

ظرفیت‌های اخلاقی فناوری:

بازخوانی منافع طرح دور کاری در پیوند با مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها

دکتر مهدی حقیقی کفاش، محمد رسول الماسی فرد *

گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

(تاریخ دریافت: ۹۳/۱/۲۳، تاریخ پذیرش: ۹۳/۵/۲۱)

چکیده

زمینه: فناوری یکی از شاخص‌ترین ویژگی‌های این عصر است. مسأله‌ای که در نوشتار حاضر مورد توجه قرار گرفته است ضرورت مسئولیت‌پذیری در برابر فناوری و استفاده از ظرفیت‌های آن برای خلق نیروها و کنش‌های اخلاقی و ارزشی است. هدف مقاله حاضر آن است که از طریق بررسی برخی ظرفیت‌های زیستی و اجتماعی طرح کار از راه دور و پیوندن این ظرفیت‌ها با مسئولیت اجتماعی و محیطی سازمان‌ها، ضرورت به‌کارگیری و پیاده‌سازی این ترتیب کاری جدید را از یک دیدگاه اخلاقی آشکار سازد.

نتیجه‌گیری: بررسی‌ها نشان می‌دهند که؛ ظرفیت‌های کلان طرح «کار از راه دور» به عنوان یک ترتیب کاری جدید و مبتنی بر فناوری، منطبق با ابعاد مسئولیت اجتماعی و محیطی سازمان‌ها است. از این رو می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌ها می‌توانند با به‌کارگیری طرح دور کاری و بهره‌گیری از ظرفیت‌های آن بخشی از تعهدات اخلاقی خود را در برابر جامعه پاسخ داده و از این طریق به «توسعه پایدار» آن کمک کنند. بنابراین، سازمان اجرا کننده طرح دور کاری، یک سازمان مسئولیت‌پذیر (اخلاق مدار) و به تبع آن یک سازمان پایدار است، سازمانی که علاوه بر سودآوری، منافع زمین و مردم را نیز در نظر می‌گیرد.

کلید واژگان: فناوری، دور کاری، اخلاق، مسئولیت اجتماعی

سر آغاز

دغدغه‌ای است که انسان مدرن می‌باید خود را معطوف آن سازد (۲). با این حال چگونگی این آری گویی و برقراری ارتباط مناسب با فناوری، به هیچ رو مسأله ساده‌ای نیست؛ «اینکه چگونه می‌توان با فناوری به طریقی نسبت برقرار کرد که نه تنها ویرانگری آنها را تاب آورد بلکه به آن نقشی بخشید که در زندگی ما مثبت باشد» پرسشی است دشوار که پاسخ به آن مستلزم در نظر گرفتن پیچیدگی‌های فراوان می‌باشد.

یک موضوع کلیدی در پیوند با بحث مذکور، جریان تاثیرگذاری فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی بر شکل مکانی و زمانی کار در سازمان‌ها است. سازمان‌ها به عنوان وجه غالب جوامع مدرن، با تغییرات فناورانه گسترده به ویژه در نحوه انجام فعالیت‌های کاری مواجه شده و از این رو ملزم به پاسخگویی و سازگاری با آن هستند. طرح مقوله کار از راه دور^۱، در سازمان‌ها نمود کاملی

بدیهی است که دیگر نمی‌توان به مرحله ای از تاریخ بازگشت که انسان می‌توانست همچون داده ای بدیهی در نظر خود جلوه گر شود. این تصور توهمی بیش نیست که انسان به واسطه هراس از نتایج پیشرفت فناوری و پیامدهای دهشتناک آن می‌باید خود را از به کار بردن امکانات آن منع و محروم سازد. فناوری چیزی است که انسان از این پس باید آن را با خود داشته باشد، بپذیرد، و عهده‌دار شود و گرنه خود را انکار می‌کند. فناوری باری نیست که بتوان با زمین گذاشتن آن، سبک‌تر گام برداشت (۱). به طور آشکار آنچه در اینجا مورد تاکید قرار گرفته لزوم مسئولیت‌پذیری بشر امروزی در تقابل با فناوری و پیشرفت‌های آن می‌باشد؛ همان طور که هایدگر تصریح می‌کند «آری گویی به فناوری و برقراری ارتباط مناسب با آن»

اجتماعی و محیطی است. بنابراین، مقاله حاضر می‌کوشد از طریق بررسی برخی ظرفیت‌های زیستی و اجتماعی طرح کار از راه دور و پیوند زدن این ظرفیت‌ها با مسئولیت اجتماعی و محیطی سازمان‌ها، ضرورت به کارگیری و پیاده‌سازی این ترتیب کاری جدید را از یک منظر اخلاقی آشکار سازد. مقاله با استناد به تحقیقات تجربی صورت گرفته و دیدگاه‌های نظری، این ایده را در قالب یک الگوی مفهومی طرح‌ریزی کرده و در این راستا رویارویی مسئولانه در برابر فناوری و تأکید بر ظرفیت‌های آن برای خلق نیروها و کنش‌های اخلاقی^۵ و ارزشی به جای تلقی ضد فناوری، بدبینانه، واپس‌گرا^۶، و غیرمسئولانه را مورد توجه قرار می‌دهد.

