

تحلیل اثرات دورکاری زنان شاغل و متأهل بر تعادل کار-زندگی

فروغ‌الصباح شجاع‌نوری

استادیار روان‌شناسی و علوم تربیتی، پژوهشکده زنان دانشگاه الزهرا (س)

فاطمه خادمی

کارشناس ارشد مدیریت، پژوهشکده زنان دانشگاه الزهرا (س)

سمانه سادات سدیدپور*

کارشناس ارشد، پژوهش علوم اجتماعی دانشگاه الزهرا (س)

چکیده

هدف اصلی این پژوهش شناسایی اثرات طرح دورکاری بر ایجاد تعادل میان کار و خانواده زنان شاغل بود. روش این بررسی کیفی و از دو شیوه نظام‌مند تحقیقات انجام شده و مصاحبه عمیق نیمه ساخت یافته استفاده شد. شیوه گردآوری داده‌ها، مصاحبه عمیق (با ۲۰ نفر از زنان شاغل و متأهل در ادارات دولتی شهر تهران که تجربه دورکاری را داشته‌اند) به صورت نیمه‌ساخت‌یافته بود و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. یافته‌های پژوهش بیان‌کننده آن است که دورکاری موجب کاهش تعارض کار و خانواده و بهبود توازن میان زندگی کاری و خانوادگی زنان شاغل می‌شود. دستاوردهای پژوهش حاکی از آن است که زنان شاغل به پذیرش دورکاری تمایل دارند، اما مدیران، حامی دورکاری نیستند. شرکت‌کنندگان ضمن اشاره به اثرات مثبت دورکاری بر تحکیم خانواده و پررنگ شدن نقش مادری و همسری، تأثیر طرح فوق را بر ایجاد تعادل کار و خانواده در زنان شاغل مثبت ارزیابی کرده‌اند. از نگاه آن‌ها ساعات کاری مناسب، شناور و منعطف، باعث افزایش بهره‌وری فعالیت‌های شغلی و در نتیجه بهره‌مندی سازمان از نیروی کاری باثبات‌تر و با انگیزه‌تر و افزایش توجه به خانواده خواهد شد و اجرای آن بهایی است که برای سلامت خانواده و جامعه پرداخت می‌شود.

واژگان کلیدی

اشتغال؛ خانواده؛ دورکاری؛ زنان

* نویسنده مسئول

مقدمه و بیان مسئله

بسیاری از کشورهای دنیا در حال انتقال از یک جامعه مبتنی بر صنعت به جامعه مبتنی بر اطلاعات هستند. این انتقال، انقلابی در زمان، مکان، چگونگی انجام کار و شرایط کاری جدید برای اشخاص و سازمان‌ها به دنبال داشته است. دورکاری^۱، شکلی از تغییر رویه در انجام دادن کارها است که به بهبود شرایط کاری برای کارمندان و کارفرمایان کمک می‌کند. این نوع از کار مجازی، در عصر الکترونیک با هدف نیل به برنامه‌ریزی منعطف‌تر و با پتانسیل بهبود تعادل میان کار و زندگی اجتماعی در سازمان‌ها مطرح شده است. با پیشرفت علم و تکنولوژی زنان علاوه بر انجام دادن وظایف خانوادگی، حیطة فعالیت خود را گسترش داده و وارد دنیای کار شده‌اند. گرایش زنان به سوی اشتغال بیش‌تر از همه بر خانواده اثر گذاشته است و از آنجا که سلامت روان نسل‌های جامعه در گرو تأمین سلامت روان خانواده است، هرگونه آسیبی به آن، نسل آینده را از اثرات سوء خود مصون نخواهد گذاشت.

شرایط حاکم بر زندگی زنان شاغل در اکثر نقاط دنیا حاکی از آن است که نه تنها از مسئولیت‌های زنان کاسته نشده است، بلکه اشتغال آن‌ها بار مضاعفی را بر دوش آن‌ها گذاشته است. کار در بیرون از منزل، نقش همسری، نقش مادری و رسیدگی به وضع منزل در کنار فعالیت در محیط کار باعث شده است زنان دچار خستگی و اضطراب ناشی از محیط کار و منزل شوند. فشار کاری زنان شاغل بیش‌تر روابط اجتماعی و خانه‌داری آن‌ها را تحت الشعاع قرار می‌دهد و برای آن‌ها تعارض ایجاد می‌کند. مسلماً تعارض‌های ناشی، به ویژه فشارهای کاری، می‌توانند سلامت جسمانی و روانی زنان شاغل را در معرض خطر قرار دهند (بابایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۲۷-۴۵۱). این گروه عظیم اجتماعی از آنجا که با گروه‌های اجتماعی جامعه ارتباط مؤثری دارند، علاوه بر وظایف شخصی و خانوادگی در پیشرفت‌های اجتماعی و توسعه پایدار نقش فعالی را ایفا می‌کنند (علیزاده، ۱۳۸۹). بر این اساس امروزه به بررسی موضوعات زنان، با هدف بهبود توازن بین کار و زندگی توجه شده است.

لذا پژوهش حاضر تلاش می‌کند، ابتدا با مرور نظام‌مند نتایج پژوهش‌های پیشین نسبت به آنچه تاکنون انجام شده، اشراف نسبی پیدا کرده و از آنجا که جمع‌بندی یافته‌های محققان قبلی، اهمیت فراوانی دارد، این پژوهش درصدد است پس از بررسی پژوهش‌های قبلی به طرح

1. Telework



مسئله جدید پژوهشی اقدام کند. به همین منظور تحقیق گسترده و جامعی درباره مطالعات انجام شده بر مسئله دورکاری اجرا شده و براساس نتایج به دست آمده، محقق به این واقعیت پی برد که در خصوص تأثیر دورکاری بر زنان شاغل و کاهش تعارض ناشی از کار و خانواده پژوهش دامنه‌داری انجام نشده است. بنابراین، درصدد آن برآمد تا با مراجعه به گروهی از زنان شاغل و متأهل در دو حیطه متفاوت مسئولیت‌های کار و خانواده به این پرسش‌ها پاسخ دهد که:

۱. آیا اجرای طرح دورکاری به تعادل میان کار و زندگی خانوادگی و اجتماعی زنان کمک می‌کند؟
۲. آیا زنان شاغل به پذیرش دورکاری تمایل دارند؟
۳. آیا مدیران از طرح دورکاری حمایت می‌کنند؟
۴. آیا منابع مورد نیاز برای اجرای طرح دورکاری فراهم است؟
۵. ویژگی‌های شخصیتی زنان برای پذیرش دورکاری چگونه است؟

ضرورت دارد با توجه به عصر اطلاعات و دولت الکترونیک مسئولان جامعه در سطح کلان با اتخاذ استراتژی‌ها و برنامه‌های مناسب به حمایت از زنان شاغل اقدام کنند. حمایت‌های شغلی برای زنان شاغل عامل مهمی در جهت تثبیت نقش‌های اجتماعی آن‌ها محسوب می‌شود و بدون آن برای این گروه از زنان بهره‌مندی از فواید ترکیب نقش در مقابله با فشارهای روانی-اجتماعی ناشی از نظام گسترش یافته نقش‌ها، به ندرت میسر است. چرا که از یک سو سعادت و سلامت هر جامعه در خانواده‌ها پی‌ریزی می‌شود و انتقال ارزش‌های دینی، ملی، فرهنگی و اجتماعی در درجه اول به عهده خانواده‌ها به خصوص مادر است و از سوی دیگر نمی‌توان زنان را از حضور فعال در صحنه‌های اجتماعی محروم کرد، و لازم است حضور آن‌ها در صنعت و اشتغال تثبیت شود. لذا بررسی اثرات اجرای طرح دورکاری به عنوان یک حمایت‌کننده اجتماعی اهمیت و ضرورت دارد.

چارچوب نظری

فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با تأثیر بر وجوه مختلف جامعه، بر کار و مشاغل نیز تأثیر عمده‌ای گذاشته است. یکی از این تأثیرات تلفیق تقسیم‌بندی‌های ذکر شده براساس زمان و مکان انجام

فعالیت‌های کاری با استفاده از زیر ساخت‌های اطلاعاتی و ارتباطی است. شاید در اینجا یادآوری پیش‌بینی آلوین تافلر در کتاب معروف خود بنام «موج سوم» جالب توجه باشد: «نظام جدید تولید علاوه بر کوچک‌تر کردن واحدهای تولید، نامتمرکز کردن و از شهر بریدن تولید و دگرگون ساختن خصلت واقعی کار می‌تواند میلیون‌ها انسان را از کارخانه‌ها و ادارات زندان مانند «موج دوم» آزاد کند و به مأوای اصلی‌شان که از ابتدا بدان تعلق داشته‌اند یعنی خانه، باز گرداند. اگر قرار است چنین اتفاقی افتد، تمام مؤسسات و نهادها از خانواده گرفته تا مدرسه و سازمان‌ها باید دگرگون شوند» (تافلر، ۱۳۶۶).

اولین کسی که به صورت رسمی به تحقیق در زمینه دورکاری اقدام کرده، جکام نیلز است که در کتاب‌های متفاوت با عنوان «پدرخوانده دورکاری» از او یاد کرده‌اند. او رهبری یک تیم بین رشته‌ای را در سال ۱۹۷۳ برعهده داشت. هدف این تیم، مطالعه موضوعات مربوط به سیاست دولت فدرال در زمینه «ایجاد سازگاری بین ارتباطات راه دور و حمل‌ونقل» طولانی بود و راحت به زبان نمی‌آمد، در نتیجه اصطلاحی گویا و مرتبط برای این مفهوم تحت عنوان "Telecommuting" برگزیده شد. اما چون این واژه کاربرد محدودی داشت، با واژه "Teleworking" جایگزین شد که می‌توانست کاربردهای وسیع‌تری داشته باشد، (کرلند و بایلی، ۱۹۹۹). همچنین نویسندگانی چون آلوین تافلر (۱۹۸۰)، دیدگاه کلبه الکترونیکی^۱ را ارائه دادند و در سال ۱۹۸۳، فردریک ویلیامز، عبارت «رنسانس الکترونیکی» را به کار برد. فرانسیس کینزمن در سال ۱۹۸۷، اولین کتاب تحت عنوان «دورکاران» را در انگلیس منتشر کرد و در آن به پیش‌بینی دورکاری و انقلاب کار انعطاف‌پذیر اقدام کرد.

در واقع طرح دورکاری روشی از کار انعطاف‌پذیر است که کارکنان را قادر می‌کند تا از مکان‌های مختلف با استفاده از تکنولوژی‌های ارتباطی و اطلاعاتی به فعالیت‌های کاری خود دسترسی داشته باشند. در سال‌های ابتدایی، دورکاری به کار در خانه محدود شده بود و امکان ارتباط‌های مخابراتی و تکنولوژی‌های اطلاعاتی را فراهم می‌آورد، در سال‌های اخیر، این تعریف شامل کار کردن از راه دور در همسایگی مراکز راه دور یا ارتباطات کامپیوتری و کارکنان متحرک و سیار نیز می‌شود (منیولا پرزپرز، انگل مارتینز اسنچز، پیلا ر دلوثیس



کرنیسر^۱، ۲۰۰۳).

