بیانگر توجه بیشتر جوامع به زنان و مشارکت بیشتر آنان در عرصه های مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی است. به طوری که شاهد افزایش مشارکت زنان در نیروی کار و کاهش حضور زنان در منزل می باشیم (موسایی و همکاران، ۱۳۸۹).

در مورد زندگی و شغل زنان می توان بیان داشت زنانی که از وضعیت شغلی مناسب تری برخوردار هستند، کیفیت زندگی مناسب تری هم دارند. علاوه بر این، رابطه میان خشنودی شغلی و کیفیت زندگی زنان تایید شده است (جوهری و همکاران، ۱۳۸۹). این در حالی است زنان در تمامی جوامع بشری وظایف خانه داری، بارداری و بزرگ کردن فرزندان و گاهی نگه داری از والدین ناتوان و ... عهده دار هستند و انجام تمامی این وظایف به صورت توأما فشار زیادی را بر انسان تحمیل می کند، زنان از سویی به دنبال مشاغل مناسب گاه برای داشتن درآمد برای تامین نیازهای خود و گاه حتی برای حضور اجتماعی و فعالیت در جامعه به کار بیرون از منزل روی می آورند، روی آوردن زنان به اشتغال در خارج از کانون خانوادگی تأثیری بسزادر ابعاد هویت اجتماعی آنان داشته و این امر، به نوبه خود، موجب افزایش اعتماد به نفس جامعه زنان شده است (زمانی، ۱۳۸۶). در این میان فشاری که از هر دو به آنها وارد می شود می تواند به خانواده و سازمان شاغل در آن و از همه مهمتر به خود آنها آسیب رساند. از دید زنان شاغل، برای ایجاد شرایط مطلوب و بالا بردن انگیزه ی مشارکت زنان باید به نیازهای زیستی، روانی و اجتماعی آن ها توجه جدی شود. صاحب نظران به دلایلی مانند استفاده از نیروی عظیم زنان در توسعه ی کشور، با اشتغال زنان موافق و ۴/۰۸ درصد آن ها - آن هم فقط مردان - به دلایلی نظیر محروم شدن فرزندان از حمایت عاطفی مادر، مخالف اشتغال زنان هستند (دانش، ۱۳۸۹). در واقع توجه به نیازها و خواسته های منطقی زنان و تخصیص مشاغل مناسب با طبیعت و روحیات زنان باعث افزایش انگیزه و ارتقای کمی و کیفی اشتغال آن ها می شود. به بیان کلی می توان گفت اشتغال زنان در جامعه مسئله ای اجتناب ناپذیر است اما باید مشکلاتی که برای خانواده به خصوص کودکان به وجود می آید را مد نظر قرار داد، به همین دلیل بسیاری از صاحب

۱. Harris

۲. Steward

نظران شیوه کاری از راه دور یا دور کاری را شیوه کاری مناسبی برای زنان می دانند. (سولیوان و همکاران، ۲۰۰۱). جنسیت کارمند تاثیر زیادی بر تقاضای این شیوه کار دارد. این شیوه کار تاثیر زیادی بر ایجاد تعادل بین زندگی و کار فرد دارد بخصوص برای کارمندان زن (هیوز و همکاران، ۱۹۹۶). در بسیاری از کشورها زنان تمایلی به دور کار شدن ندارند به دلیل آنکه خانواده ها، زنان دور کار را زنان خانه دار می پندارند و اغلب مکان خاصی برای کار کردن ندارند و در آشپزخانه کار می کنند و مشکلات نگهداری فرزندان، مسئولیتهای خانه داری و مهمان های گاه و بیگاه هم بر عهده آنهاست. این در حالی است که اغلب مردان در شرایط دور کاری از طرف خانواده های خود حمایت می شوند، مکان خاصی برای کار کردن دارند و در اتاق مخصوص کار یا مشابه بسیاری از کشورها اتاقکهای کار مخصوصی دارند که اغلب در حیات نصب شده و دارای سیستم برق و آب و امکانات مورد نیاز و تهویه مطبوع برای اقامت در طول ساعات کاری است. نتایج جالبی از تحقیق دیگری بدست آمده است که معمولا مردان در دور کاری شرایط بهتری دارند و همسران شان از آنها در مقابل حواس پرتی ناشی از کودکان و مسئولیت های خانه حمایت می کنند (شرینر^۳، ۲۰۰۷).

