

Teleworking

در عصر معاصر، کار از راه دور به مفهومی متداول تبدیل شده است. همانند سایر انعطاف‌پذیری‌های شغلی، دورکاری می‌تواند، به مدیران سازمان در راستای جذب و استخدام کارکنان یاری رساند و با کاهش تردد کارکنان، ضمن صرفه‌جویی در هزینه و زمان، گامی مؤثر برای کاهش آلودگی هوا در شهرهای پرجمعیت باشد. همچنین می‌تواند از شیوع بیماری‌های واگیردار در جامعه جلوگیری کند. از این رو دورکاری بیش از پیش برای سازمان‌ها و دولت‌ها اهمیت پیدا می‌کند.

اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به‌شمار می‌آمدند، امروزه تغییرات فناوری و منابع انسانی به‌مثابه عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند (جبللی و ازکیا، ۱۳۹۹). یکی از چشمگیرترین وقایعی که فناوری اطلاعات در آن نقش داشته است، از میان رفتن موانعی است که به‌طور سنتی افراد، سازمان‌ها و جوامع را از یکدیگر جدا می‌کرد. در واقع، فناوری اطلاعات تعریف مفاهیم زمان، فضا و فاصله را تغییر داده است. افزایش تعداد شبکه‌های پرسرعت اطلاعاتی که سراسر جهان را در گستره خود دارد، سازمان‌ها را قادر به یکپارچه کردن امکانات تولیدی و تحقیقاتی پراکنده خود؛ ارتباط با بازارهای مالی بین‌المللی و ارائه خدمات به‌صورت بین‌المللی به مشتریان خود کرده است. به‌همین ترتیب مفهوم کار نیز تحت تأثیر این فناوری‌ها قرار گرفته است. امروزه افراد می‌توانند، به‌آسانی از محل سکونت خود مسئولیتی را در یک سازمان برعهده گرفته و وظایف مربوط به این مسئولیت را به انجام رسانند. ایجاد و توسعه دورکاری بیش از هر موضوع دیگر به زیرساخت‌های فرهنگی نیاز دارد، زیرا این موضوع نه‌تنها زندگی اجتماعی و کاری افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، بلکه بر روی زندگی خانوادگی و فردی آنها نیز مؤثر است (جبللی و ازکیا، ۱۳۹۹).

پیشینه تعاریف و مفاهیم

کار از راه دور، نخستین بار در سال ۱۹۷۳م در جریان پروژه کنترل آلودگی هوا در ایالت کالیفرنیا در آمریکا مطرح شده

است. جک ناپلز از دانشمندان ساخت موشک، نخستین کسی بود که به‌طور رسمی درباره کار از راه دور تحقیق کرد و از همان زمان در آمریکا نسبت به وضع قواعد و قوانین آن اقدام شد. آن زمان کار از راه دور فقط در حیطه امور وظایف مشاوره‌ای مطرح بود و از جمله مهم‌ترین ابزارهای آن، تنها می‌توان به تلفن، پست و تلکس اشاره کرد (رامین مهر و همکاران، ۱۳۹۲). در دنیا، دورکاری از سال‌های بسیار دور انجام می‌شد که امروزه به‌صورت قانونی جدی درآمده است (Leonhard, 1995). دورکاری برای دهه‌ها به‌منزله یکی از سیاست‌های مدیران کنترل ترافیک برای کاهش ازدحام در زمان اوج مسافرت‌های درون شهری، همراه با سایر مزایای کار تبلیغ شده است (Zhang et al., 2020). در سال‌های اخیر تعداد کارکنان دورکار و تمایل به پذیرش دورکاری به‌روشنی افزایش داشته است (Thulin et al., 2019). در کشور ایران نیز، آیین‌نامه دورکاری کارمندان دولت در اوایل خرداد ماه سال ۱۳۸۹ش از سوی هیئت وزیران با هدف افزایش بهره‌وری، انعطاف کاری و کاهش حجم رفت‌وآمد کارمندان و اثرات جانبی آن مصوب و ابلاغ شد و کلیه دستگاه‌های دولتی مجاز به دورکاری بخشی از فعالیت‌های خود شدند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۹۲).

