فصلنامه علمی اقتصاد و بانکداری اسلامی، شماره چهل و پنجم، زمستان ۱۴۰۲- صفحات ۴۴۶-۴۲۳

مدل دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه های علوم پزشکی کشور

نوع مقاله: پژوهشی

یاسره رئوفی سنگاچین[۱]
مهرداد گودرزوند چگینی[۲]
حسین گنجی نیا[۳]

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۷/۱ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۸/۲۹

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 نمونه‌گیری هدفمند و با نمونه‌گیری نظری به اشباع نظری رسیده و سپس اطلاعات به دست آمده با استفاده از روش تحلیل مضمون مورد بررسی و مدل پاردایمی ساخته شده است که توسط نرم فزار 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 دربین 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

[۱] دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتارسازمانی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی ،رشت ، ایران.
yasereh5810@gmail.com
[۲] استاد، گروه مدیریت دولتی، واحد رشت ، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران(نویسنده مسئول)
mgch.chegini@gmail.com
[۳] استادیارگروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت ، ایران.
ganjinia47@gmail.com

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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 دورکاری، نسل جدید نیروی کار، دانشگاه علوم پزشکی کشور.
طبقه بندی JEL : H2, E42, G32

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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 فعالیت ها در قالب مکان ها سازماندهی می شدند. 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 ورجوی 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 بخش های مختلف اجتماعی، اداری و اقتصادی به وجود آمده است و سازمان ها از ساختار عمودی و سلسله مراتبی خود فاصله گرفتند(Heiden et al, 2021: 708). در این عصر، حرکت از سمت رویه های سنتی به سمت رویه ها و مدل های انعطاف پذیر عمومیت یافت. دولت ها و شرکت های 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 می شود 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 عامل ها 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 آن ها را بیش از پیش از بین می برد(شاکری و حاجی حسینی، ۱۳۹۹: ۷۸). در نتیجه بسیاری از کارهایی که قبلا به صورت معمول انجام می گرفت، امروزه یا قابل انجام نیست و یا حداقل نحوه انجام دادن آن مشابه قبل نیست(حیدری هراتمه، ۱۴۰۰: ۹۹). همچنین تغییرات کنونی در زمینه های مختلف، نوع تعاملات انسان ها و روابط بشری را به شکلی متفاوت از گذشته تغییر داده شده است. در شیوه های 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 می بخشد و بهترین موقعیت را برای انجام کار فراهم می کند(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 می شود. برای

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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 مادام العمر دیگر معنی و مفهوم خاصی ندارد. به همین دلیل، نهادها و سازمان ها باید با تحلیل دقیق محیط کسب و کار خود، نیازها و مهارت های مورد نیاز را شناسایی کنند و به دنبال استخدام نیروهای انسانی دانش محور، کارآمد و مؤثر با توجه به نیازهای خود بپردازند(قاسمی و کمالی فر، ۱۳۹۹: ۶۹).

با ورود به عصر اطلاعات و توسعه سازمان های مجازی، بهره گیری از مزایا و فرصت های همراه با پیدایش انواع گوناگون این سازمان ها به یکی از اولویت های اساسی سازمان های پیشتاز تبدیل شده است. یکی از سطوح مجازی گرایی در سازمان هایی که در پی به کارگیری مؤثر فناوری اطلاعات و ارتباط هستند، طراحی مدل های دورکاری است(خیراندیش و عسگری، ۱۳۹۹: ۹۸). دورکاری به عنوان یک راهبرد جایگزین تعریف می شود که طی آن، کارمندان با استفاده از فناوری ارتباطات و اطلاعات، از محل کار فیزیکی و روزمره خود فاصله می گیرند. همراهی با این تغییرات، با بهره مندی از فناوری های پیشرفته، همانند اینترنت و تلفن همراه، به راحتی امکان پذیر گشته است(Mele et al, 2021: 790). با توجه به تحولات فوق، امروزه محیط سازمان ها به گونه ای متحول گشته که تغییر به عنوان یک متغیر غیر قابل پیش بینی و اجتناب ناپذیر در سازمان حضور داشته و و مدیران را وادار می سازد تا به دنبال انعطاف بیشتر در سازمان بوده و مدل های جدید انجام کار را جستجو کنند(کاشانی و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۸)؛ چراکه نیروی کار نسل جدید به طور فزاینده ای از قابلیت تحرکت، مشارکت و پویایی برخوردار است و به خودی خود، شامل چند نسل با سطوح متفاوتی از ترجیحات ارتباط می باشد و سازمان نیز باید به این نیاز توجه نماید (Flores, 2019: 40).. البته توجه بدین مسئله نیز ضروری است که عوامل مختلفی بر تصمیم گیری در رابطه با طراحی مدل های دورکاری در سازمان تأثیر می گذارند، و در تصمیم گیری در رابطه به نحوه اجرای این مدل ها جهت دسترسی به پرسنل، توجه به این نکته بسیار مهم است که برنامه های دورکاری می توانند 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، مدل ها و راهبردهای متفاوت برای ارائه راهکارهای جدید جهت ایجاد ارزش برای سازمان های فعال در عصر دیجیتال به شدت الزامی و اجتناب ناپذیر به نظر می رسد(شیروانی و همکاران، ۱۴۰۰ ص ۵۶).

