

## مدل دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه های علوم پزشکی کشور

### نوع مقاله: پژوهشی

یاسره رئوفی سنگاچین<sup>۱</sup>

مهرداد گودرزوند چگینی<sup>۲</sup>

حسین گنجی نیا<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۸/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۷/۱

### چکیده

توسعه مدل دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور یک چالش مهم است که نیازمند راهکارهای مناسب و کارآمد است. که در ابتدا، نیازمندی‌ها و چالش‌های موجود در توسعه دورکاری در علوم پزشکی شناسایی شده است. هدف از این پژوهش طراحی توسعه مدل دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه های علوم پزشکی کشور مورد بررسی قرار گرفته است، بدین منظور تعیین و انتخاب شاخص ها با بهره گیری ادبیات تحقیق و مصاحبه اکتشافی به همراه نظر سنجی از ۱۲ نفر از مدیران دانشگاه علوم پزشکی کشور انجام شده است، از روش نمونه گیری هدفمند و با نمونه گیری نظری به اشباع نظری رسیده و سپس اطلاعات به دست آمده با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد بررسی و مدل پارادایمی ساخته شده است که توسط نرم افزار Maxqda20 مورد تحلیل قرار گرفته است یافته های پژوهش نشان از انواع عوامل علی، پدیده محور، راهبردها، مداخله گر، زمینه ای و پیامدها بوده که با توجه به رویکرد تحقیق، مدل تحقیق در سطح ابعاد و مولفه های مورد بررسی و اعتبار سنجی در مرحله کیفی انجام پذیرفت. عوامل علی شامل تغییرات فرهنگی و اجتماعی، تکنولوژی، سیاست، عوامل محوری شامل توسعه فناوری اطلاعات، تغییر در نحوه ارتباطات و همکاری در بین نیروی کار، عوامل راهبردی شامل توسعه سیاست های و قوانین حمایتی، عوامل زمینه ای شامل وجود فناوری ارتباطات مناسب، وجود سیستم های امنیتی مناسب برای حفاظت از

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. yasereh5810@gmail.com

<sup>۲</sup> استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران (نویسنده مسئول) mgch.chegini@gmail.com

<sup>۳</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. ganjinia47@gmail.com

اطلاعات، عوامل مداخله گر شامل تغییرات سازمانی در ساختار فرآیندهای کاری، عوامل پیامد شامل انعطاف پذیری نیروی کار، رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری بوده است.

واژگان کلیدی: توسعه دور کاری، نسل جدید نیروی کار، دانشگاه علوم پزشکی کشور.

طبقه بندی JEL: H2, E42, G32



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

در گذشته، زمان و فضا با یکدیگر در ارتباط بوده، بدین معنا که فرایندهایی که وابسته به زمان بودند، به فضاها نیز وابستگی داشتند و لذا فعالیت‌ها در قالب مکان‌ها سازماندهی می‌شدند. انقلاب اطلاعات و انقلاب دیجیتال، مفهوم سنتی ارتباط بین زمان و مکان را به چالش کشیده و تغییر داده است. به شکلی که بدون حضور فیزیکی و بعد مکان اهمیت داشته باشد (نجفقلی نژاد و رجوی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۰). در هزاره سوم، با پیشروی فناوری اطلاعات و ارتباطات، از جمله رایانه، شبکه‌های ارتباطی، نرم افزارها و سخت افزارهای ارتباطی، تغییرات چشمگیری در بخش‌های مختلف اجتماعی، اداری و اقتصادی به وجود آمده است و سازمان‌ها از ساختار عمودی و سلسله مراتبی خود فاصله گرفتند (Heiden et al, 2021: 708). در این عصر، حرکت از سمت رویه‌های سنتی به سمت رویه‌ها و مدل‌های انعطاف پذیر عمومیت یافت. دولت‌ها و شرکت‌های بزرگ صنعتی جهان نیز برای همگام شدن با شتاب و تغییر در عصر اطلاعات و سازگاری با آن باید به دنبال راهکارهایی برای افزایش عملکرد سازمانی و استفاده مطلوب و بهینه از منابع انسانی باشند (Zito et al, 2021: 2)، که در حال حاضر، سرمایه اصلی هر سازمان تلقی می‌شود و نقش بسزایی در بهبود عملکرد آن دارد. برای بهره برداری مطلوب در طولانی‌مدت، باید به دنبال راهکارهای نوآورانه و مناسب با شرایط این دهه باشیم تا قادر به بهره برداری بهینه از این عامل‌ها قرار گیریم. (شیدایی و محرابی، ۱۳۹۷: ۷۴). بدین سان به تدریج، کسب و کارهای سنتی دچار رکود شدند، چراکه هزینه روزافزون این کسب و کارها، توان آن‌ها را بیش از پیش از بین می‌برد (شاکری و حاجی حسینی، ۱۳۹۹: ۷۸). در نتیجه بسیاری از کارهایی که قبلاً به صورت معمول انجام می‌گرفت، امروزه یا قابل انجام نیست و یا حداقل نحوه انجام دادن آن مشابه قبل نیست (حیدری هراتمه، ۱۴۰۰: ۹۹). همچنین تغییرات کنونی در زمینه‌های مختلف، نوع تعاملات انسان‌ها و روابط بشری را به شکلی متفاوت از گذشته تغییر داده شده است. در شیوه‌های کاری رایج، افراد مجبور هستند در یک زمان مشخص به یک محل کار فیزیکی خاص بروند و با رعایت زمان بندی نشان دهند که چه کاری در حال انجام است (González González et al, 2022: 3). این درحالی است که در روش دورکاری فرد مجاز است در ساعات غیرمتوالی و در هر ساعتی از شبانه روز، کار خود را انجام دهد. استفاده از این روش، بهره‌وری را بهبود می‌بخشد و بهترین موقعیت را برای انجام کار فراهم می‌کند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۴). اگرچه برخی نگرانی‌ها درباره امنیت اطلاعات و وجود برخی فرهنگ‌های سنتی کار در میان مدیران و کارکنان وجود دارد که این موضوع باعث کند شدن آهنگ رشد دورکاری شده است (عندلیب اردکانی و رستمی، ۱۳۹۵: ۱۴۳)، اما با این حال، کار در آینده معادل آن چیزی است که به عنوان ارزش از آن یاد می‌شود. برای

حضور ماندگار در فضای رقابتی جامعه اطلاعاتی، لازم است محصولات و خدمات شخصی خود را به مشتریان ارائه کنیم و همچنین تغییراتی که در محیط کاری و جامعه رخ می‌دهد را بپذیریم. باید پذیرفت که در محیط رقابتی امروز، استخدام مادام‌العمر دیگر معنی و مفهوم خاصی ندارد. به همین دلیل، نهادها و سازمان‌ها باید با تحلیل دقیق محیط کسب و کار خود، نیازها و مهارت‌های مورد نیاز را شناسایی کنند و به دنبال استخدام نیروهای انسانی دانش‌محور، کارآمد و مؤثر با توجه به نیازهای خود بپردازند (قاسمی و کمالی فر، ۱۳۹۹: ۶۹).