دورکاری، شیوه‌ای نوین در انجام وظایف شغلی افراد است که به یاری فناوری اطلاعات و ارتباطات، تجهیزات رایانه‌ای و مخابراتی، جایگزین دفاتر و ادارات شده و امروزه طیف گسترده‌ای از مشاغل و افراد مختلف را دربر می‌گیرد (ازکیا و طاهری‌پور، ۱۳۹۳). دسترسی به اینترنت پرسرعت و پهن‌بند و پردازش سیار برای بسیاری از کارکنان حرفه‌ای، امکان کار از راه دور یا دورکاری یا کار بیرون از دفتر را فراهم کرده است. منافع کار از راه دور آشکار است، از جمله: هزینه‌های مکان کارکنان را کاهش می‌دهد، به کارکنان امکان انعطاف بیشتری می‌بخشد و زمان رفت‌وآمدهای روزانه به محل کار را کاهش می‌دهد. مزیت دیگر که باید به آن اشاره کرد، این است که کار از راه دور به افزایش بهره‌وری کمک بسیاری می‌کند؛ برای مثال، کارمندی که ۴۰ دقیقه در روز را صرف رفت‌وآمد به محل کار می‌کند، در صورتی که در خانه کار کند، بیش از ۱۶۰ ساعت در سال صرفه‌جویی خواهد کرد که معادل چهار هفته کار تمام‌وقت است. به‌علاوه، کار در

خانه به والدینی که فرزندان کم سن و سال دارند یا به هر شکلی مسئولیتی در منزل بر عهده آنها است، این فرصت را می‌دهد که مسئولیت‌های مهم‌تری در سازمان‌ها بپذیرند (Turban and Volonino, 2010).

اواخر دولت هفتم، گروه واژه‌گزینی مخابرات در مرکز تحقیقات مخابرات ایران در همکاری با گروه واژه‌گزینی رایانه و فناوری اطلاعات در فرهنگستان زبان و ادب فارسی، دو اصطلاح «دورکاری» و «مرکز دورکاری» را تصویب کرد (فرهنگ واژه‌های مصوب فرهنگستان، ۱۳۸۷: ۳۲۴ - ۶۰۱):

- دورکاری، به معنی هر نوع کاری که بیرون از محیط کار اصلی انجام شود و در طول آن، ارتباط کارمند و کارفرما با اینترنت و از راه دور فراهم شود؛

- مرکز دورکاری، به معنی محل تحقق دورکاری در بیرون از منزل، اما در ایستگاهی کاری که برای دورکاری و برقراری ارتباط کاری کارمندی تجهیز شده است که در فاصله‌ای دور نسبت به محل اشتغال اصلی خود در شرکت یا در نهاد مربوط قرار دارند.

در کنار مزایای چشمگیر، برای انجام دادن کار از راه دور، به اتاقی جداگانه یا حداقل مکانی بسیار بیشتر از رختخواب نیاز است. انضباط، نوآوری و انرژی اتمام کار در محیط غیررسمی خانه از دیگر نیازمندی‌های کار از راه دور است. به علاوه، کار از راه دور فرصت تعاملات روزانه انسانی را که معمولاً در محیط‌های کاری وجود دارند، از میان می‌برد؛ بنابراین، کار از راه دور می‌تواند، در انزوای اجتماعی مؤثر باشد که عواقب شخصی جدی همچون تنهایی و افسردگی را به دنبال دارد. دستاوردهای فراگیر این روند، شیوه زندگی، کار و بازی افراد را تغییر داده که هم دربرگیرنده بهبودهایی است که می‌توان از آن لذت برد و هم چالش‌هایی را دربر دارد که باید بر آن غلبه کرد. این تغییرات، پیامدهایی مهمی بر ساختار، اختیار، قدرت، محتوای شغل و مسائل کارکنان دارد (Turban and Volonino, 2010).

