

باسمه تعالی

عنوان مقاله:

ریسک‌ها در دورکاری کارکنان

این مقاله توسط پارک علم و فناوری دانشگاه تربیت مدرس گردآوری شده است

لذا تمامی حقوق این اثر محفوظ است.

mstpark@modares.ac.ir

چکیده

به دلیل شیوع ویروس کرونا، دورکاری بسیار پراهمیت شده است. دورکاری می‌تواند تأثیر مثبت و یا منفی در مسائل کاری، خانوادگی و یا سلامت روانی داشته باشد. نگرانی‌هایی در این حوزه وجود دارد، از جمله دسترسی به تجهیزات لازم، آموزش‌های کافی در ارتباط با نرم‌افزارها و تجهیزات، تأثیر دورکاری بر بهره‌وری و سلامت روانی و غیره.

مقدمه

این مقاله برگرفته از تحقیقاتی است که در حیطه ریسک‌هایی که کارکنان و مدیران در زمان دورکاری مواجه می‌شوند، در زمان مواجهه با کوید ۱۹، بحرانی برای سلامت جهانی و تهدیدی برای اقتصاد رخ داد و انجام کارها به‌صورت دورکاری شایع شد. طبق نظرسنجی‌های انجام شده، ۵۰ ریسک مرتبط با دورکاری برای مدیران و کارکنان رخ داده است که در اینجا به بررسی و معرفی آن‌ها می‌پردازیم.

دورکاری

در ابتدا به تعریفی از دورکاری می‌پردازیم. به مجموعه‌ای از کارها و وظایف که افراد بدون حضور فیزیکی و دور از محل کار و در خانه با استفاده از تجهیزاتی مانند تلفن، فکس و فناوری‌ها انجام می‌دهند، دورکاری می‌گویند.

طبق نظرسنجی‌های صورت‌گرفته از ۱۵۱۰ نفر در آبان‌ماه سال ۱۳۹۹ که تجربه دورکاری را داشتند، افراد با ریسک‌ها و تجربه‌های متفاوتی روبه‌رو شدند که در ادامه بررسی آن‌ها می‌پردازیم. این تحقیقات به روش توصیفی پیمایشی انجام شده است.

ریسک‌ها در زمینه‌های متفاوت

- تجربه و حس مثبت از دورکاری
افراد به دلیل نداشتن تجربه دورکاری، مضطرب بودند و نگرش مناسبی نسبت به این نوع از کار نداشتند. اشخاصی که به‌صورت دورکار بودند، به حالت انزوای اجتماعی درآمدند. به‌طورکلی، نزدیک نیمی از افراد تجربه مثبتی نسبت به دورکاری داشتند و ۲۲ درصد تجربه منفی.
- بهره‌وری و کارایی در دورکاری
احتمالاتی که برای بهره‌وری در زمان دورکاری داده می‌شد شامل افزایش زمان فرایندها و کاهش کارایی بود. این امکان نیز وجود داشت که تیم‌ها و واحدها در برهه دورکاری پاسخگوی افراد نباشند و نسبت به

سازمان‌هایی که دورکار هستند، توجه کافی نشود اما حدود ۴۰ درصد از افراد معتقد بودند که دورکاری باعث افزایش کارایی آن‌ها شده است.

- توازن بین کار و زندگی شخصی

این گمان می‌رفت با آوردن کار به خانه، توازن و تعادل بین کار و زندگی شخصی از بین برود و افراد به دلیل حضور مداوم در خانه از ملالت و خستگی رنج ببرند. این احتمال نیز وجود داشت که افراد در زمان ساعت کاری در دسترس نباشند. با این حال در حدود ۵۰ درصد از شرکت‌کنندگان در این تحقیقات معتقد بودند دورکاری باعث افزایش توازن بین کار و زندگی شخصی آن‌ها شده است و در مقابل ۱۹ درصد از آن‌ها با این عقیده مخالف بودند.

- احتمال تداوم دورکاری در دورهٔ پساکرونا و علاقه به دورکاری در آینده

ریسک‌هایی از قبیل کاهش تعلق و رضایت کارکنان، امنیت شغلی، امکان ارزیابی و عملکرد مستمر، تضعیف هویت شغلی و افزایش فرسودگی شغلی وجود دارد اما درصد افرادی که احتمال تداوم دورکاری را بالا می‌دانستند و افرادی که احتمال آن را کم می‌دانند تقریباً برابر و به طور متوسط ۳۳ درصد بوده است. نزدیک به نیمی از افراد تمایل به دورکاری در آینده داشتند و یک‌چهارم علاقه‌ای به این مقوله نداشتند.

- دسترسی به تجهیزات لازم (لپ‌تاپ، نرم‌افزار و غیره)

به دلیل وضعیت اقتصادی موجود، تأمین تجهیزات برای کارمندان یکی از دغدغه‌ها به حساب می‌آید. از دیگر مسائلی که برای سازمان‌ها حائز اهمیت است، احتمال کاهش امنیت سازمان و اثرگذاری فناوری‌های ضعیف بر کارایی و ارتباطات اثربخش است. با وجود این مسائل، ۴۴ درصد از افرادی که تجربه دورکاری داشتند، دسترسی مناسب به تجهیزات داشتند اما متأسفانه ۲۸ درصد دسترسی مناسب نداشتند.

- آموزش برای استفاده از ابزارها و نرم‌افزارها

به دلیل ناگهانی شدن پروسهٔ دورکاری، متأسفانه بسیاری از افراد آموزش‌های کافی و مناسب برای کار با نرم‌افزارها نداشتند و نسبت به فرهنگ دورکاری کم‌توجهی شد.

