



بررسی عوامل موثر بر دورکاری در شرکت ملی گاز ایران از دیدگاه مدیریتی

مریم همتیان^{*۱}

۱- نویسنده مسوول: دانشجوی دکتری کارآفرینی دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه آزاد قزوین

Mm_hematian@yahoo.com

چکیده

عصر اطلاعات با کلیه ویژگی‌ها و مشخصات خود با استفاده از کاربردهای فن آوری اطلاعات، تمام عرصه‌های مختلف زندگی بشر را تحت نفوذ و سیطره خود قرار داده است. از جمله تغییراتی که حوزه فن آوری اطلاعات در سازمانها ایجاد نموده است، تحولات در بخش اشتغال می‌باشد که از مصادیق بارز آن می‌توان به شیوه جدید انجام فعالیتهای سازمانی، تحت عنوان دورکاری نام برد. دورکاری یکی از روشهای مدرن کارکردن است که در آن سازمانها، وظایف خود را در مکانی خارج از محل فیزیکی اداره انجام می‌دهند. اما از آنجا که پیاده سازی طرح جامع و فراگیر دورکاری نیازمند بررسی شرایط، زیر ساخت ها، امکانات و محدودیتهای می‌باشد، باید قبل از هرگونه اقدام عملی، نیازسنجی دقیق در این خصوص صورت پذیرد؛ لذا در این مقاله با استفاده از روش پانل راهبردی (Focus Group - گروه‌های متمرکز) مبتنی بر شیوه اکتشافی، عوامل تاثیرگذار بر پیاده سازی دورکاری در شرکت ملی گاز ایران را شناسایی و پس از تعیین اولویت‌های عوامل مذکور، با استفاده از روش‌های میدانی و توصیفی به بررسی میزان تاثیر هر یک از این عوامل و همچنین بررسی وضعیت موجود شرکت ملی گاز ایران پرداخته شد. جامعه آماری در این تحقیق کلیه مدیران ۳۵ شرکت زیر مجموعه شرکت ملی گاز ایران است که حدود ۷۵۰ نفر می‌باشند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد: زیر ساختهای فنی، عوامل سازمانی، عوامل محیطی و عوامل فرهنگی بر پیاده سازی دورکاری موثر می‌باشند اما وضعیت موجود شرکت ملی گاز ایران از نظر این عوامل و زیر ساختها مورد تایید قرار نگرفت. همچنین اولویت تاثیر این عوامل بر پیاده سازی دورکاری به ترتیب: عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی، عوامل محیطی و در انتها زیر ساخت فنی می‌باشد.

واژگان کلیدی: دورکاری - مدیریت - شیوه‌های نوین کار - کاربردهای نوین فن آوری اطلاعات



Investigating Effective Factors for Teleworking Implementation at National Iranian Gas Company from a Managerial Approach

Abstract

Information Era with all its features and characteristics has changed and dominated all aspects of human beings' life, using information technology applications. One of the changes that information technology makes in organizations, is changing in doing jobs and work duties, one clear example is teleworking. Teleworking is one of the most modern working method that means employees do their work duties in somewhere else than the physical location of their office or organization. Since t for implementation of a comprehensive teleworking plan studying the conditions, infrastructure, facilities and its limitations is required, therefore organizations must investigate accurate needs assessment in this regard prior to any implementation. In present article affecting factors for implementation of teleworking in the National Iranian Gas Company is identified by using the panel approach (focus groups) and based on exploratory method. After determining Priority of these factors, the impact of each of them based on exploratory and descriptive methods is examined, and then the current status of National Iranian Gas Company in this regard is determined. The populations of the study are all ۳۰ National Iranian Gas Company subsidiaries managers, approximately ۷۰۰ persons. Findings show that technical infrastructure factors, organizational factors, environmental factors, and cultural factors affect the implementation of teleworking. According to these effecting factors and infrastructure, the current status of the National Iranian Gas Company is not confirmed, the priority of these factors for teleworking implementation is: organizational factors, cultural factors, environmental factors and finally technical infrastructure factors.

Keywords : Teleworking; Management; Information Technology; Flexibale Organization

مقدمه

در عصر حاضر فناوری اطلاعات در تعریف قدرت و تمدن جوامع، نقش کلیدی پیدا کرده است. فن آوری اطلاعات^۱ (IT)، به عنوان یکی از تکنولوژیهای نوین بشری، نه تنها خود دستخوش تغییرات ژرفی شده است بلکه به سرعت در حال تاثیرگذاری بر روی الگوهای زندگی، روش تحقیق، آموزش، مدیریت، حمل و نقل، مسایل امنیتی و دیگر زمینه های زندگی انسان است. روش کار، زندگی و تفریح سنتی بشر، با ورود فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاربردهای آن، در حال تغییر اساسی است. امروزه بشر به دنبال انجام بسیاری از فعالیت های روزمره خود از جمله تجارت، ارتباطات، آموزش و حتی سرگرمی در فضای مجازی است. تغییر در روش کار سنتی به کار از راه دور، از منزل و یا از هر جای دیگر مانند مراکز دورکاری یک نمونه مشخص از تغییر در روش کار سنتی است که بر اساس توسعه اینترنت، شبکه های گسترده در سطح جهانی، ملی، محلی و ابزارهای دسترسی مانند رایانه و تلفن همراه به وجود آمده است.