نظام آموزش فنی و تربیت حرفه‌ای نظامی آموزشی و پرورشی است که دانش و مهارت مورد نیاز برای استخدام را در اختیار متقاضیان قرار می‌دهد. این نظام که از آموزش‌های

رسمی، مقطع‌دار (کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد) یا بدون مقطع (تک‌پودمان) استفاده می‌کند، نقش حیاتی در برابری اجتماعی و توسعه تجدیدپذیر دارد. دانشگاه جامع علمی - کاربردی، یکی از متولیان نظام آموزش علمی - کاربردی و مهارتی است که زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ایران اداره می‌شود. مأموریت این دانشگاه فراهم آوردن موجبات مشارکت سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی و غیردولتی در آموزش نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور است؛ به نحوی که دانش‌آموختگان بتوانند، برای فعالیتی که به آنها محول می‌شود، دانش و مهارت لازم را به دست آورند. در این راستا، دانشگاه مسئولیت سیاست‌گذاری‌های کلان، برنامه‌ریزی، سازماندهی، کارشناسی، پشتیبانی عملیاتی، اطلاعاتی و نیز نظارت و ارزشیابی مراکز و مؤسسات آموزش عالی علمی کاربردی را بر عهده دارد (اساسنامه دانشگاه جامع تکنولوژی، ۱۳۷۳).

بررسی وضعیت دورکاری در نظام آموزش علمی - کاربردی در ایران

در دولت دهم «کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک» وقت، با هدف بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و کاهش حجم رفت‌وآمد کارمندان دولت، آیین‌نامه دورکاری به شماره ۷۶۴۸۱/۴۴۷۲۶ مورخ ۸۹/۰۴/۰۷ ش را تصویب و ابلاغ کردند. پیرو این آیین‌نامه، در استانداری تهران نیز برای آن بسته اجرایی تهیه شد که نحوه اجرایی کردن آیین‌نامه را توضیح می‌داد. اگرچه این آیین‌نامه پس از سه سال و طی بخشنامه ۲۰۰/۹۲/۱۴۷۰۵ مورخ ۱۳۹۲/۸/۴ ش در دولت یازدهم لغو شد، اما در ماده ۴ آن چنین آمده است:

«پس از تعیین فعالیت‌های قابل انجام با دورکای و اعلام آن به کارمندان، انجام آن با درخواست کارمند و موافقت دستگاه یا پیشنهاد دستگاه و موافقت کارمند صورت می‌پذیرد». سپس در ماده ۸ اشاره شده که «هر ماه به میزان پنج درصد حداقل حقوق به‌منزله هزینه‌های جانبی برای مواردی از قبیل گرمایش، سرمایش و روشنایی منزل کارمندان

کشورها به منزله یکی از سازوکارهای منعطف در مناسبات کاری پذیرفته شده و در قوانین آنها لحاظ شده است. با وجود این موضوع، دورکاری به منزله یکی از شیوه‌های منعطف کاری تا زمان شیوع پاندمی کووید-۱۹ در سال ۱۳۹۸ ش همچنان در ایران نادیده گرفته شده و در دوره پاندمی نیز آیین‌نامه مشخصی تاکنون ابلاغ نشده است.

تأثیر دورکاری بر ساختار، اختیار، قدرت و محتوای مشاغل کارکنان

سلسله‌مراتب سازمانی مسطح‌تر: فناوری اطلاعات، حیطة کنترل (کارکنان بیشتر به ازای هر سرپرست) و بهره‌وری را افزایش داده است؛ نیاز به متخصصان فنی را (به دلیل وجود سیستم‌های خبره) کاهش می‌دهد؛ در نتیجه، تعداد سطوح مدیریتی و همچنین تعداد کل کارکنان، مهندسی مجدد فرایندهای کاری و توانایی اجرای مشاغل سطح بالاتر از سوی کارکنان سطوح پایین‌تر، می‌تواند، به سلسله‌مراتب سازمانی مسطح‌تر بینجامد (GSA, 2011).

تغییر نسبت کارکنان یقه سفید (دفتري) به یقه آبی (خدماتی): با جایگزینی کامپیوترها با کارمندان دفتري و افزایش نیاز به متخصصان سیستم‌های اطلاعات، نسبت کارکنان یقه سفید به یقه آبی افزایش می‌یابد. با این حال، ممکن است با رشد سیستم‌های هوشمند و مبتنی بر دانش، در برخی سازمان‌ها، نسبت کارکنان متخصص و حرفه‌ای به کل کارکنان کاهش یابد (Hill et al., 1998).