مفهوم‌پردازی کار از راه دور

در یک تعریف، کار از راه دور نوعی سازماندهی کاری است که از فناوری اطلاعات و ارتباطات بهره می‌گیرد و از این طریق کارکنان را قادر می‌سازد که به دور از مکان‌های مرسوم کاری، وظایف شغلی خود در منزل، در مراکز کار از راه دور، یا به طور متحرک انجام دهند (۳). این اصطلاح برای نخستین بار در اوایل دهه ۱۹۷۰؛ و در پی «بحران جهانی سوخت» مطرح گردید. در این شرایط گروهی از محققان گزارشی را ارائه کردند که بر مبنای آن بسیاری از مسائل و چالش‌ها در شهرهای بزرگ می‌توانست به وسیله کار در مراکز کار از راه دور و یا کار در خانه حل شود. در این گزارش تصریح شد که بخش قابل توجهی از هزینه‌های اقتصاد ملی آمریکا از طریق کاهش میزان رفت و آمدها صرفه جویی می‌گردد- برای نمونه؛ اگر از هر هفت مسافر شهری یکی حذف شود، کشور دیگر نیازی به واردات نفت نخواهد داشت (۷). اما علاوه بر بحران سوخت در سال ۱۹۷۳، رکود اشتغال در بخش تولید، بالا رفتن تعداد افرادی که دارای مشاغل مرتبط با اطلاع‌رسانی بودند، کوچک شدن و بازمهندسی سازمان‌ها در دهه ۱۹۸۰، تفکرات جدید درباره الگوهای زندگی و کار، و نیز بهبود زیرساخت‌های فناوریکی از جمله دلایل موثر در شکل‌گیری و بسط پدیده دورکاری در سال‌های بعد بودند (۸). با این وجود، باید یادآور شد که تا پیش

از جریان تاثیرگذاری مذکور است. جایی که کار به واسطه ظرفیت‌های فناورانه موجود در حوزه اطلاعات و ارتباطات و البته در بستر محرک‌هایی مانند اقتصاد دانشی^۲ و صنایع خدماتی^۳ از دورن مرزهای مکانی و زمانی مرسوم خارج شده و به مقوله‌ای تبدیل می‌گردد که در «هر زمان و مکانی» قابل انجام است (۳). از دیدگاه محققان «کار از راه دور انقلابی است که به طور اساسی روش‌های انجام کاری را تحت تاثیر قرار داده و فرصت‌های جدیدی را در این حوزه به وجود آورده است» (۴). پدیده دورکاری به دلیل خروجی‌های چندگانه‌ای^۴ که می‌تواند برای افراد، سازمان‌ها، و جوامع به همراه داشته باشد، با استقبال قابل توجهی، به ویژه در میان کشورهای توسعه یافته مواجه گشته است. صرف نظر از بحث پیرامون ظرفیت‌ها و پیامدهای دورکاری در سطح فردی و سازمانی، این پدیده فناوری محور دارای ظرفیت‌های زیستی و اجتماعی مختلفی در سطح کلان می‌باشد. کارشناسان معتقدند که دورکاری به طور خاص موجب کاهش رفت و آمدها، کاهش ترافیک و به موازات آن صرفه جویی در مصرف سوخت، و کاهش آلودگی‌ها می‌گردد (۵). علاوه بر این جامعه نیز می‌تواند به واسطه کاهش ناهنجاری‌های اجتماعی، بهبود کیفیت زندگی و سلامت روانی کارکنان، از مزایا طرح‌های کار از راه دور بهره مند شود (۶). آشکارا این پیامدها دورکاری را به یک طرح کاری جدید تبدیل کرده که سازمان‌ها به واسطه آن می‌توانند ضمن بهره‌مندی از منافع شخصی در جهت منافع محیط زیست و توسعه پایدار جامعه نیز گام بردارند. اما نکته تامل برانگیز در این جا آن است که علیرغم شدت گرفتن بحران‌های زیست محیطی و افزایش چالش‌های اجتماعی از یک طرف، و نیز فشار بر سازمان‌ها برای پذیرش متعهدانه‌تر مسئولیت‌های اجتماعی و اخلاقی خود در قبال جامعه و محیط زیست از طرف دیگر، همچنان باور به توانایی‌های این طرح کاری نو برای جایگزینی با ترتیبات کاری مرسوم، بویژه در میان کشورهای کمتر توسعه یافته و در حال توسعه جدی گرفته نشده است! آنچه در این موارد مشاهده می‌شود عدم پیاده‌سازی یا پیاده‌سازی ناقص و نسجیده طرح دورکاری از سوی سازمان‌ها و از این رو، بی‌توجهی به ظرفیت‌های بالقوه این طرح فناوری محور، به ویژه در بعد

راه دور یکی از مشخصه‌های استقرار جامعه اطلاعاتی است که ظرفیت‌های توسعه پایدار در آن به شکل قابل توجهی وجود دارد» (۱۶). در حقیقت دورکاری یک مفهوم زیستی-مدیریتی است که در آن کارها در مسیری انجام می‌شود که تبعات و آسیب‌های محیط زیستی به حداقل رسیده و کیفیت زندگی افراد جامعه نیز بهبود می‌یابد (۱۷). اگرچه این تصور ساده‌لوحانه است که دورکاری می‌تواند همه مسائل مربوط به محیط زیست و جامعه را حل کند، اما همان طور که تحقیقات تجربی نشان داده اند؛ دورکاری و به طور کلی ترتیبات کاری انعطاف پذیر می‌توانند به کاهش سطوح آلودگی‌های محیط زیست و برخی معضلات اجتماعی کمک کنند. موارد زیر به عنوان ظرفیت‌های طرح دورکاری در رابطه با مسائل محیطی و اجتماعی مطرح شده اند. نکته مهم آنکه این ظرفیت‌ها دارای ارتباط متقابل با یکدیگر می‌باشند.