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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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 شیوه‌ها 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 تعیین‌کننده‌ای 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، عملا 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 کمّی 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؛

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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 بـه 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 دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بپردازد، به همین منظور سوالات زیر مطرح شده است:

عوامل علّی تاثیرگذار بر توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور چگونه است؟

عوامل زمینه‌ای تاثیرگذار بر توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور چگونه است؟

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

عوامل مداخله‌گر تاثیرگذار بر توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور چگونه است؟

پیامدهای تاثیرگذار بر توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار در دانشگاه‌های 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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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، مجموعه‌ای از موجودیت‌های 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 Mendrika et al, 2021: 45). باتوجه به تعاریف مختلف دورکاری می توان به دو نکته مهم دراین 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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

مقابله با آن، با چالش هایی مواجه می شدند. اما با گذشت زمان و احساس نیاز مردم برای ادامه فعالیت های کاری در شرایط همه گیری، 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 فناوری های دیجیتال، ارتباطات کمتر رسمی و سلسله مراتبی می شود، روابط ضعیف می شود که اغلب منجر به افزایش اعتماد در بین کارکنان می شود و به دلیل عدم مواجهه حضوری، سلسله مراتب نیز به طور طبیعی ضعیف می شود(Taboroši et al, 2020: 51). اما همه کارهای از راه دور ویژگی های یکسانی ندارند. برخی از افراد باید خارج از برنامه با مدیران خود در تماس باشند، این امر بر کل روز کارمند تأثیر می گذارد زیرا مدیریت زمان وجود ندارد، این نیز بر کارهای مورد نیاز تأثیر می گذارد(Elshaiekh et al, 2018: 4). اما یک مدل کاملا متداول برای تامین نیازهای نرم افزار دورکاری در کشورهای پیشرفته، راه اندازی پلتفورم های تحت وب و ایجاد امکان دسترسی به برنامه ها 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. پدیده ای که به محاسبات ابری مشهور شده است(شاهوران، ۱۳۹۴: ۸).

روش های موفقیت دورکاری

دورکاری یک تغییر رویه در انجام وظایف است که باعث ارتقای بهره وری و کمک به ایجاد شرایط کاری بهتر برای کارکنان می شود(امینی و همکاران، ۱۴۰۱: ۱۰۴). عوامل متعددی کلید موفقیت این تغییر رویه هستند، عواملی از قبیل: مدیریت کیفیت و سیستم های پشتیبانی، اقدامات و آموزش های رسمی و واضح و استفاده از ارتباطات رسمی و غیر رسمی (Taboroši et al, 2020: 50). برای موفقیت در این مدل ها، نیاز است که مدیریت با کارمندان خود ارتباط برقرار نموده، از کارمندان خود در مورد اینکه چگونه، کی و کجا کار خود را انجام می دهند، نظرخواهی کند(Hilberath et al, 2020: 5) و در صورت امکان، دورکاری را به یک فعالیت تیمی تبدیل نماید که اعضای تیم به طور هم زمان در روزهای مشخص از خانه کار کنند. روش فوق، امکان تسهیل جلسات تیم را فراهم نموده و به کارمندان اجازه می دهد در روزهای کاری اداری در ارتباط بمانند(Sokolic, 2022: 14). لذا باید سازمان ها 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 می گردد که مدیران با تأکید بیشتر بر کنترل خروجی ها، با چالش عدم توانایی نظارت بر اقدامات دور کارکنان مقابله کنند. این فرضیه با تئوری کنترل