دورکاری مفهومی است که به شدت با تکامل فناوری های انفورماتیکی و توسعه شبکه های اینترنت و اینترنت گره خورده است. دورکاری بدین معنا است که فرد، وظایف خود را بدون حضور فیزیکی در محل اداره انجام دهد. در این طرح کارمند به اداره نمی آید و کار خود را در جایی دور از آن، مثلا خانه، انجام می دهد. ارتباط کارمند با اداره از طریق اینترنت، تلفن، ایمیل و امثال آن برقرار می شود. اما نکته بسیار حائز اهمیت در اجرای دورکاری بررسی شرایط و زیر ساختها و تدوین و اصلاح آن ها می باشد. در این تحقیق در نظر است با بررسی عوامل مختلف تاثیر گذار بر دورکاری، ابعاد آن و پیش نیازهای لازم جهت اجرای مناسب آن بررسی و اولویت بندی گردد.

مرورری بر ادبیات و پیشینه تحقیق

سیستم های اطلاعاتی

سیستم های اطلاعاتی و تکنولوژی اطلاعات به ابزار افزایش ظرفیت سازمان ها برای مقابله با پیچیدگی های فزاینده عوامل دوران سازمانی و محیطی و نیز بهبود کارایی آنها تبدیل شده اند. بدون تردید تکنولوژی اطلاعات و سیستم های اطلاعاتی نقش بسیار حیاتی تری را در آینده سازمان ها به عهده خواهند داشت. شغل های مختلف نیازمند اطلاعات مختلف هستند و بنابراین افراد مختلف نیازمند انواع مختلف اطلاعات در یک سازمان می باشند. اطلاعات به صورت توصیفی در زمینه های ذیل شناخته شده است: اطلاعات داخلی، اطلاعات خارجی، اطلاعات ذهنی، اطلاعات موضوعی (علی احمدی، ۱۳۸۲:۷۵). انواع سیستم های فناوری اطلاعات موجود در سازمان عبارتند از: سیستم های پردازش معاملات TPS، سیستم های یکپارچه مشتری CIS، سیستم های اطلاعاتی مدیریت MIS، سیستم های پشتیبانی کار گروهی WSS، سیستم های پشتیبانی تصمیم گیری DSS، سیستم های اطلاعاتی مدیریت ارشد EIS، سیستم های درون سازمانی IOS (علی احمدی، ۱۳۸۲:۸۰). سیستم های اطلاعاتی هسته مرکزی سازمان ها را تشکیل می دهند و شامل ابعاد سازمان، افراد و فناوری اطلاعات می باشند (لاودن، ۱۳۸۸:۳۵). در این بین سازمان های مجازی حیطة وسیعی از فعالیتهای سازمانی اقتصادی و غیراقتصادی را می پوشانند. کسب و کار الکترونیک شامل کار در خانه^۲، صنایع کوچک و متوسط مجازی تا شبکه های بزرگ کسب و کار در حیطة فعالیتهای اقتصادی قرار می گیرد (تابنده، ۲۰۰۶). از مزایای سازمان های مجازی می توان به موارد زیر اشاره نمود:

^۱ Information Technology

^۲ Home Based



- اینکه فاصله، مانع انجام کار، موسسات، همکاری ها و کنفرانس ها نگردد.
- حداقل رساندن آمار بلایای فیزیکی از قبیل آتش سوزی ها، انفجار بمب ها و زلزله ها یا سایر حوادث مخرب مانند اعتصاب ها، زیرا دیگر فعالیت ها در یک محوطه یا ساختمان متمرکز نیستند.
- تاکید روزافزون بر جنبه انسانی کار، زیرا خرابی مکانیکی تکراری از بین می روند.
- بهبود شاخص بهره وری.
- کاهش هزینه های فضاهای اداری، زیرا انواع متنوعی از کارگران منعطف معرفی می شود.
- مزایای محیطی، زیرا افراد کمتری در حال تردد به کار هستند.
- کیفیت بهتر برای مشتری (میر احمدی، ۱۳۸۶).

از عوامل موثر بر تسریع روند مجازی شدن به افزایش تحرک و انعطاف پذیری زیاد در مشاغل، روند نزولی در ایجاد مشاغل مادام العمر و ترقی شغلی پلکانی، بالارفتن پیچیدگی مصرف کنندگان و همچنین افزایش مصرف کنندگانی که طالب کیفیت، انتخاب و ارزش برای پول هستند، نیاز به سرعت بیشتر در پاسخ به تغییرات و افزایش سرعت در ارائه محصولات جدید به بازار و جابجایی از اقتصاد تولید محور به اقتصاد اطلاعات محور نام برد (نورتن و اسمیت، ۱۳۷۸).