کاهش رفت و آمد (مصرف سوخت)

تحقیقی که به وسیله یک موسسه حمل و نقل در آمریکا صورت گرفته است نشان می‌دهد که زمان گیرافتادن در ترافیک، در شهرهای اصلی آمریکا، حدود ۵۶ ساعت در سال است. مطابق این تحقیق چنانچه شلوغی‌های ترافیک را با میانگین زمان مصرفی توسط کارکنان برای رسیدن به محل کار ترکیب شود (گاهی فواصل کارکنان از محل اقامت تا خانه بیش از ۶۰ کیلومتر است) رقمی در حدود ۴۰۰ ساعت (معادل ۵۰ روز کاری) در سال به دست می‌آید! (۱۰). بر همین اساس صاحب نظران تصریح می‌کنند که اجتناب از مصائب و مشکلات رفت و آمد در جایگاه نخست محرک‌ها برای به کارگیری و توسعه طرح دورکاری در سطح یک جامعه می‌باشد (۱۳). کار از راه دور می‌تواند میزان آمد و شد افراد به محل کار را کاهش داده و از این طریق در کاهش ترافیک، مصرف سوخت و آلودگی هوا مثرتر باشد. مطابق یک تحقیق تجربی، اگر یک کارمند دورکار، یک روز از پنج روز کاری، در خانه وظایف شغلی خود را انجام دهد، رفت و آمد را ۲۰٪ نسبت به گذشته کاهش داده است (۱۸). در انگلستان شرکت تله کام کاهش ۱۵۰ کیلومتر در رفت و آمدها با استفاده از وسیله شخصی و ۲۳۰ کیلومتر با

از دهه ۱۹۹۰ به دلایل مختلف از جمله ترکیب محدودیت‌های فناوری، هزینه‌های بالا در فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، اکراه و بی‌میلی شرکت‌ها و در نهایت مخالفت اتحادیه‌های کارگری روند توسعه دورکاری با نوسانات زیادی ادامه یافت. اما در دهه ۱۹۹۰، همزمان با تشدید بحران‌های زیست محیطی از یک طرف، و آشکار شدن پیامدهای محیطی و اجتماعی طرح دورکاری از طرف دیگر، دستگاهها و نهادهای دولتی شروع به قانون گذاری و برنامه ریزی برای توسعه اساسی طرح‌های دورکاری نمودند (۹). برای نمونه به واسطه بازنگری در قانون هوای پاک، سازمان‌های بسیاری در آمریکا تلاش کردند که با پیاده‌سازی برنامه‌های کار از راه دور، الزامات این قانون را بر آورده نمایند. سازمان‌هایی که بیش از ۱۰۰ نفر شاغل در محل سازمان داشتند، ملزم شدند برنامه‌های خود را در زمینه کاهش زمان رفت و آمد کارکنان ارائه دهند (۱۰). به طور مشابه اتحادیه اروپا با تصویب یک چهارچوب توافقی موجب افزایش قابل توجه تعداد دورکاران تمام وقت و پاره وقت در میان کشورهای عضو شد (۱۱). به طور کلی در پایان دهه ۱۹۹۰ پدیده کار از راه دور در میان کشورهای توسعه یافته مانند آمریکا (در حدود ۱۵٪ نیروی کار دور کار) و اتحادیه اروپا (در حدود ۶٪ نیروی کار دور کار) به طور قابل توجهی رشد و توسعه یافت (۱۲). از سال ۲۰۰۰ به بعد، روند توسعه کار از راه دور شتاب بیشتری نیز پیدا کرد. یک موضوع جالب توجه در این دهه، تحقق کارایی دورکاری در زمان بروز حوادث و فجایع طبیعی بود؛ اجرای پروژه دورکاری در زمان وقوع طوفان کاترینای آمریکا در سال ۲۰۰۵ به عنوان یکی از موفق ترین تجربه‌های دورکاری شناخته می‌شود (۱۳). در نهایت به دنبال بروز بحران (رکود) اقتصادی جهان در سال ۲۰۰۹، کارفرمایان و مدیران کسب و کار مقوله کار از راه دور را به عنوان یک ابزار عملی برای کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری - به جای اخراج و تعدیل نیرو کار - مورد توجه قرار داده اند (۱۴).

دورکاری و پیامدهای محیطی - اجتماعی

دورکاری می‌تواند یکی از کاربردهای اصلی محیط زیستی فناوری اطلاعات باشد (۱۵). محققان تصریح می‌کنند که «کار از



نگاره ۱: منافع سه گانه (اقتصادی، اجتماعی، زیستی) طرح دور کاری

کاهش آلودگی هوا

مطابق آخرین آمار سازمان بهداشت جهانی نزدیک به ۷ میلیون نفر در جهان در اثر آلودگی هوا جان خود را از دست داده‌اند (۲۳). با در نظر گرفتن این مهم، بدیهی است که بسیاری از تحقیقات اثرات دور کاری را بر کاهش آلودگی هوا بررسی نموده‌اند. کار تحقیقی بروی برنامه‌های کار از راه دور در آمریکا حاکی از آن است که کاهش رفت و آمدهای کارکنان موجب کاهش در مونواکسید کربن موجود در هوا به میزان ۶۴ درصد و کاهش در اکسید نیتروژن (ازت) هوا به میزان ۶۹ درصد شده است (۱۳). در مطالعه دیگر که در آمریکا انجام شده است در مقایسه روزهای دور کاری با روزهای بدون دور کاری، آلودگی اسید نیتروژن موجود در هوا حدود ۳۵ درصد کاهش یافته است (۲۴). در بلژیک، پژوهشگران اثرات کار از راه دور را در سطح محیطی بررسی کردند؛ مطابق تحقیق آنها این کشور با توزیع ۶ درصدی نیروی کار دور کار حدود ۲۰۴ میلیون یورو را از محل کاهش آلاینده‌های هوا مانند: مونواکسید کربن و اکسید ازت صرفه جویی کرده است (۲۵). در نهایت نتایج یک تحقیق گسترده بروی اثرات زیست محیطی کار از راه دور نشان می‌دهد که بکارگیری این طرح در فنلاند طی یک دهه گذشته از تولید حدود ۳/۶ میلیون تن گازهای گلخانه‌ای جلوگیری کرده است، و بر همین اساس دور کاری را به مقوله‌ای «دوست دار محیط زیست» تبدیل کرده است (۲۶). نکته مهم در بحث تاثیر دور کاری بروی آلودگی محیطی آن است که بیشتر تحقیقات

