

دور کاری

در سازمان‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی

نویسندگان:

اعظم نجفقلی نژاد ورجوی

علی صادق‌زاده وایقان

عظیمه نجفقلی نژاد ورجوی

ویراستار:

حمید کشاورز



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
پرونده علوم و فناوری اطلاعات ایران

دور کاری در سازمان ها و مراکز اطلاع رسانی



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

نویسندگان:

اعظم نجفقلی نژاد ورجوی

علی صادق زاده وایقان

عظیمه نجفقلی نژاد ورجوی

ویراستار: حمید کشاورز

© ۱۳۹۳: پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران

صفحه‌آرا و طراح جلد: رحیم کبیر صابر

نوبت چاپ: اول | ۱۳۹۳ | شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

بها: ۸۰.۰۰۰ ریال

تلفن پخش: ۸۸۸۹۹۶۸۰ (۰۲۱)

سرشناسه	: نجفقلی نژاد، اعظم، ۱۳۶۰ -
عنوان و نام پدیدآور	: دور کاری در سازمان ها و مراکز اطلاع رسانی / نویسندگان اعظم نجفقلی نژاد ورجوی، علی صادق زاده وایقان، عظیمه نجفقلی نژاد ورجوی.
مشخصات نشر	: تهران: پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، چاپ: ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	: ۱۹۵ص.
شابک	: 978-964-7519-87-8
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
موضوع	: دور کاری
موضوع	: دور کاری -- ایران
شناسه افزوده	: صادق زاده وایقان، علی، ۱۳۵۲ -
شناسه افزوده	: نجفقلی نژاد، عظیمه، ۱۳۶۳ -
شناسه افزوده	: پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
رده بندی کنگره	: ۱۳۹۳ ن HD۲۳۳۶/۹۵۳
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۲۱۲۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۳۷۳۶۲۵۰

این کتاب از سلسله انتشارات پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران است که با همکاری انتشارات چاپار منتشر شده است.

فهرست مندرجات

۱۱	پیشگفتار
۱۵	فصل اول: مفاهیم و مبانی دور کاری
۱۵	۱-۱ مقدمه
۱۷	۲-۱ اصطلاح‌شناسی دور کاری
۱۹	۳-۱ TELEWORKING یا TELECOMMUTING
۲۱	۴-۱ انواع دور کاری
۲۳	۵-۱ تاریخچه دور کاری
۲۶	۶-۱ مسائل مطرح در دور کاری
۲۶	۷-۱ ملزومات دور کاری
۲۸	۸-۱ چرا افراد دور کاری می‌کنند؟
۲۹	۹-۱ تعداد و میزان زمان دور کاری
۳۰	۱۰-۱ روش پیاده‌سازی دور کاری
۳۲	۱۱-۱ دور کاری، کار الکترونیکی و جهانی‌سازی
۳۵	فصل دوم: اثرات، مزایا و معایب دور کاری
۳۵	۱-۲ مقدمه
۳۵	۲-۲ اثرات و دستاوردهای دور کاری
۳۸	۳-۲ فواید دور کاری
۳۹	۱-۳-۲ فواید محیطی
۴۰	۲-۳-۲ فواید اجتماعی
۴۱	۳-۳-۲ فواید کارفرما
۴۴	۴-۳-۲ فواید کارمند
۴۷	۴-۲ عوامل مقاومت در برابر دور کاری
۴۸	۵-۲ محدودیت‌های بالقوه دور کاری
۴۸	۱-۵-۲ از دیدگاه کارمند
۵۰	۲-۵-۲ از دیدگاه سازمان
۵۳	۶-۲ عواملی که از موفقیت دور کاری جلوگیری می‌کنند
۵۴	۷-۲ سناریوهایی درباره دور کاری