یکی از دلایلی که می تواند موجب انگیزش زنان شاغل برای انتخاب این شیوه کاری گردد برقراری رسیدگی متعادل بین زندگی و کار است برای کارکنان بخصوص زنان دور کار، که دور کاری تنها راه برای نگهداری از کودکان و کار کردن است (با عدم علاقمندی یا میسر نبودن پرستار بچه) (سولیوان، ۲۰۰۱). هرچند که گاهی از طرف مردان استقبالی ندارد و با خانه داری اشتباه گرفته می شود (هیوز و همکاران، ۱۹۹۶). از سوی دیگر دور کاری بر شرایط خانوادگی بسیار اثر گذار است، و خانواده استرس بیشتری را تحمل میکند هر چند که در کل اعضای خانواده روابط بهتری پیدا می کنند اما استرس کاری بیشتر به خانواده راه می کند (هارتیگ^۴، ۲۰۰۷). در حالت کار در سازمان اغلب بابت اضافه کاری و سرریز شدن کارها و وظایف انباشته شده و معوقه استرس برای کارمند بوجود می آمد اما با این شیوه کاری جدید استرس، بیشتر به دلیل از بین رفتن مرز بین کار و خانواده است. محققین کار از راه دور تصور می کنند که کارفرمایان ابتدا فرصت های کار از راه دور را به قصد کاهش هزینه مکان و کاهش هزینه کار از طریق بهبود بهره‌وری، کاهش گردش مالی، تامین نیروی کار از خارج ارایه می کردند (استینل، ۱۹۸۸). اما برخی از کارفرمایان، به دلایل پیچیدگی های زیاد برنامه ریزی کار از راه دور و عدم کنترل مطلوب روی کارکنان تمایلی به صدور اجازه برای کار از راه دور ندارند.

فواید و مشکلات دور کاری

جدا از منفی که دور کاری برای فرد، سازمان و کشور دارد، با مشکلاتی نیز همراه است. برخوردی که کارمندان با آن دارند و مسائلی که در پی آن در سازمان بوجود می آید باید در مقایسه با شرایطی که

۱. Sullivan
۲. Huws et al.
۳. Shriner
۴. Hartig

دورکاری وجود نداشت بررسی گردد و در قیاس با منافی که به دنبال دارد تصمیم تایید یا رد آن اتخاذ شود. به دلیل آنکه دورکاری به شکل گسترده‌ای اجرا نشده است فواید و مشکلات آن بر اساس نظر اندیشمندان مختلف دسته بندی شده و همگی در حد آزمایشی و کوتاه مدت می باشد، چون بسیاری از نتایج آن در سالهای طولانی تری مشخص می شوند.

جدول ۱. فواید و مشکلات احتمالی دورکاری

مشکل احتمالی	فایده احتمالی	
وفاداری و وابستگی کمتر به سازمان استرس مربوط به خانوادگی بیشتر تاثیر رو در روی کمتر فرصت پیشرفت کاری کمتر ساعت کاری بالاتر فقدان حمایت چهره به چهره عدم مرخصی های استعلاجی در شرایط بیماری خفیف	بهبود عملکرد و خلاقیت بالاتر استرس کاری کمتر زمان بیشتر برای خانواده تنها روش کار برای مادران بچه دار و معلولین	فردی
کنترل سخت دور کاران و انگیزش آنها کارمندان با تعهد کمتر از دست دادن مزایای کار تیمی	بهره وری بالاتر سازمان عدم نیاز به فضا هزینه های بالاسری کمتر غیبت کمتر تصویر کار با انعطاف پذیری بالاتر سرویس دهی در ساعات بیشتری برای مشتریان ^۱	سازمانی
ایجاد جامعهی مبتلا به آیسیم (افراد دور از جامعه و نهاد های اجتماعی)	جابه جایی کمتر، آلودگی کمتر، تراکم و تصادف کمتر اشتغالزایی بیشتر تبعیض کمتر	جامعه

