

An Exploration of the Remote Work Situation in Khuzestan Province, Iran

Behrouz Sadeghi Amroabadi^{1*}, Farajallah Rahimi², Sajad Bahmani³, Iman Mombeini⁴

- 1* - Assistant Professor, Department of Economics, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran (**Corresponding Author**); b.sadeghi@scu.ac.ir
2- Associate Professor, Department of Management, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran; f.rahimi@scu.ac.ir
3- Assistant Professor, Department of Social Sciences, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran; s.bahmani@scu.ac.ir
4- Assistant Professor of Sociology, Academic Center for Education, Culture and Research (Jihad University) of Khuzestan, Ahvaz, Iran; emanrasekh@yahoo.com

Original Article

Abstract

Background and Aim: To improve welfare and efficiency, community service organizations must be flexible and resilient to unstable environmental and social conditions. The climate and weather conditions in Khuzestan province occasionally challenge the service delivery of executive agencies. Teleworking offers a potential solution to these challenges and even broader shocks such as the COVID-19 pandemic. This study aims to develop a localized model that fits the unique conditions of Khuzestan for teleworking among executive agency employees.

Method and Data: This qualitative research was conducted within Grounded Theory approach. Participants included experts in human resources management and teleworking from 16 executive institutions in Khuzestan province, as well as professors of Sociology, Management, and Economics from Shahid Chamran University of Ahvaz in 2022. The developed paradigm model shows a wide range of contexts, actions, interactions and consequences associated with remote work in Khuzestan province.

Findings: The causal, background and intervening conditions of the model include climatic conditions, the optimization of executive services, strategic planning, technological infrastructure for systematic monitoring and cultural determinants (work culture, organizational culture, etc.). The strategies and consequences of this model also involve social changes such as enhanced social capital, a balanced work-life dynamic, continuous service operation, and improved customer satisfaction.

Conclusion: To implement remote work in Khuzestan's executive agencies, it's crucial to enhance organizational and technological infrastructure, standardize information security protocols, and provide comprehensive training for employees and managers. Improving coordination between institutions will also support the adoption of teleworking, helping to mitigate stress and dysfunction while increasing efficiency and resilience.

Keywords: Telecommuting, Khuzestan, Executive branch, Social and geographical conditions, Efficiency.

Key Message: Remote work is a crucial strategy for enhancing service delivery efficiency and effectively adapt to social and environmental changes. In the context of Khuzestan's fragile weather conditions, remote working in executive bodies should be prioritized by offering training courses and establishing the necessary infrastructure and coordination.

Received: 11 May 2024

Accepted: 01 September 2024

Citation: Sadeghi Amroabadi, B., Rahimi, F., Bahmani, S., & Mombeini, I. (2024), An Exploration of the Remote Work Situation in Khuzestan Province, Iran, *Journal of Social Continuity and Change*, 3(2), 285-313. <https://doi.org/10.22034/jscc.2024.21610.1120>



Extended Abstract

Introduction

In terms of temperature, Khuzestan province has different conditions compared to other regions of the country. The highest temperatures of the country are usually recorded in this province in the summer season. The high air temperature in the summer and the presence of fine dust in some days of the year, along with the flooding of the streets in the summer and winter, as well as the spread of viruses and epidemics such as Corona, have caused a significant increase in the number of days those schools and offices are closed in the province. Repeated executive bodies have caused serious problems in providing services to the people. Despite the frequent non-calendar closures caused by the mentioned factors, the administrative challenges in this province continue as in other provinces, for which no flexible measure is taken other than closing when these accidents and disasters occur. Keeping in mind the increasing dissatisfaction of clients with this situation as well as the decrease in productivity, providing a remote work model according to the special conditions of Khuzestan can be necessary to get out of these unfavorable conditions. Also, telecommuting can increase the productivity of the labor force and improve service delivery to the people, which is very important for both the people and the provincial managers. Remote work can also solve the challenge of endangering citizens' health in very high temperatures or epidemic conditions in the province. and be a solution for heavy traffic, high fuel consumption and the resulting costs for the citizens of the society.

Methods and Data

The current research has been conducted within the Grounded theory framework as one of the important methods in qualitative research. This type of research method includes the collection and analysis of non-numerical data to understand different concepts, views and experiences. Non-numerical data means things like text, audio, image or video. Qualitative research relies on primary sources to collect information and data (Strauss and Corbin, 2019). In this method, data collection and analysis are done simultaneously, and data collection continues with analysis until it reaches the saturation stage. Analysis is a process that begins with the collection of the first part of the data, and the drawing of the bed is considered its essential part. In this process, the data is broken into the smallest possible components (concepts). New data are simultaneously compared with all data in terms of differences and similarities, and categorization is done by repeatedly reviewing and merging similar codes (Corbin and Strauss, 2015: 127). In this research, the process of coding the data started after the collection and the different stages of coding continued until reaching the categories that well reflected the initial emerging codes. Finally, the data are reported under the categories of organization and in the findings section.

The participants of the present research were experts in the field of human resources management and remote work, especially executive experts and managers related to human resource management and remote work in the executive bodies of Khuzestan province and professors of sociology, management and economics at Shahid Chamran University of Ahvaz in 2022 and 2023. In this research, the purposeful sampling method was used to select the cases. Interviews were also conducted with experts with experience in remote work, especially during the Corona period.

Findings

The causal, background and intervening conditions of this model include climatic conditions, increasing the optimization of executive services, strategic planning, technological infrastructure for systematic monitoring and cultural determinants (work culture, organizational culture, etc.). The strategies and consequences of this model also include social changes such as social capital, balance between work and life, not shutting down the device and increasing customer satisfaction.

Conclusion and Discussion

To address Khuzestan's unique climatic challenges, implementing a remote work model is essential. Telecommuting can enhance labor productivity, improve service delivery, and safeguard citizens' health during extreme weather and epidemic conditions. To successfully implement remote work, it is crucial to upgrade organizational structures, develop technological infrastructure, standardize security and information protocols, and provide comprehensive training. Enhancing coordination between institutions will support the effective adoption of telecommuting, improving productivity, service delivery, and resilience.

Ethical Considerations

Compliance with Ethical Guidelines

All ethical considerations, including confidentiality, trustworthiness, citation accuracy, respect for contributors, adherence to ethical data collection standards, and participant privacy have been taken into account by the researchers. All study participants were ensured of the confidentiality of the research findings, and their involvement was fully voluntary.

Fundings and Acknowledgments

This paper is derived from a research project which was commissioned and supported by Khuzestan Governorate and is hereby acknowledged.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflicts of interest.

Authors' Contributions

All respected authors have actively participated in the preparation of the article.

Behrouz Sadeghi Amroabadi: Running the project, resources, writing original draft, editing.

Farajallah Rahimi: Conceptualization, resources, writing original draft.

Sajad Bahmani: Conceptualization, data curtain, methodology and review.

Iman Mombeini: Supervision, editing.

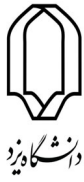
Author's ORCID:

Behrouz Sadeghi Amroabadi: <https://orcid.org/0000-0002-9992-2114>

Farajallah Rahimi: <https://orcid.org/0000-0001-7651-724X>

Sajad Bahmani: <https://orcid.org/0000-0003-2278-948X>

Iman Mombeini: <https://orcid.org/0000-0001-6742-1625>



کاوشی پیرامون وضعیت دور کاری در استان خوزستان: یک مطالعه داده‌بنیاد

بهروز صادقی عمروآبادی^{۱*}، فرج‌الله رحیمی^۲، سجاد بهمنی^۳، ایمان ممبینی^۴

۱- استادیار اقتصاد، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (نویسنده مسئول): b.sadeghi@scu.ac.ir

۲- دانشیار مدیریت، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران: f.rahimi@scu.ac.ir

۳- استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران: s.bahmani@scu.ac.ir

۴- استادیار جامعه‌شناسی، جهاد دانشگاهی خوزستان، اهواز، ایران: emanrasekh@yahoo.com

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه و هدف: افزایش رفاه و کارایی مستلزم انعطاف‌پذیری و تاب‌آوری دستگاه‌های خدمت‌رسان جامعه در قبال شرایط ناپایدار محیطی و اجتماعی است. شرایط اقلیمی و وضعیت آب و هوایی استان خوزستان ارائه خدمات‌رسانی دستگاه‌های اجرایی را هر از گاهی با چالش‌هایی مواجه می‌کند. دورکاری می‌تواند به‌عنوان راهکاری برای مواجهه با این‌گونه شرایط و در مقیاس بزرگ‌تر شوک‌های نظیر همه‌گیری کرونا باشد. هدف اصلی این پژوهش ارائه یک الگوی بومی متناسب با شرایط ویژه خوزستان جهت دورکاری کارکنان دستگاه‌های اجرایی است.

روش و داده‌ها: پژوهش کنونی با رویکرد نظریه داده‌بنیاد انجام شده است. مشارکت‌کنندگان پژوهش، خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی و دورکاری استان خوزستان در ۱۶ دستگاه اجرایی و همچنین اساتید رشته‌های جامعه‌شناسی، مدیریت و اقتصاد دانشگاه شهید چمران اهواز در سال ۱۴۰۱ بودند.

یافته‌ها: مدل پارادایمی احصا شده طیف وسیعی از زمینه‌ها، کنش تعامل‌ها و پیامدهای مرتبط با دورکاری در استان خوزستان را نشان می‌دهد. شرایط علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر این مدل شامل شرایط اقلیمی، افزایش بهینه‌سازی خدمات دستگاه اجرایی، برنامه‌ریزی استراتژیک، زیرساخت فناوری جهت نظارت سیستماتیک و تعیین‌گرهای فرهنگی (فرهنگ کار، فرهنگ سازمانی و...) است. استراتژی‌ها و پیامدهای این مدل نیز شامل سرمایه اجتماعی، تعادل بین کار و زندگی، عدم تعطیلی دستگاه و افزایش رضایت ارباب رجوع است.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از آن است که برای اجرای دورکاری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان، ضرورت دارد زیرساخت‌های سازمانی و فناوری تقویت شود، پروتکل‌های امنیت اطلاعات استانداردسازی گردد و آموزش‌های جامع برای کارکنان و مدیران فراهم شود. بهبود هماهنگی بین دستگاه‌ها نیز می‌تواند به اجرای موفق‌تر دورکاری کمک نماید و در عین حال کارایی و تاب‌آوری را افزایش دهد.

واژگان کلیدی: دورکاری؛ خوزستان؛ دستگاه اجرایی، شرایط اجتماعی و جغرافیایی؛ کارایی

پیام اصلی: یکی از راهکارهای جدی جهت بهبود کارایی خدمت‌رسانی و تقویت کارایی در مقابله با شرایط ناپایدار محیطی و اجتماعی، دورکاری است. بنابراین، دورکاری در دستگاه‌های اجرایی به‌عنوان یک فرصت در شرایط آب و هوایی شکننده خوزستان می‌تواند مورد توجه قرار بگیرد. در این راستا، برگزاری دوره‌های آموزشی و فراهم کردن زیرساخت‌ها و هماهنگی‌های لازم، ضرورت دارد.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۲۲

ارجاع: صادقی عمروآبادی، بهروز؛ رحیمی، فرج‌الله؛ بهمنی، سجاد، و ممبینی، ایمان (۱۴۰۳). کاوشی پیرامون وضعیت دورکاری در استان خوزستان: یک مطالعه داده‌بنیاد. تداوم و تغییر اجتماعی، ۳(۱)، ۲۸۵-۳۱۳. <https://doi.org/10.22034/JSCC.2024.21610.1120>



مقدمه و بیان مسأله

تکامل فناوری اطلاعات، فرصت‌های شغلی زیادی را در طول دوپست سال گذشته ایجاد کرده است (Croasdale, 2010). پیشرفت‌ها و کاربردهای فناوری اطلاعات، پتانسیل ایجاد تغییرات اساسی در بافت اقتصادی و اجتماعی جامعه را دارد. با پیشرفت فناوری ارتباطات و اطلاعات، امکان ورود آسان به سامانه‌های شرکت از هر مکانی و همچنین در دسترس بودن دستگاه‌هایی مانند رایانه‌های نوت‌بوک، تلفن‌های همراه هوشمند و دستگاه‌های دستی، روند دورکاری را به‌وجود آورده است. امروزه در آغاز هزاره سوم، با معنای جدیدی از کار به نام دورکاری که معنایی متفاوت با واژه قرن بیستم دارد و در واقع نقطه عزیمت از شرایط کاری استاندارد سنتی به سمت رویه‌های انعطاف‌پذیر است روبرو هستیم. راه‌حلی نوین که به واسطه استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات دستیابی به اهداف سازمان و برآورده ساختن نیازهای منابع انسانی را تسریع می‌سازد (Ismail et al., 2019؛ فاضل و همکاران، ۱۴۰۰).