استفاده از وسایل حمل و نقل عمومی را با میانگین دو روز دور کاری در هفته گزارش کرده است (۱۹). به طور مشابه مطالعه‌ای که توسط یک موسسه ارتباطاتی در سوئد صورت گرفته است نشان می‌دهد که میانگین فاصله‌ای که دورکاران می‌توانند از رفت و آمد صرف نظر کنند ۲۳ کیلومتر به واسطه فقط یک روز دور کاری در هفته است (۱۰). مطالعه دیگر در سوئد نشان می‌دهد که دورکاران به طور میانگین نوزده کیلومتر رفت و آمد در روز را (به طور مطلق در حمل و نقل شخصی خود) صرفه جویی می‌کنند. علاوه بر این خود شرکت به خاطر حضور کمتر افراد در اداره و ارتباطات الکترونیک به جای کاغذ بازی ۸۰۰۰۰ هزار لیتر سوخت و ۱/۳ تن کاغذ در سال صرفه جویی می‌کند (۲۰). در رابطه با بحث صرفه جویی در سوخت، مطالعات نشان می‌دهد که مصرف سوخت بخش حمل و نقل - که رفت و آمدهای شخصی سهم بالایی از آن را تشکیل می‌دهد- در کشورهای مختلف رو به افزایش است (۲۱). بر همین اساس آمار منتشر شده از سوی "شبکه تحقیقات دور کاری آمریکا" نشان می‌دهد که دورکاران آمریکا سالیانه ۳۹۰ میلیون گالن بنزین را صرفه جویی می‌کنند (۲۲). تحقیق انجام شده در سطح کشورهای عضو اتحادیه اروپا نیز نشان می‌دهد که کشورهای اروپایی از طریق بکارگیری طرح دور کاری و به تبع آن کاهش ترافیک، به طور میانگین به میزان ۱۵ درصد در بودجه حمل و نقل خود صرفه جویی کرده‌اند (۱۵).

دورکاری همچنان به فعالیت‌های کاری خود پردازند (۶). علاوه بر این در شرایطی که امکان حضور فیزیکی افراد جامعه در محیط‌های کاری وجود ندارد، نظیر شرایط ناامنی، بروز حوادث طبیعی و شیوع برخی بیماری‌های همه گیر (مانند انواع آنفلونزاها)، اجرای طرح دورکاری می‌تواند مانع وقفه و تعطیلی امور کاری افراد جامعه گردد (۱۳). کار از راه دور همچنین امکان توسعه و بهبود خدمت‌رسانی به شهروندان و اعضای جامعه را به واسطه افزایش ساعات کاری سازمان‌ها فراهم می‌آورد. سازمان‌هایی که طرح دورکاری را اجرا می‌کنند، می‌توانند به صورت ۲۴ ساعته، در همه روزهای هفته و در هر مکان و زمانی به مشتریان خود خدمت‌رسانی کنند (۹). در نهایت خود دورکاران به عنوان بخشی از جامعه، محیط کاری مناسب‌تری را در خانه گزارش کرده‌اند؛ آنها در خانه کیفیت هوای بهتر، سکوت بیشتر، کنترل بیشتر بر دما، موسیقی، نور، و منظره بهتری را نسبت به محیط کار تجربه می‌کنند و این به طور آشکار می‌تواند به معنای ارتقاء سلامت روانی نیروی کار در جامعه باشد (۲۷).

مسئولیت محیطی و اجتماعی سازمان‌ها

پیش از این نیز اشاره شد که سازمان‌ها شکل غالب جوامع امروزی هستند. این کنشگران جمعی و مستقل به طور تقریبی در هر جا یافت می‌شوند و با اقدامات مفید یا مخرب خود بر تمامی جنبه‌های زندگی اثر می‌گذارند. به اعتقاد جامعه‌شناسان

بروی کاهش آلاینده‌های هوا مانند: دی اکسید کربن به واسطه کاهش تردد وسایل نقلیه و به تبع آن کاهش مصرف سوخت تمرکز کرده‌اند. با این حال همان‌طور که برخی از محققان تصریح می‌کنند ارزیابی‌های محیطی از دورکاری می‌تواند اثرات غیرمستقیم دورکاری نظیر تغییرات اقلیمی و آلودگی‌های صوتی را نیز در بر بگیرد (۵).

بهبود کیفیت زندگی (اجتماعی)

کار از راه دور همچنین به طور گسترده به عنوان راه حلی برای چالش‌های مختلف اجتماعی نیز مطرح شده است. به تبع کاهش رفت و آمد وسایل نقلیه، تصادفات، سوانح و مرگ و میر کاهش می‌یابد. این امر می‌تواند به معنای کاهش ناهنجاری اجتماعی ۶ و هزینه‌های مالی پایین‌تر برای خانواده‌ها (مانند هزینه‌های کمتر بیمه و سلامت) قلمداد شود. کار از راه دور می‌تواند با فراهم آوردن فرصت‌های شغلی برای افراد معلول و ناتوان که قادر به انجام رفت و آمدهای معمول به محیط‌های کاری نیستند، منجر به اشتغال‌زایی در سطح جامعه گردد. بر این اساس فرصت‌های استخدام در دسترس اعضای بیشتری از جامعه قرار می‌گیرد، و شکل‌های مختلف تبعیض ۷ کاهش می‌یابد. زنان با وظیفه نگهداری از فرزندان کوچک و سالمندان در خانه، و افرادی که دارای دشواری‌هایی برای ترک منزل به دلیل مسائل دینی، سنتی، یا فرهنگ هستند می‌توانند از طریق