مفهوم دورکاری

تعاریف متعددی برای دورکاری مطرح است از جمله: شکلی از کار که در محلی دورتر از اداره مرکزی با استفاده از تسهیلات ارتباطی انجام شود. (ILO در سال ۱۹۹۰) و همچنین دورکاری هرگونه شکلی از به کارگیری فناوریهای اطلاعاتی (مانند ارتباطات راه دور و رایانه) به جای مسافرت های مربوط به کار و حرکت کارکنان، به جای حرکت کارکنان به سوی کار می باشد. استفاده از رایانه و ارتباطات راه دور به منظور تغییر موقعیت جغرافیایی محل کار و انجام وظایف شغلی. (سهرابی، ۱۳۸۲).

در یک جمع بندی از تعاریف قبل، می توان گفت که «دورکاری روشی برای سازماندهی کار بر مبنای ایجاد انعطاف زمانی و مکانی در انجام کار، با استفاده از قابلیت های فناوری اطلاعات است.» (Luis Carnicer and other, ۲۰۰۲) تاریخچه دورکاری را با گفته ها و نوشته های «جک ام. نیلز» که در کتاب های مختلف با عنوان پدرخوانده دورکاری از او یاد کرده اند مشخص می شود؛ زیرا اولین کسی بود که به صورت رسمی به تحقیق در این خصوص پرداخت و از آن به بعد اروپا و آمریکا تحقیقات گسترده ای در این زمینه انجام داده اند و عملاً از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰ میلادی با توسعه فن آوری اطلاعات و ارتباطات رشد بیشتری از نظر کمی و کیفی داشته است (جلالی، ۱۳۸۹).

کشورهای مختلف نگاه و انگیزه های مختلفی جهت توسعه و کاربرد دورکاری دارند اما می توان گفت اتحادیه اروپا و آمریکا از این طرح به خوبی استقبال نموده و از فواید بسیار زیاد آن نیز بهره مند گردیده اند. فنلاند در بین تمام کشورهای عضو این اتحادیه رتبه اول را در بخش دورکاری دارد. بر این اساس استفاده از فناوری اطلاعات در اشکال مختلف اولین شرط موفقیت این کشور در توسعه دورکاری است. به طوری که در فنلاند ۱۶/۸ درصد از نیروی کار از شیوه دورکاری مبتنی بر زیرساخت های فناوری اطلاعات و ارتباطات استفاده می کنند. (سعیدی، ۱۳۸۹)

طبق نظر موسسه Fedscope^۱ زمان حضور افراد دورکار در خانواده، پس از دورکاری ۴۶ درصد افزایش داشته و کاهش ۷۱ درصدی آلودگی هوا، ۶۹ درصدی افزایش بهره وری، ۷۶ درصدی افزایش کیفیت زندگی، ۷۰ درصدی ذخیره پول و ۸۴ درصدی صرفه جویی در وقت نیز از دیگر تغییرات محقق شده در میان افراد دور کار پس از دورکاری محسوب می شود. معاون نوسازی و تحول اداری ریاست جمهوری هدف گذاری دورکاری در سطح دنیا برای سال ۲۰۱۱ را ۳۰۰ میلیون نفر اعلام و تصریح کرد: توزیع دورکاری در سطح کشورها نیز تعیین شده است، به نحوی که باید تا پایان سال ۲۰۱۲ میلادی ۱۳ میلیون نفر در کشور ژاپن، ۱۷ میلیون نفر در آمریکا، ۳۵ میلیون نفر در انگلیس و ۲۷ میلیون نفر در کشور چین دورکار شوند. (ایسنا، ۱۳۸۹/۰۹/۳۰)

اما دورکاری در ایران در سال ۸۹ توسط دولت تصویب و سازمانها و ادارت ابلاغ گردید و وزارت کار و امور اجتماعی به عنوان دستگاه پیشنهاددهنده و مدافع اول طرح دورکاری، در همان ابتدای ابلاغ مصوبه دولت در اجرای طرح، مشتاقانه نسبت به شناسایی و انتقال کارکنان خود به منازل تا ۵۰ درصد از کل افراد اقدام کرد. هرچند دستگاه های دیگر به جدیت و توجه وزارت کار در ارتباط با طرح دورکاری برخورد نکردند اما در هر صورت مصوبه دولت باید در ۲۹ دستگاه دولتی به اجرا درمی آمد.