کار از راه دور^۱ 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 بروکراتیک، غیرمنعطف، هزینه‌بر و کم بهره‌ور این گونه سازمان‌ها یا به عرصه ظهور گذاشت و در زمانی نسبتاً کوتاه، توانست جایگاه خود را در مباحث سازمانی، اجتماعی و مدیریتی ثابت کند. کار از راه دور، نخستین بار در سال ۱۹۷۳ در جریان یک پروژه کنترل آلودگی هوا در ایالت کالیفرنیا در آمریکا مطرح شده است. «جک نایلز»^۲ از دانشمندان ساخت موشک، نخستین کسی که به طور رسمی در مورد «کار از راه دور» تحقیق کرد و از همان زمان در آمریکا نسبت به وضع قواعد و قوانین آن اقدام گردید. وی دورکاری^۳ را به کارگیری کامل و یا نسبی فناوری‌های اطلاعات به کمک رایانه به منظور انجام کار از راه دور تعریف می‌کند. آن زمان، کار از راه دور فقط در حیطه امور وظایف گروه‌های مشاوره‌ای مطرح بود و از جمله مهم‌ترین ابزارهای آن در آن زمان فقط می‌توان به تلفن، پست و تلکس اشاره کرد. در واقع، دورکاری نوعی شیوه انجام کار است که کارکنان بدون حضور در محل کار، به انجام کارهای روزمره اداری خود در هر ساعت از شبانه روز می‌پردازند و می‌تواند مبتنی بر شرایط محیطی متفاوتی باشد (Mohamed & Tahir & Wong, 2022).

دورکاری از جنبه‌های مختلف می‌تواند مورد ارزیابی قرار گیرد. در زمینه اهمیت دورکاری، کاشانی و همکاران (۱۳۹۷) دو رویکرد متمایز را معرفی می‌کنند. در رویکرد اول در چهار گروه به محرک‌هایی اشاره می‌شود که دورکاری را ترغیب می‌نمایند: الف) تغییرات در ساختارهای سازمانی: سازمان‌ها در حال جستجوی انعطاف‌پذیری و شکستن قواعد هستند و شیوه‌های جدیدی از انجام کار را جستجو می‌کنند؛ ب) موج فناوری جدید: فناوری اطلاعات و ارتباطات بر حمل‌ونقل، امکانات اصول برنامه‌ریزی شهری، توسعه فعالیت‌های برنامه‌ریزی، مکان‌گزینی ادارات، ارتباطات بی‌سیم و سیار، اثرات فضایی کار از راه دور و برنامه‌ریزی و مسکن‌گزینی اثرگذار است؛ ج) سیاست‌های عمومی: دولت‌ها با مشاهده مزایای اجتماعی و اقتصادی که کار از راه دور دارد به آن علاقه‌مند شده‌اند، کاهش ترافیک در مناطق شهری و ذخیره‌سازی انرژی از مهم‌ترین مزایای دورکاری برای دولت‌ها محسوب می‌شود؛ و د) نظریات کارکنان و کارفرمایان: هر قدر پیشرفت‌های فناوری در پذیرش و به کارگیری دورکاری مهم باشد، اما تصمیم‌گیری نهایی در پذیرش آن، با کارکنان و کارفرما است. رویکرد دوم به مزایای ناشی از دورکاری اشاره دارد. اثرات دورکاری در سطوح مختلف فردی، سازمانی و ملی قابل بررسی است. دورکاری دارای اثرات متنوعی بر فرد، سازمان و کلیت اقتصاد است و می‌تواند مبتنی بر شرایط ویژه منطقه تعریف شود (Haq, 2014) و

1. Telecommuting

2. Nilles

3. Teleworking

باعث کاهش بی‌نظمی‌های (آنتروپی) اقتصادی شود (Sadeghi Amroabadi et al., 2015). بنابراین مدلسازی دورکاری با توجه به اهداف متفاوتی برای نیروی انسانی، سازمان و مدیریت کلان در شرایط امروزی کشور و استان خوزستان یک موضوع قابل بحث است.

استان خوزستان از نظر دمایی شرایط متفاوتی نسبت به سایر مناطق کشور دارد و معمولاً بیشترین دماهای کشور در فصل تابستان در این استان ثبت می‌شود. دمای بالای هوا در تابستان و وجود ریزگردها در برخی روزهای سال، در کنار آبگرفتگی خیابان‌ها در پاییز و زمستان و همچنین گسترش ویروس‌ها و اپیدمی‌هایی مانند کرونا باعث شده تعداد روزهای تعطیلی مدارس و ادارات در استان، افزایش قابل توجهی یابد. این تعطیلی‌های مکرر دستگاه‌های اجرایی سبب شده که خدمت‌رسانی به مردم با مشکلات جدی روبرو شود. با وجود تعطیلی‌های مکرر غیرتقویمی ناشی از عوامل ذکر شده، ساختار اداری در این استان همچون سایر استان‌ها به پیش می‌رود و متناسب با این چالش‌ها انعطافی جز تعطیل شدن موقع بروز این حوادث و بلایا را در پیش نگرفته است.

با در نظر داشتن افزایش ناراضی‌آرایی ارباب‌رجوع از این وضعیت و همچنین کاهش بهره‌وری، ارائه مدل دورکاری با توجه به شرایط ویژه خوزستان می‌تواند برای برون‌رفت از این شرایط نامناسب ضروری باشد. همچنین دورکاری می‌تواند بهره‌وری نیروی کار را افزایش داده و خدمت‌رسانی به مردم را ارتقاء دهد که این موضوع، هم برای مردم و هم برای مدیران استانی از اهمیت بسزایی برخوردار است. دورکاری همچنین می‌تواند چالش به خطر افتادن سلامتی شهروندان را در دماهای بسیار بالا و یا شرایط اپیدمی در استان را رفع کند و راه حلی برای ترافیک سنگین، مصرف بالای سوخت و هزینه‌های ناشی از آن برای شهروندان جامعه باشد. با توجه به این که کشف، شناسایی و تدوین چنین مدلی هم ضروری است و هم پیش از این، مورد توجه نبوده، از روش کیفی و رویکرد نظریه داده‌بنیاد برای کشف اجزا و ابعاد این مدل استفاده می‌گردد. در همین راستا، هدف اصلی این پژوهش ارائه الگوی بومی مبتنی بر شرایط ویژه خوزستان جهت دورکاری کارکنان دستگاه‌های اجرایی است.

پیشینه تحقیق

امینی و همکاران (۱۴۰۱) در دو بخش کمی و کیفی مدلی با ۷ بعد و ۲۱ شاخص ارائه دادند. در بخش کیفی با بررسی ادبیات تحقیق و مروری سیستماتیک بر پیشینه‌های تحقیق با استفاده از روش دلفی فازی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کارکنان دورکاری را در قابل الگوی ۷ بعدی و ۲۱ شاخصی استخراج نمودند که مورد تأیید خبرگان موضوع قرار گرفت. این هفت بعد عبارتند از: عوامل فیزیولوژیکی و روان‌شناختی، عوامل فردی، عوامل اجتماعی، عوامل سازمانی، عوامل فناورانه و عوامل موقعیتی مرتبط با محیط کار.

نوذری و همکاران (۱۳۹۹) با استفاده از روش پیمایشی به جمع‌آوری اطلاعات کارکنان دورکار در ستاد مرکزی وزارت صنعت، معدن و تجارت پرداختند. آن‌ها دو پرسش‌نامه اختصاصی برای کارکنان و مدیران طراحی نمودند و ابعاد مختلف و پیامدهای اجرای شیوه دورکاری را از منظر کارکنان و مدیران سازمان ذی‌ربط بررسی نمودند. به این منظور از میان زیرمجموعه مدیران و کارکنان دورکار، پرسش‌نامه‌هایی به صورت تصادفی در میان جامعه آماری تحقیق که ۱۲۰ نفر بود توزیع نمودند که به ترتیب ۸۴ و ۱۲ پرسش‌نامه تکمیلی از سوی کارکنان و مدیران دورکاران در دسترس قرار گرفت.

بلزونگو و ارو^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «کار از راه دور با بحران کووید ۱۹» شیوه‌های کار از راه دور را به‌عنوان یک مقوله امنیتی تحت بررسی و کاوش قرار داده است. آنان به منظور مقابله با بحرانی که از این بیماری ناشی شده است دو نتیجه نظری و عملی

¹. Belzunegui & Erro

طرح نموده‌اند. از حیث نظری این رویکرد با عوامل محیطی ایمنی و قانونی گسترش‌دهنده دورکاری گسترش می‌یابد و از حیث عملی پایگاه داده‌ای را به دست آورده است که نمایانگر شرکت‌هایی است که این رویه را در این بحران همه‌گیری تجربه نموده‌اند. در مجموع این بحران نشان می‌دهد که چگونه شرکت‌ها با اعمال دورکاری توانسته‌اند تا اطمینان از ایمنی کارکنان خود و تداوم فعالیت‌های اقتصادی را به ارمغان بیاورند.

اسکال^۱ (۲۰۱۹) نشان داد که کار از راه دور، ارتباط مثبتی با رضایت شغلی دارد. استقلال درک‌شده، تناقض بین کار و زندگی و همچنین شدت دورکاری این ارتباط را میانجی‌گری می‌کنند. یک رابطه منحنی U-شکل معکوس بین میزان کار از راه دور (شدت دورکاری، و رضایت شغلی) یافت نشد و در عوض، پشتیبانی از یک رابطه مثبت و خطی آشکار گردید.

همان‌طور که در بخش پیشینه داخلی و خارجی آمده است، عمده پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با دورکاری متأثر از گسترش ویروس کرونا و همه‌گیری مرتبط با آن انجام شده‌اند. اگرچه گسترش این ویروس اهمیت دورکاری را برجسته کرده است و یکی از محرک‌های اصلی ایده اولیه پژوهش کنونی بوده است ولی با توجه به شرایط خاص دمایی استان خوزستان و گرمای طاقت‌فرسا در فصل تابستان و مصرف بالای انرژی، این موضوع نیز ضرورت انجام پژوهش را برجسته می‌کند و نسبت به پژوهش‌های ذکر شده، یک نوآوری در نگاه و توجه به این موضوع مهم شده است. از سوی دیگر، آبرفتگی‌ها و سیلاب شهری نیز به شکل پیوسته فعالیت اداری را در استان خوزستان به شکل منفی متأثر می‌کند که این موضوع نیز در پژوهش‌های داخلی و خارجی از نظر دور بوده است. علاوه بر این موارد مرتبط با موضوع، در اکثر پژوهش‌های مذکور روش کمی مورد استفاده قرار گرفته و روش کیفی که بتواند ویژگی‌ها و تجارب فرهنگی و زیسته جامعه محلی را نیز انعکاس دهد کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این منظر نیز پژوهش کنونی داده‌های و نظریه محدود مرتبط با واقعیت در سطح جامعه محلی را انعکاس می‌دهد. از این نظر پژوهش کنونی در بحث نظری می‌خواهد یک نظریه زمینه‌ای مرتبط با دورکاری در استان خوزستان را بر اساس تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه کشف و احصا کند.