دورکاری مفهومی است که به شدت با توسعه فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و فراگیر شدن امکانات در ارتباط است و با عناوینی چون کلبه الکترونیکی، فضای کاری منعطف^۲، کار از راه دور^۳ و کار از فاصله دور^۴ در دنیا شناخته شده است. دورکاری نوعی آرایش کاری است که طی آن کارمند به شکل انعطاف‌پذیر از نظر زمان (پاره وقت یا تمام وقت) و از نظر مکان (خانه، مراکز راه دور یا به شکل سیار) به انجام‌دادن وظیفه و پاسخ امور محوله اقدام می‌کند (انجمن بین‌المللی دورکاری)^۵. اصطلاح دورکاری اغلب، به سادگی کار در خانه تعریف می‌شود (هارتمن و آرورا، ۱۹۹۲؛ پولیدر و لویز، ۲۰۰۵)، عنصر مشترک مفهوم دورکاری، خانه نیست، بلکه استفاده از کامپیوترها و ارتباطات از راه دور است، بدان معنی که شکل و محدوده کار تغییر یافته است (پولیدر و لویز، ۲۰۰۵). دورکاری به فعالیت‌هایی اشاره دارد که حلقه‌های ارتباط از راه دور، از محل‌هایی غیر از محل کار را شامل می‌شود (هارتمن، استونر و آرورا، ۱۹۹۲). به عبارت دیگر، دورکاری روش سازمان‌دهی و انجام‌دادن کار با استفاده از فن‌آوری اطلاعات بوده و به کارکنان اجازه می‌دهد وظایف خود را خارج از محل کار انجام دهند (استراتیگا و جیاوتزی، ۲۰۰۰؛ کمیسیون اروپا، ۲۰۰۹).

در ایران نیز در آیین‌نامه دورکاری معاون اول رئیس‌جمهور وقت آمده است، انجام‌دادن وظایف محول شده بدون حضور فیزیکی کارمند واجد شرایط در محل کار سازمان خود با رعایت ضوابط و برای دوره زمانی مشخص (آیین‌نامه دورکاری، تصویب نامه شماره ۴۴۷۲۶/۷۶۴۸۱ مورخ ۸۹/۴/۷). در بیانی ساده، دورکاری به جای اینکه کارکنان را به جایی بیاورد که کار هست، کار را به مکانی می‌برد که کارکنان در آن حضور دارند (علئی، ۱۳۹۱: ۵۱۹).

شواهد تجربی حاکی از آن است که حمایت اجتماعی و حمایت‌هایی که فرد در محیط کار یا در قلمرو خانواده برای ایفای موازی نقش‌های شغلی - خانوادگی دریافت می‌کند، تأثیرات

-
1. Manuela Perez Perez & Angel Martinez Schanez & Maria Pilar de Luis Carnicer
 2. flexiplace
 3. Remote Work
 4. Distance Work
 5. International Telework Association & Council (ITCA)

مثبتی را در کاهش تعارضات و ایجاد توازن میان کار و زندگی در برداشته است. برخی از این شرایط عبارت هستند از اوقات کاری پاره وقت و شناور، برنامه ریزی منعطف زمان بندی کاری و توانایی کارکنان در انتخاب زمان شروع و پایان کار، آزادی تماس تلفنی با منزل، داشتن امکان انتخاب از میان منابع متعدد مراقبت از کودکان و به ویژه کودکان بیمار، ارائه خدماتی نظیر خدمات اطلاعاتی، آموزشی و حمایتی، وجود سرپرست حمایت کننده ای که نسبت به مشکلات خانوادگی کارکنان همدلی نشان می دهد و در برابر اقداماتی که کارکنان برای رسیدگی به امور خانوادگی در محیط کار انجام می دهد، شکیبایی به خرج می دهد. مزایای دورکاری در سطوح اجتماعی، سازمانی و فردی، از دیدگاه کرلند و بایلی (۱۹۹۹)، در جدول ۱ نمایش داده شده است.

مطابق با دیدگاه کرلند و بایلی (۱۹۹۹)، یکی از مزایای دورکاری در سطح فردی اثر مثبت آن بر توازن میان کار و زندگی است. طرح دورکاری یک حمایت اجتماعی برای کمک به کارکنان است، به طوری که بتوانند هم کار کنند و استقلال مالی داشته باشند و هم به عنوان والدینی فعال، در ارتباطات شخصی خود ایفای نقش کنند (دی مارتینو، ۲۰۰۱). طرفداران این طرح آن را گزینه ای عالی برای انجام دادن کار و مراقبت از فرزندان خردسال خود در منزل، به طور همزمان می دانند (هارتمن، استونر و آرورا، ۱۹۹۲). دورکاری با ایجاد انعطاف پذیری کاری به تعادل زندگی کاری و خانوادگی می انجامد (کرلند و بایلی، ۱۹۹۹؛ کمیسیون اروپا، ۲۰۰۹؛ کلیهر و اندرسون، ۲۰۰۹؛ بارد و توماس، ۲۰۱۰؛ جزنی، ۱۳۸۸؛ عطایی، ۱۳۹۱).



جدول ۱: مزایای دورکاری در سطوح اجتماعی، سازمانی و فردی

مزایای دورکاری در سطوح اجتماعی	مزایای دورکاری در سطوح سازمانی	مزایای دورکاری در سطوح فردی
کاهش ترافیک	افزایش بهره‌وری	کاهش زمان رفت و آمد
کاهش آلودگی هوا	کاهش غیبت	صرفه‌جویی در هزینه‌ها
کاهش جرم محلی	افزایش روحیه	کاهش استرس
افزایش حضور اجتماعی	آزادی بیشتر	نیازنداشتن به جابه‌جایی
	مزاحمت‌های کم‌تر در اداره	استقلال بیشتر
	کاهش هزینه‌های سربار	انعطاف‌پذیری در برنامه
	برخورداری از منبع گسترده‌تر استعدادها	محیط کاری راحت
	کاهش تغییر و تحول در نیروی انسانی	کاهش حواس‌پرتی
	پیروی از مقررات	نبود سیاست‌های اداری
		توازن میان کار و زندگی
		عدالت در محل کار
		افزایش رضایت شغلی

افزایش انعطاف‌پذیری در زمان و محل کار، تنها یکی از مزایای دورکاری در جهت بهبود توازن میان کار و زندگی است، دورکاری طیف کاملی از فرصت‌های جدید را در رابطه با توازن کار- زندگی ارائه می‌دهد که عبارت هستند از:

- کنترل بیشتر بر روی سرعت و برنامه‌های کاری.
- کاهش زمان تردد که فرصت بیشتری را برای گذراندن با خانواده ایجاد می‌کند.
- امکان تعدیل کار به منظور مراقبت از فرزندان یا خویشاوندان سالمندی که نیاز به مراقبت دارند.
- ایجاد فرصت برای والدینی که به تازگی، صاحب فرزند شده‌اند تا به طور نیمه وقت کار کرده و زودتر از کار دست بکشند (دی مارتینو، ۲۰۰۱).

مفهوم‌شناسی توازن کار - زندگی: ایجاد تعادل، تعامل مثبت و هم‌افزایی میان سه بعد اصلی زندگی فرد (شخصی، شغلی و خانوادگی) بی‌آنکه یکی جایگزین دیگری شود یا اهمیت

یکی تحت‌الشعاع دیگری قرار گیرد، بسیار حیاتی است. توازن در کار و زندگی مشخص کردن جایگاه خود، شغل و خانواده در تصویر کلی زندگی باعث ایجاد تعادل بین مسئولیت‌های کاری و تعهدات شخصی و خانوادگی و جلوگیری از استهلاک، خستگی جسمی، روحی و روانی کارکنان می‌شود. از این‌رو کارکنان به ایجاد تعامل، به جای تقابل بین این سه محور در زندگی خود و ایجاد یک رابطه حمایتی متقابل و تکمیلی بین آن‌ها نیاز دارند. ارزش قائل شدن، رضایت‌مندی، اختصاص وقت کافی و توجه لازم به هر سه بعد زندگی باعث احساس نشاط، سرزندگی، رضایت‌مندی و موفقیت فرد شاخص‌هایی خوب برای سلامت فیزیکی، فکری و روانی می‌شود.^۱

توجه به موضوع توازن «کار - خانواده» در مجلات پژوهشی و مقالات مطبوعاتی به این دلیل است که تقاضای مازاد در بازار کار برای دیگر قلمروهای مهم زندگی مانند خانواده و اوقات فراغت پیامدهای منفی دارد. توازن کار- خانواده در جوامع مدرن و پست مدرن صنعتی به خاطر نگرانی این جوامع درباره کیفیت زندگی مسئله مهمی است. کلارک (۲۰۰۰)، توازن کار- خانواده را به عنوان رضایت و کار خوب در خانه و محل کار، با کم‌ترین تضاد در نقش، تعریف می‌کند.

توازن میان کار و خانواده، به یک مسئله حساس برای بسیاری از سازمان‌های خصوصی و دولتی تبدیل شده و آن‌ها سعی می‌کنند از طریق آموزش به کارمندان خود، برای برقراری توازن، هزینه‌های غیبت و معضلات دیگر را کاهش دهند (امینی، ۱۳۸۵).

جزنی (۱۳۸۸)، که طی تحقیقی کاربردی به بررسی مسائل و راهکارهای ایجاد اشتغال با تأکید بر دو محور کار از راه دور و کار در منزل اقدام کرده است، دورکاری را موجب توسعه فردی و مهارت‌ها و بهبود عملکرد کاری معرفی می‌کند. نتایج بیان‌کننده تأثیر مثبت دورکاری بر ارتقاء کیفیت زندگی، سلامت جسمانی، آرامش اعصاب و کاهش درگیری‌های خانوادگی است. نتایج پژوهش عطایی (۱۳۹۱)، نیز نشان‌دهنده آن است که دورکاران در ایجاد تعادل بین نیازهای کار و زندگی موفق‌تر هستند؛ اما از لحاظ رضایت شغلی، تفاوت چندانی با غیردورکاران ندارند.

از نظر دی‌مارتینو (۲۰۰۱)، احتمال مصالحه بین کار و خانواده به وسیله دورکاری، یک

1. <http://irime.com/Portals/209/13/_irime_8.pdf>

احتمال واقعی است. فگان و همکاران (۲۰۱۱)، نیز از دورکاری به عنوان راه‌حلی برای بهبود توازن کار-زندگی کارکنان یاد کرده‌اند و متذکر می‌شوند که این بهبود سبب ایجاد مزایایی برای کارفرمایان، هم‌چون بهره‌مندی از نیروی کاری سالم‌تر، قابل کنترل‌تر و همچنین ابقای کارکنان می‌شود (ریببی و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۲).

روش پژوهش

در این پژوهش بنا بر هدف اصلی تحقیق که شناسایی اثرات دورکاری بر ایجاد تعادل میان کار و خانواده زنان شاغل بود، از روش کیفی بهره گرفته شد. و شیوه گردآوری داده‌ها، مصاحبه عمیق^۱ به صورت نیمه‌ساخت یافته بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل محتوای کیفی استفاده شد. بر مبنای این تکنیک مفاهیم مستتر در بخش‌های مختلف مصاحبه‌ها استخراج شد و مفاهیم مشابه ذیل گزاره‌های کلی تری گرد هم آمده‌اند (هیسو فانگ و شانون^۲، ۲۰۰۵: ۱۲۷۸).

