

# دور کاری TeleWorking

کورش یزدانی

دانشجوی کارشناسی برنامه‌ریزی و تحلیل سیستم‌ها

عضو انجمن علمی گروه مهندسی صنایع دانشکده فنی

[k.yazdani@samixgroup.org](mailto:k.yazdani@samixgroup.org)

## اشاره:

ادوار مختلف زندگی بشر در ارتباط تنگاتنگ و ارگانیک فناوری‌ها، نهادهای اجتماعی و فعالیت‌های اقتصادی است. انقلاب ارتباطات نه تنها افق‌های جدیدی را در عرصه سیاست، اقتصاد و فرهنگ باز نموده است، بلکه فناوریهای مربوط، به پیدایش دولت‌های نوین در غالب دولت الکترونیک انجامیده است. تاکنون هیچ یک از فناوری‌های جهان نتوانسته‌اند، با چنین گستردگی و سرعتی کلیه شئون زندگی بشر را متحول نمایند. امروزه همگان مشاهده می‌نمایند که با استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات شیوه کار و زندگی انسانها به نحو مطلوبی در حال تغییر می‌باشد. در یک جامعه اطلاعاتی، اطلاعات به سرعت تولید می‌شود و در اختیار دیگران قرار می‌گیرد، محدودیت‌های زمانی و مکانی به میزان قابل توجهی از بین می‌رود و تمامی پردازش‌ها به صورت الکترونیکی خواهد بود.

رشد فناوری‌ها به ویژه فناوری اطلاعات و فراگیر شدن آن در سطح جامعه تغییرات گسترده‌ای را در ابعاد مختلف زندگی انسان‌ها پدید آورده است. این فناوری‌ها امروز با نرخی فزاینده و به صورت تصاعد هندسی در حال رشد است و به صورت نماد عصر حاضر در آمده است. رشد فزاینده این فناوری‌ها در تمامی پدیده‌ها از جمله دولت و موسسات دولتی تاثیرات شگرفی بر جای می‌گذارد. دولت‌ها در عصر جامعه اطلاعاتی می‌بایست برای برآورده کردن نیازها و انتظارات شهروندان خدمات و محصولات خود را به طور روزافزون کیفی‌تر و مطلوب‌تر نمایند.

با توجه به اهمیت طرح دور کاری یا کار الکترونیک (E-WORK) در تحقق اهداف سازمان‌های مجازی و در نتیجه دولت الکترونیک، در این مقاله، پس از اشاره‌ی کوتاهی به مفاهیم دولت الکترونیک و سازمان‌های مجازی به عنوان مفاهیم پایه، به بررسی مفهوم دور کاری، کاربردها، سودها و زیان‌های آن و همچنین مثال‌هایی از نتایج دور کاری می‌پردازیم. در آخر به سوالات متداولی در این زمینه نیز پاسخ خواهیم داد.

## دولت الکترونیک

دولت الکترونیک استفاده سهل و آسان از فناوری اطلاعات به منظور توزیع خدمات دولتی به صورت مستقیم به مشتری، به صورت ۲۴ ساعته و در هفت روز هفته است. دولت الکترونیک درصدد بسترسازی مناسب جهت دسترسی هر چه بهتر و بیشتر شهروندان به اطلاعات و خدمات دولتی، اصلاح کیفیت خدمات و ارائه فرصت‌های گسترده‌تر برای مشارکت در فرایندها و نمادهای

مردم سالار است. دولت الکترونیکی در اصطلاح به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباط در جهت ارائه اطلاعات و خدمات به شهروندان، بخش های اقتصادی، کارمندان دولت و سایر قسمت های دولتی اطلاق می شود. اگر چه این فناوری هنوز دوره نوجوانی خود را طی می کند ولی قابلیت های انعطاف پذیر اینترنت شامل پتانسیل بالای آن برای کاستن فوق العاده هزینه ها، افزایش سود، گسترش موارد قابل دسترسی و از بین بردن فاصله ها است. دولت الکترونیکی در حقیقت روش کلیدی برای دستیابی به بسیاری از اهداف مذکور است. مشتریان دولت الکترونیک از طریق پایگاه های تار عنکبوتی دولت الکترونیک (سایت های اینترنتی) می توانند در فعالیت های اجتماعی، سیاسی و اقتصادی شرکت نمایند.