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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 دورکارینسل جدید سعی داشته اند تا الگوهای خاصی را با توجه به نیازهای جامعه آماری خود ارائه دهند.

جدول۱: پیشینه پژوهش

محقق ومحققان	موضوع	جامعه / نمونه	نتیجه
سهریادی و همکاران (۲۰۲۳)	کار از خانه: مدل رفتاری بهره وری کارکنان آموزش و پرورش اندونزی در طول کووید-۱۹	مدل بر روی افرادی از یک دانشگاه دولتی با رتبه برتر در اندونزی	یافته ها نشان داد که رفتار مولد معلمان و کارکنان نقش مهمی در موفقیت وضعیت کار از خانه ایفا می کند. نتیجه‌گیری از یافته های این مطالعه نشان می دهد که شاخص های مورد استفاده برای اندازه‌گیری رفتار مولد هنگام کار از خانه(مهارت‌های شغلی، استرس کاری، حمایت سازمانی، خستگی، مشارکت کاری، بهره‌وری و سلامت روان) مناسب هستند. در نتیجه صحت این فرضیه ها ثابت شده است.
تانک و کومار (۲۰۲۲)	کار از خانه – یک واقعیت مجازی جدید	داده ها از ۱۳۸ کارمند تمام وقت که از خانه کار	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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

			نشان داد که فرضیه‌های مربوط به عملکرد شغلی، تعامل اجتماعی و نقش سرپرست رد شده اند.
استویان و همکاران (۲۰۲۲)	طراحی مدل سیستماتیک دورکاری برای کار در آینده	متخصصان صنعت خدمات تجاری که دورکاری، تحلیل فرکانس، تحلیل گفتمان و آزمون کای دو	. یافته ها نشان می دهد که در دسترس بودن منابع و روابط حرفه ای 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 حرفه ای عوامل حیاتی برآمده از محیط مجازی هستند که بر دستیابی به اهداف کاری تأثیرگذار هستند.
هایدن و همکاران (۲۰۲۱)	دورکاری در حوزه تحصیلات عالی: ارتباط با سلامت و رفاه کارکنان	اساتید و پژوهشگران آموزشی اساتید در دانشگاه‌های عمومی سوئد	یافته ها نشان داد که اساتیدی که بیشتر از یک بار در هفته کار از راه دور می کنند، در مقایسه با اساتیدی که کمتر از یک بار در ماه این نوع کار را انجام می دهند، سطح استرس بیشتری در مورد نظم نامشخص سازمانی و تضادها تجربه می کنند. 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.
وکیلیان و ادریسی (۲۰۲۰)	مدل سازی عوامل مؤثر بر انتخاب دورکاری و تأثیر آن بر تقاضا در شبکه های حمل و نقل	کارکنان و استادان دانشگاه های تهران۴۴۷نفر	یافته های 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 داشته اند. این عوامل بر تقاضای حمل و نقل