بنابراین، ابتدا با مرور نظام‌مند تحقیقات پیشین که نوعی فراتحلیل است، نسبت به آنچه تاکنون انجام شده اشراف نسبی پیدا شد و از آنجا که نخستین گام برای پژوهش‌های علمی بررسی مطالعات و پژوهش‌های پیشین و دستیابی به آراء و نظریات صاحب‌نظران است؛ لذا به منظور گردآوری منابع مورد نظر ضمن مراجعه به کتابخانه دانشگاه‌ها، آرشیو نشریات علمی - پژوهشی موجود در وب سایت پایگاه اطلاعات علمی ایران^۳، وب سایت بانک اطلاعات نشریات کشور^۴، وب سایت پایگاه مجلات تخصصی^۵ و پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران^۶، مقالات علمی - پژوهشی مرتبط با دورکاری، مقالات ارائه شده در همایش‌ها و پایان‌نامه‌های مقطع کارشناسی ارشد و دکتری در فاصله زمانی سال‌های ۱۳۸۴ تا اوایل سال ۱۳۹۲ بررسی شدند. از این منابع ۶۰ درصد مطالب از پایان‌نامه‌ها (۴۵ مورد) و ۴۰ درصد از مقالات علمی - پژوهشی و مقالات ارائه شده در همایش‌ها (۶ مقاله علمی - پژوهشی و ۵

-
1. Depth interviews
 2. Hsiu-Fang & Shanon
 3. Sid
 4. Magiran
 5. Noormags
 6. Irandoc

مورد همایش و کنفرانس) به دست آمده است. ابتدا با مطالعه کتابخانه‌ای به بازخوانی، بررسی و تحلیل اسناد و پژوهش‌های موجود اقدام شد، داده‌های کیفی به صورت توصیفی طبقه‌بندی و ارائه شده‌اند، سپس شاخص‌ها دسته‌بندی و بررسی و تحلیل شدند. در انتها اطلاعاتی که به دست آمد، به صورت شمارش فراوانی در طبقه‌بندی‌های مختلف ارائه شد.

در این بررسی از روش نمونه‌گیری نظری استفاده شد. فرآیند نمونه‌گیری با رسیدن به اشباع نظری پایان می‌یابد که طی آن داده‌های اضافی کمکی به تکمیل داده‌ها نمی‌کنند (ذکایی، ۱۳۸۱: ۵۹). این بدان معنا نیست که نمونه‌های مورد مطالعه این پژوهش ویژگی‌های مشترک یا محدود کننده نداشته‌اند. در واقع اولین ویژگی زنان مورد مطالعه، متأهل، شاغل و دورکار بودن آن‌ها است. همچنین در این تحقیق برای جلوگیری از گستردگی و پراکندگی اطلاعات صرفاً بر تجربه زنان شاغل متأهل دورکار در ادارات دولتی شهر تهران تمرکز شده است که تجربه طرح دورکاری را داشته‌اند. تلاش شد که توازن سنی، نسبت زنان بدون فرزند و دارای فرزند و نیز تنوع در پست‌ها و نوع شغل اداری در میان افراد نمونه رعایت شود. با در نظر داشتن این ویژگی‌ها، تحقیق حاضر از طریق مصاحبه با ۲۰ نفر اجرا و اشباع نظری حاصل شد. اشباع نظری زمانی اتفاق می‌افتد که محقق به این نتیجه برسد که در یک مرحله از کار به مفاهیم و پاسخ‌های مشابه دست یافته و مفاهیم جدیدی ظهور نیابند (گلیزر و اشتراوس، ۱۹۶۷). قبل از شروع مصاحبه، درباره هدف مطالعه برای شرکت‌کنندگان توضیحاتی داده شد. طول مدت مصاحبه برای هر نفر، به طور میانگین ۴۵ دقیقه بود. اداره دولتی انتخاب شدند که طرح دورکاری در آن‌ها اجرا شده بود. به منظور رعایت حقوق اسلامی، مصاحبه‌ها در خارج از محیط کار و در اوقات شخصی افراد انجام شد.



جدول ۳: مشخصات مصاحبه‌شوندگان

ردیف	نام	سن	سطح تحصیلات	تجربه کاری	تعداد فرزندان	مدت زمان دورکاری
۱	مهین	۳۱	کارشناسی	۹ سال	۲	۴ ماه
۲	فریده	۳۶	کارشناسی	۱۳ سال	۱	۱۸ ماه
۳	فاطمه	۴۹	دیپلم	۲۰ سال	۲	۱۸ ماه
۴	بهناز	۳۹	کارشناسی ارشد	۱۶ سال	۱	۱۸ ماه
۵	مریم	۴۲	کارشناسی	۱۷ سال	۲	۲۰ ماه
۶	بهاره	۳۵	کارشناسی ارشد	۱۲ سال	-	۱۸ ماه
۷	زهرا	۳۴	کارشناسی	۱۰ سال	-	۲۰ ماه
۸	سمانه	۳۸	کارشناسی ارشد	۱۲ سال	۱	۱۸ ماه
۹	فروغ	۴۰	کارشناسی	۱۵ سال	۳	۱۸ ماه
۱۰	مژگان	۴۴	کاردانی	۱۴ سال	۲	۱۲ ماه
۱۱	عشرت	۴۷	کارشناسی ارشد	۱۶ سال	۲	۱۸ ماه
۱۲	طاهره	۳۰	کارشناسی	۸ سال	-	۶ ماه
۱۳	زهرا	۴۵	کاردانی	۲۱ سال	۳	۶ ماه
۱۴	الهام	۴۸	کارشناسی ارشد	۲۳ سال	۲	۴ سال
۱۵	سمیه	۳۸	کارشناسی ارشد	۱۷ سال	۱	۶ ماه
۱۶	بتول السادات	۴۱	کاردانی	۱۹ سال	۲	۱۲ ماه
۱۷	نازنین	۳۵	کارشناسی ارشد	۱۲ سال	۲	۶ ماه
۱۸	نرگس	۵۰	کارشناسی	۱۹ سال	۲	۶ ماه
۱۹	سیمین	۳۶	دیپلم	۲۵ سال	۲	۶ ماه
۲۰	نسیم	۳۶	کارشناسی	۱۴ سال	۱	۶ ماه

یافته‌های توصیفی پژوهش‌های انجام شده

در ایران مطالعات دورکاری از سال ۱۳۸۴ آغاز شد و بیش‌ترین میزان آن‌ها در سال ۱۳۹۰ به میزان ۶۷,۲۴ درصد از مجموع کل مطالعات به ثبت رسیده است و روندی رو به رشد داشته است.

در مجموع ۳۷,۶ درصد از مطالعات دورکاری در دو دانشگاه صنعتی شریف و شهید بهشتی انجام شده است، سپس دانشگاه تهران با ۱۲,۱۲ درصد و ۴ مطالعه در مرتبه سوم

علاقه‌مندی پژوهش‌گران به مطالعات دورکاری قرار می‌گیرد.

در مطالعات دورکاری از سه نرم‌افزار SPSS، LISREL و NLOGIT برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است که از این بین، نرم‌افزار SPSS با ۹۰٫۷ درصد بیش‌ترین کاربرد را داشته است.

از نظر جمعیتی، حجم نمونه آماری پایان‌نامه‌ها، مقالات علمی-پژوهشی و مقالات همایش‌ها ۵۷۱۷ نفر از زنان و مردان مشغول به فعالیت در سازمان‌ها، شرکت‌ها و وزارت‌خانه‌های دولتی هستند که به عنوان کارکنان و کارفرمایان، مطالعات دورکاری بر روی آن‌ها انجام شده است. این تعداد معادل تقریباً ۱۰۴ نفر برای هر مطالعه است.

بیش‌ترین استقبال محققان از مطالعه موضوع دورکاری در رشته مدیریت با ۸۴٫۸۴ درصد بوده است. گرایش مهندسی فن‌آوری اطلاعات با ۱۲٫۱۲ درصد بخش دیگری از پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده است. این گروه زیر ساخت‌های فنی و امنیت شبکه‌های مجازی را در کشور و تأثیر دورکاری بر ترافیک را مطالعه کرده‌اند و تلاش می‌کنند مدل مناسبی برای مکان‌یابی دورکاری ارائه دهند.

پراکندگی موضوعی آثار علمی در زمینه دورکاری را می‌توان در سه گروه عوامل مؤثر بر دورکاری، امکان اجرای دورکاری و پیامدهای دورکاری دسته‌بندی کرد. ۴۲٫۱ درصد از مطالعات امکان اجرای دورکاری را در سازمان مورد نظر خود بررسی کرده‌اند. ۲۹٫۸۲ درصد از تحقیقات، عوامل مؤثر بر دورکاری را مدنظر قرار داده‌اند و ۲۸٫۱ پیامدهای دورکاری را مطالعه کرده‌اند.

بیش‌ترین هدف‌گذاری پژوهش‌ها کارکنان بوده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد ۷۵ درصد از مطالعات دورکاری را از نگاه کارکنان و ۲۵ درصد از مطالعات دورکاری را از نگاه مدیران بررسی کرده‌اند.

بررسی رویکرد روشی مورد استفاده در پژوهش‌ها نشان داد ۶۵٫۶۲ درصد از مطالعات استفاده از روش‌های کمی پیمایشی (توصیفی - همبستگی) را ترجیح داده‌اند و ۳۴٫۳۷ درصد به استفاده از روش‌های کیفی تمایل داشتند که روش‌های مصاحبه و فازی در این بخش بیش‌ترین کاربرد را داشته است.



یافته‌های تحلیلی پژوهش‌های انجام شده

عوامل سازمانی با ۵۰ درصد بیش‌ترین تأثیر را در عدم تمایل به انجام‌دادن دورکاری دارد و عوامل فرهنگی - اجتماعی، محیطی و تکنولوژیکی با ۱۶,۶۶ درصد کم‌ترین تأثیر را در عدم تمایل به انجام‌دادن دورکاری بر کارکنان دارند، اما در تمایل به انجام‌دادن دورکاری عوامل سازمانی با ۴۴,۸۲ درصد بیش‌ترین تأثیر را دارد و پس از آن عوامل فرهنگی - اجتماعی با ۳۷,۹۳ درصد، که خانواده را هم شامل می‌شود، بیش‌ترین تأثیر را دارد. عوامل محیطی با ۱۰,۳۴ درصد و عوامل تکنولوژیکی با ۶,۸۹ درصد گرایش به دورکاری دارند.

یافته‌ها بیان‌کننده آن هستند که عوامل سازمانی با ۵۲,۰۵ درصد، عوامل فرهنگی - اجتماعی با ۲۳,۲۸ درصد و عوامل تکنولوژیکی با ۱۶,۴۳ درصد مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رشد دورکاری هستند. به عبارتی برای رشد دورکاری مهم‌ترین زمینه، اقدام سازمانی است. در مکان دوم زمینه فرهنگی - اجتماعی کارکنان اهمیت دارد و در مرتبه سوم تجهیزات فنی و تکنولوژیکی نقش مهمی دارند.

با توجه به اطلاعات مندرج در پژوهش‌های مورد بررسی می‌توان گفت بیش‌ترین تأثیر دورکاری با ۶۲,۵ درصد در بهبود شرایط سازمانی است، ۲۵ درصد در بهبود شرایط خانوادگی و ۱۲,۵ درصد در بهبود شرایط محیطی افراد تأثیرگذار هستند.

چالش‌های دورکاری به سه دسته فردی، سازمانی و اجتماعی تقسیم می‌شود. بر این مبنای، چالش‌های سازمانی دورکاری با ۵۸,۰۶ درصد عمده‌ترین چالش‌ها در زمینه دورکاری هستند. در مرتبه دوم چالش‌های اجتماعی دورکاری با ۲۲,۸ درصد اهمیت دارند و چالش‌های فردی با ۱۹,۳۵ درصد کم‌ترین اهمیت را دارند.

یافته‌ها تأکید دارند که عمده‌ترین چالش‌های مرتبط با آیین‌نامه دورکاری در ایران عبارت هستند از:

۱. توسط کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک به تصویب رسیده و در جلسه عمومی هیئت دولت مطرح نشده است.
۲. روش‌های متفاوتی برای دورکاری وجود دارد و در آیین‌نامه صرفاً به روش کار در خانه اشاره شده است.
۳. ماده ۴ آیین‌نامه انجام‌دادن دورکاری از طرف کارکنان را اختیاری کرده است

ولی ماده ۲- انجام دادن فعالیت‌های مربوط به مشاغل عمومی و اختصاصی دستگاه‌های اجرایی را اجباری کرده است؛ بدین ترتیب تعارض بین ماده ۲ و ۴ از نظر اختیاری یا اجباری بودن دورکاری مشاهده می‌شود.

