

◇ 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 دورکاری در زنان شاغل

حسین دامغانیان*

فرناز روزبان**

چکیده

دورکاری بخشی از دنیای جدید کاری است. این سبک کار که در سال های 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 عامل های 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 خانواده ها در پی دارد که باید به آنها توجه شود. در مطالعه حاضر وضعیت کاری زنان، بکارگیری دورکاری، پیامدهای مثبت و منفی را که این شیوه کاری برای زنان و خانواده های آنها به دنبال دارد مورد بررسی قرار داده شده است. دورکاری به زنان این فرصت را می دهد 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 می تواند مشکلاتی را نیز برای آنان و نیز خانواده هایشان به همراه آورد.

کلید واژگان: دورکاری، زنان، خانواده، تکنولوژی اطلاعات

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

** دانشگاه سمنان، دانشجوی کارشناسی ارشد MBA، سمنان، ایران. (نویسنده مسئول) Email:

comgnai | @r oozban.Far naz

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 محدوده‌ی 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 دورکاری^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 دورکاری 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 دورکاری 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).

دورکاری چیست؟

دورکاری واقعاً چیست؟ عامل - های کلیدی برای تعریف دورکاری باید وجود داشته باشند، تکنولوژی، موقعیت و قراردادهای دقیق کاری. در واقع دورکاری 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 خانه شان، از یک مرکز ارتباط از راه دور در نزدیکی خانه- شان یا از محل کار دیگری وظایف کاریشان را انجام دهند. برای تعریف دورکاری به شدت به تکنولوژی وابسته هستیم. در حقیقت پیشرفت سریع و روزافزون

¹. Information and Communication Technology (ICT)

². Handy

³. Teleworking

⁴. Baruch

⁵. Office of National Statistics (ONS)

⁶. Steinle

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 کرده‌است که از آن به عنوان کار الکترونیکی، کار از راه دور یا دورکاری 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 کار و انجام وظایف شغلی در واقع به واسطه به وجود آمدن کامپیوتر-ها، 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^۷، ۱۹۹۶). پس با پیشرفت این ابزارها می‌توانیم انتظار داشته باشیم که در آینده تعداد مشاغل از راه دور بیشتر و کارهای از راه دور با کیفیت تر شوند. دورکار 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.

سبک‌های دورکاری

- دورکاری انواع مختلفی دارد و با سبک‌های مختلفی شناخته می‌شود(کورتروپ^۸، ۱۹۹۸)

- دورکاری در منزل تمام وقت یا پاره وقت^۹.
 - دورکاران خویش فرما^{۱۰} در منزل که در حالت عادی در منزل کاری می‌کنند.
 - دورکاران سیار^{۱۱} که حداقل ۱۰ ساعت در هفته را از محل اصلی کارشان دورند.
 - افرادی که تمام وقت در محیط کاری خود کار می‌کنند و گاهی در خانه بعد از ساعات کاری کار می‌کنند.
- دورکاری الزاما به معنی کار در خانه نیست بلکه می‌تواند در مسافرت، ماموریت‌ها و هر مکانی غیر از محیط اداری و دفتر محل کار انجام شود، اما در مقاله حاضر بیشتر کار در خانه

⁷. Felstead

⁸. Qvortrup

⁹. Home-based Teleworking

¹⁰. Self-Employee

¹¹. Mobile Teleworker

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^{۱۲}، ۲۰۰۰). دورکاری بر اساس آیین نامه دورکاری 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 دورکاری 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 دورکاری بدلیل انعطاف پذیری این شیوه کار است؛ که متقاضیان آن کارمندان پاره وقت، فصلی و حتی تمام-وقت هستند که چند روز در هفته را در خانه کار می- کنند (هاریس^{۱۳}، ۲۰۰۳؛ استوارد^{۱۴}، 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 اثرگذاری و اثرپذیری آنان از متغیرهای 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).

¹². Baruch

¹³. Harris

¹⁴. Steward

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 (جواهری 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 تواما 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 بسزا در 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 نظران شیوه کاری از راه دور یا دورکاری را شیوه کاری مناسبی برای زنان می دانند. (سولیوان و همکاران^{۱۵}، ۲۰۰۱). جنسیت کارمند تأثیر زیادی بر تقاضای این شیوه کار دارد. این شیوه- کار تأثیر زیادی بر ایجاد تعادل بین زندگی و کار فرد دارد بخصوص برای کارمندان زن (هیوز و همکاران^{۱۶}، ۱۹۹۶). در بسیاری از کشورها زنان تمایلی به دورکار شدن ندارند به دلیل آنکه خانواده -ها، زنان دورکار را زنان خانه -دار می پندارند و اغلب مکان خاصی برای کار کردن ندارند و در آشپزخانه کار می- کنند و مشکلات نگهداری فرزندان، مسئولیت-های خانه- داری و مهمان- های گاه و بی- گاه هم بر عهده- آنهاست. این در حالی است که اغلب مردان در شرایط دورکاری از طرف

¹⁵. Sullivan

¹⁶. Huws et al.

