

بررسی دیدگاه کارکنان دور کار اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران در مورد مزایا و معایب دور کاری

زهرا تهوری*

کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی
سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

دریافت: 1391/7/11 | پذیرش: 1391/9/20

چکیده:

فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیرات بسیاری بر عرصه‌های مختلف زندگی، از جمله شیوه‌های انجام کار گذاشته است. یکی از این تأثیرات، انجام برخی کارها بدون محدودیت جغرافیایی و دور از محل کار (دور کاری) است. در این شیوه کار، فرد دور کار با کمک امکانات شبکه‌ای در محلی به غیر از محل کار خود و با استفاده از رایانه کارش را انجام می‌دهد و نتیجه کار را به صورت الکترونیکی به محل کار خود منتقل می‌نماید. این شیوه کار مزایا و معایب بسیاری به دنبال دارد که می‌تواند اجرا و تداوم آن را در سازمان‌ها و اداره‌ها تحت تأثیر قرار دهد. پژوهش حاضر، پس از مرور پیشینه موضوع دور کاری و نیز بررسی مزایا و معایب این شیوه کار در سطح جهان، دیدگاه کارکنان دور کاری اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران را در مورد مزایا و معایب دور کاری بررسی کرده است. نتایج نشان داد که دور کاری مزایا و فواید بسیاری برای دور کاران این اداره داشته است و با وجود معایب و مشکلاتی که این شیوه کار برای این گروه داشته است (از جمله ضعف در زیرساخت‌های فناوری)، همگی آنها (100 درصد) تمایل به تمدید دور کاری داشته‌اند. همچنین، دور کاران این اداره رضایت بسیار بالایی از دور کاری (5/53) نشان داده‌اند.

کلیدواژه‌ها: دور کاری، دور کاری در کتابخانه‌ها، دور کاران، مزایا و معایب، سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، اداره کل پردازش و سازماندهی

فصلنامه علمی پژوهشی
پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
شاپا(چاپی) 2251-8223
شاپا(الکترونیکی) 2251-8231
نمایه در SCOPUS و ISC
http://jst.irandoc.ac.ir
دوره | شماره | صص ۱۱۰۱-۱۰۶۹
تابستان ۱۳۹۲

نوع مقاله: پژوهشی

*ztahavori@yahoo.com

1. مقدمه

در عصر اطلاعات (موج سوم)، فناوری اطلاعات و ارتباطات به سرعت جهان را دربر گرفته و بر بسیاری از ابعاد زندگی بشر، از جمله روش‌های انجام کار، اثر گذاشته است. یکی از رهاوردهای توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، انجام برخی امور بدون محدودیت جغرافیایی و دور از محل کار (دورکاری)^۱ است. در این شیوه کار، به مدد امکانات شبکه‌ای اینترنتی و مخابراتی، فرد دورکار^۲ می‌تواند در محلی به غیر از دفتر کار خود و با استفاده از رایانه کارش را انجام دهد و نتیجه کار را به صورت الکترونیکی به محل کار خود منتقل نماید. این شیوه کار به نوعی، استفاده از فناوری اطلاعات و رایانه برای انجام کار، به جای رفتن به محل کار یا دفتر مرکزی است.

دورکاری از جمله روش‌های نوین انجام کار است که مزایا و فواید گوناگونی در سطح فردی، سازمانی، و اجتماعی دارد که باعث پیشرفت و توسعه آن در سطح جهان شده است. از طرفی، دورکاری مانند هر شیوه کار دیگری مشکلات و معایبی نیز به دنبال دارد که می‌تواند هر سه گروه افراد دورکار، سازمان‌های مجری دورکاری، و نیز جامعه را دربرگیرد. گاهی این مشکلات و معایب حاصل از دورکاری به حدی تأثیرگذار است که می‌تواند روند این شیوه کار را متوقف و اجرای آن را با شکست مواجه کند.