زنان و دورکاری: نتایج به دست آمده از بررسی و تأمل در پژوهش‌ها در زمینه تأثیر دورکاری بر کیفیت کار و زندگی زنان شاغل بیان‌کننده این مطلب است که تعداد کمی از مطالعات به موضوع دورکاری با تأکید بر زنان و تأثیر آن بر کیفیت کار و زندگی و در واقع تعادل کار و زندگی توجه کرده‌اند و اکثر مطالعات در زمینه حمل و نقل، کاهش ترافیک و آلودگی هوا بوده است. محققان رشته‌های مدیریت با ۸۴٫۸۴ درصد و پس از آن رشته مهندسی فن‌آوری اطلاعات، تجارت بین‌الملل و کتابداری - اطلاع‌رسانی بیش‌تر به این موضوع توجه کرده‌اند. توجه نکردن محققان رشته علوم اجتماعی به این مسئله می‌تواند دلیلی بر بی‌توجهی نسبت به تأثیرات اجتماعی و فرهنگی دورکاری از جمله تأثیر آن بر زنان شاغل باشد. به همین منظور محققان این پژوهش درصدد برآمدند تا پژوهشی در زمینه مسئله فوق انجام دهند.

یافته‌های پژوهش پس از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان

با توجه به روش پژوهش که در پی دستیابی به چند مقوله کلان از خلال مفاهیم مستتر در مصاحبه‌هاست، و با استناد به پرسش‌های اصلی پژوهش، یافته‌های تحقیق در چند مقوله کلی شامل تأثیر دورکاری بر قابلیت ایجاد تعادل میان کار- خانواده، تأثیر دورکاری بر داشتن کارکنان با انگیزه‌تر و با ثبات‌تر، پذیرش دورکاری توسط زنان، ناخشنودی مدیران از برنامه دورکاری، مهیا بودن منابع مورد نیاز برای دورکاری و ویژگی شخصیتی زنان برای دورکار شدن که واجد ارتباط منطقی است، سامان داده شده است.

سال ۱۳، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۴ | صص ۴۲-۷

مطالعات روان‌شناختی اجتماعی زنان

جدول ۲: نتایج فراتحلیل مطالعات دورکاری

نرم افزار						درصد	فراوانی	رشته تحصیلی	درصد	فراوانی	دانشگاه		
NLOGIT		LISREL		SPSS		۸۴،۸۴	۲۸	مدیریت	۱۸،۸	۶	صنعتی شریف		
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	۳،۰۳	۱	تجارت بین الملل	۱۸،۱۸	۶	شهید بهشتی		
۲،۳	۱	۷	۳	۹۰،۷	۳۹	۱۲،۱۲	۴	مهندسی فن آوری اطلاعات	۱۲،۱۲	۴	تهران		
جامعه آماری						۳،۰۳	۱	کتابداری و اطلاع رسانی	۹،۰۹	۳	علامه طباطبایی		
جمع		کارفرمایان		کارکنان		۱۰۰	۳۳	جمع کل	۹،۰۹	۳	شیراز		
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	پراکندگی موضوعی آثار علمی	۶،۰۶	۲	تربیت مدرس		
۱۰۰	۶۴	۳۴،۳۷	۲۲	۶۵،۶۲	۴۲	۲۹،۸۲	۱۷	عوامل مؤثر بر دورکاری	۶،۰۶	۲	اصفهان		
رویکرد روشی						۴۲،۱	۲۴	امکان اجرای دورکاری	۶،۰۶	۲	آزاد اسلامی		
جمع		کیفی		کمی		۲۸،۱	۱۶	پیامدهای دورکاری	۶،۰۶	۲	آزاد قزوین		
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	۱۰۰	۵۷	جمع کل	۳،۰۳	۱	پیام نور واحد بین المللی قشم		
۱۰۰	۶۴	۳۴،۳۷	۲۲	۶۵،۶۲	۴۲	درصد	فراوانی	پیامدها	۳،۰۳	۱	پیام نور واحد تهران		
تکنولوژیکی		فرهنگی - اجتماعی		سازمانی		ابعاد		۲۵	۲	خانوادگی	۳،۰۳	۱	فردوسی مشهد
محیطی		فرهنگی - اجتماعی		سازمانی		ابعاد		۶۲،۵	۵	سازمانی	۱۰۰	۳۳	جمع کل
۱۲	۶	۱۷	۳۸	فرآوانی	۱۲،۵	۱	محیطی	درصد	فراوانی	چالش‌ها	۱۹،۳۵	۶	فردی
۱۶،۴۳	۸،۲۱	۲۳،۲۸	۵۲،۰۵	درصد	۱۲،۵	۱	محیطی	۵۸،۰۶	۱۸	سازمانی	۲۲،۸	۷	اجتماعی
						درصد	فراوانی	ابعاد	۵۸،۰۶	۱۸	سازمانی		
						۵۲،۰۵	۳۸	سازمانی	۲۲،۸	۷	اجتماعی		
						۲۳،۲۸	۱۷	فرهنگی - اجتماعی	۸،۲۱	۶	محیطی		
						۸،۲۱	۶	محیطی	۱۶،۴۳	۱۲	تکنولوژیکی		
						۱۶،۴۳	۱۲	تکنولوژیکی					

رابطه دورکاری با ایجاد تعادل بین کار- زندگی خانوادگی و اجتماعی زنان

شاغل

توازن کار- زندگی مفهوم گسترده‌ای است که شامل اولویت‌بندی مناسب بین کار(شغل و جاه‌طلبی) از طرفی و زندگی (سلامت، لذت بردن، اوقات فراغت، خانواده و توسعه معنوی) از طرف دیگر است. اداره بین‌المللی کار (ILO)^۱ توازن کار- زندگی را تحت تأثیر زیرساخت‌های اجتماعی و هم‌چنین، ویژگی‌های شغل دانسته است. در دسترس بودن مقرون به صرفه و با کیفیت مراقبت از کودک، مراقبت از سالمندان و سایر خدمات اجتماعی، اثر سیستم‌های حمل و نقل و فاصله رفت و آمد از مناطق مسکونی، زیرساخت‌های داخلی مناسب و ... نمونه‌هایی از کمک به کیفیت ادغام کار- زندگی است (فگان و همکاران، ۲۰۱۱).

انجمن اقتصاد جهانی و سازمان توسعه و همکاری اقتصادی^۲ برای کمک به بهبود توازن کار- زندگی زنان و پیشبرد نقش آن‌ها در فعالیتهای اجتماعی و اقتصادی و آزادشدن انرژی بالقوه موجود در نیروی کار زنان، دورکاری را به عنوان یکی از سیاست‌های «افزایش انعطاف‌پذیری قرارداد» مطرح کرده است (گرینهیل، ۲۰۱۲).

شرکت کنندگان مطالعه کنونی، تأثیر دورکاری زنان را بر حفظ بنیان خانواده خیلی عالی بیان کردند.

از نظر فاطمه: «در زمان دورکاری ساعات کار منقطع است، و می‌توانیم براساس آهنگ روزانه شخصی خود فعالیت کنیم. بعضی افراد در اوایل صبح و بعضی در آخر شب نشاط و خلاقیت دارند و فرد دورکار در این انتخاب به هر شکلی که بهتر می‌داند، آزاد است. از طرفی از سخت‌گیری‌های اداری نیز رها می‌شود».

نتایج پژوهش ترمبلی (۲۰۰۴)، بیان‌کننده آن است که دورکاری به ابقای نیروی کار و تعادل کار و خانواده، به دلیل بهره‌مندی از برنامه‌های منعطف و کاهش زمان رفت و آمد منجر می‌شود.

زهرامی گوید «این طرح برای خانم‌ها، بالاخص خانم‌هایی که دارای فرزند کوچک

1. International Labour Office (ILO)

2. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)



می‌باشند بسیار مفید است و قطعاً در یک جامعه اسلامی که یکی از ارکان آن تکریم خانواده است نقش به‌سزایی دارد».

نازنین با داشتن دو فرزند این‌طور بیان می‌کند: « دورکاری کمک می‌کند بتوانم به فرزندانم نیز رسیدگی کنم. به نظر من دورکاری کمک می‌کند فرزندانم بیشتر حضور مادر را در خانه احساس کنند. به عبارت دیگر دورکاری در ارتباط با نقش زن در خانواده و جامعه تأثیر مثبتی دارد».

از نظر مریم: « کارمند دورکار بهتر می‌توانست به شوهر خود رسیدگی کند و هر دو از زندگی خود احساس رضایت بیشتری داشتند. به ویژه کسانی که فرزندان کوچک (دبستانی یا کوچک‌تر) دارند احساس رضایت بیشتری داشتند. وقتی خانواده احساس رضایت کنند، مادر خانواده با آرامش بیشتری می‌تواند در کار خود حاضر شود و بازده کاری او بیشتر خواهد بود».

فروغ می‌گوید: « وقتی دو روز در هفته دورکار بودم با خیال راحت و اعصاب آرام به کارهای اداری‌ام رسیدگی می‌کردم، چون کارهای خانه را پیش‌تر انجام داده بودم». از نظر عسرت: « با دورکاری هم کار روی روال است و هم زندگی؛ با اجرای طرح دورکاری می‌توان در کنار فعالیت‌های کاری فعالیت‌های دیگری نیز انجام داد».

مصاحبه‌شوندگان بیان می‌کردند که این طرح در ایجاد تعادل بین کار و زندگی به آن‌ها کمک کرده است. به نظر برخی از شرکت‌کنندگان در این بررسی، دورکاری زنان با تعریف چارچوب‌های صحیح آن، به کاهش آمار طلاق و نیز اضطراب و افسردگی آن‌ها کمک کرده است.

از نظر نرگس: « دورکاری قابلیت ایجاد توازن مناسب بین کار و زندگی را دارد. فرد دورکار در نحوه کار کردن خود آزاد است و از طرفی می‌تواند زمان بیشتری را با خانواده خود باشد و امکان ارتباط با اعضای خانواده و رفع مسائل داخلی خانواده بیشتر می‌شود. گرچه کارمند دورکار ساعات بیشتری را برای انجام دادن کار مؤثر اختصاص می‌دهد، با این حال زمان بیشتری نیز با اعضای خانواده سپری کرده و مسئولیت‌های خانوادگی خود را بهتر ایفا می‌نماید».

فاطمه معتقد است: « در زمان دورکاری ساعات کار منعطف است، و می‌توانیم براساس

آهنگ روزانه شخصی خود فعالیت کنیم. بعضی افراد در اوایل صبح و بعضی در آخر شب نشاط و خلاقیت دارند و فرد دورکار در این انتخاب به هر شکلی که بهتر می‌داند، آزاد است. از طرفی از سخت‌گیری‌های اداری نیز رها می‌شود.

فروغ به این مطلب اشاره می‌کند: «وجود فرزند در خانواده یکی از عواملی است که اشتغال زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به بیانی، بین میزان اشتغال زنان و شمار فرزندان در خانواده نسبت معکوس وجود دارد؛ یعنی هر چه شمار فرزندان بیش‌تر باشد، میزان مشارکت زنان در بازار کار کم‌تر است و با توجه به رشد نزولی جمعیت در دوره کنونی این فرصت خوبی است برای داشتن فرزند دیگر، زیرا بیش‌تر می‌توانند در کنار خانواده باشند». از نظر عشرت: «مواردی مانند آموزش و تربیت فرزندان، امور خانه، ایفای نقش همسری و غیره از جمله مسائل مهم‌تری از کار زنان است که متأسفانه به دلیل شاغل بودن مادران در وقت اداری از خانواده‌ها سلب شده است».