وزارت رفاه و تامین اجتماعی هم بخشی از کارهای نیروهای خود را به صورت دورکاری تنظیم کرده است. همچنین وزیر نفت بخشنامه ویژه ای را برای دورکاری به تمامی معاونان چهار شرکت مادر تخصصی، روسای ستادی و معاونان وزارت نفت ابلاغ کرد مبنی بر اینکه ۴۰ درصد از کارکنان پایتخت نشین صنعت نفت به صورت دورکار به فعالیت های کاری خود ادامه دهند. در این بخشنامه یکی از مهم ترین دلایل اجرای طرح دورکاری مقابله با آلودگی هوای تهران عنوان شده است. (ایران اکونومیست، ۱۳۸۹/۱۰/۲۸)

اهمیت و مزایای دورکاری

از مزایای فردی دورکاری می توان به افزایش رضایت شغلی، کاهش محدودیت های شغلی، صرفه جویی در هزینه های شخصی، افزایش بهره وری، افزایش فرصت های شغلی، توازن بهتر بین زندگی و کار، انعطاف در ساعات کار و کاهش فشارهای روحی ناشی از محیط کار و تعاملات اجتماعی روزمره اشاره نمود همچنین از مزایای سازمانی دورکاری، افزایش بهره وری، بهبود روحیه و انگیزه کاری، افزایش خدمات به مشتری، کاهش هزینه های اجرایی، کاهش نیاز به فضای اداری بزرگ، کاهش غیبت و خروج از کار، افزایش حالت های انتخابی استخدامی، ایجاد محیط کاری منعطف و قابل توسعه با شرایط زمان و افزایش فرصت های کاری برای افراد با شرایط خاص نام برد. علاوه بر این ها دورکاری مزایای اجتماعی، ملی و محیطی نظیر کاهش ترافیک و آلودگی هوا، کاهش فشار بر روی سیستم های حمل و نقل عمومی، کاهش نیاز به راه سازی و گسترش بزرگراه ها، کمک به استخدام افراد

^۱ یکی از مراجع رسمی اخبار حوزه IT در دولت فدرال آمریکا محسوب می شود؛ در گزارش ۲۰۱۲ TELEWORK که مورد تایید شرکت های Intel و Cisco نیز است، اطلاعات بالا را اشاره نموده است.



دارای شرایط خاص، افزایش فرصتهای شغلی گسترده تر، کاهش رشد جمعیت شهرهای بزرگ، تجدید حیات اقتصادی، کمک به تحقق استانداردهای زیست محیطی در بردارد. (Mello, ۲۰۰۷)

به رغم همه مزایای فراوان، دورکاری معایبی نیز به همراه دارد که از آن جمله می‌توان به انزوای اجتماعی دورکاران و نگرانی‌های مربوط به ارزیابی و مشکلات نظارتی، ایمنی محیط کار و مسئولیت ناشی از آن، نیاز به شبکه‌های کامپیوتری، سخت‌افزارها و نرم‌افزارهای پشتیبانی و نیازهای سخت‌افزاری ارتباطی و مسائل امنیتی اطلاعات و نیازمندی به پشتوانه قانونی مناسب اشاره نمود (بلیک، ترجمه نقشینه، ۱۳۸۰) در عین حال با تمام معایب موجود هنوز هم کشورها و سازمانهای بسیار زیادی مشتاقانه جهت پیاده‌سازی دورکاری اقدام می‌نمایند.

بر اساس یکسری تحقیقات صورت گرفته بیشترین نگرانی‌ها به ترتیب به موارد زیر اشاره می‌نماید:

- ۱- سرمایه‌گذاری: شامل مقدمات دورکاری، هزینه‌های کامپیوتر و ارتباطات، تجهیزات دستیابی به ارتباط از راه دور
- ۲- مدیریت: کنترل‌های شغلی، مدیریت فعالیتهای کارمندان، مدیریت دورکاران
- ۳- مشکلات فرهنگی: انزوای دورکاران، عدم هماهنگی کامل، امنیت اطلاعات
- ۴- کارمندان: مخالفت و مقاومت کارمندان، مخالفت‌های عمومی، انتخاب دورکاران
- ۵- اعتماد: سلامتی و امنیت، سختی تعاملات
- ۶- تغییرات: مقاومت در برابر تغییر فرایندهای کاری، دانش کم دورکاری، مقاومت مدیران
- ۷- مشکلات انتخاب کارمندان مناسب برای دورکاری
- ۸- مشکل حفظ امنیت داده‌ها (Luis Carnicer, ۲۰۰۲)

در اینجا نیز در درجه نخست، تمایل و علاقه مدیران به مشارکت قرار دارد. در بعضی برنامه‌ها که مدیران خودشان دورکار هستند یا دورکار بوده‌اند، بهتر می‌توانند مسائل و موضوعات کارکنان را درک کنند و بفهمند، البته چنین وضعیتی الزامی نیست. رهگیری و کمیته کردن این بهبودها، اطلاعات باارزشی را برای برنامه ارزیابی تأمین می‌کنند و ما را قادر می‌سازند که در آینده، ارزیابی دقیق تری از شرکت کنندگان داشته باشیم. در واقع، اگر بخواهیم نوعی از معیارهای عینی موفقیت تدوین شود، باید معیارهایی هماهنگ و قابل اندازه‌گیری برای افراد داشته باشیم (رضایان، ۱۳۸۷) لیکن روش کار از راه دور آن قدر جاذبه دارد که بدون دخالت دولت‌ها نیز گسترش می‌یابد، لیکن بهتر است دولت‌ها به این پدیده جدید توجه و با سیاستگذاری‌های مناسب، هدایت و حمایت صحیح را به‌خصوص در حوزه حقوقی آن داشته باشند. به‌رغم آنکه کار از راه دور حدود ۴۰ سال پیش به مجموعه مشاغل کشورهای توسعه یافته اضافه شده است اما در ایران این شیوه کار به‌صورت رسمی تا سال ۸۹ مورد استقبال جدی مدیران قرار نگرفته است.

