

## " نقش سرمایه اجتماعی در ترویج دورکاری "

امیر جبلی<sup>۱</sup>

ثریا فرج زاده<sup>۲</sup>

چکیده:

هدف از این مقاله بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ترویج دورکاری می باشد. ایجاد و توسعه دورکاری بیش از هر موضوع دیگر به زیر ساختهای فرهنگی نیاز دارد، زیرا این موضوع نه تنها زندگی اجتماعی و کاری افراد را تحت تاثیر قرار می دهد، بلکه بر روی زندگی خانوادگی و فردی آن ها نیز موثر است. مفهوم سرمایه اجتماعی به روابط میان انسان ها تمرکز دارد. روابطی که در تمام لحظات زندگی روزمره و در طول عمر انسان ها جریان داشته و رفتار و نگرش آن را تحت تاثیر قرار می دهد. به طور کلی می توان مفهوم سرمایه اجتماعی را در عبارات زیر بیان کرد (ارتباطات مهم هستند. مردم با ایجاد ارتباط با یکدیگر دست به کارهایی می زنند که به تنهایی یا قادر به انجام نیستند یا برای انجام آن مشکلات فراوانی خواهند داشت). در نتیجه با وجود سرمایه اجتماعی بالا زمینه برای ترویج دورکاری نیز فراهم خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه اجتماعی، دورکاری.

### Review:

*The purpose of this paper is to investigate the role of social capital in promoting telecommuting. Creating and developing telecommuting requires cultural infrastructure more than anything else, because it not only affects people's social and work lives, but also their family and personal lives. The concept of social capital focuses on human relationships. Relationships that flow in all moments of daily life and during human life and affect its behavior and attitude. In general, the concept of social capital can be expressed in the following phrases (communication is important. People connect with each other to do things that they alone are either unable to do or will have many problems to do). As a result, despite the high social capital, it will be possible to promote telecommuting.*

**Keywords:** Social capital, telecommutin

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری تخصصی (ph.D) مدیریت دانشگاه تهران، Amir.Jebelli<sup>۱۱</sup>@gmail.com

<sup>۲</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت سازمان های دولتی دانشگاه محقق اردبیلی، Soraya.farajzadeh@gmail.com

#### مقدمه:

منبع). سرمایه اجتماعی، به عقیده برخی محققان از دو کلمه سرمایه و جامعه تشکیل شده است، یعنی این نوع سرمایه، شخصی نیست

و در اجتماع شکل میگیرد (حیدری و رستمی، ۲۰۱۲). سازمان‌ها تا زمانیکه برای بقا تلاش می‌کنند و خود را نیازمند حضور در عرصه ملی و جهانی می‌دانند، باید اصل بهبود مستمر را سرلوحه خود قرار دهند. این اصل حاصل نمی‌شود، مگر اینکه زمینه دستیابی به ارتقای سرمایه اجتماعی امکان پذیر باشد (بانگ شو چن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). بنابراین برای رشد و توسعه پیش نیاز اساسی آن بهبود عملکرد سازمان‌هاست، باید متغیرهای سرمایه اجتماعی شناخته و به بهترین نحو ممکن بهره برداری شود (منوریان، امینی، ۲۰۰۹).

سرمایه اجتماعی را می‌توان در کنار سرمایه‌های اقتصادی و انسانی، بخشی از ثروت ملی به حساب آورد که بستر مناسبی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود (فین<sup>۶</sup>، ۲۰۰۲). سرمایه اجتماعی، موقعیت‌ها و روابطی است که درون گروه‌ها و شبکه‌های اجتماعی، امکان دسترسی به فرصت‌های شغلی، نظریه‌ها، قدرت و نفوذ، اطلاعات، راهنمایی‌ها، سرمایه مالی، اعتماد و همکاری، حمایت احساسی و خیر خواهی را افزایش می‌دهد (اوگادا<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). براساس تحقیقی که، به منظور اندازه‌گیری سرمایه اجتماعی در پنج اجتماع مختلف در استرالیا انجام شده است، هشت عنصر معرف سرمایه اجتماعی شناسایی می‌شود که به شرح زیر می‌باشد بولن و اونیکس<sup>۸</sup>، ۱۹۹۸):