با ورود به عصر اطلاعات و توسعه سازمان‌های مجازی، بهره‌گیری از مزایا و فرصت‌های همراه با پیدایش انواع گوناگون این سازمان‌ها به یکی از اولویت‌های اساسی سازمان‌های پیش‌تاز تبدیل شده است. یکی از سطوح مجازی‌گرایی در سازمان‌هایی که در پی به کارگیری مؤثر فناوری اطلاعات و ارتباطات هستند، طراحی مدل‌های دور کاری است (خیراندیش و عسگری، ۱۳۹۹: ۹۸). دور کاری به عنوان یک راهبرد جایگزین تعریف می‌شود که طی آن، کارمندان با استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات، از محل کار فیزیکی و روزمره خود فاصله می‌گیرند. همراهی با این تغییرات، با بهره‌مندی از فناوری‌های پیشرفته، همانند اینترنت و تلفن همراه، به راحتی امکان‌پذیر گشته است (Mele et al, 2021: 790). با توجه به تحولات فوق، امروزه محیط سازمان‌ها به گونه‌ای متحول گشته که تغییر به عنوان یک متغیر غیر قابل پیش‌بینی و اجتناب‌ناپذیر در سازمان حضور داشته و مدیران را وادار می‌سازد تا به دنبال انعطاف بیشتر در سازمان بوده و مدل‌های جدید انجام کار را جستجو کنند (کاشانی و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۸)؛ چراکه نیروی کار نسل جدید به طور فزاینده‌ای از قابلیت حرکت، مشارکت و پویایی برخوردار است و به خودی خود، شامل چند نسل با سطوح متفاوتی از ترجیحات ارتباط می‌باشد و سازمان نیز باید به این نیاز توجه نماید (Flores, 2019: 40). البته توجه بدین مسئله نیز ضروری است که عوامل مختلفی بر تصمیم‌گیری در رابطه با طراحی مدل‌های دور کاری در سازمان تأثیر می‌گذارند، و در تصمیم‌گیری در رابطه به نحوه اجرای این مدل‌ها جهت دسترسی به پرسنل، توجه به این نکته بسیار مهم است که برنامه‌های دور کاری می‌توانند تمام یا پاره وقت، رسمی یا غیررسمی و بنا به تمایل کارمندان یا سازمان باشند (Onyemaechi et al, 2018: 54). در نتیجه، توانایی برخورداری از قابلیت خلق فرهنگ سازمانی، فرایندها، ساختارها، مدل‌ها و راهبردهای متفاوت برای ارائه راهکارهای جدید جهت ایجاد ارزش برای سازمان‌های فعال در عصر دیجیتال به شدت الزامی و اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد (شیروانی و همکاران، ۱۴۰۰ ص ۵۶).

سازمان‌ها به دنبال تحقق اهداف مشخصی هستند و برای ماندگاری و بقای خود نیاز به برقراری رابطه موفقیت‌آمیزی با محیط اطراف دارند. اگر به کار از راه دور به عنوان «شکل جدیدی از کار»

بنگریم، سنخیت آن با فرهنگ و اهداف سازمانی را باید لازمه چنین موفقیتی دانست. پیاده سازی مدل کار از راه دور الزامات خاصی را می طلبد و باید از یک سو با اهداف مؤسسات که ساختار سازمانی خود را مشتمل بر مدیریت و کارمندان بنیان گذاری می کنند و از سوی دیگر با ارزش ها و هنجارها، متناسب و سازگار باشد (پاکدل و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۰). البته برای بهبود سبک مدیریت و انتقال آن به شیوه دورکاری، نیز لازم است که اقداماتی به صورت کارشناسانه انجام شود. به طوری که برای تبدیل شدن به یک مدیر گروه دورکار، ابتدا نیاز است که دانش لازم را در زمینه مدیریت به شیوه دورکاری کسب کنید. به عبارت دیگر، باید بدانید که قبل و هنگام تبدیل شدن به یک مدیر دورکار چه مواردی را باید در نظر بگیرید. همچنین، تعیین اصول مدیریت دورکار و شناساندن صحیح و درست این اصول به کارکنان نیز بسیار حائز اهمیت است (نصیری، ۱۴۰۱: ۳۰). بدین سان، اجرای برنامه های دورکاری در مرحله اول لازم است شیوه ها و فلسفه کار، نظارت، کنترل و استقلال داخلی تغییر کنند. برای موفقیت در دورکاری، نیازمندیم تا مهارت های مدیریتی خوبی و با موضوعات مرتبط آگاهی کافی داشته باشیم. شناسایی مشاغل مناسب برای دورکاری و انتخاب افراد مناسب، همراه با برقراری ارتباط کارآمد و توانایی انتخاب فناوری مناسب برای هر یک از انواع ارتباط، نقش تعیین کننده ای در موفقیت دورکاری دارند (نجفقلی نژاد ورجوی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۱).

توسعه فعال و پویای اقتصاد دیجیتال، برای کشورهای در حال توسعه فرصت های زیادی را به همراه دارد. با این حال، تاثیرات تحول دیجیتال در دانشگاه علوم پزشکی کشور بسته به میزان آمادگی و توسعه فناوری، همراه با طراحی و اجرای سیاست های مناسب، متفاوت است. بر اساس تحقیقات، دورکاری در سراسر جهان در حال افزایش است و هر سال تعداد کارکنان دورکار به دو برابر افزایش خواهد یافت. اما متأسفانه، در کشور ایران، این مسئله روند کندی داشته و علیرغم اینکه زیرساخت های نرم افزاری و اینترنتی برای اداره فرآیندهای کاری به صورت دورکاری فراهم است، اما از آنجایی که تفکر رایج در اداره امور مبتنی بر فرهنگ دورکاری سامان نیافته، عملاً از زیرساخت های موجود استفاده موثر نمی گردد. در دانشگاه علوم پزشکی، نگرش کارکنان درباره دورکاری، هزینه تأمین زیرساخت های اجرای دورکاری، دغدغه های اجتماعی و محیطی، ارزیابی راهبردی الگوی دورکاری کارکنان، افزایش ظرفیت های کمی و کیفی نیروی کار و آگاهی کارکنان، نبود سیاست ها و ساز و کارهای اجرایی مشخص، مسائل مربوط به امنیت وضعیت بد اقتصادی و مهم تر از همه، عدم تناسب جهت گیری ها و اقدامات مدیریتی از مشکلات و محدودیت های دورکاری محسوب می گردد. براساس نتایج بخش قابل توجهی از پژوهش های انجام شده در این زمینه، می توان گفت که اصلی ترین چالش و مانع در این راستا، مسائل مدیریتی می باشد؛

مدیریتی که در برابر تغییر رویه ها مقاومت کرده و در مورد آن شک و تردید دارد. به علاوه از نظر سیستم های آنلاین نیز، تغییرات مستمر در کسب و کارها باعث افزایش چالش ها و اولویت های جدید در این بعد از دورکاری نیز شده است. برخی از این چالش ها شامل تصمیم گیری در زمان واقعی، آموزش آنلاین کارکنان، تهدیدهای پیوسته و بزرگ ترین آن ها یعنی خطرات امنیتی هستند. در شرایط فعلی، لازم است به سرعت به این موضوعات پرداخته شود.

بنابراین هر سازمان بنا به اهدافی که بر مبنای آن تشکیل شده درصدد رفع نیاز و انجام خدمت برای کارکنان می باشد. لذا توجه به سازمان های آموزشی و افزایش کیفیت آن در ارائه بهینه خدمات به جوامع در درجه اول مستلزم آن است

هدف اصلی تحقیق حاضر این است که با توجه هم زمان به عوامل موثر داخلی و خارجی تاثیر گذار بر توسعه طراحی مدل دورکاری برای نسل جدید نیروی کار در دانشگاه های علوم پزشکی کشور بپردازد، به همین منظور سوالات زیر مطرح شده است:

عوامل علی تاثیرگذار بر توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار در دانشگاه های علوم پزشکی کشور چگونه است؟

عوامل زمینه ای تاثیرگذار بر توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار در دانشگاه های علوم پزشکی کشور چگونه است؟

عوامل راهبردهای تاثیرگذار بر توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار در دانشگاه های علوم پزشکی کشور چگونه است؟

عوامل مداخله گر تاثیرگذار بر توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار در دانشگاه های علوم پزشکی کشور چگونه است؟

پیامدهای تاثیرگذار بر توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار در دانشگاه های علوم پزشکی کشور چگونه است؟

### پیشینه و چارچوب نظری پژوهش

#### مفاهیم و تعاریف دورکاری

توسعه سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات در نسل جدید، منجر به تغییرات متعددی در زندگی کاری افراد شده است. در این میان به طور خاص، افرادی که در حوزه کارهای دانش محور فعالیت می کنند، قادرند از طریق لپتاپ، تبلت، تلفن همراه خود و وسایلی از این قبیل، در هم زمان و در هر مکانی به کار خود دسترسی پیدا کنند (Charalampous et al, 2019: 1). اگرچه هیچ