نگاره ۲: مسئولیت سازمان‌ها: برقراری تعادل میان منافع سه گانه اقتصادی، اجتماعی، و

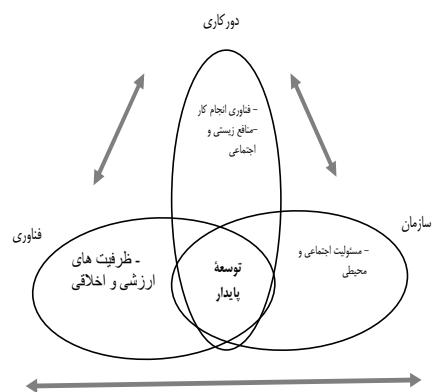


نگاره ۳: قابلیت پایداری سازمان: توجه به سودآوری، مردم و زمین

مشابه اتحادیه اروپا نیز مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها برنامه ای می‌داند که در آن سازمان‌ها تصمیم می‌گیرند برای خلق جامعه بهتر و محیط زیست تمیز تر مشارکت کنند (۳۱). همان طور که از این تعاریف نیز بر می‌آید مقوله مسئولیت اجتماعی (و محیطی) سازمان به طور ویژه بر تعهد شرکت‌ها به مشارکت در اهداف اجتماعی و محیط زیست اشاره دارد. این مسئولیت‌پذیری بدان معنا است که سازمان علاوه بر مقاصد اقتصادی، ملزم به رعایت استانداردهای اخلاقی^{۱۱}، اجتماعی و محیطی نیز می‌باشد. مطابق آنچه که در الگوی زیر آورده شده است سازمان‌ها از طریق یکپارچه ساختن منافع اجتماعی و محیطی در کنار منافع اقتصادی خود در یک رفتار مسئولانه و اخلاقی فعالیت می‌کنند؛ این موضوعی است که می‌باید آن را در درون ارزش‌ها، فرهنگ، تصمیم‌گیری‌ها، استراتژی و عملیات خود در نظر بگیرد. نکته قابل توجه آنکه بحث مسئولیت اجتماعی سازمان به عنوان یک مفهوم فراگیر و پویا، در سطح کلان مکانیزمی برای دستیابی به توسعه پایدار به شمار می‌آید (۳۲). در توسعه پایدار نیازهای فعلی جامعه بدون خدشه وارد کردن به امکانات نسل‌های آینده برآورده می‌گردد. در این جا رشد اقتصادی سازمان‌ها به گونه ای است که موجب از بین رفتن محیط طبیعی نشده و به جامعه آسیبی نمی‌رسد. صاحب‌نظران این موضوع را در قالب سه (P) بیان می‌کنند؛ به گونه‌ای که قابلیت پایداری یک سازمان یکپارچه سازی، برقراری تعادل و توجه همزمان به سه عنصر سودآوری، زمین، و مردم از سوی سازمان

در شرایط امروز دیگر نمی‌توان ساختار اجتماعی جامعه را به طور مطلق با توصیف کنش‌های اشخاص حقیقی و طبیعی و رابطه میان آنها توضیح داد. بلکه، برای درک عمیق تر باید کنش‌ها و رفتارهای اشخاص سازمانی و حقوقی و روابط آنها با یکدیگر را نیز مد نظر قرار دهیم (۲۸). یک موضوع کلیدی در این رابطه «رفتار اخلاقی سازمان»^{۱۲} به عنوان یک کنشگر اجتماعی مستقل است. همان گونه که انسان‌ها همواره خود را با بایدها و نبایدهای اخلاقی مواجه می‌بینند، سازمان‌ها نیز به عنوان مای توسعه یافته انسانی در معرض انتخاب‌های ارزشی قرار دارند. با توجه به گستره تاثیر اقدامات سازمانی و اینکه آنها منشاء تغییرات اساسی در جامعه هستند، اخلاق مداری و به کارگیری رویکرد عملی برای تحقق اصول اخلاقی از سوی سازمان‌ها اهمیتی دو چندان نیز می‌یابد. طرح موضوع مسئولیت اجتماعی^{۱۳} (و محیطی) سازمانها در حوزه تحقیقات مدیریت و سازمان، یکی از مفاهیم و رویکرد هایی است که به لحاظ ماهیتی با مباحث اخلاقی سازمان پیوند می‌خورد. بررسی ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که شکل‌گیری مفهوم مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، در میانه‌های دهه ۱۹۸۰، منعکس کننده توجه و نگرانی‌ها نسبت به سیاست‌های اخلاقی شرکت‌ها در برابر عموم (جامعه) و از این رو، تغییر انتظارات را در ارتباط با عملکرد اجتماعی سازمان‌ها است (۲۹). مطابق تعریف «انجمن جهانی کسب و کار برای توسعه پایدار»، مسئولیت اجتماعی سازمان، تعهد مستمر کسب و کار به رفتار اخلاقی و مشارکت در توسعه اقتصادی است به گونه ای که کیفیت زندگی^{۱۴} افراد جامعه نیز بهبود یابد (۳۰). به طور