اگر در گذشته کار، سرمایه و زمین عوامل اصلی تولید به حساب می‌آمدند امروزه تغییرات فناوری و منابع انسانی به عنوان عوامل رشد و توسعه تلقی می‌شوند. تحول ایجاد شده در زمینه مشاغل، ایجاد شیوه جدید کار کردن تحت عنوان (( دورکاری )) است. امروزه سازمان‌ها دورکاری را به عنوان وسیله مستقیمی برای افزایش بهره‌وری و انعطاف‌پذیری می‌دانند. دورکاری می‌تواند در بهبود عملکرد فردی و عملکرد سازمانی موثر باشد و بنابراین می‌تواند برای متخصصان توسعه منابع انسانی مهم باشد. بعلاوه این نکته قابل ذکر است که در دنیا تعداد دورکاران روزانه بیشتر و بیشتر می‌شود و به نظر می‌رسد یکسری عوامل در این گسترش دخالت داشته باشند.

برای تاکید بیشتر بر اهمیت منابع انسانی می‌توان بیان کرد که آنچه امروز در بین اهل فن به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان عامل گرداننده اصلی سازمان‌هاست. به عبارت دیگر، انسان‌ها به کالبد سازمان جان می‌دهند (تریس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). بدون شک نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدف‌های برنامه‌ریزی شده سازمانی، بیشترین کارایی را داشته باشد (بورديو<sup>۴</sup>، ۱۹۸۹).

#### سرمایه اجتماعی

بورديو، ضمن مخالفت با تقلیل انواع سرمایه به سرمایه اقتصادی، معتقد است مفهوم سرمایه یکبار دیگر باید به حیات اجتماعی معرفی شود. به زعم وی، نمی‌توان ساختار و کارکرد اجتماعی جهان را تبیین کرد، مگر اینکه مفهوم سرمایه در همه اشکال آن و نه صرفاً در شکل اقتصادی آن، مفهوم‌سازی شود. به زعم بورديو، سرمایه هرگونه خاستگاه و سرچشمه در عرصه اجتماعی است که در توانایی فرد برای بهره‌مندی از منافع خاصی که در صحنه حاصل شود، موثر باشد و در چهار شکل بنیادی متجلی می‌شود (همان