بارد و توماس^۱ (۲۰۱۰) گیجی و حواس پرتی کمتر، بهبود خلاقیت، افزایش انعطاف پذیری در چینی کاری، افزایش رضایت شغلی، بهبود تعادل کار-زندگی، تعهد بالاتر به سازمان، افزایش روحیه کاری، کاهش استرس، کاهش دوره‌ی بیماری، افزایش فرصتهای یادگیری را از مزایای این شیوه کار برشمرده اند و مشکلاتی مانند ساعت های کاری بیشتر، تفاوت فرهنگ تیم دور کار با فرهنگ سازمان، فقدان دستیار یاری سازمانی در حالت دور کاری، عوض شدن نوع رابطه دور کار و سرپرست، افزایش استرس خانواده، احساس ایزوله بودن با سازمان و همکاران را برای این شیوه کاری برشمرده اند.

همچنین مزایایی مانند افزایش بهره‌وری و افزایش رضایت شغلی (همیلتون و همکاران^۲، ۲۰۰۶)، انعطاف پذیری بیشتر (من و همکاران^۳، ۲۰۰۶)، کاهش استرس (احمدی، ۲۰۰۰) و کاهش هزینه های ماهانه (ویلسکر^۴، ۲۰۰۸) نیز اعلام شده اند. در پژوهشی که در انگلیس انجام شده است نتایجی مانند افزایش ساعات کاری، کاهش

۱. Nicholas Baard & Adèle Thomas

۲. Hamilton et al.

۳. Mann et al.

۴. Wilsker

ساعات رفت و آمد تا سقف سه ساعت، افزایش بهره‌وری کاری مشاهده شد (باروچ^۱، ۲۰۰۱). در بررسی‌های مربوط به دور کاری اعتیاد به کامپیوتر مشاهده نشد که این نتایج برای بسیاری از محققین مورد انتظار نبود. مطالعه‌ای که بر میزان تفاوت دور کاری زنان و مردان تاکید دارد نتایج متنوعی را گزارش می‌کند (هیوز و همکاران^۲، ۱۹۹۶) بسیاری از زنان بیان داشتند که این شیوه کار به آنها در انجام وظایف خانه داری و مادر بودن کمک نموده است. برخی از زنان که همسران آنها نیز این شیوه کار را تجربه می‌کردند بسیار از این شیوه کاری راضی بودند. بسیاری از زنان از اینکه امکان نگهداری از والدین خود را یافته بودند راضی بودند. هیوز مطرح می‌کند نتایج دور کاری می‌تواند بسیار متفاوت باشد و وابسته به فاکتورهای زیادی است و برای زنان و مردان می‌تواند بسیار متفاوت باشد. زمانی که فرزندان در منزل هستند کار کردن می‌تواند بسیار مشکل باشد. همچنین بخشی از زنان از دستمزد پایین، فقدان چشم انداز ارتقا، وضعیت مشروط و ناامنی شکایت می‌کنند و در مطالعه انجام شده زنان بیشتر از ساعات کاری، کار انجام می‌دهند.

دلایل زنان و مردان برای انتخاب این شیوه کاری متفاوت است (کالین^۳، ۲۰۰۳). وی بیان می‌دارد انگیزه زنان و مردان بدون فرزند برای انتخاب این شیوه کاری به یک اندازه است. اما در زنان و مردان دارای فرزند کوچک میزان تمایل و انگیزه برای انتخاب این شیوه کاری میان زنان و مردان به شدت متفاوت است زنان تمایل دارند این شیوه کار را انتخاب کنند تا بتوانند رسیدگی بیشتری به فرزندانشان داشته باشند، در حالیکه مردان هدف دیگری از انتخاب این شیوه کاری دارند، آنها به دنبال دور کاری برای انجام کار در ساعات و مکان‌های مختلف و دور از محل کارند، اما در این شیوه کاری، تعادل بیشتری میان زندگی و کار برای زنان برقرار می‌شود و موجب کاهش غیبت از کار برای آنان می‌گردد.