خانواده- های خود حمایت می-شوند، مکان خاصی برای کار کردن دارند و در اتاق مخصوص کار یا مشابه بسیاری از کشورها اتاقک-های کار مخصوصی دارند که اغلب در حیاط 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 دورکاری شرایط بهتری دارند وهمسران شان از آنها در مقابل حواس پرتی ناشی از کودکان و مسئولیت های خانه حمایت می کنند (شرینر^{۱۷}، 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 دورکار، که دورکاری 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 دورکاری بر شرایط خانوادگی بسیار اثر گذار است، و خانواده استرس بیشتری را تحمل می-کند هر چند که در کل اعضای خانواده روابط بهتری پیدا می کنند اما استرس کاری بیشتر به خانواده راه می کند(هارتیگ^{۱۸}، 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 بهره-وری، 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 دورکاری

جدا از منفعی 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 دورکاری وجود نداشت بررسی گردد و در قیاس با منفعی که به دنبال دارد تصمیم تایید یا رد آن اتخاذ شود. به دلیل آنکه دورکاری به شکل گسترده- ای اجرا- نشده- است فواید و مشکلات آن بر اساس نظر اندیشمندان مختلف دسته -بندی شده و همگی

¹⁷. Shriner

¹⁸. Hartig

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 آسیم (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^{۱۹} (۲۰۱۰) گیجی و حواس پرتی کمتر، بهبود خلاقیت، افزایش انعطاف پذیری در چپنش کاری، افزایش رضایت شغلی، بهبود تعادل کار-زندگی، تعهد بالاتر به سازمان، افزایش روحیه کاری، کاهش استرس، کاهش دوره ی بیماری، افزایش فرصت های 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 و یاری سازمانی در حالت دورکاری، 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 بهره وری و افزایش رضایت شغلی (همیلتون و همکاران^{۲۰}، ۲۰۰۶)، انعطاف پذیری بیشتر (من و همکاران^{۲۱}، ۲۰۰۶)، کاهش استرس (احمدی، ۲۰۰۰) و کاهش هزینه های ماهانه (ویلسکر^{۲۲}، ۲۰۰۸) نیز اعلام شده اند. در پژوهشی که در انگلیس انجام شده است نتایجی مانند افزایش ساعات کاری، کاهش ساعات

¹⁹. Nicholas Baard & Adèle Thomas

²⁰. Hamilton et al.

²¹. Mann et al.

²². Wilsker

رفت -و- آمد تا سقف سه ساعت، افزایش بهره -وری کاری مشاهده شد (باروچ^{۲۳}، ۲۰۰۱). در بررسی -های مربوط به دور کاری اعتیاد به کامپیوتر مشاهده نشد که این نتایج برای بسیاری از محققین مورد انتظار نبود.

مطالعه ای که بر میزان تفاوت دور کاری زنان و مردان تاکید دارد نتایج متنوعی را گزارش می کند (هیوز و همکاران^{۲۴}، 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 می کردند بسیار از این شیوه کاری راضی بودند. بسیاری از زنان از اینکه امکان نگهداری از والدین خود را یافته بودند راضی بودند. هیوز مطرح می کند نتایج دور کاری می تواند بسیار متفاوت باشد و وابسته به فاکتورهای زیادی است و برای زنان و مردان می تواند بسیار متفاوت باشد. زمانی که فرزندان در منزل هستند کار کردن می تواند بسیار مشکل باشد. همچنین بخشی از زنان از دستمزد پایین، فقدان چشم انداز ارتقا، وضعیت مشروط و ناامنی شکایت می کنند و در مطالعه انجام شده زنان بیشتر از ساعات کاری، کار انجام می دهند.

دلایل زنان و مردان برای انتخاب این شیوه کاری متفاوت است (کالین^{۲۵}، ۲۰۰۳). وی بیان می دارد 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 مکان های مختلف و دور از محل کارند، اما در این شیوه کاری، تعادل بیشتری میان زندگی و کار برای زنان برقرار می شود و موجب کاهش غیبت از کار برای آنان می گردد.

برخلاف مزایای گزارش شده در مورد دور-کاری برای همه زنان شیوه-ی کار مناسبی به نظر نمی-رسد (نیلز^{۲۶}، ۱۹۹۸؛ منوچهری و پینکرتون^{۲۷}، ۲۰۰۳). انتخاب دور کاری ویژگی-های شخصیتی و فردی خاصی را می-طلبد، بهمین دلیل انتخاب دور کاران نیاز به دقت خاصی دارد

²³ . baruch

²⁴ . Huws u et al.

²⁵ . Cullen et al.