<sup>۱</sup> Fine

<sup>۷</sup> Ogada

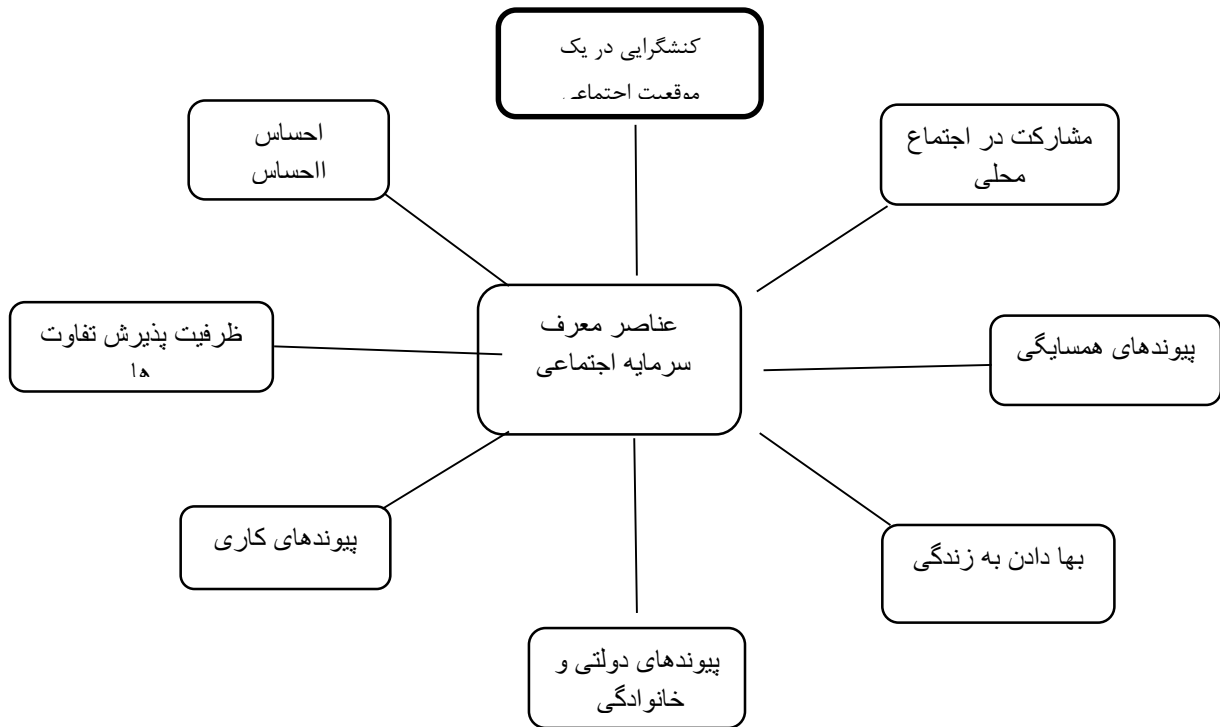
<sup>۸</sup> Bullen, P., and Onyx, J

<sup>۳</sup> Taris

<sup>۴</sup> Bourdieu

<sup>۵</sup> Yang, Shu- Chen

شکل ۱: هشت عنصر معرف سرمایه اجتماعی (بولن و اونیکس، ۱۹۹۸)



از موارد فوق، چهار مورد: مشارکت در اجتماع محلی، پیوندهای همسایگی، پیوندهای خانوادگی و پیوندهای کاری، به مشارکت و پیوندها مربوط می‌شوند و چهار مورد دیگر یعنی: کنشگرایی در یک موقعیت اجتماعی، احساس اعتماد و امنیت، ظرفیت پذیرش تفاوت‌ها و بها دادن به زندگی، سنگ بنای سرمایه اجتماعی هستند.

دورکاری روشی برای سازماندهی و انجام کار در مکانی غیر از محل استقرار سازمان، با استفاده از تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات است که استقرار این فرایند موجب انعطاف زمانی و مکانی در انجام وظایف و فعالیت‌های شخصی می‌شود (سیدی و لاجوردی، ۱۳۹۱) و در تعریف دیگری از مارتینو، دورکاری ترکیبی از استفاده از فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات با مفهوم محیط قابل

**دورکاری** یک ام. نیلز که در کتاب‌های مختلف با عنوان پدر دورکاری از او یاد می‌شود، اولین کسی بود که بصورت رسمی به تحقیقی در این خصوص پرداخت و اندیشه دورکاری در دهه ۱۹۷۰ برای نخستین بار از سوی او مطرح شد (شاهوران، ۱۳۹۴). با وجود اینکه چندین سال است در مورد کار از راه دور یا دورکاری بحث می‌شود ولی هنوز یک تعریف جهانی ثابت از آن ارائه نشده است. حتی یک اصطلاح مورد توافق نیز برای آن وجود ندارد. واژه‌های

- انعطاف است (مارتینو<sup>۹</sup>، ۱۹۹۰). تعریف نظری دورکاری حرکت
- کار به سمت کارمند به جای حرکت کارمند به سمت کار می باشد
- (راس و چاندری، ۲۰۰۸).
- بهبود ارائه خدمات به مشتریان
- کاهش زمان تردد و هزینه های آن برای سازمان
- ایجاد تعادل در کار و زندگی
- ساعات کار اداری انعطاف پذیر
- کاهش حجم ترافیک
- دوستی با محیط زیست
- افزایش گستره اشتغال و فرصت های کار
- دسترسی به کار برای افراد با مشکلات خاص (عباسی، ۱۳۹۰).