برخلاف مزایای گزارش شده در مورد دور کاری برای همه زنان شیوه‌ی کار مناسبی به نظر نمیرسد (نیلز^۴، ۱۹۹۸؛ منوچهری و پینکرتون^۵، ۲۰۰۳). انتخاب دور کاری ویژگیهای شخصیتی و فردی خاصی را می‌طلبد، بهمین دلیل انتخاب دور کاران نیاز به دقت خاصی دارد (باروچ و نیکولسن، ۱۹۹۷؛ هارپز^۶، ۲۰۰۲). تحقیق نیمه ساختار یافته‌ای در ۱۴ سازمان نشان داد که غالباً اطلاعات کمی در مورد انتخاب کارمندان دور کار مناسب وجود دارد (وربک^۷ و همکاران، ۲۰۰۸). تحقیقات و تحلیل‌های زیادی انجام شده است که نشان می‌دهد شخصیت خود زنان تاثیر زیادی بر عملکرد کارشان دارد. ویژگیهای شخصیتی انگیزشی مانند نیاز برای دستیابی به نتیجه و در ارتباط با افراد بودن باعث می‌شود دور کار با مشکلاتی مواجه گردد.

هر چند پرلو^۸ (۱۹۹۵) بیان کرده حتما افراد باید در محل کار حاضر شوند تا موفق گردند، اما ارمسترانگ^۹ (۱۹۹۳) دفتر را جای وحشتناکی برای کار کردن می‌داند، تفاوت نظرات اندیشمندان مختلف

۱. baruch

۲. Huws u et al.

۳. Cullen et al.

۴. Nills

۵. Manoochehri and pinkerton

۶. Harpaz

۷. Verbeke

۸. Perlow

۹. Armstrong

برای رسیدن به نتیجه نهایی در مورد این شیوه کار نیازمند مطالعه چند رشته ای و عمیق هستیم مانند بررسی فرد، سازمان و جامعه می باشد.

ویژگی شخصیتی زنان برای دور کار شدن

در اینجا بحث بر سر این است که چه کسی بهترین تناسب را دارد برای آنکه دور کار باشد نه آنکه دور کاری خوب است یا بد، دور کاری ذاتا شیوه کاری اجتناب ناپذیری است. به همین دلیل باید کارمندان دور کار و آنانی که در محل کار هستند را با هم مقایسه کرد تا بتوان به نتایج بهتری دست یافت. در دور کاری مرز بین کار و زندگی مبهم می شود و باید از هم جدا گردد که همین منجر به ایجاد استرس در فرد می گردد. در تحقیقاتی که تا به حال انجام شده است، موارد مربوط به احساسات بررسی و لحاظ نشده اند. نتیجه تحقیقات پژوهشگران در این خصوص به شرح ذیل است که به آنها اشاره می شود (باروچ، ۲۰۰۰، سولیوان و همکاران، ۲۰۰۱، گوتلیب^۱، ۱۹۹۸):

انضباط شخصی^۲: افرادی می توانند دور کاران موفقیت شوند که منظم بوده، برای فعالیت های خود چارچوب های مشخصی ایجاد کنند.

خود انگیزشی^۳: فرد توانایی انگیزه دهی به خود را داشته باشد و وابسته به تشویق سرپرست و پاداشها نباشد.

مدیریت زمان: توانایی تنظیم زمان کار بدون نظارت افراد سازمان.

توانایی استفاده از تکنولوژی: بخش مهمی از مهارت های دور کار مربوط می شود به استفاده از تکنولوژی های مورد استفاده.