زنان ویژگی‌های روحی متفاوت از مردان دارند. از این رو، چالش‌هایی که در محیط کار به وجود می‌آید، می‌تواند خستگی‌های روحی و جسمی را برای او به وجود آورد و این خستگی‌ها بر روابط زناشویی و حتی کلامی زن تأثیر می‌گذارد و می‌تواند به سردی ارتباط او با همسرش منجر شود. در نتیجه، تفاهم زن و مرد به تخصیص مبدل می‌شود و حتی می‌تواند به جدایی منجر شود. طرفداران این طرح آن را گزینه‌ای عالی برای انجام دادن کار و مراقبت از فرزندان خردسال خود در منزل، به‌طور همزمان می‌دانند (هارتمن، استونر و آرورا، ۱۹۹۲). از نظر عشرت: «اشتغال زن در بیرون از خانه سبب می‌شود تا زمان حضورش در کنار خانواده کاهش پیدا کند و این مهم، بر روابطش با همسر تأثیر می‌گذارد، فرزندان هم درگیر میشوند».

زنان شاغل دورکار بر این باور هستند که دورکاری به تعادل میان کار و خانواده منجر می‌شود. آن‌ها به پذیرش دورکاری تمایل دارند و معتقد هستند که دورکاری با ایجاد تعادل میان کار و خانواده، امکان لذت بردن از اوقات فراغت و نگهداری از سالمندان و فرزندان را به‌طور مؤثرتر امکان‌پذیر می‌کند. این دیدگاه با نظر دی مارتینو (۲۰۰۱) هم‌خوانی دارد که از دورکاری به عنوان یک پاسخ سازمانی ارزشمند برای کمک به کارکنان، به منظور آشتی دادن کار و زندگی خانوادگی یاد کرده است.



تمایل زنان متأهل شاغل به پذیرش دورکاری

یکی از دلایلی که می‌تواند موجب انگیزش زنان شاغل برای انتخاب کار از راه دور شود، برقراری رسیدگی متعادل بین زندگی و کار است. زنان تمایل دارند این شیوه کار را انتخاب کنند تا بتوانند به فرزندان خود رسیدگی کنند. برای زنان دورکار، این شیوه کاری تنها راه، برای نگهداری از کودکان و در عین حال کارکردن است (سولیوان، ۲۰۰۱).

نقش زنان به عنوان مراقبت‌کننده تأثیر زیادی در تجارب دورکاری زنان دارد. حس مسئولیت زنان نسبت به اعضای خانواده، تربیت فرزندان و شبکه‌های اجتماعی و خانوادگی باعث شده تا ارزش‌ها، رفتار و نگرش‌های زنان دورکار تحت تأثیر قرار بگیرد. استقلال موقتی و ادراک از اینکه آن‌ها می‌توانند با برنامه‌ریزی از فشار زمانی بکاهند، باعث شده که اغلب مادران دورکاری را فرصت مثبتی برای افزایش کیفیت زندگی خود بدانند. گرچه ممکن است کیفیت زندگی در دورکاری به حد مطلوب نرسد، اما دورکاری یک انتخاب شخصی است (هیلبرت^۱ و همکاران، ۲۰۰۸).

مختاریان و همکاران (۱۹۹۸) بیان می‌دارند که زنان بیش‌تر از مردان از مزایای دورکاری بهره می‌برند و کار پاره وقت، انتخاب بیش‌تر زنان است. در سال ۲۰۰۵ حدود ۱۸ درصد جمعیت کارمندان اروپا به صورت پاره وقت کار می‌کردند. در بلژیک ۷ درصد مردان در مقابل ۴۰ درصد زنان به صورت پاره وقت کار می‌کنند. این ارقام نشان می‌دهد که اهمیت کار پاره وقت برای زنان بیش‌تر است، زیرا کارمندان پاره وقت معمولاً توازن کار - خانواده بهتری دارند. کلیشه‌های جنسیتی و هنجارهای اجتماعی باعث شده است که کار به عنوان پایه و اساس هویت مردانگی و کارخانه و مراقبت از فرزندان به عنوان وظایف زنانه در نظر گرفته شود. تا زمانی که فاصله درآمد زنان و مردان ادامه یابد و شغل‌های زنانه به عنوان شغل‌های کم اعتبار و کم پاداش در نظر گرفته می‌شود، برای برخی از زنان نقش مادر بودن به عنوان منبع مهم خود - اجرایی^۲ رضایت و استقلال تلقی می‌شود. فقدان نقش‌های مختلف پذیرفته شده برای مردان در جامعه، دلیل این است که مردان کار تمام وقت را ترجیح داده و خود را به عنوان اصلی‌ترین منبع مالی خانواده

-
1. Hillbrecht
 2. Self fulfilment

پذیرفته‌اند (واندیویر و گلوریکس^۱، ۲۰۰۸).

از نظر سیمین: « دورکاری مادران نقش مهمی در تحکیم بنیان خانواده و تشویق فرزندآوری آن‌ها دارد».

بهناز می‌گوید: « در زمان بارداری زنان، یا کسانی که بیماری موقت دارند، هنگام مراقبت از فرزندان و اعضای دیگر دورکاری بهتر از مرخصی‌های متمادی است».

در برخی از مشاغل، حضور مستقیم زنان در محیط کار ضرورتی ندارد، لذا اجرای طرح دورکاری در این مشاغل برای زنان مفید است؛ البته در اجرای طرح باید از افراط جلوگیری شود تا با وارد شدن شغل به خانه، آسایش خانواده لطمه نیبند. دورکاری کارمندان زن موجب حفظ امنیت روانی و جایگاه و منزلت زن همچنین تأمین سلامت خانواده می‌شود و برخی اختلافات بین زوجین کاهش می‌یابد (حسین‌آبادی، ۱۳۸۹).

از نظر فاطمه: «ضرورتی ندارد همیشه در محیط کار حضور داشت، خب اجرای این برنامه برای زنان مفید است؛ و باید طوری اجرا شود که با وارد شدن کار به خانه، نظم و آسایش خانواده از بین نرود».

جزنی (۱۳۸۸)، که طی تحقیقی کاربردی، به بررسی مسائل و راهکارهای ایجاد اشتغال با تأکید بر دو محور کار از راه دور و کار در منزل اقدام کرده است، دورکاری را موجب توسعه فردی و مهارت‌ها و بهبود عملکرد کاری معرفی می‌کند. نتایج بیان‌کننده تأثیر مثبت دورکاری بر ارتقاء کیفیت زندگی، سلامت جسمانی، آرامش اعصاب و کاهش درگیری‌های خانوادگی است. نتایج پژوهش عطایی (۱۳۹۱)، نیز نمایان‌گر آن است که دورکاران در ایجاد تعادل میان نیازهای کار و زندگی موفق‌تر هستند؛ اما از لحاظ رضایت شغلی، تفاوت چندانی با غیردورکاران ندارند. درباره تصور از دورکاری پیش از اجرای طرح، بررسی مصاحبه‌ها نشان می‌دهد که اکثر افراد به دلیل ناآگاهی از روند اجرای این طرح در ابتدا با اجرایی شدن آن مخالفت می‌کردند. از نظر سمانه: « ابتدا همه می‌ترسیدند دورکار شوند و در برابر آن مقاومت می‌کردند. اما حالا که مدتی از اجرای آن گذشته است به آن علاقه‌مند شده‌اند».

درباره دلیل این ترس، معصومه، کارمند دیگری می‌گوید: « چون ما قراردادی هستیم تصور می‌کردیم می‌خواهند ما را بیرون کنند. به همین دلیل می‌ترسیدیم این طرح اجرا شود».



مهین هم تأکید می‌کند: « که ابتدا خیلی مقاومت کردیم که دورکار نشویم و چون نزدیک آزمون‌های استخدامی بود فکر می‌کردیم به هم مربوط هستند و می‌خواهند به صورت غیر رسمی تعدیل نیرو کنند».

سمیه می‌گوید: « طی مدتی که به جمع کارمندان دور کار پیوسته‌ام وضعیت خوبی دارم. ضمن اینکه دیگر نیازی نیست فرزند ۳ ساله‌ام را به مهد کودک بفرستم یا مبالغی صرف هزینه‌های ایاب و ذهاب شود. این خانم که با ۷ سال سابقه کار در وضعیت استخدامی قرار دارد، تصریح می‌کند قبلاً که هر روز به محل کار می‌رفتم به محض اطلاع از اینکه باید دورکار شوم فکر می‌کردم به زودی کارم را از دست خواهم داد، اما وقتی متوجه شدم افراد دیگری هم هستند با سابقه کاری بیش‌تر از من حاضر هستند در منزل کارهایشان را انجام دهند، من هم مجاب شدم که این‌طور بهتر است و حسابی در مخارج و وقتم صرفه‌جویی می‌شود. با توجه به اهمیت نقش زن در تربیت فرزندان، اگر زنان کارمند وظیفه کاری‌شان را در منزل انجام دهند، صمیمیت در خانواده افزایش می‌یابد».

برخی از دورکاران از عدم پذیرش دورکاری توسط سایر اعضای خانواده گله داشتند و بیان کردند که سایر اعضای خانواده، کار در خانه آن‌ها را به رسمیت نمی‌شناسند. کرلند و بایلی (۱۹۹۹)، نیز در پژوهش خود متذکر شده بودند که به دلیل همکاری نکردن همسر و فرزندان ممکن است ایجاد محیط مناسب برای کار در داخل خانه، برای دورکاران به خصوص زنان دشوار باشد. مشکل دیگری که وجود دارد پذیرش خانواده فرد دورکار است، به این ترتیب که خانواده فرد دورکار حضور او در منزل را به منزله تعطیل بودن او تلقی نکنند.

مریم می‌گوید: « امیدوارم این طرح ادامه پیدا کند، چون خیلی طول کشید که وضعیت موجود را برای خانواده‌ام روشن کنم. به ویژه برای بزرگ‌ترها که فکر می‌کردند کار فقط به معنی حضور فیزیکی است و حضور فرد در خانه کار تلقی نمی‌شود».

آنچه مسلم است دورکاری از طرفی، زمان آزاد بودن با خانواده و سایر فعالیت‌ها را ایجاد می‌کند؛ اما از طرف دیگر موجب از بین رفتن مرز میان فضای کاری و زندگی در خانه و در نتیجه، ایجاد تنش بین این دو حوزه می‌شود (فگان و همکاران، ۲۰۱۱).

زنان با وجود تمایل به پذیرش دورکاری، نگران آن بودند که در اثر دورکاری تعامل موجود در اداره را از دست خواهند داد.

شرکت‌کنندگان به پذیرش دورکاری تمایل دارند. این در حالی است که بیش‌تر کارکنان توانایی خود را برای انجام‌دادن وظایف متعدد و مدیریت زمان خوب ارزیابی کرده‌اند که طبق مطالعات گانی و تولمن (۲۰۰۶)، عامل موفقیت در پذیرش دورکاری است.

ترس و ابهام کارکنان در خصوص نحوه اجرا و ادامه طرح و پرداخت مزایا به کارکنان دورکار، همچنین احساس عدم امنیت شغلی و ترس ایشان در خصوص از دست دادن جایگاه سازمانی مانع پذیرش این طرح شده بود. البته، تعدادی از مصاحبه‌شوندگان نیز که ارزش طرح برای ایشان تشریح شده بود، از ابتدا تصور مثبتی درباره آن داشتند.

در نتایج به دست آمده ترس از کاهش مزایا و از دست رفتن فرصت‌های ارتقاء شغلی، فقدان احساس امنیت شغلی، آماده نبودن زیرساخت‌های فن‌آوری اطلاعاتی و ارتباطی و مانند آن مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تمایل‌نداشتن به دورکاری مطرح شده است.

