



۱- عنوان پژوهش: مطالعه تطبیقی تجربه سازمان‌های ایران و کشورهای منتخب در فرآیند دورکاری زنان و چشم‌انداز آینده آن		
❖ نوع پژوهش:		
کاربردی □	بنیادی □	توسعه‌ای □
❖ نوع خروجی حاصل از انجام پژوهش:		
طرح پژوهشی □	گزارش کارشناسی □	سند سیاستگذاری □

لازم به ذکر است در چارچوب پژوهشی موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، منظور از طرح پژوهشی، سند سیاستگذاری و گزارش کارشناسی به شرح ذیل است:

#### «طرح پژوهشی»

طرح پژوهشی یکی از انواع قالب‌های تولید علمی محسوب می‌شود که منطبق با اصول علمی روش تحقیق انجام می‌شود.

#### «سند سیاست‌گذاری»

«سند سیاست‌گذاری»، گزارشی کوتاه، بی‌طرفانه و موجز در پاسخ به یک سؤال مشخص یا راجع به یک مسئله خاص است که استاندارد صلاحیت برای تهیه سند سیاست‌گذاری، افراد خبره هستند. این گزارش شامل سه بخش زیر می‌شود: بخش اول که به آن «خلاصه مدیریتی» خواهیم گفت، بر روی جلد گزارش، ضمن بیان مشکل در یک یا دو سطر، به ارائه راهکارهای اجرایی منطقی برای آن در حداکثر نصف صفحه می‌پردازد. بخش دوم که گزارش اصلی را تشکیل می‌دهد و در ۳ تا ۵ صفحه مطابق چارچوب تعیین‌شده تهیه می‌شود، «پیشنهادات سیاست‌گذاری» نامیده می‌شود. بخش سوم که به تحلیل دقیق موضوع و ارائه اسناد پشتیبان آن می‌پردازد، «یادداشت سیاست‌گذاری» نام دارد. هر یک از این سه بخش برای اهداف خاص و مخاطبان ویژه خود تهیه می‌شوند.

#### «گزارش کارشناسی»

شامل ارائه یک گزارش کامل در خصوص یک موضوع خاص موردنظر است که به یک فرد مجری با سطح صلاحیت حداقل «محقق» واگذار می‌شود تا حداکثر طی ۳ ماه، گزارش مورد نظر را منطبق با فرمت ارائه‌شده تهیه و ارائه نماید.

#### «تعریف سطح خرد/متوسط/کلان»

طرح خرد- طرحی است که از حیث مبلغ سه برابر حد نصاب معاملات خرد موسسه می‌باشد.

طرح متوسط- طرحی است که از حیث مبلغ از معاملات خرد فراتر بوده و حداکثر ده برابر سقف حد نصاب معاملات خرد موسسه می‌باشد.

طرح کلان- طرحی است که از حیث مبلغ از سقف معاملات متوسط فراتر باشد.

#### ❖ توصیف و بیان مسئله:

خانواده که یکی از مهم‌ترین ارکان جامعه اسلامی و نظام اجتماعی در ایران به شمار می‌آید، در چند دهه اخیر دستخوش تحولات مختلفی شده است و وضعیت کنونی خانواده از آن نقطه مطلوب فاصله گرفته و دچار مشکلات و چالش‌ها و تحولات نگران‌کننده‌ای شده است. نشانه‌های این دگرگونی‌ها از همسرگزینی تا تشکیل خانواده و دوام آن و نوع فرزندآوری دیده می‌شود. در این راستا یکی از مواضع بسیار مهم که در سیاست‌های کلی تأمین اجتماعی به آن اشاره شده است، ارائه خدمات لازم به‌منظور تحکیم خانواده و فرزندآوری است. یکی از اقداماتی که به‌منظور نیل به این هدف، سازمان‌ها می‌توانند در پیش بگیرند، مبحث دورکاری زنان شاغل است که این موضوع شرایطی را فراهم می‌آورد که زنان شاغل در کنار رسیدگی به خانواده و تربیت فرزندان، امور کاری و شغلی خود را نیز رسیدگی کنند.