سرسختی: تلاش برای انجام کار محول شده.

اینها برخی از مهمترین ویژگی های بدست آمده از نتایج تحقیق است که مهمترین آنها را همان انضباط شخصی می دانند. در مجموع باید برای انتخاب دور کاران چارچوب خاصی را رعایت کرد. (مختاریان و سالومون^۴، ۱۹۹۴)

مشاغلی که قابلیت تبدیل به دور کاری را دارند رانیز باید مشخص نمود، افرادی که قابلیت دور کار شدن را دارند رانیز بر اساس مطالعه و تحقیقات مشخص کرد سپس اقدام به تغییر شیوه های کاری قدیمی نمود. مشاغل کامپیوتری مثل برنامه نویسی، طراحی صفحات وب، طراحی گرافیکی، انیمیشن سازی، مترجمی، نویسندگی، فروش و بازاریابی، مشاوره، حسابداری، کارهای طراحی و محاسبات در علوم مهندسی مثل محاسبه و طراحی سازه در مهندسی عمران، طراحی ماشین آلات در مهندسی مکانیک، تدریس (از طریق ویدئو کنفرانس) و مشاغلی که قابل اندازه گیری بوده و زمینه انعطاف پذیری را داشته باشند همچنین دارای ارباب رجوع نبوده و نیازی به حضور در محل کار نباشد و تنها ماحصل کار مبنای باشد، در اولویت اول

۱. Gottlieb

۲. Self-discipline

۳. Self-motivation

۴. Mokhtarian and Salomon

دور کاری می توانند باشند.

اجرای دور کاری نیازمند تعمق و مطالعه در زمینه های گوناگونی است، چه بسا بسیاری از نتایج این شیوه کاری جدید بعد از سال ها بدست بیاید .

بحث و نتیجه گیری

امروزه بشر به دنبال انجام بسیاری از فعالیت های روزمره خود از جمله تجارت، ارتباطات، آموزش و حتی سرگرمی در فضای مجازی است. ساز و کارهای فضای مجازی هر روز بر اساس توسعه و گسترش کمی و کیفی فناوری های نوین سخت افزاری، نرم افزاری، ارتباطی و ارتباطات اجتماعی باعث افزایش دانایی انسان عصر حاضر شده و زمینه تغییرات زیادی را در امور زندگی مردم به وجود آورده است. تغییرات با توسعه فناوری های نوین، باعث شده است تا بشر بتواند هر چه بیشتر و بهینه تر از امکانات بالقوه فضای سایبر استفاده نموده و روش های جدید را جایگزین روش های سنتی نماید. تغییر در روش کار سنتی به کار از راه دور، از منزل و یا از هر جای دیگر مانند مراکز دور کاری یک نمونه مشخص از تغییر در روش کار سنتی است که بر اساس توسعه اینترنت، شبکه های گسترده در سطح جهانی، ملی، محلی و ابزارهای دسترسی مانند رایانه و تلفن همراه به وجود آمده است. این روزها موضوع کار از راه دور در ایران مطرح شده است، لذا باید ابعاد مختلف آن را شناخت و پس از دقت و بررسی تمام جوانب آن را عملی کرد.

تافلر^۱ و بعد از او هندی، کار در خانه را نمود کار آینده پیش بینی کرده بودند. در دهه ۸۰، السون و پریمپز^۲ (۱۹۸۰) پیشنهاد کردند بیش از ۵۰٪ کارکنان می توانند دور کار باشند. در بسیاری از مشاغل دور کاری نمی تواند گزینه خوبی باشد اما در زمان بارداری برای زنان، مردانی که از کودکانشان نگهداری می کنند، کسانی که بیماری موقتی دارند، دور کاری بهتر از مرخصی های متمادی است. با متقاضی کاری زیاد و شرایط اجتماعی جامعه و شلوغی کلان شهرها، اجرای دور کاری گزینه ای مناسب به نظر می آید. بر اساس تحقیقات انجام شده و پیامدهای دور کاری دائمی بهترین پیشنهاد، ترکیبی از شیوه کار در سازمان و دور کاری است. چند روز کار در منزل و چند روز کار و حضور در سازمان بهترین شیوه برای شروع است.