رشد تعداد واحدهای ویژه: فناوری اطلاعات، امکان ایجاد مراکز فناوری، مراکز تجارت الکترونیکی، دایره‌های سیستم‌های تصمیم‌یار یا دایره‌های سیستم‌های هوشمند را فراهم کرده است. چنین واحدهایی می‌توانند تأثیری مهم بر ساختار سازمانی داشته باشند؛ به خصوص هنگامی که به‌طور مستقیم از سوی مدیریت ارشد پشتیبانی شوند، یا به وی گزارش دهند (Ellison, 2004).

متمرکزسازی اختیار: به دلیل روندی که به سوی سازمان‌های کوچک‌تر و مسطح‌تر و استفاده از سیستم‌های خبره وجود دارد، متمرکزسازی می‌تواند، رایج شود. از سوی دیگر،

دورکار به آنان پرداخت می‌شود».

اما دلایل لغو این آیین‌نامه در دولت بعدی چه بود؟
- ایجاد نارضایتی در کارکنانی که به دلایل مختلف از جمله ماهیت شغل و وظیفه، امکان استفاده آنان از فرصت دورکاری فراهم نبوده است.

- فراهم نبودن زیرساخت‌های فنی و بسترهای لازم برای اجرای دورکاری؛

- دور شدن کارکنان از محیط کار و عدم امکان دسترسی به آنان در مواقع ضروری؛

- کاهش میزان بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی (بر اساس نظرخواهی از مدیران)؛

- نبود بسترهای فرهنگی لازم و عدم سازگاری دورکاری با فرهنگ جامعه ایران و در نتیجه فراهم شدن زمینه بروز اختلافات خانوادگی به دلیل حضور مستمر کارمندان در منزل و تداخل کار اداری با امور خانه؛

- احساس به خطر افتادن امنیت شغلی کارکنان و عدم نیاز به وجود آنان در دستگاه‌های اجرایی؛

- تمایل شدید کارکنان ضعیف به دورکاری در مقایسه با کارکنان توانمند و در نتیجه کاهش سطح انگیزش کاری کارکنان تلاش‌گر؛

- نبود امکان نظارت مناسب بر انجام وظایف و عملکرد فرد دورکار به دلیل فقدان بسترهای اداری لازم؛

- کاهش تعلق سازمانی در کارکنان دورکار به دلیل دور بودن از محیط کار.

پس از متوقف شدن اجرای آیین‌نامه دورکاری کارکنان در سال ۱۳۹۲ اقدامی برای اصلاح یا ارتقاء آیین‌نامه مذکور انجام نشد و تنظیم لایحه‌ای که تعیین‌کننده روابط استخدامی افراد دورکار در بخش دولت باشد، هیچ‌گاه در اولویت و دستور کار قرار نگرفت. این درحالی است که موضوع مورد بحث، در بندهای «۱۱» و «۱۵» سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری، در قالب مباحثی همچون «انعطاف‌پذیری» و «توسعه دولت الکترونیک» مورد تأکید واقع شده است. افزون بر این بررسی تجربه سایر کشورها نیز حکایت از این دارد که نظام دورکاری در این

اینترنت امکانات بیشتری را فراهم می‌کند و تمرکز بیشتری را ممکن می‌کند. اینکه فناوری اطلاعات به تمرکز یا عدم تمرکز بیشتر بینجامد، به دیدگاه مدیریت ارشد بستگی دارد (Gajendran and Harisson, 2007).

تغییر در قدرت و موقعیت: دانش، قدرت است و کسانی که اطلاعات و دانش را کنترل می‌کنند، احتمالاً کسب قدرت می‌کنند (Turban and Volonino, 2010). مبارزه بر سر اینکه چه کسی منابع اطلاعات را کنترل کند، در بسیاری از سازمان‌ها به یک کشمکش تبدیل شده است. در برخی کشورها، این نزاع می‌تواند، میان شرکت‌ها (برای کسب مزیت رقابتی) و دولت در جریان باشد (مانند مایکروسافت در مقابل وزارت دادگستری). در برخی مکان‌های دیگر، دولت ممکن است برای در دست داشتن زمام قدرت، شهروندان را از دسترسی به برخی اطلاعات باز دارد (مانند محدود ساختن استفاده از اینترنت از سوی دولت‌های چین و ایران) (Ibid).