دورکاری بخشی از دنیای جدید کاری است که در سال‌های اخیر طرفداران بسیاری پیدا کرده است و به کارکنان اجازه می‌دهد تمام یا قسمتی از کارشان را خارج از محیط کاری انجام دهند، پیشرفت سریع و روزافزون فناوری اطلاعات و ارتباطات و قابلیت‌های کاربردی آن در حوزه‌های مختلف سازمان، باعث ر سوخ تکنولوژی اطلاعات در فرایندها و شیوه‌های کاری شده و رویکرد جدیدی را در مدیریت منابع انسانی ایجاد کرده است. فناوری اطلاعات ابزار کمکی برای پیاده سازی این سبک کاری است. توسعه ICT ساختارهای سازمانی و به تبع آن شکل و فرم مشاغل را تغییر داده‌اند. فناوری از حضور پرسنل در محل کار کاسته و بر میزان بهره‌وری آنان افزوده است. بنابراین نقش زمان، مکان جغرافیایی و دسترسی به اطلاعات که جزء پارامترهای مهم مشاغل می‌باشد با توسعه ICT دستخوش دگرگونی شده است (جهان آرا، ۱۳۹۰). با این وجود باید به سایر عوامل مانند سازمان، ماهیت شغل، سبک زندگی، جنسیت و ... نیز توجه کرد.

یکی از راه‌کارهایی که می‌تواند در جهت ایجاد هماهنگی میان وظایف خانوادگی و شغلی و حل تعارض کار- خانواده به بانوان کمک کند استفاده از فرآیندهای دورکاری است. رویکردهایی مانند تکثر نقش، تضاد نقش و بار اضافی نقش حکایت از آن دارند که انتظارات و فشارهای ناشی از ایفای چند نقش توأمان باعث می‌شود زنان شاغل از نظر سلامت نسبت به زنانی که فقط به نقش‌های سنتی می‌پردازند در وضعیتی نامطلوب‌تر قرار گیرند.

هر چه منابع حمایت اجتماعی فرد بیشتر باشد تعارض کار- خانواده کمتری را احساس خواهد کرد. همچنین، تعارض خانواده - کار با میزان ساعات کاری همسر، تمایل همسر به کار بیرون منزل و تمایل خود فرد به کار ارتباط معنی‌دار دارد. (فاتحی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۶).

در حالیکه می‌توان مزایا و معایب اجرای دورکاری را در سه سطح فردی، سازمانی و اجتماعی بررسی نمود باید به این نکته توجه داشت که استفاده از این نظام، از آنجایی که می‌تواند ساعات حضور بانوان در خانواده را بیشتر کند و موجب مراقبت از فرزندان با استرس کمتر، افزایش توازن کار- خانواده، کاهش زمان رفت‌وآمد به محل کار و افزایش اوقات رسیدگی به خانواده شود این ویژگی را دارد که به‌عنوان یک نظام اداری مهم برای بانوان تلقی گردد. امکان حضور بانوان در جامعه و محیط کار با توجه به اقتضات و شرایط فرزندپروری در سال‌های اولیه زندگی فرزند، یک امکان سینیوسی است؛ به این معنی که در روزهایی فرد امکان حضور در سازمان را دارد اما در روزهای دیگر و با توجه به شرایط خانواده لازم است اوقات بیشتری را در

کنار آنان بگذراند حال با این او صاف اگر امکان استفاده از دورکاری برای بانوان فراهم باشد می‌توان از غیبت‌های کاری و یا ترک شغل کاست از طرفی هم اضطراب مادران در نگهداری از فرزند کاسته خواهد شد که این خود می‌تواند به بهره‌وری بیشتر نیروی کار بینجامد.

کارمند دورکار یک کارمند منظم (کامل و یا پاره‌وقت) است که، از راه دور در ساعات کسب و کار عادی حداقل یک روز در هر ماه کار می‌کند (مانیان، مراتی، ناطق، ۱۹۳۱). انجام هر کار یا وظیفه‌ای در نظام دورکاری میسر نیست. مشاغلی که نتیجه محور باشند، زمان محور نباشند، ارباب رجوع نداشته و نیاز به حضور مستمر کارمند در محل کار نداشته باشند، مشمول دورکاری هستند.

بررسی مزایا و معایب دورکاری در سازمان‌های ایران و مشاغلی که می‌تواند شامل این ساختار شود یکی از مسائل مورد نیاز برای بررسی است. از آنجایی که سابقه اجرایی بسیاری از کشورها در فرآیندهای دورکاری بسیار بیشتر از کشور ماست و خصوصاً در دوران فراگیری کووید ۱۹ بسیاری از ساختارهای مورد نیاز این روش در کشورهای مختلف بررسی و ایجاد شده است؛ بررسی مشکلات و چالش‌های اجرای این روش‌ها و راهکارهای حل این مسائل در این کشورها و همچنین بررسی ادبیات موجود در زمینه مزایا و معایب اجرای این روش بر سازمان‌ها و افراد شاغل در این کشورها خصوصاً تأثیرات آن بر زنان شاغل از مسائل این پژوهش به شمار می‌رود.