را بر عهده نگرفته اند (۳۵). بر اساس آنچه که در رابطه با منافع محیطی و اجتماعی طرح دورکاری مطرح شده است، به نظر می‌رسد پیاده سازی این شکل از ترتیب کاری می‌تواند به عنوان یک رویکرد عملی به مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد. این دیدگاهی است که به طور ضمنی توسط نظریه پردازی‌ها و تحقیقات تجربی صورت گرفته در حوزه دورکاری نیز مورد تاکید قرار گرفته است. برای نمونه برخی از محققان با استناد به نظریه بازاریابی اجتماعی تصریح می‌کند که سازمان‌های دورکار به کاهش آلودگی‌های محیطی کمک کرده و از این رو، یک رویکرد مسئولانه را در قبال حفظ محیط زیست اتخاذ نموده‌اند (۳۶). به طور مشابه محققان دیگر نیز بیان می‌کنند سازمان‌هایی که کارکنان خود را به کار از راه دور تشویق می‌کنند می‌توانند به عنوان سازمان‌هایی که در راستای ارتقاء توسعه پایدار قدم نهادند، نگریده شوند (۳۷). از این رو، بکارگیری این پدیده فناوری محور، در کنار منافع شخصی که برای سازمان‌ها به همراه دارد- مانند: کاهش هزینه‌های سربار و افزایش انعطاف پذیری کاری- به دلیل پیامدهای مثبت در بعد زیست محیطی و اجتماعی می‌تواند به عنوان بخشی از برنامه سازمان در راستای ایفای مسئولیت‌های اجتماعی و محیطی خود معرفی گردد. همان طور که از نگاه‌های ۱، ۲، و ۳ نیز قابل برداشت است، منافع و ظرفیت‌های کلان طرح کار از راه دور یعنی کاهش رفت و آمدها (کاهش مصرف سوخت)، کاهش آلودگی‌های محیطی، و افزایش کیفیت زندگی و رفاه اجتماعی منطبق با ابعاد مسئولیت‌های اجتماعی سازمان‌ها در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی است؛ کاهش رفت و آمد کارکنان به حضور کمتر آنها در اداره علاوه کاهش بر منفعت اقتصادی برای سازمان به معنای صرفه جویی در مصرف سوخت و از این رو، بهبود شرایط اقتصادی کشور نیز می‌باشد. کمک به کاهش آلودگی‌های محیطی به ویژه کاهش آلودگی هوا به معنای مسئولیت‌پذیری سازمان در بعد زیست محیطی و تاثیرات مثبت دورکاری به طور مستقیم و غیر مستقیم بر کیفیت زندگی اجتماعی افراد به معنای مسئولیت پذیری سازمان در بعد اجتماعی است. به عبارت دیگر، چنین الگویی می‌تواند به معنای این گزاره کلی در نظر گرفته شود که سازمان اجرا کننده طرح



نگاره ۴: پیوند میان فناوری، سازمان و طرح دورکاری

می‌باشد (۳۳). این دیدگاه را می‌توان در نگاره ۳ نشان داد.

دورکاری و پیوند با مسئولیت محیطی و اجتماعی سازمان

بدیهی است که یک موضوع کلیدی در رابطه با بحث مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها، توسعه طرح‌ها و برنامه‌های عملی برای پیوند این مسئولیت‌ها به ضرورت‌ها و الزامات زیستی-اجتماعی است. به عبارت دیگر، یک چالش مهم در این جا آن است که چگونه می‌توان مسئولیت محیطی و اجتماعی سازمان را سازماندهی و اجرایی کرد؟ امروزه بسیاری از سازمان‌ها مدعی پرداختن به مسئولیت‌های اجتماعی خود در رابطه با مسائل زیستی-اجتماعی هستند، اما به ندرت این ادعاها به واسطه طرح‌های عملی و مشخص عینیت می‌یابد. در حقیقت اغلب سازمان‌ها به موضوع مسئولیت‌های محیطی و اجتماعی، تنها به شکل بیانیه‌های آرمانی در اهداف، فلسفه کسب‌وکار، و کدهای اخلاقی^{۱۲} بسنده می‌کنند (۳۴). صاحب نظران تصریح می‌کنند اگرچه بسیاری از کنشگران جمعی همچون سازمان‌های مردم نهاد^{۱۳} و غیر انتفاعی چنین جهت گیری را به کار گرفته اند اما، سازمان‌های انتفاعی و دولتی به عنوان کنشگران تاثیر گذار جامعه، همچنان به طور جدی مسئولیت اجتماعی و محیطی خود

تصدیق می‌کند که این ترتیب کاری جدید دارای ظرفیت‌ها و خروجی‌های بالقوه مختلف به ویژه در رابطه با مسائل زیست محیطی و اجتماعی است. این طرح کاری جدید به واسطه بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات افراد را قادر می‌سازد که به دور از مکان‌های مرسوم کاری- در منزل، در مراکز کار از راه دور، یا به طور متحرک- وظایف شغلی خود را انجام دهند. کاهش رفت و آمدها و به تبع آن کاهش مصرف سوخت و صرفه‌جویی اقتصادی، کاهش انواع آلودگی‌های زیست محیطی، و بهبود کیفیت زندگی اجتماعی افراد از جمله پیامدهای مثبت طرح دورکاری در سطح محیطی و اجتماعی است. موضوعی که مورد تاکید مقاله حاضر قرار گرفت توان تاثیر گذاری سازمان‌ها از طریق بکارگیری این رویکرد بر محیط زیستی- اجتماعی خود است. این موضوع در شرایطی که سازمان‌ها تحت فشار بحران‌های زیست محیطی و مسائل و چالش‌های اجتماعی مختلف قرار دارند اهمیت بیشتری می‌یابد. سازمان‌ها تحت پوشش «مسئولیت اجتماعی و محیطی» ملزم به برقراری تعادل میان منافع اقتصادی خود با منافع اجتماعی و زیست محیطی بوده و این تقابل با برخورداران کلان این یک ضرورت اخلاقی برای آنها به شمار می‌آید. مقاله حاضر به کارگیری و پیاده‌سازی طرح دورکاری را به معنای عملی ساختن بخشی از این مسئولیت مورد توجه قرار داد. تناظر و هماهنگی پیامدهای کلان طرح دورکاری با ابعاد مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها که در مقاله مورد بحث قرار گرفت، مبنای فکری تحقیقات متعددی است که همگی معتقدند: «دورکاری می‌تواند یک نقش محوری را در توسعه پایدار جوامع ایفاء نماید». با این وجود، موضوع مهمی که در این جا بر آن تاکید می‌شود: ضرورت توجه به چالش‌ها و موانع دورکاری در حوزه‌های مختلف فناوری، مدیریتی، و فرهنگی است. مجریان امر می‌باید بر این مهم آگاه باشند که مجموعه‌ای از الزامات محیطی، سازمانی، و فردی در پیاده‌سازی موفقیت آمیز طرح دورکاری دخیل بوده و از این رو، سود بردن از مزایای طرح دورکاری به ویژه در سطح اجتماعی و محیطی مستلزم توجه و چاره‌اندیشی برای چالش‌های و موانع مختلف طرح دورکاری است. بر این اساس، مقاله ضمن آنکه توجه مجدد دست اندرکاران، و به طور خاص دولت مردان و سیاست‌گذاران