چارچوب مفهومی

الف) تعریف مفهومی دورکاری: در زمینه دورکاری تعاریف متعددی ذکر شده است که برخی از آن‌ها عبارتند از:

(۱) انجمن بین‌المللی کار از راه دور (ITAC)^۲، دورکاری را نوعی شیوه منعطف در زمان و مکان انجام کار می‌داند که بر مبنای آن، افراد می‌توانند با آزادی عمل و اختیار کافی مسئولیت خود را پاره‌وقت، نیمه‌وقت، در شرکت، در خانه، ... انجام دهند (قلیچ باتمان، ۱۳۸۸؛ حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳)؛

(۲) نیلز بیان می‌کند دورکاری وسیله‌ای است جهت افزایش تعادل کار و زندگی در مناطق شهری و حومه شهر. این روش توانایی کارگران را در انتقال کار به محل سکونت خود افزایش داده و از الزام آنان به رفت‌وآمد روزانه به محل کار می‌کاهد (Nilles, 1999)؛

(۳) مطابق با آیین‌نامه دورکاری کمیسیون امور اجتماعی و دولت الکترونیک (۱۳۸۹)، دورکاری انجام وظایف سپرده‌شده بدون حضور فیزیکی کارمند واجد شرایط در محل کار سازمان خود با رعایت ضوابط و برای دوره زمانی مشخص است؛

1. Schal

2. International Telework Association and Council

۴) سازمان مجازی، شکل جدیدی از الگوهای سازمانی است و دورکاری در سایه آن، از ابزارهای کامپیوترهای شخصی، اینترنت و یا تلفن‌های موبایل در خلال کار استفاده می‌کنند، بنابراین کار از راه دور، شکلی منعطف از کار شناخته می‌شود (Magnavita, et al., 2021).

۵) فناوری ارتباطات اطلاعات به همراه سایت‌های شبکه‌ای که مردم را قادر می‌سازد تا به وسیله نوآوری با هم تعامل داشته باشند نوعی اشتغال‌زایی مدرن ایجاد کرده است (Chege, et al., 2020) که با تغییر نوع حکمرانی می‌توان بحران‌های اقتصادی کشور را کاهش داد (Mahmoudinia & Amroabadi, 2023).

۶) دورکاری نوعی شیوه مدرن و یک روش کار پایدار است که در مقایسه با وضعیت موجودی که رفت‌وآمد بسیاری به دفاتر مرکزی صورت می‌گیرد، وابستگی‌ها به سیستم حمل‌ونقل و همچنین فضای اداری منحصر و متمرکز را کاهش می‌دهد (O'Berien & Aliabadi, 2022).

هر تکنولوژی جهت ورود به سازمان مستلزم پذیرش و عدم مقاومت کارکنان است. در این راستا، از دیدگاه‌های مختلف عوامل و فاکتورهایی را که بر پذیرش این شیوه اثرگذارند و موفقیت اجرای آن را تحت تأثیر قرار می‌دهند، پرداخته می‌شود (جدول ۱).

جدول ۱- عوامل و فاکتورهای مؤثر بر پذیرش دورکاری

محقق	سال	عامل اثرگذار
حسین پور و علیزاده	۱۳۹۱	سرمایه روانشناختی
جیلی و فرج زاده	۱۳۹۹	سرمایه اجتماعی
پرز و همکاران ^۱	۲۰۰۴	کاهش تعداد و زمان رفت‌وآمد
جایی و کلنی ^۲	۲۰۰۶	نوآوری و نارضایتی شغلی
دیگراف و ریتولد ^۳	۲۰۰۷	انعطاف‌پذیری بیشتر برای خود و خانواده، مزاحمت کمتر از جانب همکاران
مائو و همکاران	۲۰۰۹	پاداش‌های متنوع و تعداد کارکنان بین‌الملل
آنسونگ و بوتنگ ^۴	۲۰۱۸	عوامل محیطی، سازمانی و تکنولوژیکی
سونگ و همکاران ^۵	۲۰۲۱	نگرش، تعادل بین کار و زندگی، کارایی، ماهیت کار، توانمندسازی و فناوری اطلاعات
ونجا و مویکیا ^۶	۲۰۲۱	فرهنگ سازمانی و فناوری اطلاعات و ارتباطات
چای و همکاران ^۷	۲۰۲۲	سودمندی درک‌شده و سهولت استفاده درک‌شده
بشیرخداپرستی و باقری قربولاغ ^۸	۲۰۲۲	فرسودگی شغلی، آموزش و تجربه

1. Pérez et al.

2. Gainey & Clenney

3. De Graaff & Rietveld

4. Ansong & boateng

5. Song et al.

6. Wanjaa & Mwikya

7. Chai et al.

8. Khodaparasti & Garbollahgh

ب) مدل عملکرد شغلی (ادراک شده) دورکاران: عملکرد شغلی^۱ افراد به شکل‌های مختلفی در ادبیات مدیریت و سازمان مفهوم‌سازی شده است. این مفهوم، گاه بر مبنای نتایج کاری تعریف می‌شود و گاه نیز بر مبنای کیفیت‌های رفتاری در کار؛ اما مطابق تعریف بروم براخ^۲ (۲۰۰۰) عملکرد، هم به معنای رفتار است و هم به معنای نتایج کاری. در حقیقت، رفتارها از فرد بر می‌آیند و توسط وی به عملکرد تغییر شکل می‌یابند؛ از انتزاع به کنش. رفتارها نه تنها ابزارها و مسیرهای دستیابی به نتایج هستند، بلکه خود نیز پیامدها و خروجی‌هایی در جایگاه خود به شمار می‌آیند؛ خروجی فعل‌وانفعال‌های ذهنی و فیزیکی فرد که برای وظایف کاری به کار برده شده‌اند. مطابق تعریف کمپل و هیلز^۳ (۲۰۱۶) عملکرد شغلی، رفتارها و خروجی‌هایی هستند که با اهداف سازمان در ارتباط می‌باشند. سه نکته در این تعریف قرار دارد: (۱) عملکرد کاری، هم در برگیرنده رفتار است و هم خروجی؛ (۲) عملکرد شغلی، تنها دربرگیرنده آن رفتارها و خروجی‌هایی است که به اهداف سازمان ارتباط می‌یابند؛ و (۳) عملکرد شغلی چندبعدی است. در جدول ۲ برخی از مفهوم‌پردازی‌های محققان از ساخت عملکرد شغلی ارائه شده است. کوپمنز و دیگران^۴ (۲۰۱۱) عملکرد شغلی را در چهار بُعد عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای، عملکرد انطباقی و عملکرد مخرب تفسیر و معیارها آن را ارائه می‌کنند.

جدول ۲- مفهوم‌پردازی عملکرد شغلی برای دورکاری

ابعاد عملکرد شغلی				چارچوب نظری محققان
-----	رفتارهای مخرب، متوقف‌کننده زمان کاری	رفتارهای بین فردی	رفتارهای وظیفه‌ای	مورفی (Murphy, 1990)
کارآمدی سازگارانه	رفتار غیرشغلی تمرد (سرکشی) بی‌قانونی	تبعیت از قانون تلاش و کوشش توجه و مواظبت	-----	هانت (Hunt, 1996)
-----	رفتار غیر بهره‌ورانه	ارتباطات، تلاش، رهبری، مهارت مدیریتی، اطاعت‌پذیری و پذیرش اختیار	بهره‌وری، کیفیت، دانش شغلی	ویزوران (Viswesnaran, 2000)
رفتار انطباقی	-----	عملکرد زمینه‌ای	عملکرد وظیفه‌ای	پولاکس و دیگران (Pulakos et al., 2000)
-----	رفتار مخرب	رفتار شهروندی سازمانی	عملکرد وظیفه‌ای	روناندو و ساکت (Rotundo and Sckett, 2000)

منبع: Koopmans et al., 2011

1. Job Performance

2. Baruch

3. Campbel & Heales

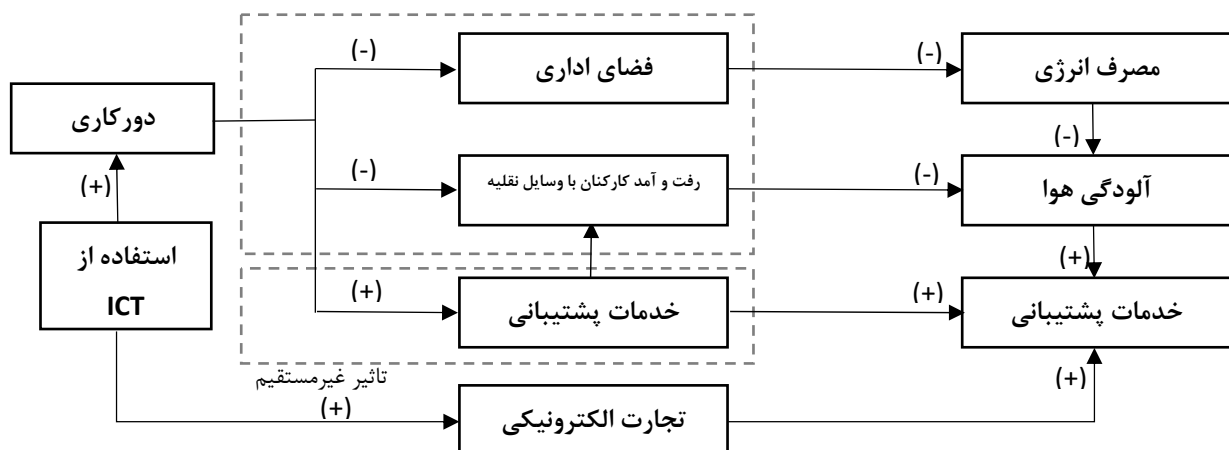
4. Koopmans and et al.

بر این اساس، انتظار می‌رود که بین رفتار زمینه‌ای و رفتار کاری ضدبهره‌ورانه نیز یک ارتباط منفی برقرار باشد؛ فردی که اغلب رفتاری را از خود بروز می‌دهد که به سازمان کمک می‌کند قاعدتاً در رفتاری درگیر نمی‌شود که به سازمان آسیب برساند و به طور معکوس.



شکل ۲- ابعاد عملکرد شغلی برای دورکاری

ج) مدل اثرات محیطی دورکاری: پیترز و همکاران (۲۰۰۴) در مدل خود، اثرات محیطی دورکاری را به صورت شکل ۳ نشان می‌دهند.



شکل ۳- اثرات محیطی دورکاری (Perez.et.al., 2004:65)

د) دورکاری در مدل پاراجولی^۱: بر اساس یافته‌های پاراجولی (۲۰۲۰)، ساعات کاری انعطاف‌پذیر، مهم‌ترین و کلیدی‌ترین منفعت استفاده از شیوه‌های کاری دور است. دومین منفعت کلیدی، بهبود مدیریت زمان است. سومین پیامد مثبت دورکاری نیز انعطاف‌پذیری حرفه‌ای است. در مورد معایب دورکاری نیز وی اذعان نمود که احساس انزوای فرد مهم‌ترین چالش بالقوه پیش رو است و پس از آن به ترتیب یکی شدن کار و زندگی و نبود حمایت‌های حرفه‌ای در مراتب بعدی اهمیت قرار دارد.

روش و داده‌ها

پژوهش کنونی با رویکرد نظریه داده‌بنیاد^۲ به‌عنوان یکی از روش‌های مهم در پژوهش کیفی انجام شده است (Denzin and Lincoln, 2000). در این روش جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، همزمان انجام می‌شود و گردآوری داده‌ها همراه با تحلیل تا جایی که به مرحله اشباع برسد، ادامه می‌یابد (Corbin and Strauss, 2015: 127). در این پژوهش فرایند کدگذاری داده‌ها پس از گردآوری آغاز شد و مراحل مختلف کدگذاری تا رسیدن به مقولاتی که به خوبی انعکاس‌دهنده کدهای ظهوریافته اولیه بودند ادامه پیدا کرد. در نهایت داده‌ها ذیل مقولات ساماندهی و در بخش یافته‌ها گزارش شده‌اند.

مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر، خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی و دورکاری خصوصاً کارشناسان اجرایی و مدیران مرتبط با مدیریت منابع انسانی و دورکاری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان و اساتید رشته جامعه‌شناسی، مدیریت و اقتصاد دانشگاه شهید چمران اهواز در سال ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ است. در این پژوهش برای انتخاب موردها از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. همچنین در این مسیر کارشناسانی که تجربه دورکاری بخصوص در دوره کرونا را داشته‌اند، نیز جزء مشارکت‌کنندگان بودند. در این پژوهش با رعایت اصل حداکثر تنوع، برای انتخاب موردها از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده می‌شود. لذا با خبرگان ۱۶ دستگاه اجرایی استان خوزستان و در هر دستگاه اجرایی سعی شد با سه بخش (۱) مدیر یا کارشناس منابع انسانی؛ (۲) مدیر یا کارشناس IT؛ و (۳) کارمندی که دورکاری را در دستگاه اجرایی تجربه کردند، مصاحبه شود. در واقع، در روش مطالعه حاضر، مصاحبه‌ها تا جایی پیش می‌رود که با اشباع نظری مواجه شویم و این موضوع با مصاحبه‌های نفر ۳۵ و ۳۶ اتفاق افتاد، لذا از منظر اعتبار داده‌ها، مورد تأیید است.

در پژوهش کیفی به طور معمول در مقایسه با پژوهش‌های کمی تعداد نمونه کمتری احتیاج است. علت آن فرض متفاوت در مورد دانش در این روش است، زیرا کم‌بودن حجم نمونه به محقق اجازه می‌دهد داده‌های غنی و عمیق از هر شرکت‌کننده جمع‌آوری کند (ابوالمعالی، ۱۳۹۱: ۱۱۷). این نوع نمونه‌گیری دارای خصوصیت انباشتی بوده، مبتنی بر نمونه‌های قبلی و بر مبنای مفهوم «مقایسه» استوار است (اشتراوس و کوربین، ۱۳۹۴). آیرس (۲۰۰۷) عنوان می‌دارد همچنان که نمایا بودن طراحی پژوهش کمی را قدرت می‌بخشد، در پژوهش کیفی نیز نمونه‌گیری هدفمند باعث قدرتمندی پژوهش می‌شود (Ayres, 2007). از نظر جانسون و کریستنسن^۳ (۲۰۰۸) در نمونه‌گیری هدفمند، پژوهشگر ویژگی‌های جمعیت مورد مطالعه را مشخص ساخته و افراد دارای این مشخصات را پیدا می‌کند (محمدپور، ۱۳۹۵: ۳۲). در این پژوهش از سه نوع استراتژی نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است: نمونه‌گیری معیار^۴، نمونه‌گیری با حداکثر تنوع و

1. Parajuli

2. Grounded Theory

3. Johnson & Christensen

4. Criterion

نمونه‌گیری نظری. بر اساس نمونه‌گیری معیار، کلیه موردهایی که معیارهای خاص پژوهشگر را دارا بودند، انتخاب گردیدند. معیارهای انتخاب مشارکت‌کنندگان پیش‌تر مورد اشاره قرار گرفته است.

جدول ۳- مشخصات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

جنسیت	فراوانی	درصد	سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
زن	۲۲	۶۰	ابتدایی و متوسطه	۰	۰
مرد	۱۴	۴۰	دیپلم	۳	۹
وضعیت تأهل	فراوانی	درصد	کارشناسی	۲۰	۵۶
مجرد	۳	۸	کارشناسی ارشد	۱۱	۳۰
متاهل	۳۳	۹۲	دکتری	۲	۵
مجموع	۳۶	۱۰۰	کل	۳۶	۱۰۰
رشته تحصیلی	فراوانی	درصد	رشته تحصیلی	فراوانی	درصد
رشته‌های فنی	۷	۲۰	حقوق	۷	۲۰
اقتصاد	۷	۲۰	مدیریت	۸	۲۵
حسابداری	۲	۴/۵	جامعه‌شناسی	۳	۶
کل	۳۶	۱۰۰	سایر رشته‌ها	۲	۴/۵

منبع: یافته‌های پژوهش

تکنیک اصلی مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها در پژوهش حاضر، مصاحبه عمیق^۱ بوده است. با هر یک از مشارکت‌کنندگان پژوهش مصاحبه‌ای در حدود یک‌ونیم ساعت به انجام رسید. مجموعه سؤالات به صورت باز طراحی شده و پس از مصاحبه با ۳۶ نفر از خبرگان دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان به اشباع نظری رسید. متن حاصل از پیاده‌سازی این مصاحبه‌ها مواد اصلی پژوهش جهت استخراج مفاهیم، مقوله‌ها و پارادایم بوده است. در این مطالعه همچنین از نظرات و مصاحبه اساتید دانشگاه در سه رشته مدیریت، جامعه‌شناسی و اقتصاد که در حوزه دورکاری مطالعه و پژوهش داشته‌اند در مراحل مختلف، ارائه مدل نظری، پیشنهادها و ... استفاده شده است.

تحلیل داده‌ها با مدنظر قرار دادن ساختار اصلی تحلیل داده‌ها در رویکرد سیستماتیک نظریه زمینه‌ای بر مبنای سه شیوه کدگذاری باز، محوری و گزینشی^۲ (Corbin and Strauss, 2015) به انجام رسید. در مورد اعتباریابی^۳، اثبات اعتبار پژوهش، یک بخش حیاتی فرآیند تحقیق محسوب می‌شود و معیار داوری برای کیفیت مطالعه به شمار می‌آید. قابلیت اعتماد به اثبات اعتبار یک مطالعه از دیدگاه

^۱. In-Depth Interview

^۲. اگرچه در نسخه ۲۰۱۵ مبنای پژوهش کیفی کوربین و اشتراوس (۲۰۱۵) مراحل بسط داده شده و به پنج مرحله رسیدند، اما کوربین تأکید می‌کند که این پنج مرحله می‌بایست در بستر سه مرحله کدگذاری پیشین درک شوند.

^۳. Credibility

خواننده، مشارکت‌کننده و محقق مربوط می‌شود. در جهت گسترش این ابزارها موارد اعتمادپذیری^۱، باورپذیری، اطمینان‌پذیری^۲، انتقال‌پذیری^۳ و تصدیق‌پذیری^۴ را به‌عنوان معیارهای تحقیق کیفی معرفی می‌شوند. در همین راستا، مقولات ظهوریافته بعد از کدگذاری در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و نظرات و دیدگاه‌های آنان اخذ شد. اطمینان‌پذیری از نظر مفهومی، بیشتر شبیه پایایی از نوع همسانی درونی و آزمون مجدد در رویکردهای کمی است و به پایدار یا ناپایداربودن الگوی داده‌ها در موقعیت یا زمان دیگر اشاره دارد.

اگر یافته‌های مطالعه، نزدیک و در ارتباط با یکدیگر باشند، بدین معنی است خواننده قادر خواهد بود کفایت تجزیه و تحلیل را از طریق پیگیری فرایند تصمیم‌گیری پژوهشگر، ارزشیابی کنند. اطمینان‌پذیری بدون اعتبار حاصل نمی‌شود. برای رسیدن به بعضی از مقیاس‌های اطمینان‌پذیری، وجود یک ابزار حساس‌پژوهشی ضروری است. این عمل به خوانندگان کمک می‌کند تا با پیگیری روش پژوهشگر، چگونگی نتیجه‌گیری وی را بررسی کنند (طباطبائی و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۶۴). در این پژوهش با استفاده از رویه‌های ویژه کدگذاری پایایی یافته‌های مصاحبه بررسی گردید.

یافته‌ها

در این بخش به مشخصات مشارکت‌کنندگان اشاره می‌شود. در این مطالعه از ۳۶ کارشناس و مدیر در ۱۶ دستگاه اجرایی در استان خوزستان به‌عنوان خبرگان حوزه دورکاری مصاحبه عمیق شده است تا در نهایت به اشباع نظری در زمینه‌های مختلف برسد. از کل مصاحبه شونده‌ها، ۶۰ درصد زن، ۴۰ درصد مرد بوده است. میانگین سنی پاسخگویان ۴۲ سال بوده است. سطح تحصیلات ۹ درصد مشارکت‌کنندگان دیپلم و فوق دیپلم هستند، ۵۶ درصد لیسانس، ۳۰ درصد فوق لیسانس، ۵ درصد دکتری بوده است. رشته تحصیلی ۲۰ درصد مشارکت‌کنندگان، حقوق، ۲۵ درصد مدیریت، ۲۰ درصد اقتصاد، ۲۰ درصد رشته‌های فنی، ۴/۵ درصد حسابداری، ۶ درصد جامعه‌شناسی و ۴/۵ درصد سایر رشته‌ها بوده است. ۳۵ درصد مصاحبه‌شونده‌ها مدیر یا کارشناس منابع انسانی، ۳۵ درصد مدیر یا کارشناس IT و ۳۰ درصد اشان کارمندان یا مدیرانی که دورکاری را در دستگاه اجرایی تجربه کردند.

نتایج مدل پارادایمی^۵ و روش نظریه داده‌بنیاد پژوهش، تمام مقولات در جدول ۴ ارائه می‌گردد تا با یک دید کلی، فهم بقیه مطالب تسهیل شود.

1. Trustworthiness
2. Dependability
3. Transferability
4. Confirmability
5. Paradigmatic model

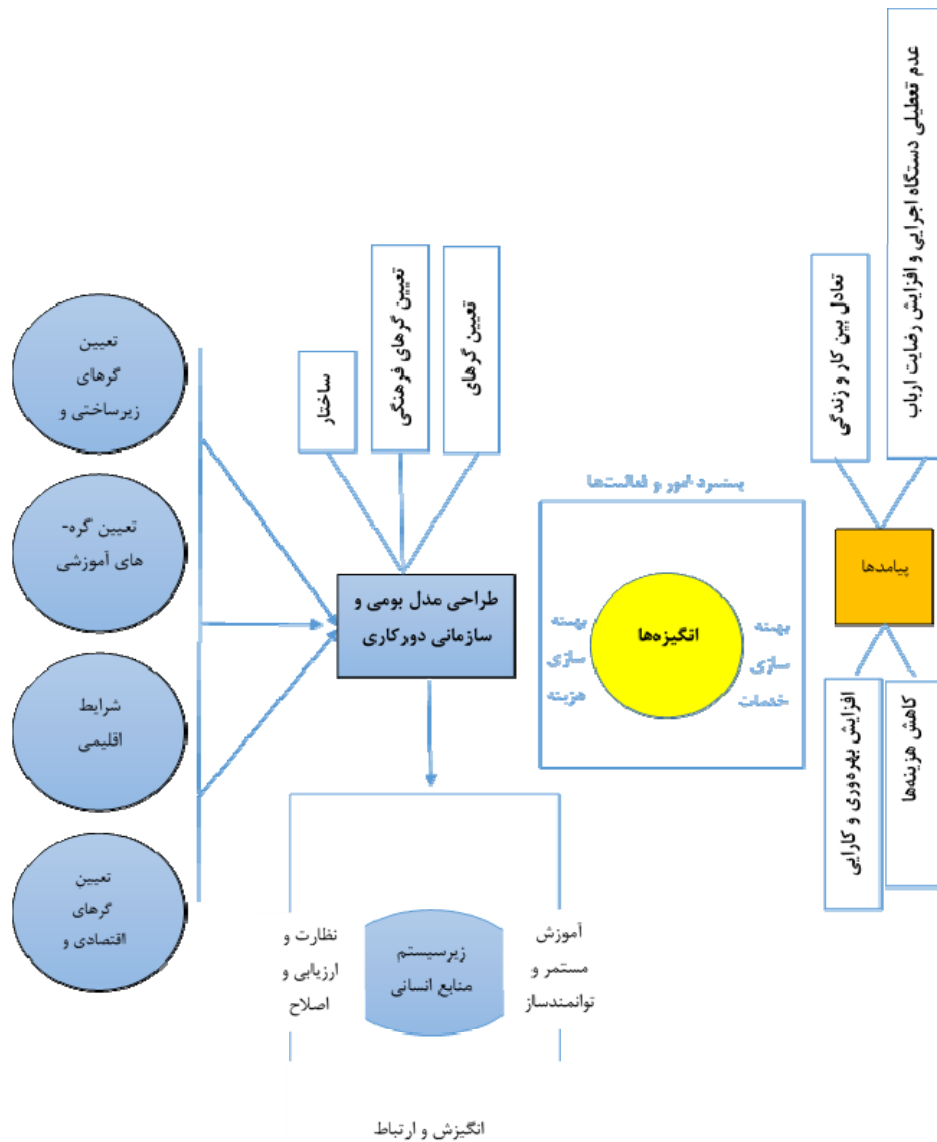
جدول ۴- خلاصه‌ای از تمام مقولات مدل دورکاری براساس کدگذاری‌ها و نتایج پژوهش