تعریف جهانی منحصر بفردی از این شیوه کاری وجود ندارد، اما می توان آن را به عنوان نوعی ارائه کار یا خدمات از راه دور و به صورت آنلاین و با استفاده از فناوری های رایانه ای توصیف کرد؛ به عبارت دیگر، یک سازمان مجازی، مجموعه ای از موجودیت های جغرافیایی توزیع شده، کاربردی یا فرهنگی متنوع است. در این سازمان، افراد به صورت مجازی و الکترونیکی با یکدیگر در ارتباط هستند و از رسانه های فناوری برای برقراری ارتباط و هماهنگی در انجام یک وظیفه یا هدف مشخص استفاده می کنند (شفیعی و شاه نظری درچه، ۱۴۰۱: ۲۱۱). انجمن بین المللی کار از راه دور، این مدل کاری را این گونه تعریف می کند: «به طور کلی کار از راه دور نوعی آرایش کاری است که طی آن، افراد به شکل انعطاف پذیر از نظر زمان (پاره وقت یا تمام وقت) و از نظر مکان (در خانه، مراکز کار از راه دور، دفتر شرکت یا به شکل سیار) و با استفاده از فناوری برای تعامل با دیگران، به انجام وظایف کاری و پاسخ به امور محوله خود می پردازند (رامین مهر و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۵ و ۴۵: Mendrika et al, 2021). باتوجه به تعاریف مختلف دورکاری می توان به دو نکته مهم در این تعاریف اشاره کرد: اول، تأکید بر محل کار دورکاران، و سپس تأکید بر به کارگیری فناوری ارتباطات و اطلاعات (کوشکی و خانی، ۱۴۰۱: ۴۹). بنابراین، دورکاری به معنای انجام کار به صورت الکترونیکی در هر محلی که کارمند انتخاب کند، معرفی می شود. این شیوه کاری تحت عنوان «حرکت کار به سوی کارمند» به جای «حرکت کارمند به سوی کار» مطرح شده (جعفریان و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۳) و سازمان ها را قادر می سازد تا به نیاز انعطاف پذیری پاسخ درخوری داده و با بهره وری ایجاد شده حاصل از آن و همچنین افزایش قابلیت سازمان در جذب و بکارگیری بهترین ها در هر نقطه ای، در محیط رقابتی شدید، همچنان برای بقاء خود تلاش کنند. در دورکاری، کار انجام شده مهم است و نه محلی که کار در آن انجام می شود (عندلیب اردکانی و رستمی، ۱۳۹۵: ۱۴۳). از آن جهت که تمامی این واژه های مختلف همه نشانگر یک جایگزین برای رفت و آمد به محل کار هستند، موارد منحصر به فردی را نیز شامل شده، منشأهای متفاوتی دارند و به شرایط مختلف اشاره می کنند (Sokolic, 2022: 204).

### ویژگی های دورکاری

با توجه به پیشرفت چشمگیر فناوری اطلاعات در سطح جهانی، ضرورت وجود یک راهکار مناسب برای فراهم کردن دسترسی به منابع و خدمات سازمانی از راه دور و در یک محیط منعطف و پیشرفته با ویژگی های توسعه پذیری و دسترس پذیری بالا و به صورت مقیاس پذیر و امن، احساس می شود. این راهکار باید قادر باشد تا نیازهای کاربران و ذینفعان سازمان را در محیطی امن و قابل اعتماد برآورده کند (محمدی، ۱۳۹۵: ۳۲). در اوایل، مردم با این ایده آشنا نبودند و در

ژوبشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

مقابله با آن، با چالش‌هایی مواجه می‌شدند. اما با گذشت زمان و احساس نیاز مردم برای ادامه فعالیت‌های کاری در شرایط همه‌گیری، کارکنان و مدیران به تدریج شروع به قبول واقعیت کار از راه دور کردند و ارتباط بهتری با این سناریو برقرار کردند (Lenka, 2021: 2688). در این سناریو به دلیل استفاده از فناوری‌های دیجیتال، ارتباطات کمتر رسمی و سلسله‌مراتبی می‌شود، روابط ضعیف می‌شود که اغلب منجر به افزایش اعتماد در بین کارکنان می‌شود و به دلیل عدم مواجهه حضوری، سلسله‌مراتب نیز به طور طبیعی ضعیف می‌شود (Taboroši et al, 2020: 51). اما همه کارهای از راه دور ویژگی‌های یکسانی ندارند. برخی از افراد باید خارج از برنامه با مدیران خود در تماس باشند، این امر بر کل روز کارمند تأثیر می‌گذارد زیرا مدیریت زمان وجود ندارد، این نیز بر کارهای مورد نیاز تأثیر می‌گذارد (Elshaiekh et al, 2018: 4). اما یک مدل کاملاً متداول برای تامین نیازهای نرم افزار دورکاری در کشورهای پیشرفته، راه اندازی پلتفرم‌های تحت وب و ایجاد امکان دسترسی به برنامه‌ها و نرم افزارهای مورد نیاز کارمند از طریق اینترنت است تا هر کاربری صرف نظر از قدرت پردازش رایانه در اختیارش و بدون نیاز به نصب آفلاین آن برنامه یا نرم افزار بتواند به آن دسترسی پیدا کند. پدیده‌ای که به محاسبات ابری مشهور شده است (شاهوران، ۱۳۹۴: ۸).

### روش‌های موفقیت دورکاری

دورکاری یک تغییر رویه در انجام وظایف است که باعث ارتقای بهره‌وری و کمک به ایجاد شرایط کاری بهتر برای کارکنان می‌شود (امینی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۰۴). عوامل متعددی کلید موفقیت این تغییر رویه هستند، عواملی از قبیل: مدیریت کیفیت و سیستم‌های پشتیبانی، اقدامات و آموزش‌های رسمی و واضح و استفاده از ارتباطات رسمی و غیر رسمی (Taboroši et al, 2020: 50). برای موفقیت در این مدل‌ها، نیاز است که مدیریت با کارمندان خود ارتباط برقرار نموده، از کارمندان خود در مورد اینکه چگونه، کی و کجا کار خود را انجام می‌دهند، نظرخواهی کند (Hilberath et al, 2020: 5) و در صورت امکان، دورکاری را به یک فعالیت تیمی تبدیل نماید که اعضای تیم به طور هم‌زمان در روزهای مشخص از خانه کار کنند. روش فوق، امکان تسهیل جلسات تیم را فراهم نموده و به کارمندان اجازه می‌دهد در روزهای کاری اداری در ارتباط بمانند (Sokolic, 2022: 14). لذا باید سازمان‌ها باید هنجارها و قوانین و فرآیندهای تیمی جدیدی را برای تسهیل همکاری اعضای تیم خود ایجاد کنند (Hilberath et al, 2020: 5). پس از توجه به این امر، این نیاز احساس می‌گردد که مدیران با تأکید بیشتر بر کنترل خروجی‌ها، با چالش عدم توانایی نظارت بر اقدامات دور کارکنان مقابله کنند. این فرضیه با تئوری کنترل



مطابقت دارد. تئوری کنترل به فرآیندهایی مربوط می شود که شرکت ها برای اطمینان از همسویی اقدامات کارکنان با اهداف سازمان استفاده می کنند. تئوری کنترل نشان می دهد که وقتی نظارت مستقیم بر کارکنان امکان پذیر نباشد، کنترل های خروجی اهمیت بیشتری پیدا می کنند، به این معنی که مدیران بر اهداف، شاخص های عملکرد و نتایج در مدیریت کارکنان خود تأکید بیشتری می کنند (Groen et al, 2018: 1). بنابراین به سازمان هایی که این مدل را اتخاذ می کنند توصیه می گردد سیستم نظارتی قوی برای مانیتور کردن کارمند از راه دور ایجاد کنند (محرابی و طرلانی، ۱۳۹۳: ۷۲).

همانطور که در ادامه به منظور جمع بندی، خلاصه مطالعات در جدول شماره ۱ مشاهده می شود، تحقیقات موجود در حوزه دورکاری نسل جدید در داخل و خارج کشور تا حدودی مسیرهای یکسانی را طی کرده است و با تمرکز بر توسعه دورکاری نسل جدید سعی داشته اند تا الگوهای خاصی را با توجه به نیازهای جامعه آماری خود ارائه دهند.

