



## Management in telecommuting jobs: Review of literature and effective factors

Jamshid Koushki<sup>1\*</sup>, Mohammad Khani<sup>2</sup>

1.2. Department of Business Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

### Abstract

The use of digital tools will bring numerous benefits to organizations, centers and institutions. Research on the perception of middle managers when implementing telecommuting programs has shown that changing culture is the most important obstacle. What is important about telecommuting development is the degree of employee job independence, managers' attitudes and flexibility in the hiring process, not the type of communication technology used. The experiences of countries that have implemented telecommuting systems show that telecommuting has increased the productivity of organizations by forty percent. This saves a lot of money and travel time for both telecommuters and organizations. Teleworking is effective. However, the growth rate of using this method of doing work among organizations is low and the expected expectations have not been met. Given the benefits of telecommuting, it is worth considering why the use of this method has not found its place among managers and employees as it should, and most employees and managers still follow the traditional structure. The importance of the subject of this article becomes clear when we know that the positive opinions of employees and managers regarding the implementation of telecommuting plan in relevant devices and also the correct implementation of telecommuting can play a very important role in the success of the plan and benefit the community such as Reduce urban traffic, reduce air pollution, reduce noise, reduce unemployment, etc. This is while the lack of cooperation of human resources with the implementation of this plan, can significantly reduce the positive effects of the implementation of these plans in the country. The present study shows that the effective factors of human resource processing include; There were structural factors, behavioral factors and contextual factors.

**Keywords:** Telecommuting, Human resources, Management, Jobs.

\* Corresponding author: Jamshid Koushki, jkoushki7@gmail.com



## مدیریت در مشاغل دورکاری: بررسی ادبیات و عوامل مؤثر

جمشید کوشکی\*

محمد خانی

گروه مدیریت کسب و کار، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
گروه مدیریت کسب و کار، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

### چکیده

دورکاری بخشی از دنیای جدید کاری است. این سبک کار که در سال‌های گذشته طرفداران بسیار زیادی بدست آورده، وابسته به استفاده مؤثر از تکنولوژی اطلاعات است. استفاده از ابزارهای دیجیتالی، منافع بی‌شماری را برای سازمان‌ها، مراکز و نهادها به دنبال خواهد داشت. پژوهش درباره ادراک مدیران میانی هنگام پیاده‌سازی برنامه دورکاری نشان داد که تغییر فرهنگ، مهمترین مانع است. آنچه در خصوص توسعه دورکاری مهم است، میزان استقلال شغلی کارکنان، نگرش مدیران و انعطاف‌پذیری در فرایند کارمندیابی است، نه نوع تکنولوژی ارتباطی مورد استفاده. تجارب کشورهای که نظام دورکاری را اجرا کرده‌اند، نشان می‌دهد که دورکاری، بهره‌وری در سازمان‌ها را تا چهل درصد افزایش داده است. چراکه هم برای دورکاران و هم سازمان‌ها در مصرف هزینه‌ها و زمان رفت و آمد صرفه‌جویی زیادی صورت می‌گیرد. با آشنا شدن با شیوه‌های اشتغال دورکاری موجود و از نظر تصمیم‌گیرندگان، استراتژی‌های تشویقی می‌تواند به منظور تقویت عوامل تصمیم‌گیری کارفرمایان و کاهش موانع احتمالی گسترش دورکاری، مؤثر باشد. با اینحال نرخ رشد استفاده از این روش انجام کار در بین سازمان‌ها پایین بوده و انتظارات پیش‌بینی شده محقق نشده است. با توجه به مزایا و منافع دورکاری جای تأمل است که چرا استفاده از این روش جایگاه خود را در بین مدیران و کارکنان آن‌طور که باید، نیافته و اغلب کارکنان و مدیران همچنان از ساختار سنتی تبعیت می‌کنند. اهمیت موضوع این مقاله، زمانی آشکار می‌شود که بدانیم نظرات مثبت کارکنان و مدیران در خصوص اجرای طرح دورکاری در دستگاه‌های ذیربط و همچنین پیاده‌سازی صحیح دورکاری می‌تواند نقش بسیار مهمی در موفقیت طرح ایفا نموده و جامعه را از مزیت‌هایی همچون کاهش ترافیک شهری، کاهش آلودگی هوا، کاهش سر و صدا، کاهش نرخ بیکاری و غیره بهره‌مند سازد. این درحالی است که عدم همراهی نیروی انسانی با اجرای این طرح، می‌تواند آثار مثبت اجرای این طرح‌ها را در کشور، تا حد قابل توجهی کاهش دهد. تحقیق حاضر نشان می‌دهد که عوامل مؤثر بردورکاری منابع انسانی شامل عوامل ساختاری، عوامل رفتاری و عوامل زمینه‌ای بودند.

**واژگان کلیدی:** دورکاری، منابع انسانی، مدیریت، مشاغل.

\* نویسنده مسئول: جمشید کوشکی [jkoushki7@gmail.com](mailto:jkoushki7@gmail.com)