بخش‌های اصلی مدل	مقولات اصلی	مقولات فرعی
انگیزه‌های استفاده از مدل دورکاری	پیشبرد امور و فعالیت‌ها در شرایط خاص بحرانی دستگاه اجرایی	بیماری‌های همه‌گیر و انجام فعالیت‌ها
		شرایط جغرافیایی و آب و هوایی و انجام فعالیت‌ها
		مشکلات و بیماری‌های شخصی و انجام فعالیت‌ها
	افزایش بهینه‌سازی خدمات دستگاه اجرایی	بهینه‌سازی زمان انجام کار
		بهینه‌سازی دقت انجام کار
		بهینه‌سازی کیفیت انجام کار
	بهینه‌سازی (حداقل کردن) هزینه‌ها	بهینه‌سازی هزینه‌های اداری
		بهینه‌سازی هزینه‌های فردی
		بهینه‌سازی هزینه‌های اجتماعی
شرایط زمینه‌ای استفاده از مدل دورکاری استان خوزستان	شرایط اقلیمی	شرایط جغرافیایی و آب‌وهوایی، گرمای هوا، ریزگردها، بارندگی شدید و مشکلات عبور و مرور
		اولویت بندی مشاغل برای دورکاری
	وضعیت فناوری و زیرساخت‌های مربوط به اجرای آن	تفکیک کارهای تولیدی و غیرتولیدی. تفکیک شغل‌هایی مرتبط با ارباب‌رجوع به صورت مستمر و مستقیم
		زیرساخت نرم‌افزاری
	برنامه‌ریزی استراتژیک	زیرساخت سخت‌افزاری
		نداشتن چشم‌انداز در زمینه مدیریت، برخوردارنبودن مسئولان از استقلال حرفه‌ای، فقدان برنامه کارآمد در مواجهه با مشکلات و بحران‌های اجتماعی
	ساختار سازمانی ارگانیکی	استانداردهای بین دستگاهی، هماهنگی ساختاری و نهادی، ساختار مناسب جهت تبادل اطلاعات، ایجاد نهاد مناسب اجرایی و نظارتی به صورت نمونه و در نهایت دائمی
		زیرساخت فناوری جهت نظارت سیستماتیک
	مدل دورکاری	
		تعمیرات فنی کارکنان به دورکاری
تقویت فواید ادراک شده		
تعیین گره‌های آموزشی گرایش به استفاده از مدل دورکاری	تعمیرات فنی کارکنان به دورکاری	
	آموزش کارمندان	
	آموزش مدیران	
عوامل مداخله‌گر	تعیین گره‌های فردی و شخصیتی گرایش به استفاده از مدل دورکاری	ساختار آموزشی نوین
		ویژگی‌های شخصیتی فرد همچون اجتماعی‌بودن، منزوی‌بودن، درون‌گرا بودن، منضبط‌بودن

بخش‌های اصلی مدل	مقولات اصلی	مقولات فرعی
	تعیین گرهای فرهنگی (فرهنگ کار، فرهنگ سازمانی و ...)	فرهنگ کار زنان، فرهنگ کار گروهی و تیمی، فرهنگ خانواده، فرهنگ سازمانی
پیامدهای مدل	پیامدهای مثبت	تعالی بین کار و زندگی
		افزایش بهره‌وری و کارایی
	پیامدهای منفی	عدم تعطیلی دستگاه و افزایش رضایت ارباب‌رجوع
		کاهش هزینه‌های سازمانی، فردی و اجتماعی
راهکارها (استراتژی‌های) مناسب برای مدل دورکاری	ارتقا و تقویت مولفه‌های ساختار سازمانی	ایجاد ساختار نظارتی دقیق مبتنی بر عملکرد
	ایجاد و تقویت زیرساخت‌های فناوری و استانداردسازی امنیتی و اطلاعاتی	ارائه بسته‌های فرهنگی و انگیزشی همگام با اجرای پروژه
	آموزش کارمندان و مدیران	اولویت‌دهی به سازمان‌هایی با ارتباط کمتر و غیرمستقیم با ارباب‌رجوع و مشاغل غیرتولیدی
	ایجاد هماهنگی‌های بین دستگاهی و درون سازمانی	

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج تحقیق، مدل مفهومی نهایی مطالعه (شکل ۴) ارائه می‌گردد.



شکل ۴- مدل مفهومی نهایی مطالعه

در ادامه با توجه به نتایج، به سؤالات پژوهش پاسخ داده می‌شود:

(۱) مهم‌ترین عوامل کلیدی مؤثر بر بهبود روند ایجاد و توسعه الگوی دورکاری در استان خوزستان کدامند؟ از نظر مشارکت‌کنندگان، مهم‌ترین عوامل کلیدی مؤثر بر بهبود روند ایجاد و توسعه الگوی دورکاری در استان خوزستان عبارتند از: تعیین گرهای زیرساختی و فناوری (IT) (زیرساخت‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری)، برنامه‌ریزی استراتژیک، شرایط نهادی و ساختاری، زیرساخت

فناوری جهت نظارت: - تعیین گره‌های اقتصادی گرایش به مدل دورکاری (بیکاری پنهان، کاهش هزینه و فشار اقتصادی، انگیزه‌های اقتصادی رفاهی مدل دورکاری، نگرش منفی کارکنان و مدیران به دورکاری)؛ - تعیین گره‌های فرهنگی و شخصیتی (ویژگی‌های شخصیتی و روانشناسی فرد، فرهنگ کار و فرهنگ سازمانی، سرمایه اجتماعی)؛ و - تعیین گره‌های آموزشی گرایش به استفاده از مدل دورکاری (آموزش کارکنان و مدیران و...). یکی از کارکنان سازمان اجرایی که در این پژوهش مشارکت داشته است می‌گوید:

اگر قرار باشد دورکاری برای اداره ما برقرار بشه باید سیستمی تدوین بشه که قطع و وصل نشه و از خونه بتونم مثل همین‌جا، کار کنم. الان زیرساخت و IT ما مناسب نیست.

کارمند دیگر که تجارب دورکاری داشته می‌گوید:

مدتی که دورکاری می‌کردم، هزینه اقتصادیم خیلی صرفه‌جویی شد. تقریباً هر روز ۱۰۰ هزار تومان کرایه‌ام می‌شد تا از کمپلو برم ۲۴ متری و برگردم. ولی وقتی خونه بودم این پول رو توی زندگی خرج می‌کردم.

مقولات ظهور یافته که بخشی از مصاحبه‌های مرتبط با آنان نیز ذکر شد با نتایج منطبق بر مطالعات داخلی و همچنین مطالعات خارجی بلزونگو و ارو (۲۰۲۰)، بائو و همکاران (۲۰۲۰)، اسکال (۲۰۱۹) و گلدن و ادلسون (۲۰۲۰) است. به عبارت دیگر، ایجاد زیرساخت‌های فنی، اطلاعاتی و امنیتی در کنار آموزش کارکنان و مدیران به همراه تقویت فضای فرهنگی و شخصیتی با انگیزه‌های اقتصادی رفاهی از عوامل مؤثر و کلیدی بر ایجاد و موفقیت مدل دورکاری در استان خوزستان در دستگاه‌های اجرایی است.

۲) عوامل تأثیرگذار فناوری، آموزشی و ساختاری در روند ایجاد و توسعه الگوی دورکاری در استان خوزستان

کدامند؟ در زمینه تعیین گره‌های علی مدل دورکاری، یکی از مهم‌ترین زیرساخت‌های لازم برای موفقیت مدل‌های دورکاری، زیرساخت‌های فناوری، اطلاعاتی و امنیتی است. این مطالعه، همانند مصلحی و همکاران (۱۳۹۹) نشان می‌دهد به منظور ارتقای دورکاری در دستگاه‌های اجرایی، مدیران شرایطی مهیا کنند تا خدمات الکترونیکی مناسبی در سازمان صورت بگیرد، اعتقاد و طرز تلقی مثبتی نسبت به دورکاری داشته باشند، زیرساخت‌های امنیتی کار از راه دور و بانک‌های اطلاعاتی آنلاین در سازمان‌ها شکل بگیرد، تشریح افراد سازمان با کارکنان صورت بگیرد و از توانایی و خلاقیت کارکنان در پست تخصص آن‌ها استفاده شود. همچنین نتایج این مطالعه منطبق بر نوذری و همکاران (۱۳۹۹) که از مهم‌ترین چالش‌های مدل دورکاری را چالش فراهم‌نبودن زیرساخت‌های ارتباطی می‌دانند. یکی از کارکنان سازمان اجرایی که در این پژوهش مشارکت داشته است می‌گوید:

در ایام دورکاری ملزم به تایپ گزارش‌هام هستم، تشکیل پرونده و انجام سایر وظایف اداری هم اضافه کنید و به این ترتیب زحمات زیادی برابیم دارد. این شیوه باعث افزایش مصرف مواد غذایی، تنقلات و نوشیدنی می‌گردد و منجر به افزایش هزینه‌های سبب خانوار می‌شود.

برخی کارمندان نیز به وضوح و با بیان برخی دلایل با دورکاری مخالفت می‌کنند و می‌گویند اگر قرار بر تدوین الگوی بومی باشد باید نگرانی‌های آنان لحاظ شود.

اگر دورکاری بخواد همیشگی بشه باید تمهیداتی در نظر گرفته بشه که دولت یه بخشی از حقوق رو کم نکنه و بگه هزینه ایاب و ذهاب از دستمزد ماهانه کارکنان کسر می‌شود و این منجر به گریز از دورکاری میشه.

طبق یافته‌های مصاحبه، آموزش کارمندان یکی دیگر از تعیین‌گرهای گرایش به استفاده از مدل دورکاری در استان خوزستان است. نبود ریزساخت‌های مناسب آموزشی مانع بالقوه‌ای است. در واقع، پذیرش این شیوه تا حد بسیاری وابسته به فناوری‌های اطلاعاتی و آموزش آنها است و فراهم‌سازی ملزومات و ابزارهای مربوطه در مراکز دورکاری، راحتی و سهولت در به کارگیری این ابزارها در سازمان مجری دورکاری حائز اهمیت است. از آنجا که کارکنان، هسته مرکزی و اصلی دورکاری می‌باشند، نمی‌توان و نباید آنان را اجبار به اجرای این شیوه نمود، لذا با برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی می‌توان مزایای بالقوه دورکاری را به آنان عرضه نمود و دستورالعمل‌ها و شیوه‌های استفاده از ابزارهای اطلاعاتی و راه‌های ارتباطی با مدیر و شرکت را در اختیار آنها قرار داد.

۳) عوامل تأثیرگذار سازمانی (فرهنگی، مدیریتی و ...) در روند ایجاد و توسعه الگوی دورکاری در استان

خوزستان کدامند؟ در تعیین‌گرهای فرهنگی و مدیریتی گرایش به استفاده از مدل دورکاری، فرهنگ عمومی، سازمانی و سرمایه اجتماعی و ... اهمیت بالایی دارد. فرهنگ مجموعه‌ای است از باورها و رسوم، دین و دانش هماهنگ کردن خود با محیط که به صورت میراثی از گذشته به انسان می‌رسد و عامل اصلی در فرهنگ، انسان یا گروه‌های انسانی است. در واقع، فرهنگ را می‌توان آن بخشی از محیط دانست که آفریده دست انسان است. فرهنگ سازمانی مهم‌ترین عنصر تعیین‌کننده خواسته‌ها و رفتار یک فرد است و به مجموعه‌ای از آداب و رسوم، الگوها، ارزش‌ها و باورها اطلاق می‌گردد (روستا و همکاران، ۱۳۸۷).