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

			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
عباسی و جیریایی شراهی(۱۴۰۲)	تجربه زیسته دورکاری کارکنان دولتی متأهل در دورهٔ همه‌گیری ویروس کرونا با تأکید بر تعادل کار ـ زندگی	کارکنان زن و مرد متأهلی بود که در ادارات دولتی شهر تهران و در ایام همه گیری و شیوع ویروس کرونا، تجربهٔ دورکاری	یافته های پژوهش حاکی از آن است که کارمندان متأهل به پذیرش دورکاری تمایل دارند، اما نداشتن تجربهٔ 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 تجربهٔ کنونی دورکاری در ایام شیوع ویروس کرونا می تواند به عنوان یک تجربهٔ مثبت و یک منبع دانش غنی، مدیران سازمان های دولتی را به بازنگری در موضوع اجبار همهٔ کارکنان به حضور تمام وقت در محل کار و انعطاف پذیری در ساعات حضور در محل کار ترغیب کند
جعفریان و همکاران (۱۴۰۱)	تجربیات کارکنان دانشگاه از دورکاری در شرایط کرونایی: یک بررسی پدیدارشناختی	کارمندان دانشگاه شهید مدنی آذربایجان با تجربهٔ دورکاری	نتایج این پژوهش نشان داد که با بررسی تجارب کارکنان از دورکاری در شرایط کرونایی می‌توان تا حد امکان با تقلیل معایب و مشکلات آن از مزایای آن در جهت توسعهٔ کمی و کیفی و بالا بردن بهره وری سازمان مربوطه اقدام نمود.

منابع : یافته های پژوهش

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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 می‌دهدکه 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 نتیجه گیری 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 استقرائی 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 به‌صورت کیفی از نرم‌افزارMaxqda 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) نمونه گیری انجام شده است. مصاحبه با نمونه‌های پژوهش انجام شد. ویژگی‌های خبرگان مدیران واحدهای مختلف دانشگاه های علوم پزشکی کشور نظر گرفته شده است. برای ارائه مدلی برای فرآیند دورکاری نسل جدید نیروی کار مصاحبه شد. به‌منظور نمونه‌گیری از روش گلوله برفی

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

استفاده شده و مصاحبه به‌صورت 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. درنهایت 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 به‌دست‌آمده در مرحله کیفی پرداخته شد. در ادامه به بررسی مصاحبه‌ها و سپس شاخص‌های استخراجی از متون و مصاحبه‌ها اشاره شده است.این مرحله به‌منظور 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 جمع آوری 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، به‌طور 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(کرسیویل،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 درنهایت پیامدها (نتایج به کارگیری راهبردها) برشمردند.

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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

جدول ۲- فرایند کدگذاری نظری به منظورکشف مضامین پایه، سازمان‌یافته ارائه طراحی مدل دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه های علوم پزشکی کشور

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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

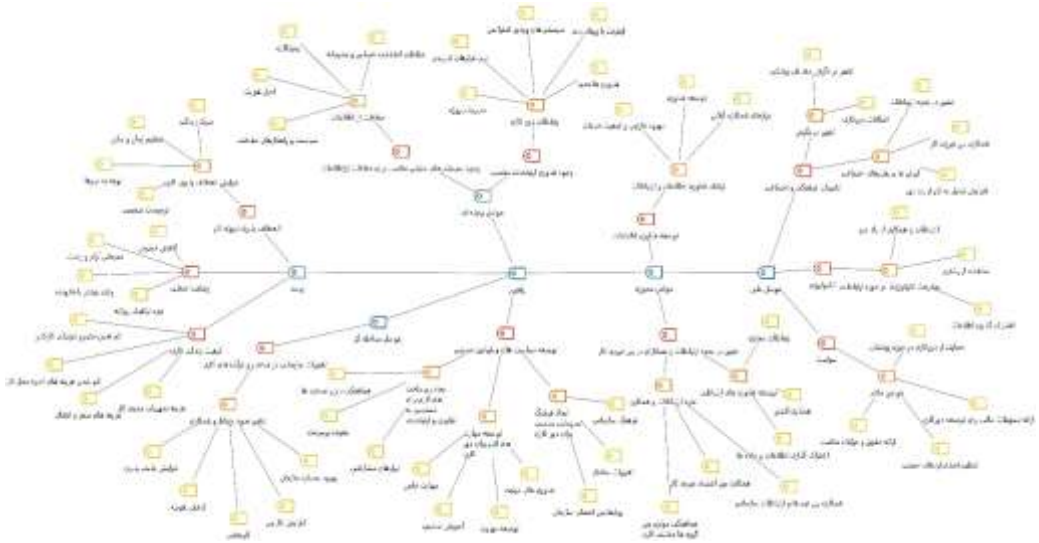
فناوری ها جدید، اینترنت با پهنای باند، سیستم های ویدیو کنفرانس، نرم افزارهای کاربردی، مدیریت پروژه	ارتباطات دور کاری	وجود فناوری ارتباطات مناسب	
حفاظت اطلاعات حساس و محرمانه، رمزنگاری، احراز هویت، سیاست و راهکارهای حفاظت	حفاظت از اطلاعات	وجود سیستم های امنیتی مناسب برای حفاظت ازاطلاعات	عوامل زمینه ای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