پژوهش حاضر در نظر دارد پس از بررسی پیشینه پژوهش و استخراج مزایا و معایب فردی و اجتماعی دورکاری، دیدگاه دورکاران اداره کل پردازش و سازماندهی سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران را به عنوان یکی از سازمان‌های مجری طرح دورکاری در ایران بررسی نماید.

2. تاریخچه و پیشینه پژوهش

1-2. تاریخچه

در طول دهه 1950، ادبیات و نوشته‌های مربوط به تغییرات فناوری منجر به ایده جدیدی شد که به موجب آن ترکیب ارتباطات از راه دور با فناوری محاسباتی موجب می‌شود که کار بتواند در محلی غیر از محل اداری سنتی انجام شود (Baruch and Yuen 2000 522) در قنبری و بخت‌جو (1990). از زمانی که جک ام. نیلز^۳، پدرخوانده دورکاری، در راستای صرفه‌جویی پول و انرژی

¹ teleworking = telecommuting

² teleworker = telecommuter

³ Jack M. Nilles

مصرفی انتقال کارکنان به محل کارشان، ایده کوتاه‌سازی مسیر خانه تا کار را ارائه داد، تحولات بسیاری در این شیوه انجام کار ایجاد شده است. پیشرفت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاهش هزینه‌های مربوط به این فناوری و نیز مزایای حاصل از این شیوه کار، موجب توسعه و رشد چشمگیر آن در سطح جهان، به ویژه آمریکا و کشورهای اروپایی شده است. در اروپا، برطبق آمارهایی که توسط اتحادیه اروپا ارائه شده است، در سال گذشته فنلاند در بین کشورهای عضو این اتحادیه در دورکاری رتبه اول را داشته است. پس از فنلاند، سوئد با 15/2 درصد، هلند با 14/5 درصد، و دانمارک با 10/5 درصد در رتبه‌های بعدی قرار دارند. همچنین، براساس آمار اعلامی کشور هلند در سال 2009، تعداد شرکت‌هایی که از نیروی دورکار استفاده می‌کنند بین سال‌های 2002 تا 7007 دوبرابر شده است (قبری و بخت‌جو 1990، 57-58).

با گذشت حدود 4 دهه از طرح و اجرای نظریه دورکاری در سطح جهان، این پدیده در ایران هنوز نهال نوپایی است که نزدیک به دو سال از تولدش می‌گذرد. از زمانی که آیین‌نامه دورکاری به دستگاه‌های دولتی ابلاغ شد (تیر ماه 1999)¹ تاکنون این طرح در چند وزارتخانه و سازمان دولتی در حال اجراست.

2-2. دورکاری در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی

تغییر و تحولات ناشی از فناوری اطلاعات و ارتباطات بر نوع خدمات ارائه‌شده توسط کتابداران نیز تأثیر گذاشته است، به طوری که بسیاری از مسئولیت‌های کتابداران، به ویژه در حوزه اطلاعات، از طریق تجهیزات فناوریانه انجام می‌شود. به همین دلیل، کتابداران از گروه‌هایی هستند که در همان دهه‌های نخست پدید آمدن دورکاری به اجرای این شیوه کار در بعضی بخش‌های کتابخانه که تناسب بیشتری با این روش کار داشت، پرداختند. در میان فعالیت‌های مناسب دورکاری، خدمات فنی را بسیار مستعد دورکاری دانسته‌اند (Klepfer 1997 cited in Prati 2002b, 25) که در قالب فهرستنویسی از راه دور، به خصوص فهرستنویسی مواد گذشته‌نگر (راکد)، در کتابخانه‌های ایالات متحده و اروپا از اقبال خوبی برخوردار بوده است.