مسیرهای ترقی شغلی کوتاه‌تر: در گذشته، بسیاری از کارکنان حرفه‌ای، توانایی‌های خود را در طول سال‌ها تجربه به دست می‌آوردند و پست‌های متعددی را برعهده می‌گرفتند، که آنها را با موقعیت‌های پیچیده‌تری روبه‌رو می‌کرد. به‌کارگیری فناوری اطلاعات و به‌ویژه دستورالعمل مبتنی‌بر وب می‌تواند، این فرایند یادگیری را کوتاه‌تر کند (Matthews and Williams, 2005).

تحرك شغلی: اینترنت توان افزایش تحرك شغلی را دارد. سایت‌های فناوری مانند (techjourney.com) می‌توانند، به شما بگویند برای هر شغلی در هر نقطه از ایالات متحده آمریکا چقدر دستمزد پرداخت می‌شود. سایت‌هایی مانند (monster.com) مکان‌هایی برای اعلام فرصت‌های شغلی و ارائه رزومه‌ها فراهم می‌کنند. با به‌کارگیری کنفرانس ویدئویی با نرم‌افزار ادوبی کانکت، بهره‌وری افزایش می‌یابد (Wessel, 2012).

تغییرات در نظارت: فناوری اطلاعات امکان نظارت الکترونیکی بیشتری را فراهم می‌کند. به‌طور کلی، فرایند سرپرستی می‌تواند، به‌صورتی رسمی‌تر و با تکیه بیشتر بر

رویه‌ها و خروجی‌های مبتنی‌بر معیارها (یعنی کمی‌تر) و کمتر مبتنی‌بر فرایندهای بین‌فردی درآید. این مسأله به‌ویژه درباره دانشوران و کارکنان از راه دور درست است (Lister and Harnish, 2009).

تغییر در محتوای شغلی و مجموعه مهارت‌ها: محتوای شغلی با میزان رضایت شغلی، پاداش، موقعیت و بهره‌وری کارکنان در ارتباط است. مقاومت در برابر تغییر در مهارت‌های شغلی مرسوم است و می‌تواند منجر به تقابل‌های ناخوشایند میان کارکنان و مدیران شود (Reaney, 2012).

مزایا و معایب دورکاری

مزایا

مزایای دورکاری را می‌توان از سه جنبه: فردی (کاهش در هزینه و زمان مسافرت، بهبود فرصت‌های کاری، اختلال کمتر در زندگی خانوادگی و توازن میان زندگی کاری و خانوادگی، انعطاف در کار، ایجاد کار برای معلولان)؛ سازمانی (کاهش هزینه و بهبود بهره‌وری شغلی کارکنان و سازمان) و اجتماعی (آلودگی، کاهش ترافیک، فرصت‌های کاری گسترده‌تر و تجدید حیات اقتصادی)، مورد توجه قرار داد. برخی از این مزایا عبارت‌اند از (Watad and Jenkins, 2010):

- کاهش ترافیک و مصرف انرژی؛
- کاهش نرخ بیکاری در اثر ایجاد مشاغل جدید؛
- تدارک شرایط اشتغال برای کلیه شهروندان اعم از معلولان، زنان خانه‌دار و مانند آن؛
- افزایش عدالت اجتماعی و توسعه عمران روستایی؛
- کاهش مشکلات مرتبط با کنترل حضور و غیاب کارکنان؛
- توجه به نتیجه کار و نه به ساعات حضور فرد؛
- گسترش جغرافیایی حوزه‌های عملکرد سازمان‌ها و ارائه خدمات در سطح ملی و بین‌المللی؛
- امکان انتخاب کارکنان بدون محدودیت جغرافیایی؛
- بهبود شرایط کار کارکنان، افزایش رضایت و بهره‌وری شغلی کارکنان؛

- نیاز به پشتوانه قانونی مناسب؛
- نیاز به امنیت اطلاعات و مقابله با تهدیدات شبکه‌ای، و
- نیاز به شبکه‌های رایانه‌ای، سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای پشتیبانی (Ibid).