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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

منابع : یافته های پژوهش

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



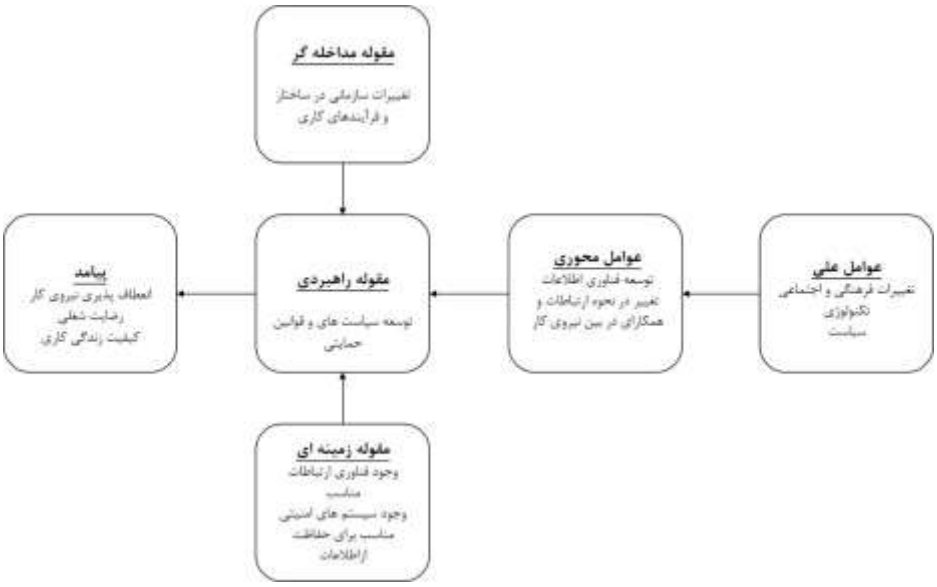
شکل۱: مدل مفهومی پژوهش

منابع : یافته های پژوهش

براساس نتایج کدگذاری مراحل مقدماتی زمینه ساز برای تئوری‌پردازی، مقوله‌ها به عنوان سازه‌ها و اصول اصلی تئوری می‌باشد، که مقوله‌ها به شکلی‌نظامند 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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

با تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده در پژوهش، در مرحله ابتدایی (کدگذاری باز) تعداد ۶۱مفهوم در قالب ۱۲مقوله 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



شکل۲: کدگذاری محوری براساس مدل پارادیمی توسعه دورکاری نسل جدید نیروی کار دانشگاه های علوم پزشکی کشور

منابع : یافته های پژوهش

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

نتیجه گیری و پیشنهادات

توسعه دورکاری نسل جدید در نیروی کار دانشگاه علوم پزشکی می‌تواند به کارکنان دانشگاه امکانات و فرصت‌های جدیدی بهره‌وری و انعطاف پذیری 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 مهم تر 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. بعلاوه، 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 استعدادهای 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 می تواند 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 می گیرد.در این مدل، کاری است که انجام می شود مهم است، نه محل انجام آن. افراد دیگر به محل کار نمی روند بلکه کار به سوی آن ها می رود. همچنین مشتریان به سمت فروشندگان نمی روند بلکه این فروشندگان هستند که به نزد مشتریان می روند. این یک پدیده زمانی رخ می دهد که سازمان ها و کارمندانشان توافق می کنند که خارج از دفاتر شرکت کار و وظایف حرفه ای خود را انجام دهند. در این حالت، جهت امکان انجام وظایف کاری، سازمان ها از پلتفرم های دیجیتالی برخوردار می شوند که شامل نرم افزار و سخت افزارهای تخصصی هستند. بدین سان دورکاری بخشی از روند مدرنیزه کردن در سازمان هایی 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 انعطاف پذیری بیشتر بهبود می بخشند. در به کارگیری دورکاری، مدیران نقش کلیدی و تصمیم گیرنده 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 ویژه ای برخوردار است. در یک برنامه دورکاری موفق، مدیران باید با دقت فعالیت ها را هماهنگ کنند و انتظارات خود را به خوبی آشکار