¹ متن کامل آیین‌نامه دورکاری یا کار در خانه، در جلسه مورخ 99/3/30 بنا به پیشنهاد شماره 200/8741 مورخ 99/3/4 معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران با هدف افزایش بهره‌وری، انعطاف کاری، و کاهش حجم رفت و آمد کارمندان دولت و اثرات جانبی آن، در 17 ماده به تصویب ریاست جمهوری رسید و جهت ابلاغ به سازمان‌های دولتی نهایی گردید.

در ایران، از تیر ماه ۱۹۹۹ که مصوبه دورکاری کارمندان دولت به سازمان‌ها و ادارات دولتی ابلاغ شد، برخی کارکنان بخش‌های مرتبط با حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی این مراکز نیز جهت دورکاری انتخاب شدند و به اقتضای کار، چند روز از هفته را به کار در منزل مشغول شدند. تاکنون گزارشی از عملکرد هیچ‌یک از این مراکز منتشر نشده است تا بتوان از کم و کیف آن آگاه شد، به جز مطالعه‌ای که تهوری (۱۳۹۱) در مورد نحوه اجرای دورکاری در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران انجام داده است.

2-3. پیشینه پژوهش

بررسی پیشینه پژوهش موضوع دورکاری در خارج از کشور نشان می‌دهد که تعدادی از پژوهش‌ها پیش از اجرای دورکاری انجام شده و به‌طور نظری به مبانی این موضوع اشاره کرده‌اند (از جمله Miller 2011; Morgan 2004; ; Atkyns et al. 2002). برخی دیگر از پژوهش‌ها در قالب نظرسنجی از دو گروه کارکنان و مدیران، پیش و پس از اجرای دورکاری انجام شده و به نتایج رسیده‌اند (از جمله Johanson 2007; Rasmussen and Corbett 2008; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Major, Verive, and Joice 2008; Kitsap Regional 2009; Cheuk Fan Ng 2010; Demas 2011).

از آنجا که دورکاری در ایران یک پدیده نو و جدید است، پژوهش‌هایی که در کشور در قالب مقاله انجام شده بسیار محدود و قبل از دورکاری و درصدد بررسی نظر کارکنان در مورد اجرای دورکاری بوده است (از جمله سهرابی و رضائیان ۱۳۸۵؛ ممدوحی، مجتهدزاده، و علیمزادی ۱۹۹۹؛ اسدی و کریمی ۱۹۹۰). در این میان، فقط تهوری (۱۳۹۱) در مقاله‌ای به چگونگی اجرای دورکاری در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران و اقدامات و تمهیدات این امر در سازمان مزبور پرداخته است.

2-4. مزایا و معایب دورکاری

بررسی پیشینه موضوع دورکاری که در قالب مقاله و یا نظرسنجی‌های اینترنتی انجام شده است نشان می‌دهد این شیوه کار، مزایا و فوایدی برای گروه‌های مشمول فراهم می‌آورد و از طرفی می‌تواند معایب و مشکلاتی را برای این گروه‌ها به دنبال داشته باشد. این مزایا و معایب در سه گروه فردی، سازمانی، و اجتماعی دسته‌بندی شده‌اند که به تبع آن فواید و مشکلات ناشی از دورکاری را برای افراد و سازمان‌ها و نیز جامعه به وجود می‌آورند.

در ادامه، نتایج استخراج گویه‌های مربوط به مزایا و فواید و نیز معایب و مشکلات فردی و اجتماعی دورکاری که مد نظر پژوهش حاضر است در جدول‌های 1 و 2 می‌آید.