عدم حمایت مدیران از برنامه دورکاری

طرز برخورد منفی مدیران سازمان با دورکاری، یکی از چالش‌های کارکنان برای پذیرش دورکاری است. در پژوهش گانی و تولمن (۲۰۰۶)، روش و رفتار مدیریت از بزرگ‌ترین موانع پذیرش دورکاری شناخته شده است. در مصاحبه با دورکاران، آن‌ها از نگرانی خود در خصوص نادیده گرفته شدن برای ارتقاء سخن گفته و آن را یکی از موانع پذیرش دورکاری برشمردند. بنابراین نرگس، یکی از شرکت‌کنندگان در پژوهش: «مدیران سازمان حامی طرح دورکاری نیستند و از مهم‌ترین دلایل مخالفت آن‌ها درباره طرح دورکاری فقدان نظارت بر کارکنان دورکار است».

از نظر الهام: «در سازمان ما و یا حتی در کل کشور هنوز فرهنگ دورکاری وجود ندارد و مدیر چون نمی‌تونه نظارت مستقیم داشته باشه این روش مناسب افراد از زیر کار درو می‌دونه اینه که خیلی استقبال نمی‌کنن».

بلوم و همکاران (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود به نگرانی مدیران اشاره کرده‌اند، مبنی بر اینکه دور بودن کارکنان از نظارت مستقیم، بر عملکرد آن‌ها تأثیر منفی خواهد داشت. مصاحبه‌شوندگان اشاره دارند به‌رغم اینکه عملکرد کاری ایشان را بالا برده است، اما از سوی دیگر، به دلیل عوامل متعدد، پذیرش دورکاری به علت تازه بودن طرح و نداشتن شاخص و

اشل‌های مناسب، در نظر مدیران تأیید نمی‌شود. به نظر مشارکت‌کنندگان بهتر است این طرح به صورت قانون و بخشنامه رسمی ابلاغ شود و مدیران قدرت اعمال سلیقه شخصی نداشته باشند.

بتول السادات می‌گوید: «اینکه وقتی دورکار هستی بتونی یک نفر جایگزین خودت بکنی برای پاسخ‌گویی به ارباب رجوع، یا سایر همکاران یا حتی خود رئیس کار خیلی سخته و همیشه آسون کسیو جایگزین خودت بکنی به همین خاطر رئیس گاهی وقت‌ها موافقت نمیکنن».

اولین عامل حیاتی برای موفقیت دورکاری حمایت است. مطالعه فورده و مک لاولین^۱ (۱۹۹۵) نشان داد که مدیران منابع انسانی معتقد هستند که مهم‌ترین عامل در موفقیت برنامه دورکاری، حمایت مدیریت عالی است. حمایت‌های مدیریتی، انعطاف‌پذیری در مقابل تغییرات، شناسایی نیازها، منابع مالی کافی برای شروع و ادامه کار، وجود تجهیزات اطلاع‌رسانی و ذخیره‌سازی پیش‌نیازهای دورکاری هستند. مدیران باید توانایی تعیین اهداف مشخص را داشته و آماده باشند که برون‌دادها را نه براساس ساعت‌های کار، بلکه براساس کیفیت کار و انجام شدن آن در مهلت مقرر بسنجند. مدیران لازم است درباره نحوه انتخاب فرد دورکار، نیازهای شغلی، نیازهای شخصی و محیط خانه، رهنمودهایی از قبیل تجهیزات، بیمه پرداخت و شرایط آن و وصول مالیات را در نظر داشته باشند.

فراهم بودن شرایط مورد نیاز برای اجرای برنامه دورکاری

اجرای دورکاری نیازمند فراهم کردن بستری مناسب برای اجراست و اجرای آن به توسعه زیرساخت فناوری اطلاعات وابسته است. علاوه بر حمایت مدیریت عالی، حمایت‌های فنی و ابزاری نیز برای موفقیت برنامه دورکاری حیاتی هستند. از این رو سازمان‌ها باید امکانات پشتیبانی‌های مناسب و کافی از قبیل کامپیوتر، خطوط تلفن، نرم افزار، دسترسی به شبکه‌های کامپیوتری سازمان، پشتیبانی‌های فنی کامپیوتری در اختیار دورکاران قرار دهند.

برخی از شرکت‌کنندگان در پژوهش به نبودن زیرساخت‌های لازم اشاره کردند. تعدادی از آن‌ها با وجود فقدان بهره‌مندی از امکانات شبکه و اینترنت در منزل دورکار بودند. یکی از

مشارکت‌کنندگان اشاره داشت که « کار خیلی خوبی بود، اما چون دسترسی به اینترنت و کار با آن برای همه مقدور نیست، به نظر من نیاز به تأمل بیشتر دارد».

از نظر مهین: « دورکاری خوبه، اما باید زیرساخت‌ها هم فراهم باشد وقتی ما در منزل اینترنت پرسرعت نداریم، کاری نمی‌توانیم بکنیم و باید روز بعد دو برابر کار کنیم و فقط استرس کاری زیاد می‌شود، اما جایی که اینترنت باشد، دورکاری هم موفق‌تر خواهد بود».

نتایج پژوهش کریمی (۱۳۹۰)، حاکی از آن است که فراهم بودن سطح بالاتر فن‌آوری سیستم‌های اطلاعاتی و ارتباطی برای دورکاران سبب افزایش بهره‌وری، عملکرد و رضایت‌مندی آن‌ها می‌شود.

رابطه بین اجرای طرح دورکاری با داشتن کارکنان باانگیزه‌تر و افزایش

بهره‌وری

برخی از شرکت‌کنندگان بر این باور هستند که دورکاری سبب افزایش تعهد، وفاداری، رضایت شغلی و روحیه کارکنان شده و به سازمان در حفظ سرمایه انسانی خود کمک می‌کند. از نظر آن‌ها دورکاری در حقوق و مزایای آن‌ها تغییر محسوسی ایجاد نکرده است، تنها مقدار اندکی اضافه کار کاهش داشته است. دورکاری مانعی برای ارتقاء و امنیت شغلی محسوب نمی‌شود.

سیمین می‌گوید: «کارمندان دورکار انعطاف‌پذیری و انگیزه بیشتری دارند، خلاق‌تر و شاداب‌ترند». در رابطه با بازده کاری و رابطه آن با دورکاری بهاره می‌گوید: « وقتی دورکار بودم دیگر در ساعات اداری برای انجام دادن کارهای بانکی نمی‌رفتم، چون هم وقت اضافه نداشتم هم اینکه می‌دانستم روز دیگر که خانه هستم و برای خرید می‌رفتم فرصت داشتم بروم برای کارهای غیر اداری و در روزی که اداره بودم تا دیر وقت می‌ماندم و تمام کارهای اداری را به نحو احسن و کامل انجام می‌دادم».

از نظر سمانه: « با این طرح فرصت مطالعه فراهم می‌شود. برای افراد دورکار امکان ادامه تحصیل و مطالعه با امنیت شغلی بیشتر افزایش می‌یابد».

زهرا می‌گوید: «روی آوردن زنان به کار و اشتغال تأثیر زیادی در ابعاد هویت اجتماعی آن‌ها داشته، لذا موجب افزایش اعتماد به نفس و استقلال آن‌ها شده است، اما فشاری که به آن‌ها وارد می‌شود، می‌تواند به خانواده و سازمان و از همه مهم‌تر به خود آن‌ها آسیب رساند».



لذا با تغییر شیوه کار و ایجاد شرایط مطلوب باید به نیازهای زیستی، روانی و اجتماعی آنها توجه جدی شود.»

از نظر نیره: «کارمندان دورکار غیبت کمتری دارند و کم‌تر بیمار می‌شوند و از مرخصی استعلاجی مدام استفاده نمی‌کنند.»

غیبت‌های برنامه‌ریزی نشده هزینه‌های فراوانی را برای سازمان‌ها در بردارد. زیرا این امر موجب استخدام نیروی بیش‌تر و افزایش زحمت و ناراحتی همکاران و مشتریان شده و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. برای جلوگیری از بروز چنین مسائلی یا کاهش اثرات آن، زمان‌بندی منعطف و دورکاری دو عامل اساسی به شمار می‌روند. کارکنان دورکار در خانه، اغلب وقتی که مریض هستند به کارشان ادامه می‌دهند و قادر هستند که بعد از عمل جراحی یا زایمان به سرکار خود برگردند. آنها همچنین قادر هستند که به امور شخصی خود بدون از دست دادن یک روز کامل کاری رسیدگی کنند. براساس یک تحقیق به عمل آمده، ۷۸ درصد از کارکنانی که اعلام می‌کنند، مریض هستند، واقعا مریض نبوده و آنها این امر را به خاطر مسائل خانوادگی، نیازهای شخصی و استرس انجام می‌دهند. شاید مهم‌ترین دلیل برای غیبت کم‌تر کارکنان دورکار، این امر است که آنها رضایت بیش‌تری از شغل خود دارند و بنابراین احتمال کم‌تری دارد که خود را بیمار وانمود کنند (لیستر و هارنیش، ۲۰۱۰: ۸ و ۹). بنابراین، برنامه دورکاری می‌تواند باعث کاهش میزان غیبت کارکنان، افزایش روحیه و بازده کاری بالاتر شود.

لیستر و هارنیش (۲۰۱۰)، بیان می‌کنند که مطالعات پی‌درپی نشان می‌دهد افرادی که فعالیت‌های کاری خود را در خانه انجام می‌دهند، از افراد مشابه خودشان که در محل سازمان فعالیت می‌کنند، بهره‌وری بیش‌تری دارند. عوامل دخیل در این امر عبارت هستند از:

۱. وقفه کاری کم‌تر (قطع کار کم‌تر): کارکنان دورکاری که در خانه کار می‌کنند با اتفاقات و بحث‌های مختلفی که در محل سازمان اتفاق می‌افتد، سرو کله نمی‌زنند و این گونه مسائل آنها را مشغول نمی‌کند. مواردی از قبیل گپ و گفت و گوی صبحگاهی، ناهار بلند مدت، پنخشی شایعات و بررسی صحت و سقم آنها، شرکت در مناسبت همکاران و ...
۲. مدیریت زمان مؤثرتر: مواردی هم‌چون ایمیل یا دیگر ارتباطات هم‌زمان می‌تواند مدیریت زمان را مؤثرتر و احتمال درگیری با مسائل غیرکاری را کم‌تر کند.

۳. احساس مورد اعتماد واقع شدن در کارمند: کارمند دورکار از اینکه توسط مدیریت برای انجام دادن کار به صورت مستقل و در جایی دیگر انتخاب شده و مورد اعتماد مدیریت واقع شده است، رضایت بیش تری کسب می‌کند. احساس توانمندی و تعهد از ارکان اصلی رضایت شغلی کارکنان است.

۴. ساعات کاری منعطف: برای کسانی که قادر هستند زمان کاری خود را همانند مکان آن منعطف کنند، دورکاری این فرصت را به آن‌ها می‌دهد که در ساعاتی کار کنند که بهره‌وری بیش تری دارند.

۵. ساعات کاری بیش تر: برخی از کارکنان، زمانی را که برای امور دیگر استفاده می‌شد، صرف کار می‌کنند.

۶- ویژگی شخصیتی زنان برای دورکار شدن

دورکاری برای همه زنان شیوه کاری مناسبی به نظر نمی‌رسد. ویژگی‌های شخصیتی زنان تأثیر زیادی بر عملکرد کاری آن‌ها دارد. به عنوان مثال نیاز برای دستیابی به نتیجه و در ارتباط با افراد بودن باعث می‌شود فرد دورکار با مشکلاتی مواجه شود.