به این ترتیب زنانی که این شیوه کار را انتخاب می نمایند می توانند زمانی را برای رسیدگی به خانه و خانواده در اختیار داشته باشند و در عین حال مسئولیت های کاری خود را به خوبی انجام دهند. در همین راستا در اغلب کشورها عمده استفاده کنندگان از این شیوه کاری را زنان تشکیل می دهند .

نیکولسن^۳ (۱۹۹۷) معتقد است ۵ عامل باید وجود داشته باشد تا دور کاری موفق محقق گردد ، ماهیت شغل و تناسب تکنولوژی های مورد نظر ، سازمانی که از این شیوه کاری حمایت کند مانند مدیریت از راه دور و اعتماد به کارکنان ؛ شرایط کاری زنان در منزل مانند داشتن محل کار مناسب و امکانات مورد نیاز

۱. Toffler

۲. Olson and Primps

۳. Nicholson

و در نهایت خود فرد که ارزش ها، نگرش ها و هنجارهای وی با این شیوه ی کاری متناسب باشد. با این شیوه کاری تعداد زنان شاغل نیز می تواند افزایش یابد. هر چند این شیوه کاری پیامدهایی هم در پی دارد، درگیری خانواده با کار زنان و تاثیر استرس کاری و افزایش ساعات کاری و مانند اینها، اما با در ذهن داشتن پیامدهای این شیوه کاری می توان برنامه ریزی ها و مطالعاتی را مد نظر قرار داد که تا حد امکان کاهش یافته و به موفقیت این شیوه کاری کمک نماید.

منابع

- جواهری، فاطمه، سراج زاده، سید حسین، رحمانی، ریتا (۱۳۸۹) تحلیل اثرات اشتغال زنان بر کیفیت زندگی آنان (مطالعه ی موردی: زنان شاغل در وزارت جهاد کشاورزی)، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، سال، شماره ۲
- دانش، عصمت (۱۳۸۹) مطالعه ی نیازها، انگیزه ها و مشاغل مناسب زنان در بخش های دولتی، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، سال ۱۳۸۹، شماره ۲
- زمانی، فریبا (۱۳۸۶) تأثیر کار زنان بر زندگی خانوادگی نامه همشهری، یکشنبه ۱۹ فروردین ۱۳۸۶، سال پانزدهم، شماره ۴۲۳۶، صفحه ۲۳.
- علیزاده، مرجان (۱۳۸۹). نقش اشتغال زنان در توسعه، فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال دوم، شماره پنجم، ص ۴۹-۵۹.
- موسایی، میثم و مهرگان، نادر، رضایی روح الله (۱۳۸۹) نرخ باروری و میزان مشارکت زنان در نیروی کار (مطالعه ی موردی کشورهای خاورمیانه و شمال آفریقا)، زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، شماره ۲
- موسوی، سیده سمیه، عمانی، احمد رضا، اللهیاری، محمد صادق (۱۳۸۹) بررسی موانع مشارکت زنان روستایی در فعالیتهای تولیدی زراعی، فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال دوم، شماره پنجم، ص ۶۱-۶۹.
- Ahmadi, M., Helms. M., & Ross, T. (2000). Technological developments: shaping the teleworking environments of the future. *Facilities Journal*, 18,83-89.
- Armstrong L. (1993), *The Office is Really a Terrible Place to Work*, *Business Week*, 3352, December 27, 46D.
- Baruch, Y. and Smith, I. T. (2000), *Telecommuting and the legal aspect*, in N. Johnson, Ed. *Telecommuting and Virtual Offices: Issues and Opportunities*, (Hershey, Pennsylvania: Theldea Group Publishing) forthcoming.
- Cath Sullivan and Suzan Lewis (2001) *Home-based Telework, Gender, and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents*, *Gender, Work and*