- میزان دسترسی به مدیران مافوق و بازخورد و ارزیابی عملکرد از طرف آن‌ها

نگرانی‌هایی در مورد دسترسی محدود به مدیران و محدودیت ارتباطات بین مدیران و کارمندان وجود دارد. علاوه بر این، ارزیابی عملکرد نیز بسیار پراهمیت است اما عواملی برای نگرانی در این حیطه وجود دارد. مانند نامشخص بودن معیارهای ارزیابی متناسب با دورکاری، کم‌توجهی به اجرای ارزیابی کارکنان و بدبینی نسبت به کارکنان در ارزیابی‌ها. با توجه به نظرات، ۳۳ درصد از افراد دسترسی مناسب به مدیران خود داشتند و ۳۰ درصد از افراد، دارای دسترسی محدود بودند.

- تأثیر دورکاری بر امکان پیشرفت شغلی و توسعه حرفه‌ای و فردی
انتظار می‌رود به دلیل شرایط موجود تعویق شغلی برای کارکنان و دیده نشدن و فراموش شدن کارکنان دورکار اتفاق بیفتد و نگرش مثبتی نسبت به افرادی که حضور فیزیکی دارند، باشد؛ اما ۴۱ درصد از شرکت‌کنندگان این نظرسنجی، دورکاری را بر پیشرفت شغلی خود بی‌تأثیر می‌دانستند.
در مقابل، کاهش انگیزه برای توسعه فردی و یادگیری مشاهده‌ای از طریق ارتباط با همکاران به‌وجود می‌آید که متأسفانه اغلب افراد تأثیر دورکاری در توسعه فردی را منفی دانستند. در نتیجه این اتفاق، انتظار می‌رود که کیفیت ارتباط با همکاران نیز تحت تأثیر قرار گیرد، اما بیشتر افراد تأثیر دورکاری بر کیفیت رابطه با همکارانشان را اندک می‌دانستند.
- تأثیر دورکاری بر کاهش استرس شغلی
سلامت روانی از موضوع‌های پراهمیت در حیطه کاری است و برای داشتن یک جامعه سالم باید موردتوجه قرار گیرد. خوشبختانه دورکاری به دلیل ماهیت خود باعث کاهش استرس شغلی افرادی شد که تجربه دورکاری را داشتند.
- اختلافات و تعارض‌های شغلی و خانوادگی
در نتیجه این سبک از کار، امکان کاهش تعاملات اجتماعی، تعارض‌های سازنده جهت پیشبرد بهتر کارها و افزایش سوءبرداشت بین مدیران و کارکنان وجود دارد. بااین‌حال، ۳۶ درصد از افراد، دورکاری را بر تعارضات بی‌تأثیر دانستند و ۲۰ درصد معتقد بودند که باعث افزایش تعارضات شده است.
در زمینه تعارضات خانوادگی، ترس‌هایی از به‌وجودآمدن مشکلات و اختلافات خانوادگی وجود دارد زیرا کارمندان نسبت به قبل، زمان بیشتری در خانه و در ارتباط با خانواده خود هستند اما نزدیک ۵۰ درصد از اشخاص، این را بی‌تأثیر می‌دانستند و تنها ۱۵ درصد نظرشان بر این بود که دورکاری باعث افزایش تعارضات شده است.
- استقلال و آزادی عمل در دورکاری
به‌دلیل رها شدن دورکاران انتظار می‌رود که یک آزادی بدون نظارت بر عملکرد افراد اتفاق بیفتد و نظر دورکاران نیز در راستا با همین عقیده بوده است. بیشتر افراد معتقد بودند دورکاری باعث افزایش استقلال آن‌ها شده است.
- نگرش مدیران نسبت به دورکاری کارکنان و حمایت عملی آن‌ها
نگرش‌ها و دیدگاه‌های منفی از جانب مدیران نسبت به دورکاران وجود داشته و علی‌رغم نگرش مثبت دورکاران نسبت به این قضیه، بی‌تفاوتی‌هایی از جانب مدیران و افراد بالا رتبه صورت گرفته است.
- ابهام‌های کاری و سردرگمی در ایام دورکاری

نبود رویه‌ها و قواعد شفاف و ابهامات در ارتباطات افراد، این امکان را به وجود می‌آورد که فعالیت‌ها از نظر کمی و کیفی کاهش پیدا کنند. در این مورد نمی‌توانیم به‌طور قطع اظهار نظر کنیم زیرا تقریباً افراد موافق و ناموافق با این تفکر برابر بودند.

- کارایی جلسات کاری مجازی

می‌توان اظهار داشت جلسات مجازی جزء لاینفک دورکاری‌ها هستند اما محدودیت ارتباطات یا پایین بودن کیفیت اینترنت می‌تواند تأثیر بسیار زیادی در کارایی جلسات داشته باشد.

جمع‌بندی

به دلیل شیوع بیماری همه‌گیر کرونا دورکاری شکل گرفت و افراد با ریسک‌ها و مسائل جدیدی روبه‌رو شدند که پیش‌تر وجود نداشتند. این شرایط بر بهره‌وری و کارایی، توازن بین کار و زندگی شخصی، ارزیابی عملکرد کارکنان از طرف مدیران، پیشرفت شغلی افراد، توسعه حرفه‌ای و فردی، استرتس‌های شغلی و مواردی دیگر تأثیر گذاشت.

منبع

داوری، علی و صانعی، مهدی (۱۳۹۹) دورکاری کارکنان: ریسک‌ها و استراتژی‌ها، مجموعه گزارش‌های دیده‌بان کسب‌وکار