جدول ۱: پیشینه پژوهش

نتیجه	جامعه / نمونه	موضوع	محقق و محققان
یافته ها نشان داد که رفتار مولد معلمان و کارکنان نقش مهمی در موفقیت وضعیت کار از خانه ایفا می کند. نتیجه گیری از یافته های این مطالعه نشان می دهد که شاخص های مورد استفاده برای اندازه گیری رفتار مولد هنگام کار از خانه (مهارت های شغلی، استرس کاری، حمایت سازمانی، خستگی، مشارکت کاری، بهره وری و سلامت روان) مناسب هستند. در نتیجه صحت این فرضیه ها ثابت شده است.	مدل بر روی افرادی از یک دانشگاه دولتی با رتبه برتر در اندونزی	کار از خانه: مدل رفتاری بهره وری کارکنان آموزش و پرورش اندونزی در طول کووید-۱۹	سهریادی و همکاران (۲۰۲۳)
یافته ها نشان داد که وابستگی به کار، محیط کار و تعادل کار-زندگی؛ در صورت فراهم شدن فرصت ها؛ تأثیر مستقیمی بر تمایل به کار از خانه در آینده دارند. تحلیل کیفی	داده ها از ۱۳۸ کارمند تمام وقت که از خانه کار	کار از خانه - یک واقعیت مجازی جدید	تانک و کومار (۲۰۲۲)

<p>نشان داد که فرضیه‌های مربوط به عملکرد شغلی، تعامل اجتماعی و نقش سرپرست رد شده اند.</p>			
<p>. یافته‌ها نشان می‌دهد که در دسترس بودن منابع و روابط حرفه‌ای از عوامل اساسی هستند، در حالی که ممکن است فناوری چیزی بیش از یک تسهیل کننده باشد. علاوه بر این، تبادل دانش، تعادل بین کار و زندگی و انزوای حرفه‌ای عوامل حیاتی برآمده از محیط مجازی هستند که بر دستیابی به اهداف کاری تأثیرگذار هستند.</p>	<p>متخصصان صنعت خدمات تجاری که دورکاری، تحلیل فرکانس، تحلیل گفتمان و آزمون کای دو</p>	<p>طراحی مدل سیستماتیک دورکاری برای کار در آینده</p>	<p>استویان و همکاران (۲۰۲۲)</p>
<p>یافته‌ها نشان داد که اساتیدی که بیشتر از یک بار در هفته کار از راه دور می‌کنند، در مقایسه با اساتیدی که کمتر از یک بار در ماه این نوع کار را انجام می‌دهند، سطح استرس بیشتری در مورد نظم نامشخص سازمانی و تضادها تجربه می‌کنند. هرچند که تأثیر مقدار دورکاری (تعداد ساعت در هفته) بر متغیرهای وابسته مشخص نشد، اما نیاز به توجه بیشتر به اساتیدی که به طور مکرر از کار از راه دور استفاده می‌کنند، وجود دارد.</p>	<p>اساتید و پژوهشگران آموزشی اساتید در دانشگاه‌های عمومی سوئد</p>	<p>دورکاری در حوزه تحصیلات عالی: ارتباط با سلامت و رفاه کارکنان</p>	<p>هایدن و همکاران (۲۰۲۱)</p>
<p>یافته‌های پژوهش، مشخص شد که عوامل مختلف از جمله تاریخچه و میزان دورکاری و سپس تأخیر زمانی از خانه به محل کار و مسافت، بر الگوی تقاضای حمل و نقل اعضای هیأت علمی، که درگیر دورکاری هستند، تأثیر قابل توجهی داشته‌اند. این عوامل بر تقاضای حمل و نقل</p>	<p>کارکنان و استادان دانشگاه‌های تهران ۴۴۷ نفر</p>	<p>مدل سازی عوامل مؤثر بر انتخاب دورکاری و تأثیر آن بر تقاضا در شبکه‌های حمل و نقل</p>	<p>وکیلین و ادیسی (۲۰۲۰)</p>

این گروه از کارکنان تأثیرگذار بوده و به ترتیب بیشترین تأثیر را داشته اند. با توجه به پژوهش فوق، دورکاری به عنوان یکی از روش های کاری جدید، نه تنها می تواند بر کیفیت زندگی کارکنان و استادان دانشگاه تأثیر بگذارد بلکه می تواند به منظور کاهش تقاضای حمل و نقل در جامعه نیز مؤثر باشد			
یافته های پژوهش حاکی از آن است که کارمندان متأهل به پذیرش دورکاری تمایل دارند، اما نداشتن تجربه قبلی در این حوزه، وجود مشکلات در زیرساخت های دورکاری، ضعف فرهنگ دورکاری و به وجود آمدن هیجانات منفی ناشی از آن، باعث شد دورکاری به نحو مطلوب اجرا نشود. لذا تجربه کنونی دورکاری در ایام شیوع ویروس کرونا می تواند به عنوان یک تجربه مثبت و یک منبع دانش غنی، مدیران سازمان های دولتی را به بازنگری در موضوع اجبار همه کارکنان به حضور تمام وقت در محل کار و انعطاف پذیری در ساعات حضور در محل کار ترغیب کند	کارکنان زن و مرد متأهلی بود که در ادارات دولتی شهر تهران و در ایام همه گیری و شیوع ویروس کرونا، تجربه دورکاری	تجربه زیسته دورکاری کارکنان دولتی متأهل در دوره همه گیری ویروس کرونا با تأکید بر تعادل کار - زندگی	عباسی و جیریایی شراهی (۱۴۰۲)
نتایج این پژوهش نشان داد که با بررسی تجارب کارکنان از دورکاری در شرایط کرونایی می توان تا حد امکان با تقلیل معایب و مشکلات آن از مزایای آن در جهت توسعه کمی و کیفی و بالا بردن بهره وری سازمان مربوطه اقدام نمود.	کارمندان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان با تجربه دورکاری	تجربیات کارکنان دانشگاه از دورکاری در شرایط کرونایی: یک بررسی پدیدارشناختی	جعفریان و همکاران (۱۴۰۱)

منابع : یافته های پژوهش

مدل توسعه دورکاری نیروی نسل جدید در علوم پزشکی به مجموعه اقدامات و سیاست‌هایی اطلاق می‌شود که به افراد جوان و نسل جدید در علوم پزشکی اجازه می‌دهد که با استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اینترنت، فعالیت‌های خود را به صورت دورکاری و از راه دور انجام دهند. این مدل به ویژه در دوران کرونا و پیشرفت فناوری ارتباطی، به عنوان راهکاری برای افزایش بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و کاهش هزینه‌ها در علوم پزشکی مورد توجه قرار گرفته است که با استفاده از دورکاری، افراد به صورت مستقل و در محیطی که برایشان مناسب است، کار می‌کنند. این امکان را به آن‌ها می‌دهد تا به صورت مؤثرتری با سایر اعضای تیم همکاری کنند و نیازهای انفرادی خود را مدیریت نمایند، توسعه دورکاری در علوم پزشکی می‌تواند به کاهش هزینه‌های مربوط به حضور فیزیکی در محیط کار کمک و افراد می‌توانند هزینه‌های مربوط به تردد، غذا و محل اقامت را کاهش دهند و به طور همزمان به کار خود بپردازند. نیروی نسل جدید در علوم پزشکی به افراد این امکان را می‌دهد تا در محیطی که برایشان مناسب است و با استفاده از فناوری‌های ارتباطی، به صورت مستمر و مؤثر به کار خود بپردازند. این موضوع باعث افزایش بهره‌وری و کیفیت خدمات در حوزه پزشکی می‌شود. با توسعه دورکاری، تعاملات مجازی در علوم پزشکی افزایش می‌یابد. افراد می‌توانند از طریق ابزارهای مختلف ارتباطی، به راحتی با همکاران و بیماران در ارتباط باشند و به رفع نیازهای آنها بپردازند. با توجه به مزایای مدل توسعه دورکاری نیروی نسل جدید در علوم پزشکی، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که این مدل می‌تواند بهبود قابل توجهی در بهره‌وری، انعطاف‌پذیری و کاهش هزینه‌ها در حوزه پزشکی داشته باشد. با این حال، نیاز به شرایط فنی، امنیتی و مدیریتی مناسب برای اجرای موفق این مدل وجود دارد.