#### ❖ اهداف مورد نظر برای تحقیق:

##### ◀ هدف اصلی

◀ مطالعه تطبیقی تجربه سازمان‌های ایران و کشورهای منتخب در فرآیند دورکاری زنان

##### ◀ اهداف فرعی

۲- بررسی انواع الگوهای کاری انعطاف‌پذیر در سازمان‌های ایران و کشورهای منتخب

۳- بررسی انواع زیرساخت‌های لازم برای اجرای دورکاری در سازمان‌ها و فناوری‌های مورد استفاده کارکنان جهت اجرا

۴- بررسی گزارش‌ها و اسناد موجود در زمینه تأثیرات اجرای پروژه‌های دورکاری در کشورهای منتخب بر سازمان و کارکنان

۵- احصاء مشاغلی که در این کشورها امکان و پتانسیل اجرای روش‌های دورکاری را داشته‌اند و بررسی تطبیقی آن در سازمان‌های ایرانی

#### ❖ زمینه‌های استفاده و کاربرد نتایج تحقیق (کاربست آن در سازمان تأمین اجتماعی یا حوزه رفاه و تأمین اجتماعی):

با توجه به پژوهش‌های انجام شده در زمینه دورکاری، تاثیر این روش بر ایفای بهینه نقش مادری و همسری و همچنین حل تعارضات کار- خانواده در زنان شاغل مشخص شده است. این موارد علاوه بر اینکه باعث افزایش بهره‌وری فعالیت‌های شغلی و در نتیجه بهره‌مندی سازمان از نیروی کاری باثبات‌تر و با انگیزه‌تر خواهد شد اجرای آن در راستای سلامت خانواده کارکنان سازمان تأمین اجتماعی نیز کمک کننده خواهد بود و می‌توان ذیل بند هشت سیاست‌های ابلاغی سازمان تأمین



کد سند:  
شماره ویرایش:

<p>اجتماعی در جهت تحکیم خانواده و فرزندپروری به آن توجه نمود.</p> <p>استفاده از الگوی کشورهای مختلف در زمینه دورکاری به عنوان مقدمه اجرای آن در سازمان‌های کشور و بخصوص سازمان تأمین اجتماعی، می‌تواند چشم‌اندازی در اختیار مدیران قرار دهد تا با در دست داشتن این اطلاعات و اشرافی که به روال‌ها و فرایندهای سازمان دارند در زمینه الگوی بهینه برای سازمان تصمیم‌گیری نمایند.</p>
<p>❖ <b>محدوده مکانی و محدوده زمانی</b></p>
<p>❖ <b>شرح خدمات مورد انتظار:</b></p> <p>۱- احصاء و دسته‌بندی انواع الگوهای کاری منعطف در ایران و کشورهای منتخب</p> <p>۲- روش‌های اجرای الگوهای دورکاری و تاثیر آن بر کارکنان و عملکرد شرکت‌ها در این کشورها</p> <p>۳- تعیین الگوهای دورکاری که بیشتر مورد استفاده بانوان شاغل این کشورها قرار گرفته است</p> <p>۴- روش‌های نظارتی مدیران بر فرایند دورکاری و نتایج حاصل از آن</p> <p>...</p>
<p>❖ <b>خروجی‌های موردانتظار :</b></p> <p>۱- مطالعه تطبیقی انواع الگوهای کاری منعطف در ایران و کشورهای منتخب (حداقل دو کشور)</p> <p>۲- الزامات فراهم ساختن این الگوها در سازمان‌های ایران بخصوص سازمان تأمین اجتماعی</p> <p>...</p>
<p>❖ <b>محدودیت‌ها و موانع احتمالی پیش رو:</b></p> <p>۱- کمبود اطلاعات موجود در زمینه نحوه نظارت مدیران بر فرایندهای دورکاری</p> <p>...</p>
<p>❖ <b>مدت زمان حدودی اجرای پروژه (ماه):</b></p> <p>۶ ماه</p>
<p>❖ <b>سطح مورد نظر برای اجرای طرح:</b> <input type="checkbox"/> خرد <input type="checkbox"/> متوسط <input type="checkbox"/> کلان</p>