یکی از اهداف اساسی دولت الکترونیک تحقق بخشیدن به مردم سالاری الکترونیک است که تمامی شهروندان بتوانند در سرنوشت خویش دخالت داشته باشند. با این عمل و با مشارکت گسترده مردم در واقع دولت ماهیتی غیررسمی به خود می گیرد و شهروندان می توانند به طور کامل با دولت در تعامل باشند. شهروندان، بنگاه های اقتصادی و موسسات دولتی می توانند از طریق دولت الکترونیک فعالیت های گوناگونی نظیر موارد زیر را انجام دهند: پرداخت مالیات و عوارض، تجدید گواهینامه، دریافت و تجدید جواز کسب، ثبت شرکت، عقد قرارداد، ثبت ازدواج و طلاق، ثبت تولد و مرگ، انجام فعالیت های مالی و اعتباری، شرکت در انتخابات، پرکردن فرم های الکترونیک برای مقاصد مختلف، بازدید از موزه ها، استفاده از کتابخانه های مجازی، پرداخت صورت حساب آب، برق، گاز و ده ها مورد دیگر. رسانه منتخب برای دولت الکترونیک فعلاً اینترنت است که از طریق رایانه های شخصی متصل به آن قابل بهره برداری است. ولی پیش بینی شده است که در ۳ تا ۵ سال آینده از کیوسک ها و تلفن های همراه ویژه ای که بدین منظور طراحی و ساخته خواهند شد نیز استفاده گردد.

## سازمان مجازی

سازمانهای مجازی شبکه ای موقتی از موسسات مستقل هستند که در جهت افزایش کارایی و رسیدن به هدفی واحد با یکدیگر به همکاری می پردازند. یکی از مهمترین و بارزترین مشخصه های این نوع سازمانها وجود انعطاف پذیری بسیار زیاد آنها است.

در این نوع از شرکتهای تمامی شرکا از امتیاز برابر برخوردارند و نسبت به یکدیگر به وسیله به اشتراک گذاری اطلاعات، مشتریان و منابع وابسته اند. از ویژگیهایی همچون داشتن منابع مشترک، نبود مرز، مشارکت برابر، داشتن شرکای غیرثابت، پراکندگی جغرافیایی و ارتباطات الکترونیک می توان به عنوان مشخصه های بارز سازمانهای مجازی نام برد. سازمانهای مجازی از دیدگاه مشتریان باید یک سازمان واقعی تلقی شوند.

شرکتهای اینترنتی را نیز می توان گونه ای دیگر از سازمانهای مجازی دانست، زیرا این شرکتهای به طور کلی وجود فیزیکی ندارند و ارتباط شرکت با مشتریان از طریق اینترنت صورت می گیرد. نمونه بارز این گونه سازمانهای مجازی شرکت آمازون است.

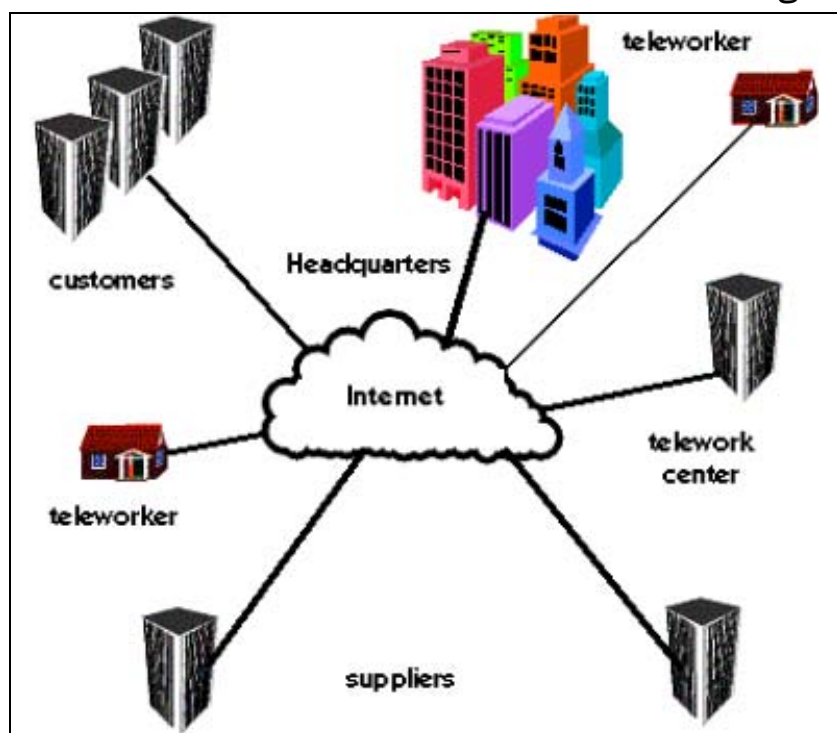
سازمان مجازی نوعی همکاری بین سازمانها، شرکتهای، گروهها و اشخاص به وجود می آورد. پیچیدگی، عدم قطعیت و گستردگی ارتباطات داخلی جزو مشخصات محیطی کسب و کار سازمانهای امروزی است. سازمانهای مجازی پیچیدگی و عدم قطعیت را با همکاری و هماهنگی در یک شبکه سازمانی به حداقل می رسانند و از این طریق می توانند در دنیای کسب و کار امروزی باقی بمانند.