دورکاری، یک سازمان مسئول و به تبع آن یک سازمان پایدار است. سازمانی که علاوه بر سودآوری^{۱۴}، منافع زمین و مردم را نیز در نظر می‌گیرد. مطابق الگوی مفهومی بالا، فناوری، دورکاری و [مسئولیت اجتماعی] سازمان دارای پیوندی متقابل با یکدیگر هستند؛ «فناوری» که نقش و نشان آن در حوزه‌های مختلف اجتماعی از جمله دنیای سازمان‌ها نمود می‌یابد، و در یک رویکرد غیر خنثی دارای ظرفیت‌های ارزشی و اخلاقی گسترده است. «سازمان»‌ها که به عنوان کنشگران جمعی جوامع امروزی دارای مسئولیت‌های اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی بوده و ملزم به مواجهه و پذیرش مسوولانه فناوری و بهره‌گیری از ظرفیت‌های ارزشی آن می‌باشند. «دورکاری» به عنوان یک ترتیب کاری جدید و بر آمده از فناوری و پیشرفت‌های آن (در حوزه اطلاعات و ارتباطات) که دارای منافع اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی است؛ این طرح کاری در اختیار سازمان‌ها بوده و می‌تواند رویکردی عملی برای مسئولیت اجتماعی و محیطی آنها باشد. در این جا سازمان‌ها می‌توانند با مسئولیت‌پذیری در برابر فناوری- دورکاری- بهره‌گیری از ظرفیت‌های آن بخشی از تعهدات اخلاقی^{۱۵} خود را در برابر جامعه پاسخ داده و از این طریق به «توسعه پایدار» آن کمک کنند.

نتیجه‌گیری

همان‌طور که فیلسوفان معاصر در بحث پیرامون رابطه اخلاق و فناوری تصریح می‌کنند، «انسان دیگر در آن عهد نخستین به سر نمی‌برد که چیزها فی‌نفسه خوب یا بد تلقی می‌شدند. چیزها تنها آن گونه‌اند که انسان‌ها آنها را می‌سازند». از این رو، فناوری به شکل درونی امری مخرب و زیان بار نیست، بلکه نوع برخورد و مواجهه انسان با فناوری و یا به عبارتی حدود مسئولیت‌پذیری انسان در قبال آن است که ماهیت آن را برای وی شکل می‌دهد. (۳۸). دیدگاه مذکور، موضوعی است که در مقاله حاضر با تمرکز بر طرح کار از راه دور و در سطح کنش‌گران جمعی (و نه فرد انسان) مورد بحث قرار گرفت. بازخوانی مقاله از گزارشات، تحقیقات تجربی و نظریه پردازی‌ها در حوزه دورکاری

2. Dreyfus H, Spinoso C. (1996). Highway Bridges and Feasts: Heidegger and Borgmann on How to Affirm Technology. Translated by: Jamadi S. (2010). Journal of Wisdom and Knowledge Information; 4(7): 4-8. (In Persian).
3. Belanger F. (1999). Workers' propensity to telecommute: an empirical study. Information & Management; 35: 139-153.
4. Tietze S, Musson G, Scurry T. (2009). Home based work: a review of research into themes, directions and implications. Personnel Review; 38(6): 585 – 604.
5. Nelson P, Safirova E, Walls M. (2007). Telecommuting and environmental policy: Lessons from the E-commute program. Transportation Research; 12:195–207.
6. Harpaz I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for individual, organization, and society. Work Study; 51(2):74-80.
7. Pyöriä P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. Management Research Review; 34(4): 386 – 399.
8. Blake M. (1997). Teleworking for library and information professionals. Translated by: Naghshine N. (2001). Tehran: Scientific information and documents center of Iran. P. 7-9. (In Persian).
9. Siha S, Monroe R. (2006). Telecommuting's past and future: a literature review and research agenda. Business Process Management Journal; 12(4): 455-482.
10. Davis DD, Polonko KA. (2001). ITAC telework America 2001: Telework America 2001 summary. Available at: www. workingfromanywhere.org. Accessed 8 Aug 2013.
11. Electronic Commerce and Telework Trends. (2005). Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business across Europe. Available at www. energy.tt/downloads/ECTT_AnnualReport 2005.pdf. Accessed 8 Aug 2013.
12. Tregaskis O. (2000). Telework in its national context. in Daniels K, Lamond D, Standen P. (Ed). London: Thomson Learning. P. 9-20.
13. Pérez Pérez M, Sánchez AM, de Luis Carnicer MP, Vela Jiménez MJ. (2004). The environmental impacts of teleworking: A model of urban analysis and a case study, Management of Environmental Quality. An International Journal; 15(6): 656 – 671.
14. Aboelmegeed MG, El Subbaugh SM. (2012). Factors influencing perceived productivity of Egyptian