برخی از پژوهشگران آمادگی الکترونیکی را در مقیاس ملی مورد توجه قرار داده‌اند. از این رو آنان آمادگی الکترونیکی را به معنی سطح توان و میزان دستیابی کشورها به اینترنت و استفاده‌های مختلف آنها در بکارگیری از مزیت‌های دیجیتال تعریف کرده‌اند. از دیدگاه زیر ساخت فرهنگی، آمادگی الکترونیکی میزان مشارکت جامعه در دنیای شبکه‌ای، توانایی آن جامعه برای مشارکت در جهان شبکه‌ای آینده تعریف می‌گردد. (سلیمی فرد، ۱۳۸۵:۳) استراسمن اشاره می‌کند که بدلیل وجود تغییرات دائم محیطی و ماهیت پویای کسب و کار و فناوری‌های اطلاعات، همسوئی در سازمان باید بطور مداوم مورد بازنگری قرار گیرد. رسیدن به همسوئی در سازمان نیازمند حداکثر کردن عوامل تقویت‌کننده همسوئی و حداقل کردن موانع همسوئی در سازمان می‌باشد. (Luftman, ۲۰۰۰:۲). فاکتورهای محیطی و عوامل سیاست‌گذاری‌ها هم در آمادگی‌های اولیه باید لحاظ شود. در حالت کلی برای کشورهای در حال توسعه می‌توان این مدل را مدلی مناسب برای شرکت‌ها و واحدها در جهت آمادگی الکترونیکی در نظر گرفت (Dada Danish, ۲۰۰۶:۴-۶). به‌طور خاص در اندازه‌گیری‌ها و ارزیابی‌های مربوط به آمادگی الکترونیکی سه فاکتور اساسی است باید لحاظ شود. که آنها عبارتند از میزان قابلیت‌ها، ظرفیت کار کردن، موقعیت‌هایی که در محیط در جهت استفاده از فرصت‌ها ایجاد می‌شود (Choucri Nazli and etal, ۲۰۰۳:۵).

با بررسی متدولوژی‌های متعدد در زمینه ارزیابی آمادگی الکترونیکی و مطابق با متدولوژی DOI (دکتر منتظر به اتفاق گروهی از محققان ایرانی، دیدگاهی را تحت عنوان استفاده ابتکاری از فرصت‌های دیجیتال (DOI) در مقاله‌ی سال ۲۰۰۷ خود مطرح نمودند) (Montazer Gh.A and edal, ۲۰۰۷)

به‌طور کلی استراتژی یک سازمان مشخص می‌کند که سازمان چگونه می‌خواهد برای سهامداران، مشتریان و شهروندان ارزش ایجاد کند. این یک واقعیت است که هیچ‌دو سازمانی در مورد استراتژی نظر همسانی ندارند و سازمان‌های مختلف از منظر برنامه‌های مختلف به استراتژی می‌پردازند. بطور مثال متخصصان منابع انسانی بر سرمایه‌گذاری روی افراد متمرکز می‌شوند و مدیران اطلاعات بر فن آوری اطلاعات تمرکز دارند. تنها تعداد کمی نگاهی کلی بر روی سازمان خود دارند. (کاپلان، ترجمه احمدی، ۱۳۸۴:۲۱). در سازمان‌ها باید یک استراتژی برای استفاده از فناوری اطلاعات وجود داشته باشد و پس از آن، فکر و اندیشه جهت ترکیب و بکارگیری ابزار فناوری اطلاعات و یا تجارت الکترونیک بکار گرفته شود و به مرحله اجرایی و استفاده از فناوری اطلاعات رسیده. فناوری اطلاعات و به تبع آن تجارت الکترونیک می‌تواند از طریق مواردی چون: کاربردهای نوآورانه، تجهیزات رقابتی، تغییرات در فرآیندها، ارتباطات با شرکای تجاری، کاهش هزینه، روابط با عرضه‌کنندگان و مشتری، محصولات جدید و هوش رقابتی در مدیریت استراتژی سازمان‌ها و یا واحدهای تولیدی نقش بسزایی داشته باشد و فناوری اطلاعات بعنوان یکی از زیرساخت‌های اصلی جهت تجارت الکترونیک بعنوان یکی از بخش‌های اساسی استراتژی شرکت‌ها مورد توجه باید قرار گیرد (علی‌پور، ۱۳۸۴:۲۵)

روش شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت، تحقیق کاربردی است، اما از نظر تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها، با توجه به اینکه پژوهش‌گر به بررسی عوامل موثر بر پیاده‌سازی دورکاری شرکت ملی گاز ایران می‌پردازد، تحقیق علی می‌باشد. در این تحقیق ابتدا با استفاده از روش گروه‌های کانونی به بررسی و تایید عوامل موثر پرداخته شد و بر این اساس لیست مولفه‌های جدول ۱ به شرح ذیل مورد تایید قرار گرفت.