### روش شناسی پژوهش

برای پاسخ به سؤال تحقیق از روش‌شناسی کیفی استفاده شده و از حیث فلسفه پژوهش در زمره پارادایم اثبات‌گرایی از نوع کاربردی و از حیث سبقه پژوهش کیفی و کمی، دارای رویکرد استقرایی و قیاسی و راهبرد پیمایشی است. این پژوهش از حیث هدف اکتشافی است و به اکتشاف متغیرها و ارتباط علی آن‌ها می‌پردازد. اطلاعات موردنیاز با استفاده از مصاحبه از خبرگان جمع‌آوری و به صورت کیفی از نرم‌افزار Maxqda 20 استفاده شده است. جامعه پژوهش تحقیق حاضر شامل ۱۲ نفر از مدیران دانشگاه علوم پزشکی کشور بوده‌اند. با استفاده از روش غیراحتمالی قضاوتی (هدفمند) نمونه‌گیری انجام شده است. مصاحبه با نمونه‌های پژوهش انجام شد. ویژگی‌های خبرگان مدیران واحدهای مختلف دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور نظر گرفته شده است. برای ارائه مدلی برای فرآیند دورکاری نسل جدید نیروی کار مصاحبه شد. به منظور نمونه‌گیری از روش گلوله برفی

استفاده شده و مصاحبه به صورت نیم ساختاریافته با سؤالات باز و کلی تا ۱۲ نفر انجام شد تا به اشباع داده‌ها رسیدیم ولی جهت اطمینان بیشتر تا ۲۰ نفر مصاحبه انجام شد. در نهایت با استفاده از تکنیک داده بنیاد با استفاده از نرم‌افزار Maxqda 20 عوامل شناسایی گردید.

### یافته‌های پژوهش

در مرحله نخست به گردآوری داده‌های کیفی از خلال مصاحبه‌های عمیق با گروه خبرگان اقدام شد. در فرآیند کدگذاری باز، مضمون‌های بسیاری حاصل شد که طی فرآیند رفت و برگشتی تحلیل داده‌ها، مجموعه این داده‌های کیفی اولیه به مقوله‌های کمتری تقلیل یافت. سپس به بررسی هر یک از این مقوله‌های به دست آمده در مرحله کیفی پرداخته شد. در ادامه به بررسی مصاحبه‌ها و سپس شاخص‌های استخراجی از متون و مصاحبه‌ها اشاره شده است. این مرحله به منظور مقایسه و تمایز کدها و مفاهیم، موارد پیچیده‌تر و جامع‌تری را ارائه می‌دهد. در این مرحله با شناسایی الگوهایی در درون یافته‌ها، دسته‌های اولیه شکل گرفته اند، همچنین در این مرحله از تحلیل داده‌ها، همزمان با جمع‌آوری داده‌های جدید، محققان با درگیر بودن در فرآیند همسنجی پیوسته، به میزان دریافت اطلاعات جدید در دسته‌ها و بنابراین به اشباع رسیدن آن‌ها توجه داشتند. یک دسته، نشانگری از واحدهای اطلاعات درباره حوادث، پیشامدها و مصداقها است، به طور معمول پدیده محوری، دسته‌ای در میان داده‌های جمع‌آوری شده است که به صورت وسیعی در خلال مصاحبه‌ها از آن نام برده شده یا از جنبه نظری، در شکل مفهومی مرکزی و بنیادی پدیدار می‌شود (کرسبیول، ۲۰۰۷). استراوس و کوربین (۱۹۹۸)، انواع دسته‌هایی که پیرامون پدیده محوری می‌توانند جای بگیرند را شامل: شرایط علی (عواملی که سبب پدیدار شدن مقوله محوری می‌شوند)، شرایط زمینه‌ای و مداخله گر (عوامل داخلی و خارجی مؤثر بر اجرای راهبردهای مدل)، راهبردها (استراتژی‌های پیشنهادی در واکنش به پدیده محوری) و در نهایت پیامدها (نتایج به کارگیری راهبردها) برشمردند.

به منظور تحلیل داده‌ها و پیرساخت طراحی ارائه طراحی مدل دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور از تحلیل مضمون و شبکه مضامین استفاده شده است.

رتال جامع علوم انسانی

جدول ۲- فرایند کدگذاری نظری به منظور کشف مضامین پایه، سازمان یافته ارائه طراحی  
مدل دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه های علوم پزشکی کشور

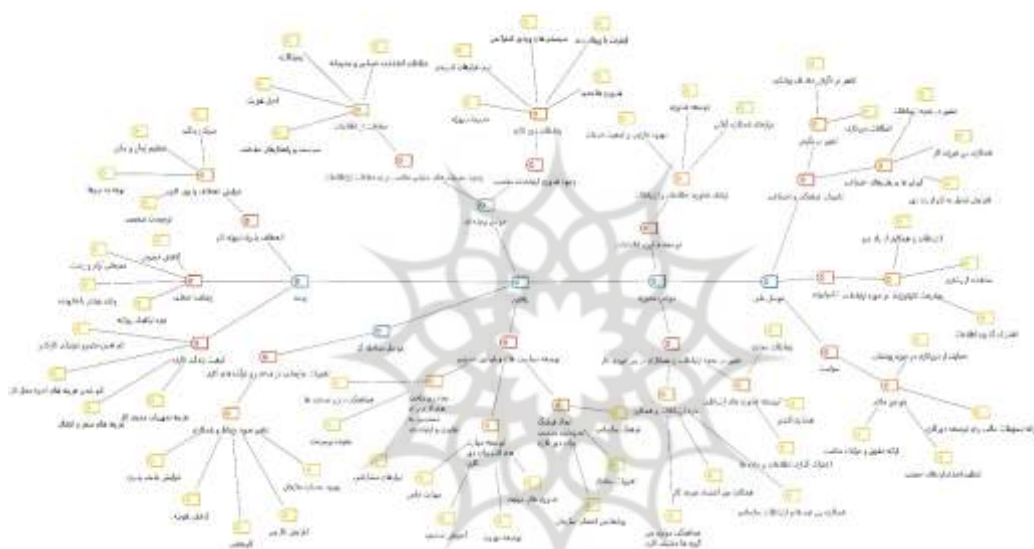
نوع مقوله	مقوله های عمده	مقوله ها	مفاهیم
عوامل علی	تغییرات فرهنگی و اجتماعی	تغییر در نگرش	تغییر در نگرش مشاغل پزشکی، امکانات دورکاری
		ارزش ها و رفتارهای اجتماعی	تغییر در نحوه ارتباطات، همکاری بین نیروی کار، افزایش تمایل به کار از راه دور.
	تکنولوژی	پیشرفت تکنولوژیک در حوزه ارتباطات	ارتباطات و همکاری از راه دور، استفاده از پلتفرم، اشتراک گذاری اطلاعات
	سیاست	قوانین حاکم	حمایت از دورکاری در حوزه پزشکی، ارائه تسهیلات مالی برای توسعه دورکاری، تنظیم استانداردهای امنیتی، ارائه حقوق و مزایای مناسب
عوامل محوری	توسعه فناوری اطلاعات	ارتقای فناوری اطلاعات و ارتباطات	توسعه فناوری، ابزارهای همکاری آنلاین، بهبود کارایی و کیفیت خدمات
		توسعه فناوری های ارتباطی	ارتباطات مجازی، همکاری آنلاین، اشتراک گذاری اطلاعات و داده ها
	تغییر در نحوه ارتباطات و همکاری در بین نیروی کار	نحوه ارتباطات و همکاری	همکاری بین تیم ها و ارتباطات سازمانی، همکاری بین اعضای نیروی کار، هماهنگی موثرتر بین گروه ها مختلف کاری