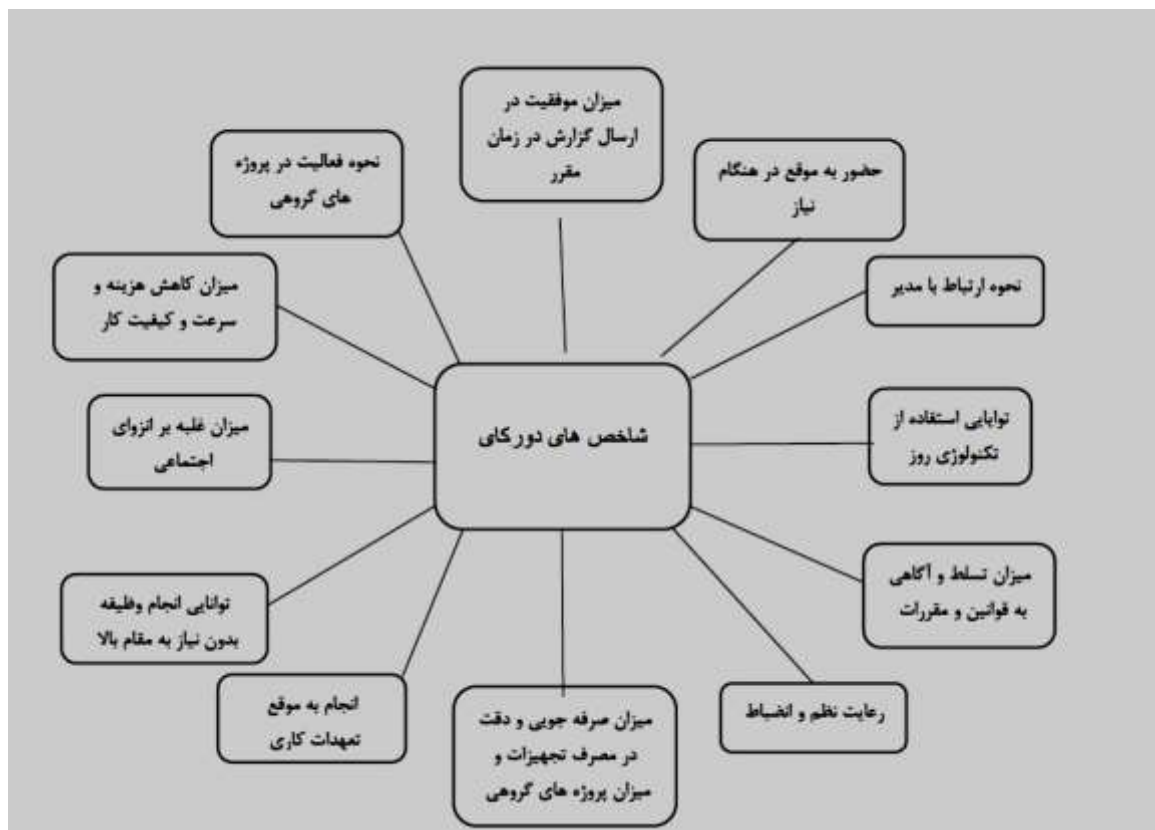
### مزایای دورکاری

مزایای دورکاری می تواند شامل مزایای فردی، سازمانی و اجتماعی باشد. برخی از مهمترین مزایای نظام دورکاری را می توان در ابعاد سازمان، فرد، جامعه به شرح زیر خلاصه کرد:

- صرفه جویی در هزینه ها
- افزایش بهره وری
- تقویت انگیزه
- توسعه مهارت به صورت خود آموزی
- انعطاف پذیری

### شاخص های دورکاری

شاهوران (۱۳۹۴) در پژوهش های خود شاخص های زیر را برای دورکاری در نظر گرفته است (شاهوران، ۱۳۹۴):