در دورکاری مرز بین کار و زندگی مبهم می‌شود و باید از هم جدا شود که همین امر در فرد استرس ایجاد می‌کند.

از نظر فاطمه: «واقعیت این است که دورکاری می‌تواند تأثیرات مثبت و منفی بر توانایی افراد در مدیریت خانواده و کار داشته باشد. اما مثبت یا منفی بودن تأثیر دورکاری بر امور خانواده و کار افراد، بستگی زیادی به توانایی‌های افراد در مدیریت و کنترل شرایط کاری خانوادگی آن‌ها دارد. افرادی که در محیط کار و خانواده ضعیف هستند، حتی با وجود دورکاری نیز قادر نخواهند بود هر دو حوزه مسئولیتی خویش را به خوبی مدیریت کنند و در یکی از حوزه‌ها ضعف نشان خواهند داد».

رویکرد کلی شرکت کنندگان این بود که گرچه طرح خوبی بود، اما ایجاد یا عدم ایجاد تعادل در زندگی خانوادگی - شغلی زنان شاغل به خود فرد بستگی دارد.

سارا می‌گوید: «این به فرد بستگی دارد که بتواند شرایط زندگی خود را متعادل کند یا نه، اگر خود فرد نخواهد این کارها چندان تأثیر گذار نیست».

باروچ، ۲۰۰۰؛ سولیوان و همکاران، ۲۰۰۱؛ گوتلیب، ۱۹۹۸؛ موارد ذیل را برای انتخاب



کارکنانی که قابلیت دورکاری دارند در نظر گرفته‌اند:

- انضباط شخصی: افرادی می‌توانند دورکاران موفق شوند که منظم هستند، برای فعالیت‌های خود چارچوب‌های مشخصی ایجاد می‌کنند.
- خودانگیزی فرد: توانایی انگیزه‌دهی به خود را داشته باشد و به تشویق سرپرست و پاداش‌ها وابسته نباشد.
- 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.
- در مجموع باید برای انتخاب دورکاران چارچوب خاصی را رعایت کرد (مختاریان و سالومون، ۱۹۹۴).

ساعات کاری مناسب از نظر زنان شاغل

زنان شاغل متأهل در پاسخ به این پرسش اشاره می‌کردند که زیاد ماندن در محل کار به طور قطع به سلامت زندگی خانوادگی آسیب وارد می‌کند، لذا بهتر است ساعات کاری شناور باشد. در پاسخ به این پرسش که اگر شما مسئول سازمانی بودید و می‌توانستید مدت زمان کاری کارمندان زن خود را تعیین کنید چه ساعاتی را پیشنهاد می‌دادید، اشاره داشتند که:

- برای زنان دورکاری را در نظر می‌گرفتم و اگر امکان دورکاری نبود ساعات کاری شناور را پیشنهاد می‌کردم.

- سایت‌ها را تقویت می‌کردم و برای همه امکان استفاده از اینترنت را در منزل فراهم می‌کردم. به نسبت هزینه این کار کم‌تر از هزینه‌های جاری حضور افراد در ساختمان است. بهتر است خانم‌ها ظهر تعطیل شوند و ۱ یا ۲ روز بدون اضافه کار تا بعد از ظهر بمانند که به ضرر اداره نباشد.

- زنان در ادارات پا به پای مردان کار نکنند و زودتر تعطیل شوند، چون کارهای خانه با زنان است و ما در یک کشور اسلامی زندگی می‌کنیم. دورکاری یک روز در هفته باشد بهتر است.

- بهترین پیشنهاد ترکیبی از شیوه کاری در سازمان و دورکاری است. چند روز کار در منزل و چند روز کار و حضور در سازمان، مناسب‌ترین شیوه کار برای زنان است. به این ترتیب زنان دورکار می‌توانند زمانی را برای رسیدگی به خانه و خانواده در اختیار داشته باشند و در عین حال مسئولیت‌های کاری خود را به خوبی انجام دهند.

- روزی شش ساعت کار قرار می‌دادم بدون تقلیل در حقوق و مزایا، چون تقلیل ساعات کار در بالابردن بازده کار مفید است.

- حداقل استرس ناشی از دیر رسیدن به محل کار را برای خانم‌ها بر می‌داشتم، چون این استرس به ویژه در اول صبح بار منفی برای سلامت مادر دارد.

- زنان کارمند روز خود را با سرویس‌دهی به فرزندان، حضور در محل کار، خوردن ناهار مختصر و در پایان ساعت کاری بازگشت به منزل سپری می‌کنند و با تمام شدن شیفت کاری اولیه، شیفت دوم در منزل آغاز می‌شود و باید به امور فرزندان رسیدگی کنند، این امر باعث صرف انرژی می‌شود و در نتیجه به خستگی مفرط می‌انجامد و با ادامه این روند کم‌کم سلامتی خود را از دست می‌دهند و از عهده انجام‌دادن کارها و وظایف در قبال اعضای خانواده برنخواهند آمد. تغییر ساعت کاری و انعطاف‌پذیر بودن ساعت کاری می‌تواند بسیار مؤثر باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

با حضور گسترده زنان در محیط‌های کار، مسئولیت‌های اقتصادی آن‌ها در خانواده افزایش می‌یابد، ضمن اینکه هم‌چنان در مقایسه با مردان الزام بیشتری به اختصاص زمان برای مراقبت از کودک و انجام‌دادن کارهای خانه دارند. بنابراین، اغلب زنان شاغل دچار تضاد نقش می‌شوند؛ زیرا می‌بایست سه نقش همسر بودن، مادر بودن و کارمند بودن را همزمان ایفا کنند. تعارض میان کار و زندگی از طرفی، به نارضایتی شغلی، غیبت، کاهش بهره‌وری و از دست دادن کارکنان مفید برای سازمان‌ها منجر می‌شود و از سویی دیگر، سبب ایجاد اختلالات خانوادگی شده و مانع ارتقاء حرفه‌ای افراد می‌شود. سازمان‌ها می‌توانند برای برقراری تعادل بهتر بین زندگی کاری و شخصی دورکاری را پیشنهاد دهند. تافلر و بعد از او هندی، کار در خانه را نمود کار آینده پیش‌بینی کرده بودند. در دهه ۸۰، السون و پریمپز (۱۹۸۰)، پیشنهاد



کردند بیش از ۵۰ درصد کارکنان می‌توانند دورکار باشند. دورکاری انعطاف‌پذیری بیشتری در مواجهه با مسئولیت‌های شخصی و حرفه‌ای برای دورکاران ایجاد کرد و آن‌ها بهبود توازن کار و زندگی را تجربه می‌کنند. یافته‌های پژوهش فوق نیز دلیلی بر این مدعاست.

مفاهیم کار و زندگی بیش‌ترین و قوی‌ترین پیوند را با فرد و جامعه دارند و ایجاد تعادل بین آن‌ها از ارزش و اهمیت بالایی بهره‌مند است. تعادل مورد نظر، تعادلی پویاست که هر عنصر آن ضمن ارتباط و کنش متقابل با عنصر دیگر، نقش مکمل و حمایت‌کننده دارد و برای رسیدن به چنین تعادلی لازم نیست، یکی به نفع دیگری تضعیف یا کنار گذاشته شود. اما این تعادل خودبه‌خود ایجاد نمی‌شود و اگر رابطه بین کار و زندگی مدیریت نشود، تعارض بین آن‌ها زیان‌های جبران‌ناپذیری برای فرد، سازمان و جامعه در پی دارد. مقدمه رسیدن به تعادل بین کار و زندگی این است که مدیران و سایر افراد جامعه به این نگرش برسند که می‌توان اولویت‌های فرد، سازمان و جامعه را همسو و هماهنگ کرد. این همسویی و هماهنگی نتایجی به همراه دارد که ضمن ایجاد رضایت و خشنودی فردی، افراد جامعه را آماده می‌کند تا در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت کنند و وظایف شغلی خود را به خوبی انجام دهند.

در این پژوهش مروری بر مطالعات انجام شده در زمینه دورکاری نشان داد که در ایران مطالعات دورکاری از سال ۱۳۸۴ آغاز شده و بیش‌ترین میزان آن‌ها در سال ۱۳۹۰ به میزان ۶۷,۲۴ درصد از مجموع کل مطالعات به ثبت رسیده است و روندی رو به رشد داشته است. از نظر جمعیتی، حجم نمونه آماری پایان‌نامه‌ها، مقالات علمی-پژوهشی و مقالات همایش‌ها ۵۷۱۷ نفر از زنان و مردان مشغول به فعالیت در سازمان‌ها، شرکت‌ها و وزارت‌خانه‌های دولتی هستند که به عنوان کارکنان و کارفرمایان، مطالعات دورکاری بر روی آن‌ها انجام شده است. این تعداد معادل تقریباً ۱۰۴ نفر برای هر مطالعه است. پراکندگی موضوعی آثار علمی در زمینه دورکاری را می‌توان در سه گروه عوامل مؤثر بر دورکاری، امکان اجرای دورکاری و پیامدهای دورکاری دسته‌بندی کرد. ۴۲,۱ درصد از مطالعات، امکان اجرای دورکاری را در سازمان مورد نظر خود بررسی کرده‌اند. ۲۹,۸۲ درصد از تحقیقات عوامل مؤثر بر دورکاری را مدنظر قرار داده‌اند و ۲۸,۱ پیامدهای دورکاری را مطالعه کرده‌اند. بیش‌ترین هدف‌گذاری پژوهش‌ها کارکنان بوده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد ۷۵ درصد از مطالعات، دورکاری را از نگاه کارکنان و ۲۵ درصد از مطالعات دورکاری را از نگاه مدیران بررسی کرده‌اند. عوامل سازمانی با ۵۰

درصد بیش‌ترین تأثیر را در عدم تمایل به انجام دورکاری دارد و عوامل فرهنگی - اجتماعی، محیطی و تکنولوژیکی با ۱۶,۶۶ درصد کم‌ترین تأثیر را در عدم تمایل به انجام دورکاری بر کارکنان دارند، اما در تمایل به انجام دادن دورکاری عوامل سازمانی با ۴۴,۸۲ درصد بیش‌ترین تأثیر را دارد و پس از آن عوامل فرهنگی - اجتماعی با ۳۷,۹۳ درصد که خانواده را هم شامل می‌شود، بیش‌ترین تأثیر را دارد. عوامل محیطی با ۱۰,۳۴ درصد و عوامل تکنولوژیکی با ۶,۸۹ درصد گرایش به دورکاری دارند. یافته‌ها بیان‌کننده آن هستند که عوامل سازمانی با ۵۲,۰۵ درصد، عوامل فرهنگی - اجتماعی با ۲۳,۲۸ درصد و عوامل تکنولوژیکی با ۱۶,۴۳ درصد مهم‌ترین عوامل مؤثر بر رشد دورکاری هستند. به عبارتی برای رشد دورکاری مهم‌ترین زمینه، اقدام سازمانی است. در مکان دوم، زمینه فرهنگی - اجتماعی کارکنان اهمیت دارد و در مرتبه سوم تجهیزات فنی و تکنولوژیکی نقش مهمی دارند. با توجه به اطلاعات مندرج در پژوهش‌های مورد بررسی می‌توان گفت بیش‌ترین تأثیر دورکاری با ۶۲,۵ درصد در بهبود شرایط سازمانی است، ۲۵ درصد در بهبود شرایط خانوادگی و ۱۲,۵ درصد در بهبود شرایط محیطی افراد تأثیرگذار هستند. چالش‌های دورکاری به سه دسته فردی، سازمانی و اجتماعی تقسیم می‌شود. بر این مبنای چالش‌های سازمانی دورکاری با ۵۸,۰۶ درصد عمده‌ترین چالش‌ها در زمینه دورکاری هستند. در مرتبه دوم چالش‌های اجتماعی دورکاری با ۲۲,۸ درصد اهمیت دارند و چالش‌های فردی با ۱۹,۳۵ درصد کم‌ترین اهمیت را دارند.