۵۴.....	۲-۷-۱. تصاویر کار در خانه با کمک رایانه: تلفیق کار و خانواده
۵۷.....	۲-۷-۲. دلیل مطرح در تصاویر کار در خانه
۵۸.....	۲-۷-۳. تهدید تلفیق کار و خانواده
۶۱.....	فصل سوم: تجارب دورکاری در سایر کشورها و بهرهوری آن‌ها
۶۱.....	۳-۱. مقدمه
۶۲.....	۳-۲. دورکاری در ایالات متحده
۶۶.....	۳-۳. دورکاری در اتحادیه اروپا
۶۸.....	۳-۴. دورکاری در استرالیا
۶۹.....	۳-۵. مطالعه موردی دورکاری: شرکت AT&T
۷۱.....	۳-۶. بهرهوری به‌عنوان مبنای منطقی برای دورکاری
۷۲.....	۳-۷. ارزشیابی بهرهوری دورکاری
۷۵.....	فصل چهارم: کار و زندگی و مدل‌های دورکاری
۷۵.....	۴-۱. کار و زندگی
۷۶.....	۴-۲. شخصیت و دورکاری
۷۷.....	۴-۳. تعادل کار و زندگی
۸۰.....	۴-۴. دورکاری به عنوان راه حل کاهش استرس
۸۱.....	۴-۵. دورکاری به عنوان راه حل اشتغال زنان و تعادل اجتماعی
۸۵.....	۴-۶. مدل‌های دورکاری
۸۵.....	۴-۶-۱. مدل موفق دورکاری
۸۷.....	۴-۶-۲. مدل رفتاری دورکاری
۸۸.....	۴-۶-۳. مدل دورکاری مبتنی بر سیستم
۹۱.....	۴-۶-۴. مدل مفهومی رامین‌مهر و همکاران
۹۲.....	۴-۶-۵. مدل پذیرش دورکاری
۹۴.....	۴-۷. انتخاب دورکاران
۹۷.....	فصل پنجم: راهکارهای موفقیت در دورکاری
۹۷.....	۵-۱. مقدمه
۹۷.....	۵-۲. دورکاری چگونه عمل می‌کند؟
۱۰۰.....	۵-۳. تدویم بخشیدن به یک برنامه دورکاری موفق
۱۰۰.....	۵-۳-۱. مدیر موفق دورکار
۱۰۶.....	۵-۳-۲. مسئولیت‌های همه جانبه مدیر در برنامه دورکاری
۱۰۷.....	۵-۳-۳. مدیریت از راه دور به عنوان لازمه دورکاری
۱۰۸.....	۵-۳-۴. کارمند موفق دورکار
۱۰۸.....	۵-۳-۴-۱. حفظ یک برنامه دورکاری موفق از دیدگاه کارمند
۱۱۳.....	۵-۳-۴-۲. مسئولیت‌های همه جانبه دورکار در برنامه دورکاری

۴-۵. عوامل کلیدی موفقیت در دورکاری	۱۱۴
۵-۵. امنیت در دورکاری	۱۱۵
۵-۵-۱. مسئولیت‌های امنیتی مدیر	۱۱۷
۵-۵-۲. مسئولیت‌های امنیتی دورکاران (برای دورکاری در خانه)	۱۱۸
۵-۶. رمز موفقیت دورکاری: تمرین، تمرین، تمرین	۱۱۹
فصل ششم: دورکاری در سازمان‌های دانش‌محور	۱۲۱
۶-۱. مقدمه	۱۲۱
۶-۲. ارتباطات در جوامع دانش‌محور	۱۲۲
۶-۳. فضای کاری سازمان‌های دانش‌محور	۱۲۵
۶-۴. کار از راه دور (دورکاری): سازمان‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی	۱۲۸
فصل هفتم: دورکاری در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی	۱۳۳
۷-۱. دورکاری در محیط کتابخانه‌ها و در بین کتابداران	۱۳۳
۷-۲. فعالیت‌های مناسب دورکاری در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی	۱۳۵
۷-۳. فعالیت‌های پیشنهادی برای دورکاری در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی	۱۳۷
۷-۴. کتابخانه‌های مناسب برای برنامه‌های دورکاری	۱۳۹
۷-۵. تجارب کتابخانه‌ها در دورکاری: نمونه‌ها و برنامه‌ها	۱۴۰
۷-۶. دورکاری در کتابخانه‌های ایران	۱۴۲
۷-۷. فواید دورکاری در کتابخانه‌ها	۱۴۴
۷-۸. نقش کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در دورکاری سایر سازمان‌ها	۱۴۶
فصل هشتم: دورکاری در ایران به استناد قانون به انضمام چالش‌ها و فرصت‌های پیش رو	۱۴۹
۸-۱. مقدمه	۱۴۹
۸-۲. استناد قانونی به دورکاری	۱۵۰
۸-۳. وضعیت دورکاری در ایران	۱۵۲
۸-۴. در چه شرایطی دورکاری موفق می‌شود؟	۱۵۴
۸-۵. توافقات‌های بین‌المللی کار از راه دور	۱۵۷
۸-۶. چالش‌ها و فرصت‌های دورکاری	۱۵۹
کتابنامه	۱۶۳
پیوست ۱: آیین‌نامه دورکاری در ایران (کار در خانه)	۱۷۵
پیوست ۲: پرسشنامه دورکاران	۱۸۱
پیوست ۳: پرسشنامه مدیران دورکاران	۱۸۵
نمایه	۱۸۷
واژه‌نامه انگلیسی-فارسی	۱۸۹
واژه‌نامه فارسی-انگلیسی	۱۹۳

دیروز آدم‌ها سرکار می‌رفتند امروز کار همراه آدم‌هاست

پیشگفتار

ساختارهای سازمانی و شغلی در سال‌های اخیر دچار تغییرات بنیادینی شده‌اند. بسیاری از سازمان‌ها برای موفقیت در رقابت‌های اقتصادی جهانی باید چشم‌اندازهای آینده را ترسیم و مطابق با آن به فعالیت بپردازند. افزایش رقابت و نیاز به بقا در عرصه کنونی باعث تغییر در الگوهای کاری سازمان‌ها در جهت پاسخگویی به نیازهای متغیر کاربران شده است. به‌طور کلی، ماهیت تقاضاها از حیث سرعت، کیفیت، سودمندی و مانند آن دچار تغییر شده و سازمان‌ها جهت برآوردن این تقاضاها نیازمند تغییرات اساسی در نحوه سازمان‌دهی و ماهیت نیروی کار خود هستند. انواع فناوری‌های اطلاعاتی در این زمینه به کمک سازمان‌ها آمده‌اند تا الگوهای کاری انعطاف‌پذیر و مستقل از زمان و مکان بدین‌ار شوند.