فرهنگ یک سازمان، ایجادکننده و توسعه‌دهنده نوعی پایداری به امور مختلف یک سازمان است و می‌تواند نقش جایگزینی و جانشینی برای ابزارهای رسمی سازمان داشته باشد. فرهنگ، ذهن و روح را مانند جسم به کنترل خود درمی‌آورد. اگر فرهنگ سازمان نتواند سازگاری لازم را برای انعطاف‌پذیری دورکاران فراهم کند، مانع و چالش بالقوه‌ای برای سازمان می‌گردد (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۰). به این ترتیب، فرهنگ سازمان می‌بایست به گونه‌ای منعطف و سازگار با پذیرش شرایط دورکاری باشد. منظور از سازگاری سهولت تغییر عادات کارکنان و فراهم‌سازی شرایطی است که قابلیت مقابله با مقاومت‌هایی که کارکنان ممکن است از خود نشان دهند، داشته باشد. کارکنان به دلایل مختلفی از قبیل نداشتن چشم‌انداز ترفیعات شغلی یا تنزل یافتن حقوق و مزایا ممکن است از پذیرش دورکاری سر باز بزنند. یکی از مدیران با اشاره به اهمیت این مولفه‌ها می‌گوید:

اگر کارمندان رو درگیر عاطفی هم کنیم با کار بهتر جواب می‌گیریم. خودم همیشه سعی کردم همه با کار ارتباط عاطفی بگیرن.

برخی کارمندان نیز به وضوح و با بیان برخی دلایل با دورکاری مخالفت می‌کنند و می‌گویند اگر قرار بر تدوین الگوی بومی باشد باید نگرانی‌های آنان لحاظ شود.

اگر دورکاری بخواد همیشگی بشه باید تمهیداتی در نظر گرفته بشه که دولت یه بخشی از حقوق رو کم نکنه و بگه هزینه ایاب و ذهاب از دستمزد ماهانه کارکنان کسر می‌شود و این منجر به گریز از دورکاری میشه.

متغیرهای دیگر همچون پاداش، ریسک‌پذیری و حمایت‌های مدیریت نیز در میان متغیرهای فرهنگی سازمانی دارای اهمیت است؛ فلذا توصیه گردید تا متناسب‌سازی پاداش‌ها با نیازهای کارکنان، ایجاد جو حامی فعالیت‌های ریسک‌آمیز و همچنین استفاده از سبک‌های

حمایتی به جای سبک‌های آمرانه، توجه به ابعاد عاطفی-روانی کارکنان و پرهیز از اعمال تعصبات شخصی مدیران در اولویت قرار بگیرد. سرمایه اجتماعی و اعتماد بین مدیر و کارمند از عوامل مؤثر بر موفقیت مدل دورکاری است. یکی از کارکنان سازمان اجرایی که در این پژوهش مشارکت داشته در همین راستا می‌گوید:

من قبلاً دورکاری انجام دادم ولی مدیرمون بیشتر از وقتی در دسترس بودم انتظار داشت. انگار اعتماد نداشت به گزارش‌ها و کارام. مدام می‌گفت آدم توی اداره باشه کجا و توی خونه باشه کجا.

سرمایه اجتماعی از دو واژه سرمایه و اجتماع تشکیل شده است. به عبارت دیگر، این نوع سرمایه نه تنها شخصی نیست، بلکه اجتماعی قلمداد می‌شود و در اجتماعات شکل می‌گیرد و بخشی از ثروت ملی به حساب می‌آید (Fin, 2002). سرمایه اجتماعی به روابط میان انسان‌ها اشاره می‌کند، روابطی که در تمام طول عمر انسان‌ها بر روی رفتار و دیدگاه افراد اثر می‌گذارد. در واقع، سرمایه اجتماعی را ارتباطات با اهمیتی می‌نامند که مردم بدون آن‌ها نمی‌توانند کارهایی را انجام دهند که به تنهایی از عهده آن بر نمی‌آیند.

۴) عوامل تأثیرگذار اقتصادی در روند ایجاد و توسعه الگوی دورکاری در استان خوزستان کدامند؟ کارایی و بهره‌وری و بهینه‌سازی خدمات و هزینه‌ها از موضوعات مهمی است که با توجه به نتایج پژوهش باید در مدل دورکاری لحاظ شود. با ایجاد تمایز بین مفهوم کارایی و بهره‌وری از منظر تیلور^۱، بنیان‌گذار مدیریت علمی به موضوعات فنی و بازار باز می‌گردد. به بیان دیگر، در موضوع کارایی در مدل دورکاری می‌توان به این بحث اشاره کرد که فرد از منظر شخصیتی و درونی چگونه از زمان خود برای انجام امور و افزایش عملکرد خود استفاده می‌کند. در موضوع بهره‌وری، مباحث بازار، قیمت یا دستمزد پرداختی و ارتباط عملکرد فرد با توجه به دستمزد دریافتی و ... مطرح می‌شود. با توجه به شرایط آب‌وهوایی استان خوزستان که همانا گرمای بیش از حد هوا است و با توجه به آن که افراد در این استان در معرض ریزگردهای منتشرشده در هوا می‌باشند، می‌توان ضرورت ایجاد یک مدل دورکاری و پیاده‌سازی آن را احساس نمود. به منظور کاهش زمان رفت‌وآمد و فشارهای روانی و جسمی ناشی از تحمل هوای گرم را که موجبات کاهش انگیزه افراد در انجام امور را فراهم می‌کند، تعیین کارکنان دورکاری و ایجاد زیرساخت‌های لازم جهت اجرای آن در جهت افزایش بهره‌وری کارکنان کارساز خواهد بود.

از حیث انعطاف در زمان‌بندی کار، افرادی که زمان بیشتری دورکاری می‌کردند، چنانچه کمتر منعطف باشند یا دارای خانواده‌های پرجمعیت باشند تضاد بیشتری را متحمل می‌شوند (Ruth & Chaudhry, 2008). بر اساس تحلیل داده‌ها و اذعان مشارکت‌کنندگان پژوهش، ساعات کاری انعطاف‌پذیر، مهم‌ترین و کلیدی‌ترین منفعت استفاده از شیوه‌های کاری دور است. دومین منفعت کلیدی، بهبود مدیریت زمان است. سومین پیامد مثبت دورکاری نیز انعطاف‌پذیری حرفه‌ای است. بر اساس نظرات مشارکت‌کنندگان پژوهش، دورکاری می‌تواند به کاهش هزینه‌های جاری انرژی در دستگاه اجرایی و هزینه‌های استهلاک دارایی‌ها بینجامد. یکی از مشارکت‌کنندگان با اذعان به اثرات اقتصادی دورکاری می‌گوید:

یه حساب و کتاب ساده نشون میده چندتا کولر و خنک‌کننده توی اداره ما روشنه تابستونا. لامپ و باقی موارد هم اضافه کنید.

¹. Tylor

همچنین از منظر تئوری‌های مطلوبیت مصرف‌کننده، مهم‌ترین محدودیت فرد که زمان وی است با دورکاری به دلیل کاهش وقت تلف شده در مسیر، افزایش پیدا کرده و می‌تواند بر تصمیمات و رفاه فرد مؤثر باشد. هزینه‌های حمل‌ونقل نیز از هزینه‌های مهم جاری فرد است که می‌تواند کاهش یابد. برای جامعه نیز دورکاری می‌تواند اقتصادی باشد. از منظر اقتصاد حمل‌ونقل و شهری، دورکاری می‌تواند باعث کاهش ترافیک، کاهش مصرف سوخت‌های فسیلی، کاهش آلودگی هوا شود که همگی هزینه‌های اجتماعی تحمیلی به جامعه می‌باشند. از منظر اجتماعی علاوه بر کاهش آلودگی، انعطاف‌پذیری جامعه و بهبود رفتار و اعتماد اجتماعی نیز می‌تواند از جمله عوامل کاهش هزینه‌های اجتماعی باشد.

۵) عوامل تأثیرگذار فردی و شخصیتی در روند ایجاد و توسعه الگوی دورکاری در استان خوزستان کدامند؟ منطبق

بر نتایج این پژوهش، ویژگی‌ها و مشخصات فردی نیز از عوامل مهم دیگر در موفقیت دورکاری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان است. نتایج این پژوهش منطبق بر مطالعه خیراندیش و عسگری (۱۳۹۹) است که در مطالعه خود با شناسایی و رتبه بندی چالش‌های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری ادارات دولتی، چالش‌های شناسایی شده در ۴ دسته قرار گرفتند: (۱) چالش‌های مرتبط با مسائل شغلی؛ (۲) چالش‌های مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی؛ قابلیت سازگاری، وظیفه‌شناسی پایین، ثبات عاطفی و داشتن شخصیت برون‌گرا. همه شخصیت‌ها برای دورکاری مناسب نیستند؛ برای مثال، وظیفه‌شناسی پایین می‌تواند موجب کم‌کاری کارکنان شود و افراد برون‌گرا در جمع همکاران را دوست دارند و افراد درون‌گرا کار به تنهایی را ترجیح می‌دهند؛ (۳) چالش‌های مرتبط با کیفیت زندگی کاری: افزایش فشارهای روانی ناشی از دورکاری، امکان افزایش سفرهای دورکاری در برخی از انواع دورکاری، حمایت اجتماعی پایین از فرد دورکار، حجم کار و تعادل کار و زندگی دورکار حجم زیاد کار نباید موجب انزوای دورکار و کم‌رنگ شدن پیوندش با همکاران و دوستان شود؛ زیرا حمایت اجتماعی را کم می‌کند و تعادل کار و زندگی شخص مختل می‌شود؛ در نتیجه فشارهای روانی ناشی از دورکاری افزایش می‌یابد؛ (۴) چالش‌های مرتبط با نگرش فردی: طرز تلقی منفی از دورکاری، وجود ذهنیت محافظه‌کار و دیدگاه رسمی به کار، تمایل درونی کم فرد به دورکاری، مقاومت در مقابل تغییر فرهنگ سازمانی. مشارکت‌کنندگان پژوهش اذعان دارند چالش‌های فردی از مهم‌ترین چالش‌های دورکاری است. یکی از مشارکت‌کنندگان در این باره تجربه خود را چنین بیان می‌کند:

دورکاری خوبه ولی آدم باید بتونه سازگار بشه. روحیه خودم برا این کار خوبه. ولی بعضی همکارا می‌گن دوس داریم پاشیم بیایم سر کار.

یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان وظیفه‌شناسی را در موفقیت دورکاری مهم می‌داند، او می‌گوید:

هر شغلی شرایط خودش رو داره و توی کار ما مهمه که آدم وجدان کاری داشته باشه و بتونه بر هوا و نفسش غلبه کنه چون میشه گزارش غیرواقعی هم داد.

بر اساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان همه شخصیت‌ها برای دورکاری مناسب نیستند. به‌عنوان مثال، چنانچه وظیفه‌شناسی پایین باشد دورکاری با تهدید جدی مواجه می‌شود. همچنین افراد برون‌گرا کار جمعی را بیشتر می‌پسندند.

۶) عوامل تأثیرگذار جغرافیایی در روند ایجاد و توسعه الگوی دورکاری در استان خوزستان کدامند؟ از منظر خبرگان، شرایط آب‌وهوایی و دمای بالای هوا از مهم‌ترین متغیرهایی است که نیاز به مدل دورکاری در استان خوزستان را بیشتر ضروری می‌سازند. همچنین تعداد روزهای با گردوغبار بالا در استان، نیاز به دورکاری در بسیاری از مشاغل را با توجه به وضعیت جغرافیایی استان بهتر نشان می‌دهد. لذا یک مدیریت پویا و مبتنی بر شرایط محیطی، جهت ساماندهی و انضباط خدمات به مردم در استان خوزستان، می‌تواند از مدل دورکاری استفاده کند.

۷) از منظر خبرگان، پیامدهای توسعه الگوی دورکاری در استان خوزستان کدامند؟ خبرگان مشارکت‌کننده اذعان دارند مهم‌ترین پیامدهای توسعه الگوی دورکاری در استان خوزستان عبارتند از: افزایش بهره‌وری و کارایی (بهبودسازی خدمات)؛ کاهش مدیریت هزینه‌ها؛ افزایش استرس و اختلال در عملکرد در صورت نبود زیرساخت‌ها؛ عدم تعطیلی دستگاه اجرایی و افزایش رضایت ارباب‌رجوع و تعادل بین کار و زندگی در بین کارمندان. یکی از این خبرگان که متخصص مدیریت دولتی است می‌گوید:

اگر دورکاری رو بتونیم به شکل صحیحی عملیاتی کنیم حتماً بهره‌وری بالا میره و رضایت ارباب‌رجوع بیشتر میشه. مردم استان از این وضعیت خدمات اداری چندان راضی نیستن؛ یکی از دلایلش همین وقت و زمان هست که میگن کارا کند پیش میره.