جدول ۱ - لیست مولفه های مورد نظر در تحقیق

سوال	ردیف	مولفه	سطح ارزیابی
دسترسی پرسنل به اینترنت پر سرعت (k ۵۱۲ به بالا) جهت انجام دور کاری	۱	زیر ساخت سخت افزاری	زیر ساخت ICT
دسترسی پرسنل به اتصال پایدار (بدون قطع اینترنت) جهت انجام دور کاری	۲		
وجود سخت افزارهای امنیتی از قبیل فایروال در شرکت	۳		
وجود بستر ارتباطی دورکاران از طریق وب سایت (سرور اختصاصی) در شرکت	۴		
رضایت کارکنان از نرم افزار اتوماسیون اداری شرکت از طریق اینترنت	۵	زیر ساخت نرم افزاری	
امکان استفاده از نرم افزارهای مدیریت منابع انسانی شرکت از طریق اینترنت	۶		
بهره مندی از سیستم و نرم افزار مدیریت دانش در شرکت	۷		
پیاده سازی سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی (ERP) با هدف مکانیزه نمودن فرایندهای شرکت	۸	زیر ساخت اطلاعاتی	
شکل گرفتن طرح جامع فناوری اطلاعات در شرکت	۹		
تعریف پروژه در زمینه دور کاری در شرکت	۱۰		
تدوین خط مشی ها (سیاست های) امنیت (حراست) اطلاعات در شرکت	۱۱	زیر ساخت امنیتی	
شناسایی داده ها و اطلاعات محرمانه شرکت	۱۲		
تعریف سطوح دسترسی به داده ها (با توجه به محرمانه بودن یکسری اطلاعات)	۱۳		
گذراندن آموزش های لازم مرتبط با فناوری اطلاعات جهت کارکنان شرکت	۱۴	مهارت های پرسنلی	عوامل سازمانی
آشنایی رده های مدیریتی شرکت با فناوری های نوین اطلاعاتی	۱۵		
علاقه کارمندان جهت به اشتراک گذاشتن اطلاعات خود با دیگران	۱۶		
آشنایی مدیران و کارکنان شرکت با مکانیسم دور کاری	۱۷	مکانیسم مدیریت و روشهای اجرا	
بهره مندی از مکانیسم های تشویقی و تنبیهی جهت دورکاران در شرکت	۱۸		
بازمهندسی فرایندهای کاری	۱۹		
تخصیص اعتبارات بودجه ای جهت اجرایی شدن دور کاری در شرکت	۲۰		
وجود خط مشی دور کاری هماهنگ با توسعه منابع انسانی (استخدام، جذب و ...)	۲۱	ضرورت های قانونی و جنبه های اقتصادی	عوامل محیطی
وجود الزامات قانونی مرتبط با دور کاری در شرکت	۲۲		
نقش سوددهی و درآمدزایی این طرح در شرکت	۲۳		
فرهنگ سازی دور کاری (برگزاری همایش، سخنرانی، مقالات و ...)	۲۴		عوامل فرهنگی
پذیرش کارکنان شرکت	۲۵		
آمادگی مدیران به واگذاری امور خود به دیگران	۲۶		



سپس جهت گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه اصلی تحقیق، شامل ۲۶ سوال در ۴ سر فصل اصلی و ۶ سرفصل فرعی و با کمک طیف لیکرت اندازه گیری شد. در تحقیق حاضر با توجه به قلمرو مکانی انجام تحقیق که عبارتست از مدیران ۳۵ شرکت زیر مجموعه شرکت ملی گاز ایران که حدود ۷۵۰ نفر میباشد

یافته ها

شرکت کنندگان در این تحقیق ۲۰٪ خانمها و ۸۰٪ آقایان بوده و از حیث تحصیلات پاسخگویان ۵۵٪ کارشناسی، ۴۵٪/۵ کارشناسی ارشد و ۲٪ دکتری بودند و از لحاظ سابقه کار ۱۷٪ کمتر از ۵ سال، ۳۷٪ بین ۵ تا ۱۰ سال، ۴۵٪ بالای ۱۰ سال سابقه کار داشتند و از این تعداد ۴۵٪ مدیران میانی و ۵۵٪ مدیران عملیاتی بودند. پس از جمع آوری اطلاعات، تجزیه تحلیل و بررسی های آماری صورت پذیرفته و چون در تمام موارد سطح معنی داری معادل ۰/۰۰۰۱ در سطح $\alpha = 0.05$ می باشد، فرض صفر را رد و فرض مقابل را می پذیریم ، یعنی عوامل فنی، عوامل سازمانی، عوامل محیطی و عوامل فرهنگی و مولفه های آنها بر پیاده سازی دورکاری در شرکت ملی گاز ایران تاثیر گذار می باشد. همچنین از نظر رتبه بندی تاثیر این عوامل بر پیاده سازی دورکاری با استفاده از آزمون فریدمن ، نتایج به شرح جدول ۲ می باشد:

جدول ۲: نتایج اولویت بندی عوامل تحقیق

اولویت	میانگین رتبه ها	عوامل
اول	۲/۷۴	عوامل سازمانی
دوم	۲/۶۷	عوامل فرهنگی
سوم	۲/۳۷	عوامل محیطی
چهارم	۲/۲۲	زیر ساخت فنی

بحث و نتیجه گیری

بر اساس بررسی های صورت گرفته در حوزه عوامل سازمانی مواردی که باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد افزایش مهارت های پرسنلی، برگزاری دوره های عمومی مرتبط با فناوری اطلاعات، سخنرانی ها، سمینارها و همایشهای تخصصی فناوری اطلاعات و دورکاری ، همچنین جهت افزایش اطلاعات رده های مدیریتی با مباحث تخصصی فناوری اطلاعات و دورکاری، آموزشهایی در نظر گرفته شود، توجه به هدایت درونی پرسنل(افزایش مهارت های خود هدایتی)، کاهش ابهامات رفتاری به وسیله مشخص کردن انتظارات دقیق از دورکاران، ارزیابی و مهندسی مجدد روشها، ساختارها، استانداردها و فرایندهای کاری، تدوین مقررات دقیق و کارشناسی جهت دورکاران از جمله تدوین قوانین استخدام، قوانین کاری و مکانیسم های ارزیابی، تشویقی و تنبیهی مناسب، تخصیص اعتبارات بودجه ای مناسب جهت عملیاتی نمودن طرح دورکاری می باشد در حوزه عوامل فرهنگی، فرهنگ سازی مناسب جهت انجام دورکاری از طریق برگزاری همایشهای عمومی و سخنرانی و نشر مقالات و ... در این زمینه، توسعه فرهنگ اعتماد با همکاری مدیران و ایجاد شیوه های اعتماد سازی علمی، توسعه فرهنگ مشارکت پرسنل در به اشتراک گذاردن اطلاعات خود و افزایش فرهنگ واگذاری مسئولیتها و اختیارات از جانب مدیران و تمرین در جهت اخذ تصمیمات گروهی، توسعه فرهنگ ارزیابی نتایج توسط مدیران به جای ارزیابی مستمر، ایجاد دیدگاه مشترک بین کارمندان و مدیران، توسعه فرهنگ نقد ارزشی به منظور افزایش مهارتها و تواناییهای پرسنل و مدیران، در بحث حوزه عوامل محیطی، تدوین و افزایش خط مشی های توسعه منابع انسانی هم جهت با پیاده سازی دورکاری از جمله خط مشیء استخدام، جذب و بکارگیری پرسنل به عنوان دورکار با توجه به شرایط مورد نیاز واجد شرایط دورکاران، بررسی و برآورد کارشناسی میزان سوددهی و درآمدزایی پیاده سازی طرح دورکاری، تدوین قوانین حمایتی و تشویقی جهت دورکاران، توجه به الزامات قانونی اجرای طرح دورکاری و در بخش حوزه زیر ساخت فنی، توسعه زیر ساخت های ارتباطی لازم برای پیاده سازی دورکاری شناسایی و ایجاد گردد، نرم افزارهای لازم تهیه و طراحی گردد، سیستم های مدیریت دانش و انتقال تجربیات طراحی و پیاده سازی گردد، الزامات و نیازمندیهای امنیتی کار بررسی و تدوین گردد.