دورکاری^۱ یا کار از راه دور یکی از چنین الگوهای کاری است. در صورتی که سازمان‌ها با در نظر گرفتن زیرساخت‌های ضروری برای حصول نتیجه موفقیت‌آمیز، نسبت به دورکاری اقدام نمایند نه تنها سازمان را در رسیدن به اهداف و رسالت‌های اصلی یاری‌رسان خواهد بود، بلکه کمک زیادی به نیروهای کاری می‌کند تا فارغ از محدودیت‌های فضاهای کاری، نه تنها کیفیت، بهره‌وری و سرعت ارائه خدمات را بالا برده بلکه بتوانند بین کار و زندگی تعادل برقرار کنند. با دورکاری می‌توان فرصت‌ها را برای افراد توانمند در نقاط مختلف تقویت کرده و امکان برقراری ارتباطات، تبادل

اطلاعات و فعالیت‌ها را از فواصل مکانی مختلف فراهم نمود. بدین ترتیب، امکان تشکیل گروه‌های چندملیتی با مدیریت واحد، چشم‌انداز مطلوبی است که عامل موفقیت در رقابت جهانی است. سابقه موفقیت شرکت‌های بین‌المللی همچون «ای‌بی‌ام» و «زیمنس» که از نیروهای انسانی در کشورهای مختلف برای راه‌اندازی و اداره نمایندگی‌ها استفاده می‌کنند می‌تواند گواهی بر این مدعا باشد. با اینهمه، اگرچه دورکاری می‌تواند راه‌حل مناسبی برای حل بسیاری از مشکلات کاری، اجتماعی و خانوادگی تلقی شود، اما روش کاری کامل و بی‌نقصی نبوده و در صورتی که بدون فراهم نمودن زیرساخت‌ها و پیش‌نیازهای لازم فناورانه، فرهنگی، اجتماعی، مدیریتی و یا قانونی اجرا شود و مورد کنترل و ارزیابی‌های مکرر قرار نگیرد سازمان را با مخاطرات فراوانی روبرو خواهد کرد. کوتاه‌سخن اینکه این شیوه کاری دارای نقاط قوت و ضعفی است که در کتاب حاضر به تفصیل به آن‌ها اشاره شده است.

در حال حاضر دورکاری برای بسیاری از جوامع و به ویژه جوامع پیشرفته، روشی شناخته شده است و سازمان‌ها به‌صورت گسترده از آن استفاده می‌کنند هرچند بررسی‌ها و اقدامات برای توسعه این روش کاری همچنان در حال انجام است. سازمان‌های اطلاعاتی و دانش‌محور، کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی از جمله مراکزی هستند که می‌توانند از این شیوه کاری در پیشبرد اهداف خود استفاده نمایند. گرچه دورکاری هنوز در بین این سازمان‌ها در ایران چندان رواج نیافته است اما برای هماهنگی با نیازهای متغیر کاربران و کارکنان می‌تواند فرصت مناسبی را فراهم کند. برای نمونه، ارائه خدمات مرجع اینترنتی در کتابخانه‌ها به‌صورت ۲۴ ساعته یکی از این مصادیق است که می‌تواند مستقل از زمان و مکان در عرصه رقابتی کنونی، کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی را به‌عنوان مراکز دانش و اطلاعات مطرح نماید.

کتاب حاضر کوشیده است تا دورکاری را زوایای مختلف مورد بررسی و واکاوی قرار دهد. خواندن این کتاب برای دورکاران، سازمان‌های مترصد این شیوه کاری و دانشجویان علم اطلاعات و دانش‌شناسی پیشنهاد می‌شود.

امید است این کتاب مورد توجه دورکاران و مدیران قرار گیرد تا شاهد موفقیت سازمان‌های ایرانی در به‌کارگیری این فرایند کاری باشیم.

در پایان از تمام عزیزانی که به طرق مختلف (مادی، معنوی و عاطفی) در تدوین و چاپ این اثر سهمی داشته‌اند، سپاسگزاری می‌شود به ویژه: خانواده محترم جناب آقای سرهنگ محمدرضا تقی‌زاده که در تأمین آرامش مؤلفان نقش به‌سزایی داشتند؛

جناب آقای دکتر محمود بابایی، معاون پژوهشی پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات؛

سرکار خانم مجبومه قربانی، معاون مدیرکل پردازش و سازماندهی سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران؛ و سرکار خانم زینب پایی از دورکاران سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران که متن کتاب را مطالعه و در رفع نواقص و تکمیل مطالب همکاری نمودند.

خواهشمند است نظرات، پیشنهادها و انتقادهای خود را به پست الکترونیکی a-najafgholi@nlai.ir ارسال نمایید.

اعظم نجفقلی‌نژاد ورجوی

شهریور ۱۳۹۳