

کار از راه دور

Teleworking

امکان‌سنجی، پیاده‌سازی، چالش‌ها و راهکارها

مؤلفین

سید علی باقری، قادیکی ری

رضوانه مجیدی قادیکیلا

فاطمه سیر

باقری قادیکلایی، سیدعلی، ۱۳۵۳ -

سرشناسه

کار از راه دور Teleworking (امکان سنجی، پیاده سازی، چالش ها و

عنوان و نام پدیدآور

راهکارها) / مولفین سیدعلی باقری قادیکلایی، رضوانه مجیدی قادیکلایی.

تهران: آرنا، ۱۳۹۴.

مشخصات نشر

۱۴۹ ص.

مشخصات ظاهری

978-600-356-410-7

شابک

وضعیت فهرست نویسی : فیا

موضوع : دور کاری

مدیریت : دور کاری -- مدیریت

شناخت افزوده : مجیدی قادیکلایی، رضوانه، ۱۳۵۹ -

شناسه افزوده : سیر، فاطمه، ۱۳۵۵ -

رده بندی کتبه : HD/۲۳۳۶/۱۳۹۴۳/۲۵۲

رده بندی دیویی : ۳۱۲۳/۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی : ۴۰۱۴۳۶۰



نشر آرنا

عنوان : کار از راه دور Teleworking (امکان سنجی، پیاده سازی، چالش ها و راهکارها)

مولفین : سیدعلی باقری قادیکلایی، رضوانه مجیدی قادیکلایی، فاطمه سیر

ناشر : آرنا

ناظر چاپ : مهدی اکبری

چاپ : اول ۱۳۹۴

شمارگان : ۱۰۰۰ نسخه قیمت: ۱۰۰۰۰ تومان

شابک : ۹۷۸-۶۰۰-۳۵۶-۴۱۰-۷

فهرست

صفحه	عنوان
۸	مقدمه
۱۲	فصل اول - تعاریف و گونه‌های رایج دورکاری
۱۲	تعاریف دورکاری
۱۵	تعریف دورکاری از نظر سازمان بین‌المللی کار (ILO)
۱۵	تعریف اتحادیه اروپا
۱۶	دورکاری و گونه‌ی رایج آن
۱۸	انواع دورکاری
۲۷	فصل دوم - تاریخچه دورکاری
۲۹	آمارهای دورکاری
۴۰	فصل سوم - زمینه و ضرورت‌های دورکاری
۴۰	ابعاد ساختاری
۴۱	زمینه‌های فنی
۴۱	زمینه‌های اقتصادی
۴۱	زمینه‌های فرآیندی

- زمینه‌های مدیریتی ۴۲
- زمینه‌های بودجه‌ای ۴۲
- ابعاد رفتاری و قانونی ۴۲
- زمینه‌های آموزشی ۴۳
- زمینه‌های فردی ۴۳
- زمینه‌های زیست‌محیطی ۴۳
- زمینه‌های اجتماعی ۴۴
- زمینه‌های فنی ۴۴
- ضرورت‌های سازمانی ۴۴
- ضرورت‌های فردی و اجتماعی ۴۵
- ضرورت‌های اقتصادی ۴۶
- ضرورت‌های فنی ۴۶
- ضرورت‌های زیست‌محیطی ۴۷
- فصل چهارم - مزایای و راه‌کارهای دورکاری ۴۸
- مزایای فردی دورکاری (کارمند دور کار) ۴۹
- مزایای سازمانی دورکاری (کارفرما) ۵۲
- مزایای اقتصادی - اجتماعی ۵۹

۶۱.....	راهکارهای دورکاری
۶۲.....	منابع و هزینه‌های دورکاری
۶۴.....	فصل پنجم- توسعه و گسترش دورکاری
۶۴.....	عوامل تأثیرگذار در توسعه دورکاری
۶۷.....	راه‌های گسترش دورکاری
۶۹.....	فصل ششم - اینترنت دورکاری
۷۰.....	ابعاد مدیریتی دورکاری
۷۴.....	عوامل مدیریتی و دورکاری
۷۶.....	کنترل دورکاری
۷۸.....	فصل هفتم- تأثیرات دورکاری
۷۹.....	اثرات مثبت دورکاری در جامعه
۸۶.....	اثرات منفی دورکاری برای جامعه
۸۹.....	فصل هشتم- ویژگی‌های دورکاری
۹۱.....	جایگاه دورکاری
۹۵.....	اجرای دورکاری
۹۶.....	آموزش دورکاری
۹۹.....	فصل نهم - محدودیت‌های دورکاری