زیرساخت‌های فناوری مورد نیاز دور کاری در نظام علمی - کاربردی

برای اجرای دورکاری ضروری است، ابزارهای لازم نیز برای اجرای آن فراهم شود. مدیران باید تضمین کنند که دورکاران حداقل تجهیزات مورد نیاز برای دورکاری را دارند. در این میان فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌منزله مهم‌ترین زیرساخت اجرای دورکاری تلقی می‌شود (رامین‌مهر و همکاران، ۱۳۹۲)؛ بنابراین ضروری است:

- رایانه و تجهیزات مورد نیاز کارکنان دورکار تأمین شود.
- با اینترنت پرسرعت یا اینترنت، امکان دسترسی کارکنان به داده‌های مورد نیاز برای انجام امور محوله فراهم شود.
- تأمین امنیت شبکه در فرایند دورکاری اهمیت ویژه‌ای دارد؛ بنابراین ضروری است این مسئله مورد توجه جدی مدیران دفتر فناوری اطلاعات سازمان قرار گیرد.
- مدیران باید تضمین کنند، حمایت فنی مقتضی از دورکاران وجود دارد و در صورت بروز مشکلات فنی و تجهیزاتی متخصصان برای پاسخگویی در دسترس هستند. افزون بر این، مدیران باید به دورکاران در هماهنگی مسائل خانوادگی از جمله طرح محیط خانه کمک کنند. برای مثال یکی از مدیرانی که خود دورکار تمام‌وقت بوده و تعدادی از دورکاران تمام‌وقت را مدیریت می‌کرد، شخصاً از فضای کاری کارکنان خود در خانه بازدید کرده و در صورت نیاز آن را بهبود می‌بخشید (همان).

کتاب‌شناسی

ازکیا، م. و طاهری‌پور، ه. (۱۳۹۳). بررسی تأثیرات اجتماعی ناشی از اجرای طرح دورکاری (مطالعه موردی: کارکنان وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). نشریه مطالعات جامعه‌شناختی، ۸(۲)، ۲۹-۵۶.
اساسنامه دانشگاه جامع تکنولوژی. (۱۳۷۳). اساسنامه. دانشگاه جامع علمی کاربردی. قابلیت دسترسی در: [https:// www. uast. ac. ir](https://www.uast.ac.ir)

- افزایش استقلال شغلی کارکنان؛
- صرفه‌جویی در هزینه‌های گوناگون زمانی و مالی کارکنان؛
- کاهش فشارهای روان‌شناختی ناشی از محیط کار و تعاملات اجتماعی روزمره؛
- افزایش زمان آزاد کارکنان؛
- افزایش ارتباطات خانوادگی و بهبود شرایط خانواده کارکنان، و
- حفظ محیط زیست با کاهش آلودگی هوا.

معایب

- دورکاری نیز همانند دیگر ابعاد رفتاری در سازمان مشکلاتی دارد، که باید شناخته شوند. اکنون می‌دانیم هرچند دورکاری می‌تواند، راه‌حلی قدرتمند برای شماری از مسائل مربوط به محل کار افراد باشد؛ اما با مسائلی نیز همراه است (Daft and Lengelm, 1986). نمونه‌هایی از این مسائل عبارت‌اند از:
- مسائل مربوط به نظارت بر کارکنان در حین انجام دادن کار؛
 - نگرانی از انزوای اجتماعی کارکنان و مشکلات ناشی از منزوی شدن افراد؛
 - نیاز مدیریت به برنامه‌ریزی دقیق، توجه به فناوری، رعایت قوانین و مقررات قانونی، انتخاب و آموزش سرپرستان، دورکاران و نظایر آن؛
 - آماده نبودن سازمان برای انجام تغییرات فرهنگی در سازمان؛
 - هزینه‌های مالی اضافی برای تهیه تجهیزات دورکاری (مانند رایانه، هزینه برای برقراری ارتباطات اینترنتی و نظایر آن)؛
 - بی‌اعتمادی به کارکنان؛
 - نیاز به سرمایه‌گذاری برای ایجاد فضای کاری در خانه؛
 - نیاز دورکاران به سواد رایانه‌ای و آشنایی با زبان انگلیسی؛
 - کنترل ضعیف و سختی ارزیابی عملکرد کارکنان دورکار توسط کارفرمایان؛
 - کاهش ارتباطات شغلی و تعاملات اجتماعی؛
 - نبود مدیریت متمرکز بر شیوه انجام دادن وظایف به وسیله کارکنان؛