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

سازند. همچنین، آن ها باید به جلوگیری از انزوای دورکاران کمک و افرادی را که عادت های کاری مناسبی برای دورکاری دارند، انتخاب نمایند. سپس می توان 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 می دهد، اما در عین حال، این امر نیازهای بالاتری را برای تعیین محدودیت های کاری بر روی کارمندان ایجاد می نماید. لذا با این همه این مزایا، ترکیب کار از خانه با مراقبت از کودکان نمی تواند به عنوان یک گزینه بلندمدت و پایدار در نظر گرفته شود

دورکاری، یک موفقیت سبز است که پیشینه ای طولانی دارد اما هنوز به موفقیت چشمگیری در سیستم سازمانی دست نیافته است. اثربخش بودن مدل دورکاری در سازمان ها مستلزم تغییر در ساختار سازمان، مسئولیت اجتماعی شرکت ها و سبک زندگی است که تغییرات یاد شده هم شامل کارمندان و هم شامل کارفرمایان می گردد. یکپارچگی مدیریت منابع انسانی، تسهیلات و تولید دانش باعث کاهش موانع در پذیرش دورکاری توسط کارکنان و کارفرمایان می‌شود و سازمان ها باید ارزش های اجتماعی و محیطی را در بیانیه ماموریت خود به طور صریح بازگو نمایند. برای توسعه دورکاری، مهم نیست که از چه نوع تکنولوژی ارتباطی استفاده می شود؛ بلکه به میزان استقلال کارکنان، نگرش مدیران و انعطاف پذیری در فرایند کارمندیابی مهم است. تجارب کشورهایی که نظام دورکاری را اجرا کرده اند، حاکی از آن است که دورکاری، بهره وری در سازمان ها را تا حد زیادی افزایش داده است. چراکه در طی این فرایند، صرفه جویی زیادی در هزینه ها و زمان رفت و آمد برای دورکاران و سازمان ها اتفاق می‌افتد. استراتژی های تشویقی، با آشنایی به شیوه های اشتغال دورکاری موجود و با هدف تقویت عوامل تصمیم گیری کارفرمایان و کاهش موانع احتمالی در گسترش دورکاری، از نظر تصمیم گیرندگان می تواند راهبردهای مؤثری را فراهم کند. با این حال نرخ رشد استفاده از این روش انجام کار در بین سازمان ها پایین بوده و انتظارات پیش بینی شده محقق نشده است. آینده دورکاری وابسته به افزایش فرصت ها توسط کارفرمایان و بهره بردن کارکنان از این فرصت هاست.

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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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 کارکردتوسعه 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 تله‌مدیسین، 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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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، فصلنامۀ 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) ، ۷-۲۷.

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 چالش های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری در سازمان های 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 روش های کسب و کار؛ آموزه‌هایی برای استارتاپ ها، 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 موثر 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 سرمایۀ انسانی مبتنیبر تحول و چشمانداز فناوری دیجیتال؛ شناسایی پیامدهای شناختی، رفتاری و عملکردی در سطح فرد، گروه و سازمان، پژوهش های علوم شناختی و رفتاری، ۱۱(۱)، ۵۵-۷۰

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

۱۱. عباسی، رسول؛ جیریایی شراهی، فاطمه (۱۴۰۲) تجربهٔ زیستهٔ دورکاری کارکنان دولتی متأهل در دورهٔ همه‌گیری ویروس کرونا با تأکید بر تعادل کار ـ 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، ۱(۱)، ۶۵-۸۷.

۱۴. کاشانی، غلامرضا؛ نجف بیگی، رضا؛ میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۷) طراحی الگوی اقتضایی دورکاری متناسب بافرهنگ 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 موثر 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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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 Almendros, 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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]

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., Poštin, 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.

[Downloaded from mieaoi.ir on 2026-10-31]