۱۰۱		موانع رشد دورکاری
۱۰۴		چالش‌های دورکاری
۱۰۹		فصل دهم - نقش فرهنگ در دورکاری
۱۱۱		پذیرش یا عدم پذیرش دورکاری
۱۱۲		حایب دورکاری
۱۱۴		بیهامات دورکاری
۱۱۶		عوامل استرس‌زا در دورکاری
۱۱۷		راهبرد اجرای دورکاری
۱۱۹		فصل یازدهم - دورکاری و شرایط بومی ایران
۱۲۲		پیش‌فرض‌های بومی‌نگری در دورکاری
۱۲۳		جهانی‌نگری و بومی‌اجرایی
۱۲۴		تصورات و واقعیات در مورد دورکاری
۱۲۵		سیستم حاکم بر نظام اداری ایران
۱۳۴		انواع کارمند دورکار
۱۳۵		ابزارهای لازم برای اجرای دورکاری
۱۳۷		بایدها و نبایدها در دورکاری
۱۴۰		سؤالات رایج در دورکاری

مشکلات دورکاری در نظام اداری ایران ۱۴۳

منابع و مأخذ ۱۴۶

www.ketab.ir

هنگامی که از کار صحبت می‌کنیم تصویری که در ذهن ما نقش می‌بندد تصویری از تولید است، یعنی انجام فعالیت‌هایی که به خروجی قابل‌سنجش ر لمس منجر می‌شوند. این کار می‌تواند در هر محلی اعم از یک کارخانه، یک زمین کشاورزی، یک اداره، یک رستوران، یک مدرسه، یک بیمارستان یا در یک خیابان و ... رخ بدهد. کارکنان در این محل‌ها نیز اسامی خاصی دارند. به‌عنوان مثال می‌توان از اسامی چون کشاورزان، صنعت‌کاران، کارکنان اداری، معدن، پزشکان، پرستاران و ... نام برد. ویژگی مشترک تمام این مشاغل این است که خروجی کار آن‌ها به‌صورت محصول یا خدمت است. محصولات و خدماتی مانند غذا، کالاهای نهایی، آموزش، مراقبت‌های پزشکی و ...؛ البته دیگر اند گذشته این افراد برده تصور نمی‌شوند؛ زیرا به‌ازای کار خود و برای دستیابی به اهدافی که دارند و تأمین هرچه بیشتر معیشت و زندگی خود مزد می‌گیرند. این محل‌ها و عناوین شغلی مرتبط با آن‌ها تجلی پدیده‌ای است تحت عنوان کارکنان تخصصی.

دورکاری به‌عنوان پدیده‌ای برای پاسخ و غلبه بر برخی از چالش‌های فردی، سازمانی و اجتماعی ناشی از سازمان‌ها و جوامع شکل گرفته و با الگوی عصر صنعتی و ساختارهای بوروکراتیک، غیر منعطف هم‌سفر و کم‌بهره‌ور این‌گونه سازمان‌ها یا به‌عرصه ظهور گذاشت و در مدت‌زمانی نسبتاً کوتاه توانست جایگاه خود را در مباحث سازمانی، اجتماعی و مدیریتی تثبیت نماید.

عوامل زیادی باعث رشد دورکاری شده است که از آن جمله می‌توان به ناکارآمدی بوروکراسی‌های سنتی و غیر منعطف در شرایط رقابتی، تغییرات در تکنولوژی، روندهای جامعه‌شناختی، افزایش تعداد زوج‌هایی که شاغل‌اند، خانواده‌های تک والدینی، فشار برای توازن زندگی شخصی و کاری، ارزش‌های کاری، حفظ محیط‌زیست، افزایش فشار رقابتی، کاهش هزینه، و حفظ و نگهداری کارکنان اشاره نمود.

کارکردن در خانه به جای رفتن به اداره یک پدیده جدید نیست. در اواخر سال‌های ۱۹۴۰ میلادی، زمانی که ریز کامپیوترها و مودم‌ها در دسترس عموم قرار گرفتند، وای کار از راه دور به شکل کامل‌تری به حقیقت پیوست.