عوامل زمینه ای	وجود فناوری ارتباطات مناسب	ارتباطات دور کاری	فناوری ها جدید، اینترنت با پهنای باند، سیستم های ویدئو کنفرانس، نرم افزارهای کاربردی، مدیریت پروژه
	وجود سیستم های امنیتی مناسب برای حفاظت از اطلاعات	حفاظت از اطلاعات	حفاظت اطلاعات حساس و محرمانه، رمزنگاری، احراز هویت، سیاست و راهکارهای حفاظت
مداخله گر	تغییرات سازمانی در ساختار و فرآیندهای کاری	تغییر نحوه ارتباط و همکاری	بهبود عملکرد سازمان، افزایش کارایی، اثربخشی، کاهش هزینه، افزایش رقابت پذیری
		تغییر نحوه مدیریت و سازماندهی	سبک های رهبری، تغییر در مسئولیت، تغییر در روش تصمیم گیری، برنامه ریزی
راهبردها	توسعه سیاست های و قوانین حمایتی	ایجاد زیرساخت های لازم برای دسترسی به فناوری و ارتباطات	هماهنگی با زیر ساخت ها، اینترنت پرسرعت، ابزارهای مشارکتی
		توسعه مهارت های لازم برای دور کاری	مهارت خاص، آموزش مناسب، توسعه مهارت، فناوری های مرتبط
		ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب برای دور کاری	فرهنگ سازمانی، تغییرات ساختار، روابط بین اعضای سازمان
پیامد	انعطاف پذیری نیروی کار	افزایش انعطاف پذیری کاری	تنظیم زمان و مکان، سبک زندگی، توجه به نیازها، ترجیحات شخصی
	رضایت شغلی	توسعه دور کاری	کاهش استرس، محیطی آرام و راحت، وقت بیشتر با خانواده،

			نبود ترافیک روزانه
	کیفیت زندگی کاری	کاهش هزینه های سازمانی	کم شدن حضور فیزیکی کارکنان، کم شدن هزینه های اجاره محل کار، هزینه های سفر و انتقال، هزینه تجهیزات محیط کار

منابع : یافته های پژوهش

شکل زیر، نشان‌دهنده مدل ارائه مدلی برای فرآیند مدل دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه های علوم پزشکی کشور می‌باشد.



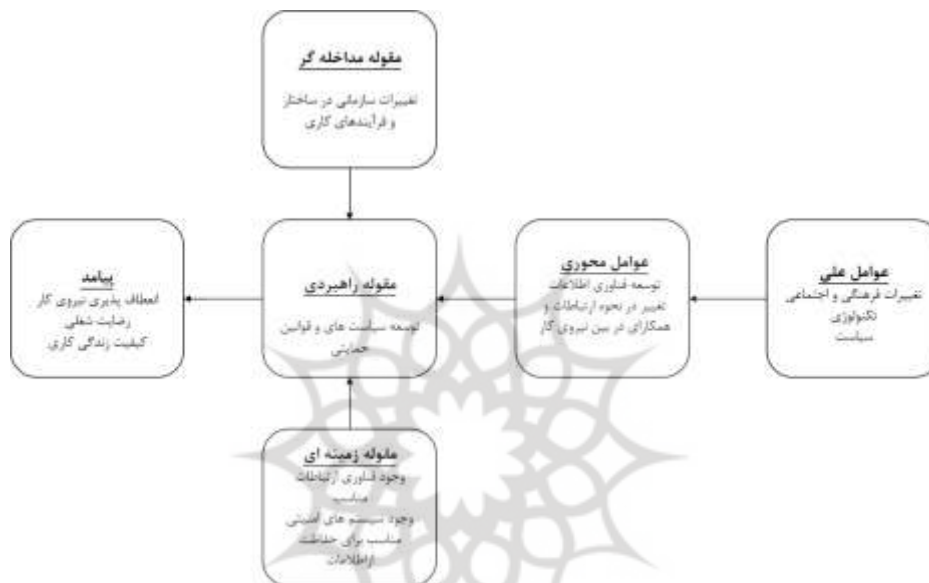
شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

منابع : یافته های پژوهش

براساس نتایج کدگذاری مراحل مقدماتی زمینه ساز برای تئوری پردازی، مقوله‌ها به عنوان سازه‌ها و اصول اصلی تئوری می‌باشد، که مقوله‌ها به شکلی نظامند به دیگر مقوله‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک عامل روشن شده است، که با کنار هم نهادن مقوله‌ها حول مقوله محوری، به عنوان مضمون اصلی یک روایت تئوریک برای پدیده ارائه شده که بین مفاهیم و مقوله‌ها، ارتباطی نظامند ایجاد شده است.



با تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در پژوهش، در مرحله ابتدایی (کدگذاری باز) تعداد ۶۱ مفهوم در قالب ۱۲ مقوله عمده رونویسی شده مصاحبه‌ها استخراج گردید. همچنین کدگذاری انتخابی و کدگذاری محوری نیز انجام شد. از میان عوامل شناسایی شده، پارادایم کدگذاری محوری انجام شد و بر اساس آن ارتباط خطی میان مقوله‌های پژوهش شامل شرایط علی، مقوله‌های محوری، شرایط زمینه‌ای و پیامدها مشخص شد. شکل ۱، پارادایم کدگذاری محوری و به عبارت دیگر مدل فرآیند کیفی پژوهش را نشان می‌دهد



شکل ۲: کدگذاری محوری براساس مدل پارادایمی توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه های علوم پزشکی کشور

منابع : یافته های پژوهش

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

### نتیجه گیری و پیشنهادات

توسعه دورکاری نسل جدید در نیروی کار دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند به کارکنان دانشگاه امکانات و فرصت‌های جدیدی بهره‌وری و انعطاف‌پذیری بیشتر را فراهم نماید که این مدل کاری باعث می‌شود که کارکنان قادر باشند به صورت مستقل و مستقر در محیطی که برایشان مناسب است، کار کنند. این امکان به آن‌ها اجازه می‌دهد تا زمان و انرژی خود را به صورت بهینه مدیریت و بتوانند بر روی اولویت‌های مهم‌تر تمرکز نمایند. علاوه بر این، توسعه دورکاری نسل جدید در نیروی کار دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند به کاهش هزینه‌های عملیاتی دانشگاه کمک نماید. از جمله هزینه‌های نگهداری و تجهیزات مورد نیاز برای هر کارمند. علاوه، کاهش ترافیک و آلودگی هوا از طریق کاهش تعداد افرادی که روزانه به محل کار مراجعه و به حفظ محیط زیست کمک نماید. همچنین، توسعه دورکاری نسل جدید در نیروی کار دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند به جذب و نگهداشت نیروی کار ماهر و استعدادها برتر کمک نماید. زیرا این مدل کاری به کارکنان امکان می‌دهد تا در محیطی انعطاف‌پذیرتر و مناسب‌تر برای خود کار کنند و به تعادل بیشتری بین کار و زندگی شخصی خود برسند. توسعه دورکاری نسل جدید در نیروی کار دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات ارائه شده توسط دانشگاه نیز کمک نماید. با این مدل کاری، کارکنان می‌توانند به صورت مداوم و بدون محدودیت زمانی به کار خود بپردازند و این عوامل می‌تواند به بهبود کیفیت تحقیقات، آموزش و خدمات بهداشتی در دانشگاه علوم پزشکی منجر شود. در واقع دورکاری، یک شغل نیست؛ بلکه یک مدل سازماندهی کار است که حول پردازش اطلاعات شکل می‌گیرد. در این مدل، کاری است که انجام می‌شود مهم است، نه محل انجام آن. افراد دیگر به محل کار نمی‌روند بلکه کار به سوی آن‌ها می‌رود. همچنین مشتریان به سمت فروشندگان نمی‌روند بلکه این فروشندگان هستند که به نزد مشتریان می‌روند. این یک پدیده زمانی رخ می‌دهد که سازمان‌ها و کارمندانشان توافق می‌کنند که خارج از دفاتر شرکت کار و وظایف حرفه‌ای خود را انجام دهند. در این حالت، جهت امکان انجام وظایف کاری، سازمان‌ها از پلتفرم‌های دیجیتالی برخوردار می‌شوند که شامل نرم افزار و سخت افزارهای تخصصی هستند. بدین سان دورکاری بخشی از روند مدرنیزه کردن در سازمان‌هایی است که بیشتر بر «مدیریت مبتنی بر نتیجه» و «عملکرد هدف محور» متمرکز هستند و با استفاده از فناوری جدید اطلاعات، سازماندهی کار را با انعطاف‌پذیری بیشتر بهبود می‌بخشند. در به کارگیری دورکاری، مدیران نقش کلیدی و تصمیم‌گیرنده دارند. استخدام، توسعه و ایجاد انگیزه نیروی کار با کیفیت همواره چالشی در منابع انسانی برای مدیران بوده است؛ و ابقای آنان نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در یک برنامه دورکاری موفق، مدیران باید با دقت فعالیت‌ها را هماهنگ کنند و انتظارات خود را به خوبی آشکار