کلان کشور را به ظرفیت‌های اجتماعی و زیست محیطی موجود در طرح دورکاری معطوف می‌سازد، فراهم سازی الزامات و زمینه‌های اجرایی آن را نیز مورد تأکید قرار می‌دهد. نکته مهم در این راستا عدم توجه به ظرفیت‌های این طرح کاری به دلیل تصمیمات غیر فنی و سیاسی است. در نهایت در حوزه نظری، مقاله حاضر دیدگاه محوری خود یعنی؛ ضرورت مسئولیت پذیری در تقابل با توسعه فناوری و استفاده از ظرفیت‌های اخلاقی موجود در آن برای غلبه بر تهدیدات و بحران‌های اجتماعی و محیطی - که به نوعی خود زائیده پیشرفت‌های فناوری می‌باشند- را مورد تأکید قرار داده و به عنوان یک ایده پژوهشی قابل تأمل به دیگر حوزه‌های تحقیقاتی پیشنهاد می‌کند.

واژه‌نامه

1. Telework	کار از راه دور
2. Knowledge Economy	اقتصاد دانشی
3. Service Industries	صنایع خدماتی
4. Multifaceted Outcomes	پیامدهای چندگانه
5. Ethical Acts	کنش‌های اخلاقی
6. Social Abnormalities	ناهنجاری‌های اجتماعی
7. Discriminate	تبعیض
8. Organization Ethical Behavior	رفتار اخلاقی سازمان
9. Social Responsibility	مسئولیت اجتماعی
10. Quality of life	کیفیت زندگی
11. Ethical Standards	استانداردهای اخلاقی
12. Ethical Codes	کدهای اخلاقی
13. Non-Governmental Organization (NGO)	سازمان‌های مردم نهاد
14. Profitability	سودآوری
15. Ethical Promises	تعهدات اخلاقی

منابع

1. Marsel G. (1967). Problematic man. Translated by: Shamsini B (2009). Tehran. Ghoghnoos Publication. P.49-50. (In Persian).

26. Arnfalk P. (2004). The future impact of ICT on environmental sustainability: evaluation and recommendations (fifth interim report). Lund: Institute for Prospective Technological Studies (IPTS).
27. Montreuil S, Lippel K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*; 41: 339-359.
28. Scott R. (2003). Organizations: rational, natural, and open system. 5th ed. New York: Pearson education inc. P. 9-11.
29. Taghizadeh H, Soltani G. (2010). Effect of business ethics on corporate social responsibility. *Iranian Journal of Ethics in Science and Technology*; 5(3-4): 97. (In Persian).
30. WBCSD. (2002). Corporate Social Responsibility. The WBCSD's Journey. Geneva: World Business Council for Sustainable Development.
31. European Commission. (2001). promoting a European framework for corporate social responsibility: Green Paper. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
32. Hediger W. (2010). Welfare and capital-theoretic foundations of corporate social responsibility and corporate sustainability. *The Journal of Socio-Economics*; 39: 518-526
33. Bergmans F. (2000). Integrating People, Planet and Profit. Management models for corporate social responsibility. Germany: Springer press.
34. Lynesand JK, Andrachuk M. (2010). Motivations for corporate social and environmental responsibility. *Journal of International Management*; 14: 377-390.
35. Rosam I, Peddle R. (2004). Implementing Effective CSR and CG, British standards institution and the High performance organization. UK: group Ltd.
36. Ndubisi NO, Kahraman C. (2005). Teleworking adoption decision-making processes: Multinational and Malaysian firms' comparison. *Journal of Enterprise Information Management*; 18(2): 150-168.
- teleworkers: an empirical study. *Measuring Business Excellence*; 16 (2): 3 – 22.
15. Williams ED. (2003). Assessing the potential of telecommuting as an energy savings technology in Japan. [MA thesis]. Boston: Boston University.
16. Heinonen S. (2005) How to Approach the Sustainable Information Society? Criteria and Indicators As Useful Tools. *Progress in Industrial Ecology (PIE)*; 2(3-4): 303-328.
17. Olli Hietanen ML. (2009). Environmental work profiles—A Visionary Life Cycle Analysis of a week at the office. *Futures*; 41: 468-481.
18. Lai Y, Burchell B. (2008). Distributed work: communicating in an office less firm: *New Technology. Work and Employment*; 23 (1-2): 61-76.
19. Haddad H, Lyons G, Chatterjee K. (2009). An examination of determinants influencing the desire for and frequency of part-day and whole-day home working. *Journal of Transport Geography*; (17): 124-133.
20. Arnfalk P. (2002). Virtual Mobility and Pollution Prevention: The Emerging Role of ICT Based Communication in Organizations and its Impact on Travel. [PhD thesis]. Lund: The International Institute for Industrial Environmental Economics (IIIEE).
21. European Commission (2006). eWork 2006: Status Report on New Ways to Work in the Information Society. Directorate-General XIIIb. Brussels.
22. Lister K, Harnish T. (2011). The State of Telework in the U.S. How Individuals, Business, and Government Benefit. Telework Research Network.
23. World Health Organization (2014). Workplace Health Promotion. Available at: www.who.int. Accessed: 8 Aug 2013.
24. Mokhtarian P. (2006). Telecommunications and Travel. Available at: www.nationalacademies.org. Accessed: 8 Aug 2013.
25. Illegems V, Verbeke A, S'Jegers R. (2001). The organizational context of teleworking implementation. *Technological Forecasting and Social Change*; 68(2): 275-291.