²⁶ . Nills

²⁷ . Manoochehri and pinkerton

(باروچ و نیکولسن، ۱۹۹۷؛ هارپز^{۲۸}، ۲۰۰۲). تحقیق نیمه -ساختاریافته -ای در ۱۴ سازمان نشان داد که غالباً اطلاعات کمی در مورد انتخاب کارمندان دور کار مناسب وجود دارد (وربک^{۲۹} و همکاران، ۲۰۰۸). تحقیقات و تحلیل های زیادی انجام شده است که نشان می -دهد شخصیت خود زنان تاثیر زیادی بر عملکرد کارشان دارد. ویژگی -های شخصیتی انگیزشی مانند نیاز برای دستیابی به نتیجه و در ارتباط با افراد بودن باعث می -شود دور کار با مشکلاتی مواجه گردد.

هر چند پرلو^{۳۰} (۱۹۹۵) بیان کرده حتما افراد باید در محل کار حاضر شوند تا موفق گردند، اما ارمسترانگ^{۳۱} (۱۹۹۳) دفتر را جای وحشتناکی برای کار کردن می -داند، تفاوت نظرات اندیشمندان مختلف 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^{۳۲}، ۱۹۹۸):

انضباط شخصی^{۳۳}: افرادی می -توانند دورکاران موفقیت شوند که منظم بوده، برای فعالیت -های خود چارچوب های مشخصی ایجاد کنند.

خود انگیزشی^{۳۴}: فرد توانایی انگیزه - دهی به خود را داشته باشد و وابسته به تشویق سرپرست و پاداش -ها نباشد.

²⁸ . Harpaz

²⁹ . Verbeke

³⁰ . Perlow

³¹ . Armstrong

³² . Gottlieb

³³ . Self-discipline

مدیریت زمان: توانایی تنظیم زمان کار بدون نظارت افراد سازمان.
توانایی استفاده از تکنولوژی: بخش مهمی از مهارت‌های دورکار مربوط می‌شود به استفاده از تکنولوژی‌های مورد استفاده.

سرسختی: تلاش برای انجام کار محول شده.

اینها برخی از مهمترین ویژگی‌های بدست آمده از نتایج تحقیق است که مهمترین آنها را همان انطباط شخصی می‌دانند. در مجموع باید برای انتخاب دورکاران چارچوب خاصی را رعایت کرد. (مختاریان و سالومون^{۳۵}، ۱۹۹۴)

مشاغلی که قابلیت تبدیل به دورکاری را دارند را نیز باید مشخص نمود، افرادی که قابلیت دورکار شدن را دارند را نیز بر اساس مطالعه و تحقیقات مشخص کرد سپس اقدام به تغییر شیوه‌های 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 مینا باشد، در اولویت اول دورکاری می‌توانند باشند.

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

بحث و نتیجه گیری

امروزه بشر به دنبال انجام بسیاری از فعالیت‌های 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 فناوری‌های 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 فناوری‌های نوین، باعث شده است تا بشر بتواند هرچه بیشتر و بهینه تر از امکانات بالقوه فضای سایبر استفاده نموده و روش‌های جدید را جایگزین روش‌های سنتی نماید. تغییر در روش کار سنتی به کار از راه دور، از منزل و یا از هر جای دیگر مانند مراکز دورکاری یک نمونه مشخص از تغییر در روش کار سنتی

³⁴. Self-motivation

³⁵. Mokhtarian and Salomon

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^{۳۶} و بعد از او هندی، کار در خانه را نمود کار آینده پیش-بینی کرده بودند. در دهه ۸۰، السون و پریمپز^{۳۷} (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^{۳۸} (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 و در نهایت خود فرد که ارزش ها، نگرش ها و هنجارهای وی با این شیوه 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.

³⁶. Toffler

³⁷. Olson and Primps

³⁸. Nicholson

منابع

- جواهری، فاطمه، سراج زاده، سید حسین، رحمانی، ریتا (1389) 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 2
- دانش، عصمت (1389) مطالعه ی نیازها، انگیزه ها و مشاغل مناسب زنان در بخش های دولتی، زن در توسعه و سیاست) پژوهش زنان (، سال 1389، شماره 2
- زمانی، فریبا (1386) تأثیر کار زنان بر زندگی خانوادگی نامه همشهری، یکشنبه 19 فروردین 1386، سال پانزدهم، شماره 4236، صفحه 23.
- علیزاده، مرجان. (1389) نقش اشتغال زنان در توسعه، فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال دوم، شماره پنجم، ص 49-59
- موسایی، میثم و مهرگان، نادر، رضایی روح الله (1389) 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 2
- موسوی، سیده سمیه، عمانی، احمد رضا، اللهیاری، محمد صادق (1389) بررسی موانع مشارکت زنان روستایی در فعالیتهای تولیدی زراعی، فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ، سال دوم، شماره پنجم، ص 61-69
- 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).