سازند. همچنین، آن‌ها باید به جلوگیری از انزوای دورکاران کمک و افرادی را که عادت‌های کاری مناسبی برای دورکاری دارند، انتخاب نمایند. سپس می‌توان با انجام وظایف از منزل بیکاری در موارد خاص را کاهش داد و انکسار اقتصادی را به حداقل برسانند. امکان کار خارج از دفتر در هر زمان به کارمندان امکان بیشتری برای مدیریت کار خود و توازن بین نیازهای خانوادگی خود و کارشان می‌دهد، اما در عین حال، این امر نیازهای بالاتری را برای تعیین محدودیت‌های کاری بر روی کارمندان ایجاد می‌نماید. لذا با این همه این مزایا، ترکیب کار از خانه با مراقبت از کودکان نمی‌تواند به عنوان یک گزینه بلندمدت و پایدار در نظر گرفته شود.

دورکاری، یک موفقیت سبز است که پیشینه‌ای طولانی دارد اما هنوز به موفقیت چشمگیری در سیستم‌های سازمانی دست نیافته است. اثربخش بودن مدل دورکاری در سازمان‌ها مستلزم تغییر در ساختار سازمان، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و سبک زندگی است که تغییرات یاد شده هم شامل کارمندان و هم شامل کارفرمایان می‌گردد. یکپارچگی مدیریت منابع انسانی، تسهیلات و تولید دانش باعث کاهش موانع در پذیرش دورکاری توسط کارکنان و کارفرمایان می‌شود و سازمان‌ها باید ارزش‌های اجتماعی و محیطی را در بیانیه مأموریت خود به طور صریح بازگو نمایند. برای توسعه دورکاری، مهم نیست که از چه نوع تکنولوژی ارتباطی استفاده می‌شود؛ بلکه به میزان استقلال کارکنان، نگرش مدیران و انعطاف‌پذیری در فرایند کارمندیابی مهم است. تجارب کشورهای که نظام دورکاری را اجرا کرده‌اند، حاکی از آن است که دورکاری، بهره‌وری در سازمان‌ها را تا حد زیادی افزایش داده است. چراکه در طی این فرایند، صرفه‌جویی زیادی در هزینه‌ها و زمان رفت و آمد برای دورکاران و سازمان‌ها اتفاق می‌افتد. استراتژی‌های تشویقی، با آشنایی به شیوه‌های اشتغال دورکاری موجود و با هدف تقویت عوامل تصمیم‌گیری کارفرمایان و کاهش موانع احتمالی در گسترش دورکاری، از نظر تصمیم‌گیرندگان می‌تواند راهبردهای مؤثری را فراهم کند. با این حال نرخ رشد استفاده از این روش انجام کار در بین سازمان‌ها پایین بوده و انتظارات پیش‌بینی شده محقق نشده است. آینده دورکاری وابسته به افزایش فرصت‌ها توسط کارفرمایان و بهره‌بردن کارکنان از این فرصت‌هاست.

با توجه به موارد بیان شده، طراحی و توسعه مدل دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور به تغییرات و نیازهای متغیر در جامعه کاری و همچنین بهره‌وری و انعطاف‌پذیری بیشتر در محیط کار مربوط می‌شود. این مدل به ایجاد یک ساختار کاری جدید و مبتنی بر فناوری و ارتباطات می‌پردازد که به کارکنان امکان می‌دهد از هر جایی و هر زمانی به کار خود بپردازند. به طور کلی، طراحی و توسعه مدل دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بهبود کیفیت زندگی کارکنان و افزایش عملکرد سازمانی را به همراه دارد.

## پیشنهادات

- برای توسعه دورکاری در علوم پزشکی، باید ابتدا زیرساخت‌های لازم را فراهم کرد. این شامل اتصال اینترنت پایدار و سریع، ابزارهای ارتباطی مانند ویدئو کنفرانس و نرم‌افزارهای همکاری در زمان واقعی است. همچنین، برای امنیت اطلاعات بیماران، باید سیستم‌های محافظت از اطلاعات شخصی مطابق با استانداردهای حرفه‌ای راه‌اندازی شود.
- برای موفقیت در دورکاری، نیروی کار نیاز به آموزش و آشنایی با ابزارها و تکنولوژی‌های مورد نیاز دارد. بنابراین، باید دوره‌های آموزشی و آموزش‌های آنلاین برای نیروهای کار در علوم پزشکی ارائه شود. همچنین، آموزش مهارت‌های مدیریت زمان، ارتباطات موثر و همکاری در فضای مجازی نیز از اهمیت بالایی برخوردار است.
- برای مدیریت دورکاری در علوم پزشکی، باید سیاست‌ها و راهنمایی‌هایی برای کارکنان و مدیران ارائه شود. این شامل راهنمایی‌هایی درباره ارتباطات مجازی، مدیریت زمان، حفظ حریم خصوصی بیماران و امنیت اطلاعات است. همچنین، سیاست‌هایی برای تعیین کارکرد توسعه دورکاری نیروی کار جدید در علوم پزشکی می‌تواند بهبود قابل توجهی در سیستم بهداشت و درمان کشور به همراه داشته باشد. در زیر چند پیشنهاد برای توسعه دورکاری در علوم پزشکی کشور آورده شده است:
- برنامه‌های آموزشی برای دورکاری نیروی کار جدید باید به دانش و مهارت‌های مورد نیاز در علوم پزشکی تمرکز کنند. این برنامه‌ها باید از طریق کارگاه‌ها، دوره‌های آموزشی و ارتباط مستقیم با اساتید و متخصصان برگزار شوند.
- برای جذب و نگهداشت نیروی کار جدید در علوم پزشکی، باید شرایط مساعدی برای دورکاری فراهم شود. این شرایط می‌تواند شامل حقوق و مزایای مناسب، فرصت‌های آموزشی و پیشرفت شغلی، حمایت مالی و فنی، و سازماندهی مناسب کار باشد.
- استفاده از فناوری و ابزارهای جدید در علوم پزشکی می‌تواند فرصت‌های دورکاری را بهبود بخشد. برنامه‌های مبتنی بر فناوری مانند تله‌مدیسی، پزشکی مجازی و سیستم‌های هوشمند می‌توانند ارتباط و همکاری از راه دور را تسهیل کنند.
- توسعه دورکاری نیازمند تفکر خلاق و کارآفرینی است. برنامه‌هایی برای تشویق نیروی کار جدید به ایده‌پردازی و راه‌اندازی کسب و کارهای خود می‌تواند به توسعه دورکاری کمک کند.