پس به طور کلی سازمان مجازی شبکه ای موقت از شبکه های مستقل است که می تواند به سرعت از فرصتها استفاده کند. سازمانهای مجازی به عنوان مجموعه ای از سازمانهای کوچک با پراکندگی بسیار گسترده، موجودیتهای مستقلی هستند که خود را برای برآورده ساختن نیازهای مشتریان با شرایط محیطی سازگار می کنند.

از جمله عوامل موفقیت سازمان مجازی توانایی شکل دهی، انجام رسانی و خاتمه هر فعالیت در زمانی مشخص است و این یعنی اینکه در درون یک سازمان مجازی سازوکار شکل دهی و پیکربندی مجدد در زمان مشخص نقش بسیار با اهمیتی دارد.

## دورکاری

دورکاری اغلباً به عنوان یک ارتباط از راه دور که جایگزینی فناوری ارتباطات از راه دور با سفر به، از یا برای کار می باشد شناخته می شود و به کار در خانه یا مکان دیگری به صورت تمام وقت یا پاره وقت اشاره دارد. برخی کارمندان یک یا دو بار در هفته دورکاری می کنند ولی از سوی دیگر برخی دیگر، تمام وقت دورکاری می کنند و یا به طور کلی به دفتر کار خود می روند. در نتیجه، دورکاران وقت کمتری را برای سفرهای درون شهری و وقت بیشتری را برای انجام کار و دیگر فعالیت های ارزشمند، صرف می کنند.



تعریف سنتی دورکاری، کار در مکان‌هایی غیر از مکان‌های کاری متعارف کارفرما، استفاده از فناوری اطلاعات یا فناوری مخابرات و احتمالاً اوقات کاری انعطاف‌پذیر را شامل می‌شده است. در بررسی این مشخصه‌ها، می‌بینیم که کاربرد فناوری مخابرات و اطلاعات، امروزه پیش‌شرط تقریباً هر نوع کاری است. انجام کارهای شخصی بر محیط‌های رابط کاربر و شبکه‌های داده‌ای استوارند. اتصالات درونی و بیرونی محل‌های کاری و نیز انتقال اطلاعات و داده‌ها، از عناصر کار معمول هستند. بنا به توافق محلی و شخصی، اوقات کاری، متنوع و گوناگون می‌شوند. فناوری سیار، مثل تلفن همراه، برقراری تماس و انجام کار در هر مکانی را، عملاً ممکن ساخته و در نتیجه تغییرات فنی و سازمانی، توصیف عمومی کار را در راستای دورکاری گسترش داده است.

علاوه بر نکات بالا، دریافته‌ایم که تأمین نیازهای خدمت‌گیران، نیازمند همکاری دو جانبه در سطحی عمیق‌تر می‌باشد. این امر در قالب عملکردی در یک زنجیره‌ی ارزش افزوده، یا در شبکه‌ی ارزش افزوده نمود می‌یابد. کارکنان غالباً در گروه‌هایی کار می‌کنند که افراد تشکیل‌دهنده‌ی این گروه‌ها از سوی سازمان‌های مختلفی استخدام شده‌اند.