- Organization. Vol. 8 No. 2
- Cullen, K., Kordey, N., Schmidt, L., & Gaboardi, E. (2003). Work and family in the eWork era. Burke, VA: IOS Press.
 - Felstead, A. (1996), Homeworking in Britain: the national picture in the mid-1990s Industrial Relations Journal ,238-225,3,27 .
 - Gottlieb, B. H., E. K. Kelloway and E. Barham (1998) Flexible Work Arrangements .Chichester: Wiley.
 - Hamilton , E.A., Gordon, J.R., & Whelan-Berry, K.S. (2006).Understanding the work-life conflict of never-married women without children. Women in management Review,21(5), 393–415.
 - Harpaz, I. (2002), ‘Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, Organization and Society’, Work Study 51, 2, 74–80.
 - Harris Lynette (2003), Home-based teleworking and the employment relationship: Managerial challenges and dilemmas , Personnel Review, Vol. 32 Iss: 4, pp.422 - 437
 - Hartig ,Terry(2007) The Telework Tradeoff: Stress Mitigation vs. Constrained Restoration , International Association of Applied Psychology.
 - Handy, C. (1984), The Future of Work, (Oxford: Basil Blackwell).
 - Huws U, Podro S, Gunnarsson E, Weijers T, Arvanitaki K, Trova V(1996) Report 317, Institute for Employment Studies
 - Mann, S., Varey , R., & Button, W. (2000). An exploration of the emotional impact of teleworking via computer-mediated communication. Journal of Managerial Psychology, 15(7),668–690
 - Manoochehri, G., & Pinkerton, T. (2003, January). Managing telecommuters: Opportunities and challenges. American Business Review, 21 (1), 9-16.
 - Mokhtarian, P. L. and I. Salomon (1994), Modelling the choice of telecommuting: Setting the context Environment and planning A 26, 749–766.
 - Mueller, W. S. (1992), Flexible Working and New Technology, in J. F. Hartley & G. M. Stephenson (eds), Employment Relations, (Oxford: Blackwell), 314–331.
 - Nicholas Baard , Adèle Thomas (2010) Teleworking in South Africa: Employee benefits and challenges
 - Nicholson N. (1997), Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home-Working,Journal of General Management 23, 2, 15–30.
 - Nilles, J.M. (1998), Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce (New York: John Wiley & Sons).
 - Olson, M. H. and Primps S. B. (1984), Working at Home with Computers – Work and Non work Issues, Journal of Social Issues, 40, 3, 97–122.
 - Perlow, L. A. (1995), Putting the work back into work, family, Group and Organization Management,20, 2, 227–239
 - Qvortrup, L. (1998), From teleworking to networking: definitions and trends, in P. J. Jackson and J. M. van der Wielen (eds), Teleworking: International Perspectives (London: Routledge),21–39
 - Shriner jenna (2007) New Options for Women Balancing Work and Family and Consumer Sciences, The Ohio State University, p 3455-3460
 - Steinle, W. J. (1988), Telework: opening remarks on an open debate, in W. B. Korte, S. Robinson and W. J. Steinle (eds), Telework: Present Situation and Further Developments of a New Form of Work Organization
 - Steward, B. (1997)Telework and Health, Paper presented at the 2nd Teleworking Conference, Amsterdam

- Thomas A. O'Neill, Laura A. Hambley, Nathan S. Greidanus, Rhiannon MacDonnell and Theresa J.B. Kline (2009) Predicting teleworker success: an exploration of personality ,motivational, situational, and job characteristics , New Technology, Work and Employment ,
- Toffler, A. (1981), The Third Wave, (London: Bantam Books Inc).
- Verbeke, A., R. Schulz, N. Greidanus and L.A. Hambley (2008), Growing the Virtual Workplace: The Integrative Value Proposition for Telework (Northampton: Edward Elgar).
- Wilsker, C. (2008). Unleashing the hidden productivity of your small business. New York: Avaya.

Archive of SID