یکی دیگر از مشارکت‌کنندگان معتقد است حجم کار کارمندان زیاد است و تجربه او نشان می‌دهد دورکاری می‌تواند شرایط را از این نظر بهتر کند. او می‌گوید:

تعطیلی ما خیلی کمه و از خانواده دوریم. اگر شرایط جوری بشه که ما در هفته بتونیم بعضی روزا رو خونه باشیم هم عملکردمون بهتر میشه هم بین کار و زندگی مون یه تعادل ایجاد میشه.

۸) از منظر خبرگان، استراتژی‌های بومی الگوی دورکاری در استان خوزستان کدامند؟ اولین موضوع بحث بومی‌سازی مدل دورکاری در استان خوزستان با توجه به شرایط خاص آن است. لذا وضعیت آب‌وهوایی و جغرافیایی و... باید در نظر گرفته شود. بلزونگو و ارو (۲۰۲۰) نشان داده‌اند که چگونه شرکت‌ها با اعمال دورکاری توانسته‌اند تا اطمینان از ایمنی کارکنان خود و تداوم فعالیت‌های اقتصادی را به ارمغان بیاورند. این موضوع در سه بخش بیماری‌های همه‌گیر، شرایط جغرافیایی، آب‌وهوایی و مشکلات بیماری‌های شخصی مطرح است. نخبگان و مشارکت‌کنندگان پژوهش اذعان دارند دورکاری یک ضرورت برای نظام اداری خوزستان است و می‌تواند در این استان اجرایی شود. یکی از نخبگان می‌گوید:

توی این گرما که خودرو ذوب میشه و بدن انسان در معرض تهدید هست قطعاً دورکاری می‌تونه مفید باشه. من هر وقت فصل گرم میرم سر کار، ظهر از شدت گرما نمی‌تونم سوار خودرو بشم چون داغ شده همه جاش.

بحث و نتیجه گیری

با وجود تجربه بیماری‌های همه‌گیری چون کرونا و به خطر افتادن سلامت نیروی انسانی و همه‌گیری این موضوع، ارائه الگوی دورکاری که بتوان در این شرایط بحرانی بتوان امور و فعالیت دستگاه اجرایی را با هزینه‌های تحمیلی کمتر پیش برد، مطرح است. طبق مدل بارد و توماس (۲۰۱۰) و اسکساییموکا^۱ (۲۰۲۲)، رضایت شغلی کارکنان دورکار به مراتب بیشتر از کارکنانی است که در محیط‌های خشک بروکراتیک کار می‌کنند. همچنین کارکنان دورکار تعهد بالاتری نسبت به سازمان دارند و روحیه کاری آن‌ها بهتر است. به دلیل فقدان نظارت یا محدودیت سازوکارهای نظارتی، استرس و تنش کمتری تجربه می‌کنند و انعطاف‌پذیری بیشتری در چپش و آرایش کاری در این شیوه وجود دارد و در نهایت، گیجی و حواس‌پرتی در سایه استفاده از این شیوه کاهش می‌یابد که همه این موارد به پیشبرد بهتر امور کمک می‌کند.

یکی از مهم‌ترین نتایج این پژوهش استخراج یک مدل دورکاری است که بر مبنای تحلیل اظهارات مشارکت‌کنندگان و مقولات ظهور یافته و همچنین استراتژی‌ها، حاصل می‌شود که در آن شرایط اقلیمی لحاظ شده و فواید آن برای دستگاه‌های اجرایی و شهروندان شامل افزایش بهینه‌سازی خدمات دستگاه اجرایی و برنامه‌ریزی استراتژیک است و جهت موفقیت آن لازم است زیرساخت فناوری جهت نظارت سیستماتیک مهیا گردد و تعیین‌گرهای فرهنگی (فرهنگ کار، فرهنگ سازمانی و ...) نیز لحاظ شوند. استراتژی‌ها و پیامدهای این مدل نیز شامل سرمایه اجتماعی، تعادل بین کار و زندگی، عدم تعطیلی دستگاه و افزایش رضایت ارباب‌رجوع، احتمال افزایش استرس و اختلال در عملکرد در صورت فراهم‌نبودن زیرساخت‌ها، ارتقا و تقویت مؤلفه‌های ساختار سازمانی، ایجاد و تقویت زیرساخت‌های فناوری و استانداردسازی امنیتی و اطلاعاتی، آموزش کارمندان و مدیران، ایجاد هماهنگی‌های بین دستگاهی و درون سازمانی است که همسو با نتایج تحقیقات بائو و همکاران^۲ (۲۰۲۰) و گلدن و ادلسون^۳ (۲۰۲۰) هستند.

اجزای این مدل بر اساس تحلیل داده‌ها حاصل شده‌اند و مقولات ظهوریافته به‌شمار می‌روند که همسو با نتایج پژوهش امینی و همکاران (۱۴۰۱) و نوذری و همکاران (۱۳۹۹) هستند. به‌نظر می‌رسد شرایط آب‌وهوایی خوزستان یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی است که دورکاری را توجیه می‌کند. در بیشتر ماه‌های سال، زندگی و فعالیت اداری از گرمای طاقت‌فرسا، هجوم ریزگردها و رطوبت بالا متأثر است. در همین راستا، پیشنهاد می‌شود نهاد و ساختار مشخصی برای اجرا و نظارت بر کیفیت اجرای دورکاری در استانداری و یا بخش حاکمیتی دیگر ایجاد گردد و به‌صورت نمونه در همان بخش یا در یکی دو دستگاه اجرایی دورکاری به‌صورت دقیق و با نظارت‌های مشخص اجرا شده و زیرساخت‌های مشخص آن تعیین گردد. در همین زمینه توصیه می‌گردد دورکاری دستگاه‌های اجرایی با لحاظ کردن زیرساخت‌های لازم برای افزایش خدمات‌دهی و رضایت ارباب‌رجوع انجام گردد. این موضوع در همه دستگاه‌های اجرایی در دوران کرونا تجربه شده است و می‌تواند در شرایط خاصی ادامه پیدا کند.

همچنین با توجه به نتایج پژوهش و نظر خبرگان، مهم‌ترین موضوع اولویت‌دهی سازمان‌ها بر اساس مشاغل و نوع خدمات دستگاه اجرایی است. از سوی دیگر، مشارکت‌کنندگان در بیان استراتژی و پیشنهاد مطرح کرده‌اند که ایجاد و تقویت زیرساخت‌های فناوری و استانداردسازی امنیتی و اطلاعاتی از مهم‌ترین زیرساخت‌های لازم برای دورکاری در دستگاه‌های اجرایی استان خوزستان است. در واقع،

1. IXabiubka

2. Bao et al.

3. Golden & Eddlesston

استانداردسازی اطلاعات دستگاه‌های مختلف جهت هماهنگی آنها و همچنین اتخاذ راهکارهای مناسب جهت حفظ امنیت اطلاعات از مهم‌ترین زیرساخت‌های نرم‌افزاری موفقیت دورکاری است. همچنین تأمین تجهیزات و سخت‌افزارهای مناسب برای انجام وظایف کارمندان می‌تواند از صرفه‌جویی‌های هزینه‌ای تأمین شود. برای تضمین موفقیت چنین ایده‌ای، ایجاد ساختار نظارتی دقیق مبتنی بر عملکرد (چک کردن ورود و خروج به سیستم، چک کردن پیام‌ها و بررسی گزارش‌ها و...) می‌تواند موفقیت مدل دورکاری را افزایش دهد. ارائه بسته‌های فرهنگی و انگیزشی همگام با اجرای پروژه می‌تواند ترغیب کارمندان و احتمال موفقیت پروژه را افزایش دهد. در واقع، افرادی که در دورکاری شرکت می‌کنند باید متناسب با عملکرد خود پیشرفت داشته باشند و از مزایای کامل همانند سایر کارکنان برخوردار شوند.

تشکر و قدردانی

این مطالعه مستخرج از طرح مطالعاتی تحت حمایت مالی معاونت توسعه مدیریت و منابع استانداری خوزستان و معاونت پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز تحت شماره گرنت scu.ee1402.44282 است و بدینوسیله سپاسگزاری می‌گردد.

منابع

- ابوالمعالی، خدیجه (۱۳۹۱). پژوهش کیفی از نظریه تا عمل. تهران: نشر علم.
- اشتراس، انسلم و کوربین، جولیت (۱۳۹۴). مبانی پژوهش کیفی، فنون و مراحل تولید نظریه زمینه‌ای. (ترجمه ابراهیم افشار). تهران: نشرنی.
- امینی، علیرضا. دری‌گیو، ریحانه. احمدی‌زهرانی، مریم. (۱۴۰۱). شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کارکنان دورکاری در دوران بیماری کووید ۱۹ با استفاده از تکنیک‌های فازی، مدیریت بهره‌وری، ۱۶(۲)، ۱۰۱-۱۳۸. <http://doi.org/10.30495/qjopm.2022.1938636.3213>
- جبللی، امیر، فرج‌زاده، ثریا (۱۳۹۹). نقش سرمایه‌ی اجتماعی در ترویج دورکاری. رهیافتی در مدیریت بازرگانی، ۸(۲)، ۲۳-۹۲. <https://sid.ir/paper/269685/fa>
- حسن‌زاده، علیرضا، دانایی، حبیب‌الله. امامی‌مبیدی، ربابه‌سادات (۱۳۹۳). الگوی استقرار و توسعه‌ی دورکاری با رویکرد پویاشناسی سیستم. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۶(۱)، ۱۷۵-۲۰۰. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_6778.html
- حسین‌پور، داود، و علیزاده، حسین (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر پذیرش دورکاری. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۱(۶۹)، ۹۵-۱۱۹. https://jmsd.atu.ac.ir/article_1641.html
- روستا، احمد، ابراهیمی، عبدالحمید، ونوس، داور (۱۳۸۷). مدیریت بازاریابی. تهران: انتشارات سمت.
- طباطبایی، امیر؛ حسنی، پرخیده؛ مرتضوی، حامد؛ طباطبایی‌چهر، محبوبه (۱۳۹۲). راهبردهای برای ارتقا و دقت علمی در پژوهش‌های کیفی، مجله علوم پزشکی دانشگاه خراسان شمالی، ۵(۳)، ۶۷۰-۶۶۳. <http://dx.doi.org/10.29252/jnkums.5.3.663>
- عباسی، محمدرضا (۱۳۹۳). دورکاری انقلاب فراگیر کار الکترونیکی، ماهنامه تعالی، ۴(۳۳-۳۴)، ۲۵-۱۶. <https://www.magiran.com/p1364181>

فاضل، مهسا، خائف‌الهی، احمدعلی، و دانائی‌فرد، حسن (۱۴۰۰). شناسایی عوامل کلیدی موفقیت پیاده‌سازی نظام تحلیل سرمایه انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۳(۳)، ۲۷۷-۲۴۷. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_206615.html

قلی‌پور، آرین، قنبری، علی، زمانی، ناهید، (۱۳۹۰). تحلیل چالش‌های دورکاری با تاکید بر چالش‌های قانونی در ایران، همایش ملی دورکاری در نظام اداری، چالش‌ها و راهکارها، تهران، ایران.

قلیچ‌باتمان، ایثار. (۱۳۸۸). دورکاری (کار از راه دور): مزایا و راهکارها. تهران: انتشارات سازمان مدیریت.