حتی محیط رابط یک سازمان ممکن است انعطاف‌پذیر باشد. یک سازمان کارآمد دارای همکاری‌های گسترده است، توزیع‌شونده است، و بلکه از بسیاری اتصالات و ارتباطات خود، ارزش افزوده کسب می‌کند.

به این دلیل، کار معمولاً به سمت و سویی تغییر شکل می‌داد که تا دیروز، با واژه‌ی دورکاری به آن اشاره می‌کردیم. امروز به جای دورکاری، از کار الکترونیکی سخن می‌گوییم. البته این بدان معنا نیست که حیات کاری، یکباره و یکسره، از نظر فناوری یا اوقات کاری، وضعیتی انعطاف‌پذیر یافته، یا این که غایت مطلوب ما چنین وضعیتی است. ولی در هر حال، پیشرفت‌ها مسیری را در پیش گرفته که دورکاری مثل کار (متعارف)، یعنی کار از طریق شبکه‌های داده‌ای، که در بسیاری جاها مستقر شده و پشتیبانی فنی می‌شود، به شکلی خارق‌العاده در حال گسترش است.

مفهوم شبکه، عرفاً با پرهیز از تحرکات فیزیکی غیرلازم، صرفه‌جویی‌های زیست‌محیطی و تقسیم کار به شیوه‌ای که به لحاظ خط‌مشی‌های منطقه‌ای، مصلحت‌آمیز می‌باشد، پیوند خورده است. این مضامین هنوز بحث روز هستند، و بحث درباره‌ی دورکاری به کاربردهای عملی در این عرصه‌ها منجر شده است.

### برخی کاربردهای دورکاری:

- خدمات کتابداری و حسابداری
- پشتیبانی سخت‌افزار و برنامه‌نویسی کامپیوتر
- خدمات خرید و فروش از راه دور
- خدمات رزرو هتل و بلیط هواپیما
- مراکز پشتیبانی فنی برای سخت‌افزار و نرم‌افزار کامپیوتر
- جستجوی بازار

- اشتراک مجلات و ...

- بخش روابط عمومی سازمان‌ها و شرکت‌ها
- مراکز مشاوره تحصیلی، پزشکی و عمومی
- خدمات تایپ متون، طراحی‌های گرافیکی و ...
- و ...

## منفعت های دورکاری

اما چرا دورکاری می‌کنیم؟ اگرچه اغلباً در زندگی این اتفاق رخ نمی‌دهد، اما «دورکاری» یک وضعیت برد-برد-برد را فراهم می‌آورد. مطالعات موردی زیادی، منفعت‌های واقعی دورکاری را نشان می‌دهند، از افزایش در بهره‌وری تا بهبود کیفیت کاری و کیفیت زندگی. طبق یک نظرسنجی از ۲۰۰۰ دورکار در شرکت ارتباط از راه دور بریتانیا BTC، ۷۸ درصد معتقدند، که با داشتن وقفه‌ی کاری کمتر، اضطراب کمتر و کنترل بیشتر بر مکان و زمانی که کار می‌کنند، بهره‌وری بیشتری دارند.

شرکت ارتباط از راه دور بریتانیا، اعلام کرده است که ۳۵ میلیون پوند در سال بابت فضا و تجهیزات اداری و هزینه‌های استخدامی، صرفه‌جویی کرده است. دورکاران به طور متوسط ۳ روز در سال غیبت می‌کنند که چهار برابر کمتر از کارمندانی که در اداره کار می‌کنند. دورکاری به نفع کارفرمایانی کارمندان، و حتی جامعه واکوسیستم است. در اینجا نگاهی به سودها و زیانهای دروکاری در این سه بخش داریم:

## ۱- سودها و زیان‌های دورکاری برای کارفرما

### سودها:

- افزایش بهره‌وری (با توجه به افزایش تمرکز کاری، رضایت و انگیزه شخص بیشتر، آشفستگی کاری کمتر، غیبت کمتر، استفاده از زمان مسافرت برای کار و ...)
- افزایش تعداد کارکنان (با توجه به روحیه بیشتر کارمندان، قابلیت‌های برنامه‌ریزی انعطاف‌پذیر، استفاده از کارکنان معلول، بازنشسته و باردارم و هزینه‌های کم آموزش باعث افزایش وفاداری کارفرما و اندوختن تجربه و مشتری‌مداری می‌گردد)
- افزایش استخدام کارمند (جذب کارمندان توانایی که نمی‌توانند یا ترجیح می‌دهند که سرکار بیایند مانند کارمندان معلول، بازنشسته، و باردار)
- کاهش هزینه‌های اداری (فضای کاری، پارکینگ، تجهیزات و ... کمتر)
- بررسی بهتر (ساعات طولانی‌تر و ...)
- افزایش ارتباطات اداری (سازمان‌ها و ادارات دارای شکل ارتباطات هستند تا زمانی که شروع به دورکاری کنند. دورکاری آنها را مجبور می‌کند تا ارتباطات خود را افزایش دهند)

### زیان‌ها:

- نیاز به سرمایه‌گذاری عمده (تجهیزات و خطوط تلفن جدید برای کارمندان در خانه)
- تغییر و تقویت ضروری روش‌های سازمانی و مدیریتی (آموزش و نظارت بر کارکنان، کاهش ارتباطات و جلسه‌های غیر رسمی و غیر ضروری)
- نگرانی برای امنیت داده‌ها و فقدان نظارت بر نتایج و در نتیجه کاهش بهره‌وری.

## ۲- سودها و زیان‌های دورکاری برای دورکاران

### سودها:

- کاهش هزینه‌ها (لباس ورختشوی و خشکشویی، آرایش، صبحانه و نهار، هزینه‌های حمل و نقل، پارکینگ، سوخت و نگهداری و بیمه‌ی ماشین)
- انعطاف پذیری (در مدیریت زمان و برنامه، موقعیت جغرافیایی خانه و محل کار)
- کاهش سلسه‌ی مراتب اداری
- افزایش بهره‌وری (آسفتگی کمتر، راحتی، محیط آرام، افزایش حس خلاقیت)
- ایمنی بیشتر (از خارج از شهر و محیط‌های جرم خیز)
- افزایش انعطاف پذیری در بدست آوردن و بقاء در یک شغل (به طور مثال در طی و بعد از دوران بارداری، برای افراد معلول، برای کسانی که نمی‌توانند و یا نمی‌خواهند در جمع باشند)
- بهبود زندگی خانوادگی و اجتماعی (وقت بیشتر، برنامه‌ی انعطاف پذیر)
- اضطراب کمتر و اوقات دلخواه بیشتر

### زیان‌ها:

- نگرانی از عدم ارتباطات اجتماعی و کاری (فقدان پشتیبانی کاری، کاهش تشویق و ترقی به دلیل کاهش برخورد با مدیریت)
- راه‌اندازی و نگهداری یک محیط کار در خانه
- نگرانی برای امنیت شغلی
- درهم آمیختن وظایف کاری و مسئولیت‌های خانوادگی

## ۳- سودهای و زیانهای کلی و اجتماعی دورکاری

### سودها:

- کاهش ترافیک و شلوغی معابر
- کاهش آلودگی هوا و آلودگی صوتی
- کاهش مصرف سوخت و نیاز به نفت و بنزین
- کاهش ساخت بزرگراه و پارکینگ و هزینه‌های مربوط به حمل و نقل عمومی
- افزایش بهره‌وری و منافع برای صنایع محلی و خانگی

- بهبود دسترسی به فرصت‌های شغلی (مخصوصاً برای کسانی که سهولت حمل و نقل ندارند)
- بهبود ارتباطات خانوادگی و اجتماعی
- انعطاف پذیری شیوه‌ی زندگی Lifestyle و برنامه ریزی قابل تغییر و انعطاف
- کاهش تخریب محیط طبیعی