## منابع

۱. امینی فر، زینت؛ احسانی اسکویی، سیده فرشته؛ عظمتی، حمیدرضا؛ مهدی نژاد، سید جمال الدین (۱۴۰۱) راهکارهای تطبیق فضاهای سکونتی با شرایط خاص دوره پاندمی کرونا، انسان و محیط زیست، ۲۰(۴)، ۱-۱۴
۲. پاکدل، سعید؛ ملکیان، ناصر؛ غفوری، داود (۱۳۹۱) تاثیر ویژگی‌های فرهنگ سازمانی بر استقرار سیستم دورکاری، فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۲(۲)، ۳۷-۵۸.
۳. جعفریان، سکینه؛ اوجاقی، ناهید؛ یاری قلی، بهبود (۱۴۰۱) تجربیات کارکنان دانشگاه از دورکاری در شرایط کرونایی: یک بررسی پدیدارشناسانه. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۴(۷)، ۲۷-۷.
۴. حیدری هراتمه، مصطفی (۱۴۰۰) تاثیر دورکاری بر تعهد و قصد ترک شغل با نقش مداخله گری فرسودگی شغلی، تعالی منابع انسانی، ۴(۲)، ۹۸-۱۱۳.
۵. خیراندیش، مهدی؛ عسگری، ناصر (۱۳۹۹) شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری در سازمان‌های دولتی، مدیریت بهره‌وری، ۱۴(۱) (۵۲) بهار، ۹۷-۱۱۶.
۶. رامین مهر، حمید؛ ادراکی، محبوبه؛ توکلی، سیده سمانه؛ امجدی کیوی، میترا (۱۳۹۲) ارزیابی راهبردی الگوی دورکاری کارکنان، مطالعات مدیریت راهبردی، ۴(۱۴)، ۵۳-۷۳.
۷. شاکری، زهرا؛ حاجی حسینی، علی (۱۳۹۹) نظام حقوقی حمایت از روش‌های کسب و کار؛ آموزه‌هایی برای استارت‌آپ‌ها، پژوهشنامه بازرگانی، ۲۴(۹۴)، ۷۵-۱۰۵.
۸. شفیعی، ساناز؛ شاه نظری درچه، علی (۱۴۰۱) شناسایی و تبیین ابعاد مؤثر بر دورکاری هوشمند: مدل کاری انعطاف پذیر در دوران بحران بیماری کووید ۱۹ و فراتر از آن، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۸(۲)، ۱۹۷-۲۳۰.
۹. شیدایی، سایه؛ محرابی، جواد (۱۳۹۷) بررسی عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد دورکاری در دستگاه‌های اجرایی کشور با رویکرد فصل اول قانون تحول اداری دولت، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۰(۳۴)، ۷۳-۸۰.
۱۰. شیروانی، علی رضا؛ تولائی، حمید رضا؛ دلوی، محمد رضا (۱۴۰۰) طراحی و آزمون مدل راهبردهای سرمایه‌انسانی مبتنی بر تحول و چشم‌انداز فناوری دیجیتال؛ شناسایی پیامدهای شناختی، رفتاری و عملکردی در سطح فرد، گروه و سازمان، پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، ۱۱(۱)، ۵۵-۷۰.

۱۱. عباسی، رسول؛ جیریایی شراهی، فاطمه (۱۴۰۲) تجربه زیسته دورکاری کارکنان دولتی متأهل در دوره همه‌گیری ویروس کرونا با تأکید بر تعادل کار - زندگی، خانواده پژوهی، ۱۹(۱)، ۲۸-۷.
۱۲. عندلیب اردکانی، داوود؛ رستمی، خدامراد (۱۳۹۵) دورکاری و ارتقای عملکرد سازمانی، کاوش های مدیریت بازرگانی، ۸(۱۶)، ۱۴۱-۱۵۹.
۱۳. قاسمی، محمد؛ کمالی‌فر، اسماعیل (۱۳۹۹) تحلیل ذهنیت مدیران دستگاه های اجرایی نسبت به دورکاری کارکنان در سازمان با کاربست روش کیو، تعالی منابع انسانی، ۱۱(۱)، ۶۵-۸۷.
۱۴. کاشانی، غلامرضا؛ نجف بیگی، رضا؛ میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۷) طراحی الگوی اقتضایی دورکاری متناسب با فرهنگ های سازمانی، راه حلی جهت ارتقا بهره وری (مورد مطالعه: کارکنان و مدیران با سابقه اجرای دورکاری در بخش دولتی ایران)، مدیریت بهره وری (فراسوی مدیریت)، ۱۱(۴۴)، ۶۷-۹۶.
۱۵. کوشکی، جمشید؛ خانی، محمد (۱۴۰۱) مدیریت در مشاغل دورکاری: بررسی ادبیات و عوامل مؤثر، فصلنامه مطالعات نوین کاربردی در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ۵(۱)، ۴۵-۵۸.
۱۶. محرابی، جواد؛ طرلانی، ثریا (۱۳۹۳) شناسایی عوامل مؤثر بر اجرای آئیننامه دورکاری در دستگاههای اجرایی قزوین و ارائه راهکارهای عملی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۶(ویژه نامه)، ۶۵-۷۴.
۱۷. محمدی، رضا؛ اخوان خرازیان، مریم (۱۴۰۲) بررسی نقش بلاکچین بر توسعه سرمایه انسانی، مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی، ۴(۱)، ۱-۱۲.
۱۸. نجفقلی نژاد ورجوی، اعظم؛ حریری، نجلا؛ صادق زاده وایقان، علی (۱۳۹۵) دورکاری در کتابخانه ملی ایران از دیدگاه دورکاران و مدیران آن ها، مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۲۳(۱۷)، ۱۰۴-۸۳.
۱۹. نصیری، بهاره (۱۴۰۱) شناسایی راهکارهای دورکاری و قرنطینه خانگی از دیدگاه زنان عضو هیات علمی در ایام کرونا با رویکرد پدیدارشناسی، فصلنامه مطالعات فرهنگ - ارتباطات، ۱-۳۸.
20. Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European journal of work and organizational psychology*, 28(1), 1-24.

21. Elshaiekh, N. E. M., Hassan, Y. A. A., & Abdallah, A. A. A. (2018, November). The impacts of remote working on workers performance. In 2018 international Arab conference on information technology (ACIT) (pp. 1-5). IEEE.
22. Flores, M. F. (2019). Understanding the challenges of remote working and it's impact to workers. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 4(11), 40-44.
23. González González, I., Martínez Ruiz, M. P., & Clemente Almedros, J. A. (2022). Does employee management influence the continued use of telework after the COVID-19 pandemic?. 6(2), 1-12.
24. Groen, B. A., Van Triest, S. P., Coers, M., & Wtenweerde, N. (2018). Managing flexible work arrangements: Teleworking and output controls. *European Management Journal*, 36(6), 1-9.
25. Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2021). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81, 707-722.
26. Heiden, M., Widar, L., Wiitavaara, B., & Boman, E. (2021). Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *Higher Education*, 81, 707-722.
27. Hilberath, C., Kilmann, J., Lovich, D., Tzanetti, T., Bailey, A., Beck, S., ... & Woolsey, K. (2020). Hybrid work is the new remote work. Melbourne: Boston consulting group. 1-8.
28. Lenka, R. M. (2021). Unique Hybrid Work model-The future of remote work. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(7), 2687-2697.
29. Mele, V., Bellé, N., & Cucciniello, M. (2021). Thanks, but no thanks: Preferences towards teleworking colleagues in public organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(4), 790-805.
30. Mendrika, V., Darmawan, D., Anjanarko, T. S., Jahroni, J., Shaleh, M., & Handayani, B. (2021). The Effectiveness of the Work from Home (WFH) Program during the Covid-19 Pandemic. *Journal of Social Science Studies (JOS3)*, 1(2), 44-46.
31. Onyemaechi, U., Chinyere, U. P., & Emmanuel, U. (2018). Impact of telecommuting on employees' performance. *Journal of Economics and Management Sciences*, 54-61.
32. Saura, J. R., Ribeiro-Soriano, D., & Saldana, P. Z. (2023). Exploring the challenges of remote work on Twitter users' sentiments: From digital technology development to a post-pandemic era. *Journal of Business Research*, 142, 242-254.
33. Sokolic, D. (2022). Remote work and hybrid work organizations. *Economic and social development: Book of proceedings*, 202-213.

34. Stoian, C. A., Caraiani, C., Anica-Popa, I. F., Dascălu, C., & Lungu, C. I. (2022). Telework Systematic Model Design for the Future of Work. *Sustainability*, 14(12), 1-12.
35. Taboroši, S., Strukan, E., Poštini, J., Konjikušić, M., & Nikolić, M. (2020). Organizational commitment and trust at work by remote employees. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 10(1), 48-60.
36. Tunk, N., & Kumar, A. A. (2022). Work from home-A new virtual reality. *Current Psychology*, 1-13.
37. Vakilian, R., & Edrisi, A. (2020). Modeling factors affecting the choice of telework and its impact on demand in transportation networks. *Civil and Environmental Engineering*, 16(1), 21-29.
38. Zito, M., Ingusci, E., Cortese, C. G., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., ... & Russo, V. (2021). Does the end justify the means? The role of organizational communication among work-from-home employees during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 1-20.