اگر بتوانیم تعریف عملیاتی مناسبی از طرح دورکاری داشته باشیم و استانداردهای کار را تعیین کنیم، می‌توان گفت که دورکاری فرصت طلایی برای زنان کشور است. این طرح موجب افزایش توجه به خانواده، فرهنگ و اخلاق در جامعه می‌شود؛ برخی از افراد تصور می‌کنند که کاهش ساعات کاری زنان یا اولویت آن‌ها در طرح دورکاری، امتیازی برای کارمندان زن است؛ در حالی که اجرای این قوانین، بهایی است که برای سلامت خانواده و جامعه پرداخت می‌شود. نتایج حاکی از آن است که اجرای موفق برنامه دورکاری و بهبود توازن بین کار و زندگی ناشی از آن، با ایجاد انعطاف در زمان و برنامه کاری، فرصت بیش‌تری برای بودن با خانواده، مراقبت از فرزندان و خویشاوندان سالمند و استفاده از اوقات فراغت برای پرداختن به فعالیت‌های شخصی برای دورکاران فراهم کرده است. اجرای دورکاری در سازمان، سبب افزایش تعهد، وفاداری، رضایت شغلی و روحیه کارکنان و کاهش غیبت و مرخصی استعلاجی

و ترک کار آنها شده و به سازمان برای بهره‌مندی از نیروی کاری با ثبات‌تر و حفظ دانش سازمانی کمک کرده است.

سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌ها باید به گونه‌ای باشد که زنان در ابتدا به ایفای مهم‌ترین وظیفه خود یعنی نقش همسری و مادری اقدام کنند و در عین حال مشارکت اجتماعی آنها بدون ایجاد دغدغه و لطمه به بنیان خانواده انجام شود. کاهش ساعات کاری زنان می‌تواند به حضور بیش‌تر آنها در جایگاه اصلی خود یعنی نقش همسری و مادری کمک کند؛ ساعات کار طولانی، موجب حضور همراه با خستگی زنان در خانه شده و رسیدگی به امور خانه پس از پایان فعالیت اجتماعی نیز سبب خستگی روحی و روانی آنها می‌شود. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با مدیریت کردن تعادل بین کار و زندگی، کارکنانی شاد و خشنود داشته باشند که با علاقه‌مندی، وفاداری و تعهد به سازمان، عملکردی مؤثر در شغل خود ارائه می‌کنند. رسیدن به این هدف مستلزم آن است که مدیران نگاه سنتی به رابطه کار و زندگی را که در آن رقابت بین کار و زندگی به «بازی مجموع صفر» می‌انجامد، کنار بگذارند و رویکردی را انتخاب کنند که در آن به منافع فرد و سازمان به‌طور هم‌زمان و هم‌سو با یکدیگر توجه می‌شود. اگرچه به دلیل وضعیت و شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه ایران، تعارض بین کار و زندگی هنوز به‌صورت مسئله و مشکل حاد نمایان نشده، اما روند تحولات و تغییرات اجتماعی نشان داده که آنچه در حال حاضر مشکل کشورهای صنعتی است، در آینده‌ای نه‌چندان دور می‌تواند مسئله جوامعی مانند جامعه ایران باشد. بنابراین، برای پیشگیری از عواقب آن لازم است همه افراد جامعه، به‌ویژه مسئولین دولتی و مدیران، در راه ایجاد تعادل بین کار و زندگی گام بردارند. گسترش فرهنگ تعادل بین کار و زندگی توسط صاحب‌نظران علوم انسانی و رسانه‌های جمعی و نیز انجام‌دادن پژوهش در این زمینه، از جمله اقدامات اولیه و ضروری است که می‌تواند حساسیت و اهمیت موضوع را برای کلیه افراد، به‌ویژه مدیران و تصمیم‌گیران جامعه انتقال دهد.

یافته‌های مطالعه فوق به روشنی، نشان‌دهنده اجرای موفق برنامه دورکاری و بهره‌مندی سازمان و کارکنان از مزایای آن، به خصوص بهبود توازن بین کار و زندگی اجتماعی دورکاران است. یکی از مزایای مهم دورکاری در سطح فردی بهبود توازن بین کار و زندگی است. در زمان بارداری زنان، کسانی که بیماری موقت دارند، هنگام مراقبت از فرزندان و ... دورکاری

بہتر از مرخصی‌های متمادی است. این نتایج ضمن بیان اهمیت و ضرورت اجرای برنامه دورکاری، اطمینان خاطر لازم برای اجرا و پیش برد طرح دورکاری در سازمان‌ها را فراهم می‌کند.

تشکر و قدردانی

در پایان از کلیه مدیران و کارشناسان دانشگاه‌ها، کتابخانه‌ها، مراکز پژوهشی و دیگر مراکزی که در جمع‌آوری داده‌های این پژوهش همکاری کرده‌اند و همچنین مشارکت‌کنندگان در طرح که با توجه به محدودیت‌ها با صبر و حوصله پاسخ‌گو بودند قدردانی می‌شود.



منابع

- (۱۳۸۹). *آیین‌نامه دورکاری*، تهران: معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور.
- امینی، محمد صادق (۱۳۸۵). چگونه بین مسئولیت‌های کاری و خانوادگی تعادل برقرار کنیم؟ روزنامه جام جم، ۱۸۹۷، (۷)، ۱۴.
- بابایی فرد، اسداله (۱۳۹۲). سنجش تأثیرات اشتغال زنان بر خانواده و روابط اجتماعی (مطالعه موردی شهر آران و بیدگل)، *فصلنامه زن در توسعه و سیاست* (پژوهش زنان)، ۴۲، ۴۲۷-۴۵۱.
- تافلر، آ. (۱۳۶۶). *موج سوم*. ترجمه شهیندخت خوارزمی. تهران: نو. چاپ سوم.
- جزینی، نسرين (۱۳۸۸). بررسی مسائل و راهکارهای ایجاد اشتغال با تأکید بر دو محور کار از راه دور و کار در منزل، تهران: *ماهنامه/اجتماعی اقتصادی علمی و فرهنگی کار و جامعه*، ۱۱۴، ۳۶-۴۷.
- ذکائی، محمد سعید (۱۳۸۱). نظریه و روش در تحقیقات کیفی، *فصلنامه علوم اجتماعی*، ۱۷، ۵۹.
- ریبیعی، علی، امینی، محمد تقی و پیرایش، زهرا (۱۳۹۲). رابطه دورکاری با بهبود توازن میان کار و زندگی اجتماعی در وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، *فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی*، ۱۳، (۵۱)، ۶۹-۱۰۸.
- زمانی، فریبا. (۱۳۸۶). «تأثیر کار زنان بر زندگی خانوادگی». نامه همشهری. یکشنبه ۱۹ فروردین. سال پانزدهم. شماره ۴۲۳۶. ص ۲۳.
- عطایی، فاطمه (۱۳۹۱). *بررسی عوامل مؤثر بر انتخاب دورکاری و تأثیر آن بر تعادل کار-زندگی و رضایت شغلی کارکنان وزارت تعاون، کار رفاه اجتماعی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، تهران: دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه پیام نور.
- علیزاده، مرجان (۱۳۸۹). «نقش اشتغال زنان در توسعه». *فصلنامه علمی پژوهشی زن و فرهنگ*، ۲، (۵)، ۴۹-۵۹.
- علئی، نسترن (۱۳۹۱). بررسی اثر ارزش‌های فرهنگی بر امکان‌پذیری و اثربخشی دورکاری زنان،

پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی (گرایش مدیریت منابع انسانی)، تهران: دانشگاه تهران.

کرد، مژگان، عطاران، محمد و منصوریان، یزدان (۱۳۹۱). بررسی تجربه دبیران زن از ایفای هم زمان نقش کار- خانواده و تأثیر آن بر چگونگی تدریس آن‌ها. فصلنامه مطالعات اجتماعی - روان شناختی زنان، ۳۰، ۱۲۵-۱۴۸.

هزارجریبی، جعفر (۱۳۸۶). بررسی نقش زنان ایرانی در فرآیند کار آفرینی. مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، ۲۳، (۲)، ۴۷-۶۶.

Baily, D., & Kurland, N. (2002). A Review of telework reserch: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 383400.

Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment*, 3449.

Baruch, Y. (2001). The status of research on teleworking and an agenda for future research. *International Journal of Management Reviews*, 113129.

Di Martino, V. (2001). The High Road to teleworking, International Labour Organisation.

Fagan, Colette ., Lyonette, Clare ., Smith, Mark ., Saldaña-Tejeda, Abril(2011). The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence, International Labour Office-Geneva, *Conditions of Work and Employment Series* No. 32, Available at: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/edprotect/protrav/travail/documents/publication/wcms-18>, (Accessed 14 Jan 2013).

Ellis Paul D. (2010). *The Essential Guide to Effect Sizes Statistical Power, Meta-Analysis, and the Interpretation of Research Results*. Cambridge University Press The Edinburgh Building, Cambridge CB2 8RU, UK Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York.

European Commission. (2009). Concerning the implementation of teleworking in Commission departments from 2010 to 2015, Available at: http://ec.europa.eu/civil_service/docs/equal_opp/teleworking_decision_en.pdf, (Accessed 27 Nov 2012).

Gani,Zoohan & Toleman,Mark (2006). Success factors and barriers to telework adoption in ebusinessin Australia and Singapore: the influence of cultureand organizational culture, *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*,ISSN 0718-1876 Electronic Version,Vol 1/Issue 3/December 2006/81-92.



- Glaser, B. & Strauss, A. (1967). *The Discovery of the Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, New York.
- Greenland S, O' Rourke K.(2008). Meta-Analysis. Page 652 in *Modern Epidemiology*, 3rd ed. Edited by Rothman KJ, Greenland S, Lash T. Lippincott Williams and Wilkins.
- Hartman, R. I., Stoner, C. R., & Arora, R., (1992), Developing successful organizational telecommuting arrangements: *Worker perceptions and managerial prescriptions*. *Business Source Premier*, 57(3), 35-42.
- Kurland N.B. & Bailey D.E(1999). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime,*Organizational Dynamics*, 28, 2, 53-68(16).
- Mokhtarian, P. L. & I. Salomon (1994). Modelling the choice of telecommuting, *Setting the context Environment and planning A*, 26, 749-766.
- Paterson, B. L., Canam, C., Joachim, G., & Thorne, S. (2003). Embedded assumptions in qualitative studies of fatigue. *Western Journal of Nursing Research*, 25(2), 1-15.
- Tremblay,D.G.(2004) Balancing work and family with TElework?Organizational issues and challenges for women andmanagers, *MBCPress*., Volume 17, pp157-170.
- Tremblay,D.G. & Paquet,R. & Najem,E.,(2006), 'Telework: A Way to Balance Work and Family or an Increase in Work-Family Conflict?'*Canadian Journal of ommunication*, Volume 31, No. 3, pp. 715-731. (http://irimc.com/Portals/209/13_irimc &pdf).

نویسندگان

fshojanoori@alzahra.ac.ir

فروغ الصباح شجاع نوری

استادیار روان‌شناسی و علوم تربیتی، پژوهشکده زنان دانشگاه الزهراء (س)

fkhademi35@gmail.com

فاطمه خادمی

کارشناس ارشد مدیریت، پژوهشکده زنان دانشگاه الزهراء (س)

sama.sadid@gmail.com

سمانه سادات سدیدپور

کارشناس ارشد، پژوهش علوم اجتماعی دانشگاه الزهراء (س)