#### زیان‌ها:

- امکان گسترش بی‌رویه‌ی محدوده‌ی شهری Urban Sprawl
- کاهش سرمایه‌گذاری درون شهری

#### چند مثال آماری جالب از دورکاری:

- شرکت AT&T آمریکا سال ۲۰۰۲: «افزایش بهره‌وری توسط دورکاری سالیانه به ارزش ۶۵ میلیون دلار است. عدم محدودیت مکانی و زیبایی کارمندان و بقاء شغلی آنان باعث شده است که AT&T سالانه بیش از ۱۰۰ میلیون دلار با توجه به دورکاری صرفه‌جویی کند»
- انجمن و شورای بین‌المللی دورکاران سال ۲۰۰۱: ۶۵ درصد از دورکاران در نظر سنجی این انجمن در سال ۲۰۰۱ افزایش رضایت شغلی را حاصل دورکاری دانسته‌اند هشتاد درصد این افراد احساس تعهد بیشتری نسبت به کارفرمای خود دارند. هر دو کار ده‌هزار دلار در سال برای کار فرمای خود صرفه‌جویی می‌کند. دورکاران ۵۲/۹ دقیقه در هر روز کاری، بیشتر کار می‌کنند.
- شرکت TBM، اکتبر سال ۲۰۰۲: حدود ۲۵ درصد از ۳۲۰ هزار کارمند شرکت TBM در سرتاسر جهان که در محل کارخانگی خود دورکاری می‌کنند، ۷۰۰ میلیون دلار هزینه‌های مربوط به تهیه مسکن صرفه‌جویی کرده‌اند.
- موسسه‌ی انرژی OREGOM، جولای ۲۰۰۰: این موسسه تخمین می‌زند که برنامه‌های دورکاری در منطقه‌ی پورتلند، به تنهایی بیش از ۱۹۸ هزار کالن سوخت در ۱۷۳ هزار دلار صرفه‌جویی داشته است ضمن اینکه تولید دی‌اکسید کربن سالانه ۲/۷ میلیون پوند کاهش داشته است.

#### پاسخ به سئوالات متداول دورکاری:

##### چگونه بفهمیم که دورکاران واقعاً کار می‌کنند؟

محصول کامل و نهایی کار دورکاران، شاخص کار آنهاست و مدیران باید بر روی کیفیت، کمیت و بازه‌ی نهایی متمرکز شوند و به جای مشاهده مستقیم نتایج و اشیاء خروجی را مدیریت و بررسی کنند.

## چه نوع تجهیزاتی برای دورکاری لازم است؟

دورکاری با یک فناوری ساده و کوچک مانند یک تلفن، یک قطعه کاغذ و یک خودکار، می‌تواند انجام شود یا ممکن است شامل سخت افزار و نرم افزار کامپیوتر و دیگر فناوری‌ها باشد. میزان و نوع تجهیزات برای دورکاری موفق، به طبیعت و ماهیت کار و حجم دورکاری بستگی خواهد داشت.

## چه نوع مشاغلی برای دورکاری مناسبند؟

اغلب مشاغل مبتنی بر اطلاعات و داده (information-based) برای دورکاری مناسبند. دورکاری برای مشاغلی که به خواندن، نوشتن، تحقیق، کار با داده‌ها و صحبت با تلفن نیاز دارند، مناسب ایده‌آل است. برخی مشاغل که در ابتدا مناسب برای دورکاری به نظر نمی‌رسند، می‌توانند به طوری اصلاح شوند که کارمند حداقل به صورت پاره وقت دورکاری کند یکی از رموز طراحی یک برنامه دورکاری خوب، توانایی سازماندهی مشاغل ویژه‌ای است که به طوریکه بتوان آنها را بدون اینتراکشن (تاثیر گذاری) ثابت و نیاز به باز خورد انجام داد.

## کدام کارمندان برای دورکاری ایده‌آل هستند؟

یک دورکار ایده‌آل به خوبی سازماندهی شده باشد به طور مستقل کار می‌کند و حداقل نظارت را نیاز دارند. دورکاران موفق دارای مدرک بالایی از مهارت و دانش شغل و مهارت بالای مدیریت زمان هستند. دورکاران، کار در خانه یا دور از محل کار را حداقل برای بخش از هفته دولت دارند. نکته مهم اینجاست که دورکاری برای هر کارمندی، ایده‌آل و مطلوب نیست.