جک ام. نیلز که در کتاب‌های مختلف با عنوان پدر دورکاری از او یاد می‌شود، اولین کسی بود که به صورت رسمی به تحقیق در این خصوص پرداخت و اندیشه دورکاری در دهه ۱۹۷۰ برای نخستین بار از سوی وی مطرح شد.

در گزارش رسمی مؤسسه فد سکوپ^۱ که یکی از مراجع رسمی اخبار فناوری در دولت فدرال آمریکا محسوب می‌گردد، در همایش Telework 2010 که مورد تأیید شرکت‌های سیسکو و اینتل می‌باشد، میزان رضایت از دورکاری در بخش دولتی را ۹۱ درصد و در بخش خصوصی ۹۵ درصد اعلام کرد. در این گزارش زمان حضور افراد دور کار در خانواده پس از دورکاری ۴۶ درصد افزایش داشته و ۷۱ درصد کاهش آلودگی هوا را در

^۱ Fed Scoop

برداشته است. همچنین افزایش ۶۹ درصدی بهره‌وری و ۷۶ درصدی کیفیت زندگی و ۷۰ درصدی ذخیره پول و ۸۴ درصدی صرفه‌جویی در وقت نیز از دیگر تغییرات محقق شده در میان افراد دور کار پس از دورکاری در آمریکا محسوب می‌شود.

در چند دهه گذشته بروز تحولات گسترده در زمینه رایانه و ارتباطات، تغییرات عمده‌ای را در عرصه‌های مختلف حیات بشری به دنبال داشته است. انسان همواره از فن‌آوری استفاده نموده و تاریخچه حیات انسان مملو از ابتداء فن‌آوری‌های متعددی است که تمامی آن در جهت تسهیل زندگی انسان بکار گرفته شده‌اند. پس از اختراع خط، کتاب و چاپ، انقلاب چهارم یعنی انقلاب فناوری اطلاعات، تغییراتی اساسی در روش‌های ذخیره، پردازش و دستیابی به اطلاعات و دانش فراهم آورد.

تأثیر گسترده فناوری اطلاعات و ارتباطات بر جوامع بشری غیرقابل انکار است، و این تأثیرات را در تمام عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی بشریت به دنبال داشته و در نتیجه جهان امروز به سرعت در حال تبدیل به یک جامعه اطلاعاتی و ارتباطی است.

فناوری اطلاعات تا به حال تأثیر عظیمی بر جامعه به عنوان یک عامل اصلی داشته است، اما اثر آن در کار و موقعیت و محل کار و معاً بی‌سابقه است. جای تعجب نیست که محل کار سنتی دستخوش تحولات شگرفی شده است و الگوی جدید متناسب با الزامات عصر اطلاعات مورد توجه قرار گرفته است. اطلاعات و فن‌آوری‌های ارتباطی جدید، اساساً موجب افزایش توانایی سازمان در توزیع کار در سطح جامعه به شکل نوین گردیده

است؛ و از این رو با وجود رایانه‌هایی با کارایی بالا و با قابلیت جابجایی راحت و سریع، نرم‌افزارهایی با کاربردهای مختلف و دارای کاربری آسان، دسترسی به اطلاعات، شبکه‌های ارتباطی نوین و همچنین قابلیت‌های پست الکترونیکی موجود در سراسر جهان دورکاری را امکان‌پذیر ساخته‌اند. دیگر کارکنان ملزم به حضور در دفتر کار در سازمان‌ها برای به انجام دادن وظایف و برنای کار خود نیستند؛ و این باعث گردیده تعدادی افراد با ماهیت دورکاری در کشورهای مختلف به شدت افزایش یابد. به دلیل اینکه این شیوه انجام کار فواید زیادی برای سازمان‌ها و همچنین افراد به دنبال داشته است.

در دنیای امروز سازمان‌ها در حال حرکت به یک ساختار عامل مبتنی بر شبکه می‌باشند که در آن دیدن کارکنان به محل جغرافیایی کار خود متکی نیستند. دورکاری یکی از نتایج این حرکت است. اگرچه شبکه‌های اطلاع‌رسانی جدید به نیروی کار اجازه می‌دهد تا از خانه و مکان‌های از راه دور در سراسر جهان کار کنند، این مسئله همین سؤال است که حمایت از این نیروی کار چگونه از حمایت کارگران سازمان در یک دفتر معمولی متفاوت است. ارائه پشتیبانی برای دورکارها، بالش‌های قابل توجهی را برای سازمان در مناطق مختلف به همراه دارد.