- control in everyday life. *Sustainability*, 11(11), 3067.
- Turban, Efraim. Volonino, Linda. (2014) *Information Technology for Management*, Wiley. Turban, E., & Volonino, L. (2010). *Information Technology for management*. Asia: John Wiley & Sons.
- Watad, Mahmoud M. Gregory T. Jenkins. (2010). "The Impact of Telework on Knowledge Creation and Management" *Journal of Knowledge Management Practice*. 11. Watad, M. M., & Jenkins, G. T. (2010). The impact of telework on knowledge creation and management. *Journal of Knowledge Management Practice*, 11(4), 237-251.
- Wessel, David D. (2012), "Out of the Office but Still on the Job", *the Wall Street Journal*.
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68.
- مرتضی گل نژاد (دانشگاه جامع علمی-کاربردی)
- امیرعلی نصیری (دانشگاه جامع علمی-کاربردی)
- آئین نامه دورکاری. (۱۳۸۹). آئین نامه دورکاری به شماره ۴۴۷۲۶/۴۴۴۸۱. (مصوب دولت دهم). قابلیت دسترسی در: <https://shenasname.ir>
- جبلی، ا. و فرج زاده، ث. (۱۳۹۹). نقش سرمایه اجتماعی در ترویج دورکاری، *نشریه رهیافتی در مدیریت بازرگانی*، ۱ (۲)، ۲۸-۳۴.
- رامین مهر، ح.، ادراکی، م.، توکلی، س. س.، و امجدی کیوی، م. (۱۳۹۲). ارزیابی راهبردی الگوی دورکاری کارکنان. *نشریه مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱۴ (۱۳۹۲)، ۵۳-۷۳.
- فرهنگ واژه های مصوب فرهنگستان. (۱۳۸۷). *فرهنگ واژه های مصوب فرهنگستان*، ۱۳۷۶ تا ۱۳۸۵. (تدوین گروه واژه گزینی). تهران: فرهنگستان زبان و ادب فارسی، آثار.
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management science*, 32(5), 554-571.
- Daft, R. L. Lengel, R. H. (2006). Organizational information requirements, media richness and structural design, *Management Science*.
- Ellison, N. B. (2004). *Telework and social change: How technology is reshaping the boundaries between home and work*. Greenwood publishing group.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.
- GSA. (2011). *Mobile Worker Toolkit: A Notional Guide*, GSA Enterprise Transformation. Retrieved from: https://www.gsa.gov/cdnstatic/Mobile_Worker_Toolkit.pdf
- Hill, J. E. Miller, B. C. Weiner, S. P. Colihan, J. (2008). "Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance", *Personal Psychology*. Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance. *Personnel psychology*, 51(3), 667-683.
- Leonhard, Woody. (1995). "The Underground Guide to Telecommuting". Addison-Wesley. ISBN 978-0-201-48343-7.
- Lister, Kate. (2009). "Undress for Success--The Naked Truth about Making Money at Home". John Wiley & Sons. ISBN 978-0-470-38332-2. Lister, K., & Harnish, T. (2009). *Undress for Success: The naked truth about making money at home*. John Wiley & Sons.
- Matthews, H. Scott, Eric Williams (2005). "Telework Adoption and Energy Use in Building and Transport Sectors in the United States and Japan", *Journal of Infrastructure systems*. Matthews, H. S., & Williams, E. (2005). Telework adoption and energy use in building and transport sectors in the United States and Japan. *Journal of infrastructure systems*, 11(1), 21-30.
- Reaney, P. (2012). *About one in five workers worldwide telecommute: poll*. New York: Reuters
- Thulin, Eva. Vilhelmson, Bertil. Johansson, Martina. (2019). "New Telework, Time Pressure, and Time Use Control in Everyday Life". *Economic and Business Aspects of Sustainability*, Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use

معادلها

Technical and Vocational Education and Training (TVET)	آموزش فنی و تربیت حرفه‌ای
Mobile Computing	پردازش سیار
Jack Nilles	جک نیلز
Telecommute	کار از راه دور