## مدیران چگونه بر دورکاران نظارت می‌کنند؟

دورکاری فرصتی را فراهم می‌آورد تا دور مدیران Telemanagers تبدیل به ناظران بهتری شوند. با تمرکز بر محصول نهایی (نتیجه‌ی مستند کار) کارمند، دورمدیران مهارت‌های «سازماندهی» و «مدیریتی» خود را افزایش خواهند داد.

## مدیر ایده‌آل برای نظارت بر دورکاران چه کسی است؟

مدیر ایده‌آل دورکاران (دورمدیر) باید تلقی و نظر مثبتی نسبت به دورکاری داشته و کارمندان را به دورکاری تشویق کند. یک دورمدیر توسط داده‌ها و نتایج مدیریت می‌کند نه ساعت‌ها مشاهدی کار دور مدیران به کارمندان خود اعتماد کرده و آنها را به خوبی سازماندهی می‌کنند. اما هنوز همه مدیران با شیوه‌های مدیریت دورکاری، راحت و آشنا نیستند و شیوه‌های پیشین و سنتی مدیریت را می‌پذیرند.

## اگر کارمندان در خانه و بدون نظارت باشند، آیا کمتر کار می‌کنند؟

خیر، نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که بهبودی قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری وجود دارد. در واقع بهره‌وری به این دلیل افزایش می‌یابد که کارمندان آشفستگی و وقفه کاری کمتری دارند. در زمانهای مورد علاقه خود کار می‌کنند و استرس کمتری جهت دیررسیدن یا نرسیدن به کار، تجربه می‌کنند.

## آیا وفاداری به شرکت کم خواهد شد؟

خیر، وفاداری و صداقت افزایش می‌یابد، زیرا کارمندان به خاطر شرایط کاریشان خشنود و راضی هستند. افزایش روحیه‌ی کارمندان از نتایج دورکاری می‌باشد.

اگر کارمند هنگام کار در خانه (دورکاری) آسیب ببیند، چه اتفاقی می‌افتد؟  
اگر کارمند در هنگام کار آسیب ببیند مورد پوشش جبران و غرامت کارفرما قرار می‌گیرد. (دقیقاً مشابه کارمندان معمولی در محل کار)

آیا کاهش نیاز به اضافه کاری از نتایج دورکاری خواهد بود؟  
به وسیله‌ی دورکاری، بهره‌وری کارمند به طور کلی افزایش می‌یابد، که می‌تواند نیاز به اضافه کاری را کاهش دهد.

برخی نکاتی که دورکاران باید از آنها آگاه باشند، چیستند؟  
دورکاران باید یک محل کار برای دورکاری در خانه‌هایشان طراحی کنند یک اتاق مجزا دقت و امنیت کاری بیشتری را فراهم می‌آورد. اما یک نیاز ضروری نیست. دورکاران باید اعتماد و پشتیبانی خانواده‌هایشان، همکارانشان، کاربران (مشتریان) و مدیرانشان را بدست بیاورند. دورکاران ساعت‌های طولانی کار می‌کنند و نیاز به زمانهای استراحت بین کارشان دارند.  
دورکاران با توجه به انعطاف پذیری ای که دارا هستند، برنامه کاری - خانوادگی خود را بهتر مدیریت می‌کنند گرچه یک دورکار باید بر شغل خود تمرکز داشته باشد و رفع نیازهای کودکان و یا سالمندان در خانه در اولویت بعدی قرار می‌گیرد.

#### منابع:

- QUESTIONS AND ANSWERS ABOUT TELEWORKING, University of Maryland, 2005
- Teleworking and Broadband: The Psychological Impact of Technological Innovation, ALCATEL corporation, 2003
- TELEWORKING AND TELECENTRES, Imogen Bertin, 1998
- Teleworking Technologies, Derek Kan, ITU Semiannual Projects Briefing, GEORGE MASON University, March 31, 2005
- سازمانهای مجازی از تئوری تا عمل، مجتبی رجب بیگی؛ پیمان سالاری؛ علی هاشمی؛ سروشا معیر، آذر ۸۳
- دکتر مرتضی صادق عمل نیک، "بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در بخش انرژی در وزارت نیرو و شرکت های تابعه"، پنجمین همایش ملی انرژی، ۱۳۸۳، تهران