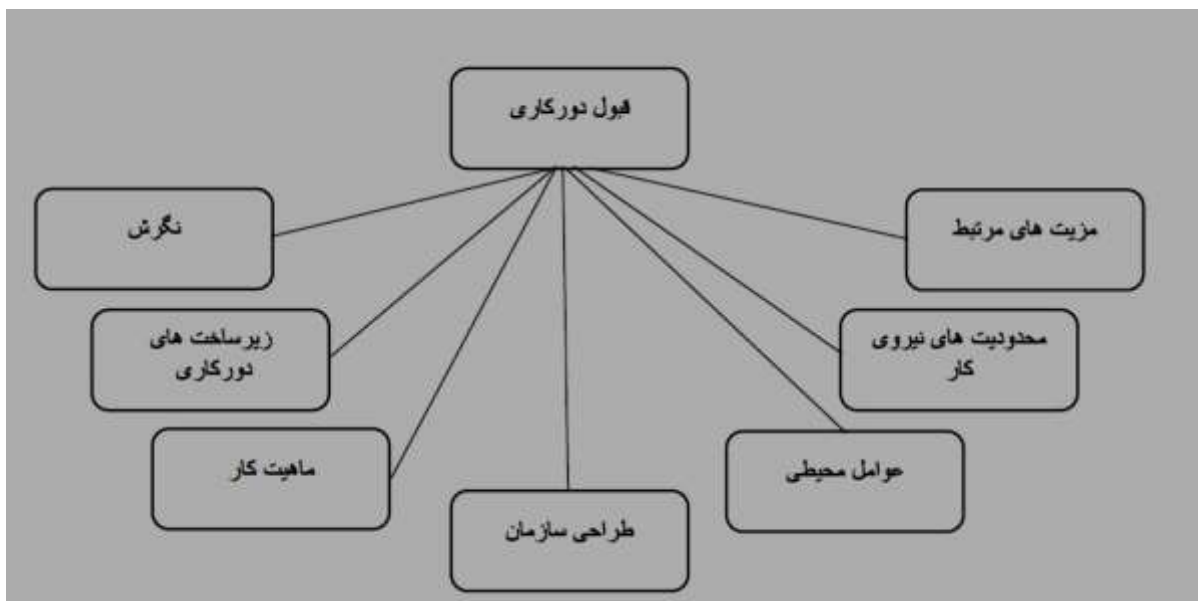


شکل ۲: شاخص های دورکاری دورکاری و پذیرش آن

<sup>۹</sup> Martino

راه دور و حمل و نقل بود که این عبارت طولانی و راحت به زبان نمی آمد. در نتیجه، اصطلاحی گویا و مرتبط برای این مفهوم تحت عنوان ((ازتباطات راه دور)) برگزیده شد (شور، ۲۰۱۰). اما چون این واژه کاربرد محدودی داشت، با واژه ی ((دورکاری)) که می توانست کاربرد های وسیع تری داشته باشد، جایگزین شد (مک لیش، ۲۰۱۱).

اولین کسی که به صورت رسمی به تحقیق در زمینه دورکاری پرداخته ((جک نیلز)) است که در کتاب های متفاوت با عنوان ((پدرخوانده دورکاری)) از او یاد کرده اند. وی دانشمند ساخت موشک بود و مدیریت تعدادی از برنامه های تحقیق و توسعه را بر عهده داشته است. وی رهبری یک تیم بین رشته ای را در سال ۱۹۷۳ بر عهده داشت. هدف این تیم، مطالعه ی موضوعات مربوط به سیاست دولت فدرال در زمینه ی ایجاد سازکاری بین ارتباطات



انجام شده، مناطق یا ایالاتی که از سطح بالاتری از اعتماد و مشارکت برخوردارند، معمولاً حکومت هایی با کیفیت بالاتر دارند. مساله اعتماد بین مردم و حکومت یکی از مباحث قابل توجه در ایجاد سرمایه اجتماعی است (OECD، ۲۰۰۱).