کاشانی، غلامرضا، نجف‌بیگی، رضا، میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۷). طراحی الگوی اقتضائی دورکاری متناسب با فرهنگ‌های سازمانی، راه حلی جهت ارتقای بهره‌وری. مدیریت بهره‌وری (مورد مطالعه: کارکنان و مدیران با سابقه اجرای دورکاری در بخش دولتی ایران). مدیریت بهره‌وری، ۱۱(۴۴)، ۶۷-۹۶. <https://sanad.iau.ir/journal/jpm/Article/539613?jid=539613>

محمدپور، احمد (۱۳۹۲). روش پژوهش کیفی، ضد روش ۲، مراحل و رویه‌های علمی در روش شناسی کیفی. چاپ دوم. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان. محمدی، مهدی، صفوی‌همامی، محمد (۱۴۰۱). مروری بر عوامل فرهنگی مرتبط با موفقیت و شکست سازمان‌ها در زمان دور کاری. پنجمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، دانشگاه تهران، ایران. <https://civilica.com/doc/1507266>

مصلحی، عبدالله. صلاحی‌کجور، عظیم. منفرد، حسین. رستم‌نژاد، مسعود. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل مؤثر بر استقرار دورکاری در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران. شبک، ۶(۵)، ۲۴۱-۲۵۰. <https://www.sid.ir/paper/526056/fa>

نوذری، حامد، صادقی، محمدابراهیم، منجم‌زاده، سعید (۱۳۹۹). شناسایی چالش‌های پیش روی طرح دورکاری و ارائه راهکارهایی برای پیاده‌سازی مؤثر آن (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت). مدیریت نوآوری و راهبردهای عملیاتی، ۱۸(۲)، ۱۸۶-۱۷۱. <https://doi.org/10.22105/imos.2021.262161.1014>

Abbasi, M.R. (2014). Teleworking: The Comprehensive E-Work Revolution, *Excellence: Specialized Journal of Management*, 3(33/34), 16-25. [In Persian], <https://www.magiran.com/p1364181>

Abul Ma'ali, Kh. (2011). *Qualitative Research from Theory to Practice*. Tehran: Elm Publication. [In Persian]

Amini, A. Dorigiv, R. Ahmadi Zahrani, M. (1401). Identifying effective factors on improving the productivity of remote workers during the Covid-19 disease using fuzzy techniques, *Productivity Management*, 16(2), 101-138. [In Persian] <http://doi.org/10.30495/qjopm.2022.1938636.3213>

Ansong, E., & Boateng, R. (2018). Organisational adoption of telecommuting: Evidence from a developing country. *The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries*, 84(1), e12008. <https://doi.org/10.1002/isd2.12008>

Ayres, L. (2007). Qualitative research proposals--part III: sampling and data collection. *Journal of Wound, Ostomy, and Continence Nursing*, 34(3), 242-244. <https://doi.org/10.1097/01.WON.0000270816.99318.3b>

- Bao, L., Li, T., Xia, X., Zhu, K., Li, H., & Yang, X. (2022). How does working from home affect developer productivity? — A case study of Baidu during the COVID-19 pandemic. *Science China Information Sciences*, 65(4). <https://doi.org/10.1007/s11432-020-3278-4>
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: Benefits And Pitfalls As Perceived By Professionals And Managers, New Technology. *New Technology, Work and Employment*, 15(1), 34–49. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00063>
- Bashir Khodaparasti, R., & Bagheri Garbollah, H. (2022). Antecedents and consequences of telecommuting on public organizations in Iran: the case of west Azerbaijan province. *Kybernetes. The International Journal of Cybernetics, Systems and Management Sciences*, (ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/k-06-2021-0505>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the Covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Campbell, J., & Heales, J. (2016). Factor structure of individual consequences for teleworking professionals. *Australian Journal of Information Systems*, 20. <https://doi.org/10.3127/ajis.v20i0.906>
- Chai, L., Xu, J., & Li, S. (2022). Investigating the intention to adopt telecommuting during COVID-19 outbreak: An integration of TAM and TPB with risk perception. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 1–11. <https://doi.org/10.1080/10447318.2022.2098906>
- Chege, S. M., Wang, D., & Suntu, S. L. (2020). Impact of information technology innovation on firm performance in Kenya. *Information Technology for Development*, 26(2), 316–345. <https://doi.org/10.1080/02681102.2019.1573717>
- Corbin, J., and Strauss, A. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Croasdale, A. D. (2010). Telecommuting from the employee perspective: Examining telecommuting as an influencing factor in effective performance, job satisfaction and productivity (Doctoral dissertation), Capella University.
- de Graaff, T., & Rietveld, P. (2007). Substitution between working at home and out-of-home: The role of ICT and commuting costs. *Transportation Research. Part A, Policy and Practice*, 41(2), 142–160. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2006.02.005>
- Denzin, N. K., and Lincoln, Y. S. (2000). *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage.
- Fazel, M., Khaefelahi, A. A., & Danaeefard, H. (2021). Identifying the Key Factors of the Successful Implementation of Human Capital Analysis System. *Journal of Research in Human Resources Management*, 13(3), 247-277. [In Persian], https://hrmj.ihu.ac.ir/article_206615.html
- Fine, B. (2002). *Social Capital Versus Social Theory*. Routledge.

- Gainey, T. W., & Clenney, B. F. (2006). Flextime and telecommuting: Examining individual perceptions. *Southern Business Review*, 32(1), 13-21.
<https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/sbr/vol32/iss1/4>
- Ghilich Batman, E. (2009). *Teleworking: Advantages and Strategies*. Tehran: Management and Planning Organization Publications. [In Persian].
- Gholipour, A., Ghanbari, A., Zamani, N. (2011). Telecommuting Challenges Analysis Focusing on Legal Issues in Iran, National Conference on Telecommuting in the Administrative System, Challenges and Solutions, Tehran, Iran. [In Persian].
- Golden, T. D., & Eddleston, K. A. (2020). Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 116(103348), 103348. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103348>
- Haq, K. A. M. U. (2014). Modeling and testing the definition of teleworking within a local council environment, Doctoral dissertation, University of Huddersfield.
https://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/23688/1/khaqfinalthesis_2.pdf
- Hassanzadeh, A., Danaei, H., Imami Meybodi, R.S. (2014). A Model for the Established Development of Telework Through a System Dynamics Approach. *Journal of Research in Human Resources Management*, 6(1), 175-200. [In Persian], https://hrmj.ihu.ac.ir/article_6778.html
- Hosseinpour, D., & Alizadeh, H. (2012). The effect of Psychological Capital on Teleworking Adoption. *Management Studies in Development and Evolution*, 21(69), 95-119. [In Persian].
https://jmsd.atu.ac.ir/article_1641.html
- Ismail, F. D., Kadar Hamsa, A. A., & Mohamed, M. Z. (2019). Modelling the effects of factors on the stated preference towards telecommuting in IIUM campus, Gombak. *International Journal of Urban Sciences*, 23(1), 122-147. <https://doi.org/10.1080/12265934.2018.1446352>
- IXabiubka, E. A. (2022). Telecommuting and its advantages. *науч. рук. Пасейшвили*. 101(10), 310- 312.
- Jabali, A. Farajzadeh, S. (2019). The role of social capital in promoting remote work. *Quarterly Journal of Approaches in Business Management*, 1(2), 23-92. [In Persian]. <https://sid.ir/paper/269685/en>
- Kashani, G., Najafbagy, R., Mirsepassi, N. (2018), Designing a Teleworking Contingency Model Compatible with Organizational Culture: A Solution to Improve Productivity of Senior Executives and Executive of Telework in the Public Sector. *Journal of Productivity Management*, 12(1), 67-96. [In Persian], <https://sanad.iau.ir/en/Journal/jpm/Article/539613?jid=539613>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

- Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3330. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073330>
- Mahmoudinia, D., & Sadeghi Amroabadi, B. (2023). Good governance and financial crises: A global evidence. *Global Business and Economics Review*, 29(2), 181–211.
- Mahmoudinia, Davoud, & Sadeghi Amroabadi, B. (2023). Good governance and financial crises: A global evidence. *Global Business & Economics Review*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/gber.2023.10048351>
- Mohamed Tahir, M. S., & Wong, Y. D. (2022). To go, or not to go? Modelling the effects of employment decentralisation on telecommuting preferences. *Travel Behaviour & Society*, 27, 173–183. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2022.01.005>
- Mohammadi, M., & Safavi-Hamami, M. (2022). An Overveview of Cultural Factors Related to the Success and Failure of Organizations During Telecommuting. 5th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management and Engineering, University of Tehran, Iran. [In Persian], <https://civilica.com/doc/1507266>
- Mohammadpour, A. (2013). *Qualitative Research Method, Anti-Method 2: Stages and Scientific Procedures in Qualitative Methodology*. 2nd Edition. Tehran: Sociologists Publications. [In Persian].
- Moslehi, A., Salahi Kojur, A., Monfared, H., & Rostamnejad, M. (2020). Identifying Factors Influencing the Implementation of Telecommuting in the Sports and Youth Departments of Mazandaran Province. *Shabak*, 6(5), 241-250. [In Persian] <https://www.sid.ir/paper/526056/fa>
- Nilles, J. (1991). Telecommuting and urban sprawl: mitigator or inciter? *Transportation*, 18(4). <https://doi.org/10.1007/bf00186567>
- Nozari, H., Sadeghi, M. E., & Monajemzade, S. S. (2020). Identifying the Challenges Facing the Telecommuting Plan and Providing Solutions for Its Effective Implementation: A Case Study of the Ministry of Industry, Mines and Trade. *Innovation Management and Operational Strategies*, 1(2), 171-186. [In Persian], <https://doi.org/10.22105/imos.2021.262161.1014>
- O'Brien, W., & Yazdani Aliabadi, F. (2020). Does telecommuting save energy? A critical review of quantitative studies and their research methods. *Energy and Buildings*, 225(110298), 110298. <https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2020.110298>
- Parajuli, D. (2020). Advantages and Disadvantages of Telecommuting; An Observation. *Pravaha*, 1, 57–62.
- Pérez Pérez, M., Martínez Sánchez, A., Pilar de Luis Carnicer, M., & José Vela Jiménez, M. (2004). The environmental impacts of teleworking: A model of urban analysis and a case study. *Management of Environmental Quality*, 15(6), 656–671. <https://doi.org/10.1108/14777830410560728>

- Pérez Pérez, M., Sánchez, A. M., de Luis Carnicer, P., & Vela Jiménez, M. J. (2005). The differences of firm resources and the adoption of teleworking. *Technovation*, 25(12), 1476-1483. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2005.04.002>
- Rousta, A. Ebrahimi, A., Venus, D. (2009). *Marketing Management*. Tehran: Samt Publications. [In Persian].
- Ruth, S., & Chaudhry, I. (2008). Telework: A Productivity Paradox? *IEEE Internet Computing*, 12(6), 87-90. <https://doi.org/10.1109/mic.2008.132>
- Sadeghi Amroabadi, B., Fath, D., & Renani, B. (2015). Measuring System Entropy Generation in a Complex Economic Network (The Case of Iran). *Quarterly Journal of Quantitative Economics*, 12(1), 93-126. <https://doi.org/10.22055/jqe.2015.11881>
- Schall, M.A. (2019). *The relationship between remote work and job satisfaction: The mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity* [Master's Thesis, San Jose State University]. https://scholarworks.sjsu.edu/etd_theses/5017
- Song, R., Chen, H., Cheng, J., Li, C., Liu, Y., & Chen, X. (2021). PulseGAN: Learning to generate realistic pulse waveforms in remote photoplethysmography. *IEEE Journal of Biomedical and Health Informatics*, 25(5), 1373-1384. <https://doi.org/10.1109/JBHI.2021.3051176>
- Strauss, A., & Corbin, J. (2015). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. (Translated to Persian by E. Afshar). Tehran: Ney Publication. [In Persian].
- Tabatabaee, A., Hasani, P., Mortazavi, H., & Tabatabaeichehr, M. (2013), Strategies to enhance rigor in qualitative research. *North Khorasan University of Medical Sciences*, 5(3), 663-670. [In Persian], <http://dx.doi.org/10.29252/jnkums.5.3.663>
- Wanjaa, K. J., & Mwikya, J. (2021), Organization culture and information and communication technology dynamics affecting the adoption of teleworking in the healthcare industry in Kenya, *Global Scientific Journal*, 9(8), 696-710. <http://repository.mua.ac.ke/repository/handle/1/226>
- Yaakob, A., Firzana, M., Kamarazaly, M. N., Hashim, M. A., & Seon, N. (2021). The concept of telecommuting life style in the construction industry: quantity surveyor' perspectives. *Malaysian Construction Research Journal*, 12(1), 53-63. <https://www.researchgate.net/profile/Sharifah-Nur-Aina-Syed-Alwee/publication/350646788>