منابع و مراجع

- ۱- بلیک، مونیکا (۱۳۸۰) دورکاری برای کتابداران و اطلاع رسانی، ترجمه نادر نقشینه، ناشر مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، تهران
 - ۲- پارمنتر دیوید (۱۳۸۸)، شاخص های کلیدی عملکرد، ترجمه یاسر ابوالقاسمی، انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، تهران
 - ۳- تابنده، احمد (۱۳۸۵)، "کاربرد سازمان مجازی در کسب و کار"، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۷۲، سال هفدهم
 - ۴- رضائیان علی (۱۳۸۲)، تجزیه و تحلیل سیستم های اطلاعاتی مدیریت، انتشارات سمت، تهران
 - ۵- رضائیان علی (۱۳۸۷)، مبانی مدیریت و سازمان، انتشارات سمت، تهران
 - ۶- دفتر توسعه تجارت الکترونیکی، "خلاصه گزارش رتبه بندی کشورها در زمینه بسترسازی الکترونیکی"، واحد خبرگیری اکونومیست با همکاری مؤسسه ارزش تجاری IBM، بر گرفته از سایتهای:
- www.ecommerce.gov.ir/,
www.ecommerce.gov.ir/.../Item.asp?...۳۲...
- ۷- دولت جمهوری اسلامی ایران، بخشنامه دورکاری دولت محترم جمهوری اسلامی ایران (۱۳۸۹/۴/۷)
 - ۸- سلیمی فرد خدایم، عباسی مریم (۱۳۸۸)، "بررسی آمادگی الکترونیکی شرکتهای کوچک و متوسط برای تجارت الکترونیک"
 - ۹- سهرابی، بهمن (۱۳۸۲) دورکاری (Teleworking)، نشر مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، تهران
 - ۱۰- علی احمدی، علیرضا و شمس عراقی، شراگیم (۱۳۸۲) فناوری اطلاعات و کاربردهای آن، انتشارات تولید دانش، تهران
 - ۱۱- لاودن، کنت و لاودن، جین پرایس (۱۳۸۸) سیستم های اطلاعات مدیریت، مترجمین فرزاد حبیبی پور، رامین مولاناپور، مهران کرمی، انتشارات آتی نگر، تهران
 - ۱۲- میراحمدی، سیامک (۱۳۸۶)، "شناسایی محدودیت های سازمان مجازی"، روزنامه سرمایه، ۱۳۸۶/۱۰/۱۰
 - ۱۳- نورتن، باب و اسمیت، کتی (۱۳۷۸)، "ویژگی های سازمان مجازی"، مترجم منصور مجدم، ماهنامه تدبیر، سال ۱۳۷۸
 - ۱۴- یاتمان قلیچ، ایثار (۱۳۸۸)، "بررسی دورکاری: مزایا و معایب، راهکار مدیریت"
- ۱۵- A guide to proposing, preparing and implementing a telework program at your worksite (۲۰۱۰) "Can We Have a Telework Program? "
 - ۱۶- A Guide to Telework in the Federal Government (۲۰۰۶)
 - ۱۷- Cheuk Fan Ng (۲۰۱۰) "Teleworker's home office: an extension of corporate office?", Emerald, Vol. ۲۸ No. ۳/۴, pp. ۱۳۷-۱۵۵
 - ۱۸- Choucri Nazli, Maugis Vincent, Mad nick Stuart, Siegel Michael (۲۰۰۳) "Global e – Readiness – for what?", MIT edu Massachusetts Institute of Technology Cambridge, MA ۰۲۱۳۰۴.
 - ۱۹- Dada Danish (۲۰۰۶) "E. Readiness for developing Countries moving the focus from the environment to the users", Department of Information systems, London School of Economics and political Science, ۲۷, ۶, ۱ – ۱۴.
 - ۲۰- E – Readiness Guide (۲۰۰۲) "How to develop and Implement a National e – Readiness Action plan in Developing Countries", Geo SINC International, Release Data: April ۲۰۰۲.
 - ۲۱- Illegems Viviane, Verbeke Alain (۲۰۰۴) "Telework: What Does it Mean for Management?", Long Range Planning ۳۷, ۳۱۹-۳۳۴, Elsevier
 - ۲۲- Jansen W, SteenBakkers G.C.A., Jagers H.P.M (۱۹۹۹) "Electronic Commerce and Virtual Organizations"
 - ۲۳- Kanellopoulos Dimitris (۲۰۱۱) "How can teleworking be pro-poor?", Journal of Enterprise Information Management, Vol. ۲۴ No. ۱
 - ۲۴- Kowalski Kellyann Berube, Swanson Jennifer Ann (۲۰۰۵) "Critical success factors in developing teleworking programs", International Journal Vol. ۱۲ No. ۳, pp. ۲۳۶-۲۴۹
 - ۲۵- Luftman J. (۲۰۰۰) "Assessing Business-IT Alignment Maturity, Communication of the Association for Information System", vol ۴. Article ۱۴



دومین کنفرانس ملی و
اولین کنفرانس بین المللی
پژوهش های نوین
در علوم انسانی
First International Conference &
Second National Conference
on modern research
in the Humanities
12
june
2015



- ۲۶- Montazer Gholam Ali (PhD), Beig Lila (MSC.), Ghavamifar Atefeh (MSC.) (۲۰۰۷) "Adoption a proper Tool for E – Readiness Assessment in Developing Countries, Case studies: Iran, Turkey and, Malaysia"
- ۲۷- Mello Jeffrey (۲۰۰۷) "Managing Telework Programs Effectively", *Employ Respons Rights*, J ۱۹:۲۴۷–۲۶۱, DOI ۱۰.۱۰۰۷/s۱۰۶۷۲-۰۰۷-۹۰۵۱-۱
- ۲۸- Telework Policy in Virginia (۲۰۰۸) "ADMINISTRATIVE PROCEDURES " , Policy: ۱.۶۱, Effective Date: July ۲۵