شکل ۳: مدل اندابسی و کاهرمان برای پذیرش دورکاری

### نقش سرمایه اجتماعی در ترویج دورکاری

دورکاری نیز یکی از راه هایی است که برای بالا بردن سطح کارآمدی و بهره وری کارکنان ایجاد شده است و از آنجا که دولت به خاطر مزایایی که دورکاری می تواند ایجاد کند، مصرانه به دنبال راه های پیاده سازی آن است و نیز نبود تحقیقی جامع چه در ایران و چه در دنیا که از بعد رفتاری به بررسی پذیرش دورکاری توسط افراد سازمان پرداخته باشد. علاوه بر موارد مذکور قابل ذکر است که متخصصان و فرهیختگان بین المللی دورکاری، نه تنها بیان

در سال های اخیر شاهد ورود واژه سرمایه اجتماعی در گفتمان ها و اسناد علمی در قلمروهای جامعه شاسی، علوم اجتماعی، اقتصاد و اخیراً نیز علوم سیاسی بوده ایم. توجه این تمرکز بر مقوله سرمایه اجتماعی مبتنی بر نقشی است که سرمایه اجتماعی در تولید و افزایش سرمایه های انسانی، اقتصادی و محیطی ایفا میکند. سرمایه اجتماعی به عنوان عاملی برای موفقیت در برنامه های رفاه اجتماعی و سلامت اجتماعی مورد بحث قرار میگیرد و به همین دلیل نیز امروزه در بررسی و تدوین شاخص های اجتماعی و توسعه سازمان های معتبر جهانی، جایگاه خاصی را به خود اختصاص داده است (شریفیان ثانی، ۱۳۹۴). در گزارش سازمان همکاریهای اقتصادی و توسعه نیز آمده است که بر اساس تحقیقات

- اکبری شریف، ن. (۱۳۸۹)، "رابطه رگه های شخصیت و فرسودگی شغلی پرستاران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس .

- Taris, T. (۲۰۰۶). *Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of ۱۶ Work & Stress (۲۰), ۳۱۶-۳۳۴.*

- Bourdieu, P. (۱۹۸۹). *Social space and symbolic power. Sociological Theory, ۱(۱), ۱۴-۲۵.*

- Heidari, H., & Rostami, F. (۲۰۱۲). *Survey of relationship between social capital and organization entrepreneurship (Case study: Agricultural organization of Sonqhur county). Annals of Biological Research, ۲(۷), ۳۱۹۲-۳۱۹۹*

- Yang, Shu-Chen; Forn, Cheng-Kiang (۲۰۰۹). "Social Capital, Behavioural Control, and Tacit Knowledge Sharing Amulti- Informant Design". *International Journal of Informtion Management, Vol ۲۹(۲۰۰۹), p. ۲۱۰-۲۱۸.*

- Monnavarian, Abbas; Amini, Azadeh (۲۰۰۹). "Do Interaction Within Network Lead To Knowledge Management?". *Business Strategy Series, Vol ۱۰, No ۳, pp. ۱۳۹-۱۵۵.*

- Fine, B. (۲۰۰۲). *Social capital versus social theory: political economy and social science at the turn of the millennium, London: Routledge.*

- Ogada, R. (۲۰۱۳). *The influence of social capital on career success for staff of the county, government of Mombasa, Doctoral dissertation, Nairobi, Kenya, University of Nairobi.*

- Bullen, P., and Onyx, J. (۱۹۹۸), *Measuring social capital in five communities in NSW,*

کرده اند که این موضوع یک حوزه تحقیقاتی مورد نیاز است بلکه نگران نتایج این تحقیقات هستند (مدسن ۲۰۰۱).

### نتیجه گیری

کار از راه دور به عنوان پدیده ای برای پاسخ و غلبه بر برخی از چالش های فردی، سازمانی و اجتماعی ناشی از سازمان ها و جوامع شکل گرفته و با الگوی عصر صنعتی و ساختارهای بروکراتیک، غیر منعطف، هزینه بر و کم بهره ور این گونه سازمان ها پا به عرصه گذاشت و در زمانی نسبتاً توانست جایگاه خود را در مباحث سازمانی، اجتماعی و مدیریتی ثابت کند. در حقیقت، دورکاری یکی از آرزوهای دیرینه بشر است و بحث تازه ای در اشتغال نیست و شاید نتوان سال یا حتی دهه خاصی را برای تولد آن در نظر گرفت. پیشرفت های وسیع و سریع فناوری، آثار گوناگونی بر عرصه های مختلف جوامع بشری، از جمله روش های انجام کار و وظایف شغلی داشته است [۲۰]. یکی از مسائلی که بر عملکرد منابع انسانی اثر گذار است سرمایه اجتماعی آنان است. و از آنجا که تصور می شد این سرمایه بر پذیرش دورکاری (که هم شیوه جدیدی از نحوه کار است و هم بر اهمیت و توسعه آن روز به روز افزوده می شود) تاثیر داشته باشد، لذا در این مقاله سعی بر آن شد که نقش سرمایه اجتماعی بر ترویج دورکاری، مورد بررسی قرار گیرد. از آنجا که دورکاری با سرمایه اجتماعی، شاخص های مشترکی مانند اعتماد متقابل دارند بنابراین افزایش سرمایه اجتماعی می تواند اجرای دورکاری را تسهیل دهد. سرمایه اجتماعی را می توان هم در بعد کلان اجتماعی و هم در سطح خرد و در سازمان ها مورد بررسی قرار داد. چنان چه مدیران در سطوح مختلف با این مفهوم آشنایی پیدا کنند، می توانند با تقویت و بهره برداری مفید از آن بسیاری از هزینه های اجتماعی و سازمانی را کاهش داده و براساس آن اقدام به تغییرات ساختاری و فرآیندی در سیستم های اجتماعی نمایند.

### منابع

- ممدوحی، ا. ر. مجتهد زاده، م. علیمردادی، م (۱۳۸۹)،  
برآوردی از دورکاری برای نمونه‌ای از کارکنان دولتی بر اساس  
ویژگی‌های سازمانی، فرایند مدیریت و توسعه، شماره ۷۴، صفحه  
۲۹-۴۴.
- Sydney : University of Technology and Management Alternatives.
- شاهوران، ف (۱۳۹۴) " معایب و مزایای دورکاری در  
ایران "، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم اجتماعی، صفحه  
۱-۱۴.
- سیدی، الف. لاجوردی، ن س (۱۳۹۱). " تاثیر دورکاری  
بر روابط کارکنان "، ماهنامه تدبیر، سال بیست و سوم،  
شماره ۲۴۶، صفحه ۶۳-۵۸.
- Martino, Wirth L (۱۹۹۰), "Telework : A new  
way of working and living " , International  
Labour Review , Vol . ۱۲۹, No . ۵, Vittorio ۰۱.
- Ruth, S. and Chaudhry, I. (۲۰۰۸), Telework: a  
productivity paradox?, Public Policy, Published  
by the IEEE Computer Society, November/  
December, pp. ۸۷-۹۰.
- عباسی، م ر (۱۳۹۰)، " دورکاری : انقلاب فراگیر کار  
الکترونیکی "، مجله الکترونیکی مدیران آنلاین، ماهنامه شماره  
۱۶.
- Shore, J. (۲۰۱۰, Jun ۳). Telework – The Future  
Is Now. Retrieved from  
<http://www.pueblo.gsa.gov.telework.htm>.
- MC Leish, F.(۲۰۱۱,December ۱۷). TwS – The  
Facts and Figures of Teleworking . Retrieved  
from [http://members.aol.com  
/Telwebsite/Twfacts.htm](http://members.aol.com/Telwebsite/Twfacts.htm)
- شریفیان ثانی، م (۱۳۹۴)، " سرمایه اجتماعی : مفاهیم اصلی و  
چارچوب نظری "، فصلنامه علمی و پژوهشی رفاه اجتماعی، سال  
۱، شماره ۲، صفحه ۱۹-۵.
- OECD (۲۰۰۱), The well – being of nations: The  
role of human and social capital, OECD.
- Medsen, S.(۲۰۰۱) The effect of home-based  
teleworking on work and family conflict .  
ProQuest Dissertations and Theses. ۱۶-۲۷.