جدول 1. گویه‌های مربوط به مزایا و فواید فردی و اجتماعی دورکاری مستخرج از منابع پیشینه پژوهش

ردیف	مزایا و فواید	منبع
1	کاهش هزینه‌های رفت و آمد (ذخیره یا صرفه‌جویی در هزینه‌های رفت و آمد)	Ellis and Webster 1997; Harpaz 2002 in Demas 2011; Miller 2011; Major, Verive, and Joice 2008; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Mills et al. 2001; Morgan 2004; Kitsap Regional 2009; Federal Communications Commission 2003; قنبری و بخت‌جو 1990؛ بهرام‌زاده 1990؛ نیک‌ضمیر، زیر چاپ؛ سهرابی و رضائیان 1885؛ اسدی و کریمی 1990
2	کاهش زمان رفت و آمد (صرفه‌جویی در زمان)	Baruch 2000; Abdal-Wahab 2007; Atkyns et al. 2002; Harpaz 2002 in Demas 2011; Miller 2011; Morgan 2004; Kanellopoulos 2011; Rasmussen and Corbett 2008; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Kitsap Regional 2009 بهرام‌زاده 1990؛ نیک‌ضمیر، زیر چاپ؛ سهرابی و رضائیان 1885؛ اسدی و کریمی 1990؛ بلیک 1999
3	توازن تعادل بین کار و زندگی	Prati 2002; Abdal-Wahab 2007; Atkyns et al. 2002; Cheuk Fan Ng 2010; Heijstra and Rafnsdottir 2010; Johanson 2007; Major, Verive, and Joice 2008; Miller 2011; Kanellopoulos 2011; Rasmussen and Corbett 2008 قنبری و بخت‌جو 1990؛ بهرام‌زاده 1990؛ نیک‌ضمیر، زیر چاپ؛ سهرابی و رضائیان 1885؛ اسدی و کریمی 1990؛ بلیک 1999؛ موحدیان 1999
4	کاهش استرس و فشارهای روانی ناشی از کار و تعاملات اجتماعی و رفت و آمد	Baruch 2000; Prati 2002; Abdal-Wahab 2007; Heijstra and Rafnsdottir and Rafnsdottir 2010; Johanson 2007; Major, Verive, and Joice 2008; Miller 2011 قنبری و بخت‌جو 1990؛ اسدی و کریمی 1990
5	اختلال کمتر در زندگی خانوادگی و بهبود کیفیت زندگی خانوادگی	Baruch 2000; Prati 2002; Abdal-Wahab 2007; Cheuk Fan Ng 2010; Johanson 2007; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Morgan 2004; Major, Verive, and Joice 2008; Kanellopoulos 2011 نیک‌ضمیر، زیر چاپ؛ بلیک 1999
6	انعطاف ساعت کار	Prati 2002; Abdal-Wahab 2007; Cheuk Fan Ng 2010; Johanson 2007; Ellis and Webster 1997; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Mills et al. et al.; Miller 2011; Kitsap Regional 2009 قنبری و بخت‌جو 1990؛ بهرام‌زاده 1990؛ نیک‌ضمیر، زیر چاپ؛ سهرابی و رضائیان 1885؛ اسدی و کریمی 1990؛ بلیک 1999؛ تاflر 1880
7	افزایش فرصت شغلی برای افراد با شرایط خاص معلولان و زنان باردار و زنان تازه فارغ‌شده	Baruch 2000; Prati 2002; Abdal-Wahab 2007; Harpaz 2002 in Demas 2011; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Miller 2011; Morgan 2004 قنبری و بخت‌جو 1990؛ بهرام‌زاده 1990؛ نیک‌ضمیر، زیر چاپ؛ سهرابی و رضائیان 1885؛ بلیک 1999
8	افزایش رضایت شغلی	Cheuk Fan Ng 2010; Harpaz 2002 in Demas 2011; Heijstra and Rafnsdottir and Rafnsdottir 2010; Morgan 2004 بلیک 1999؛ مرآتی و ناطق 1990

Prati 2002; Cheuk Fan Ng 2010; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Kanellopoulos 2011; Rasmussen and Corbett 2008	کاهش مزاحمت‌های اداری	9
Cheuk Fan Ng 2010; Ellis and Webster 1997; Kanellopoulos 2011; Vitteros 2003; Federal Communications Commission 2003;	کاهش حواس پرتی و بهبود تمرکز	10
بلیک 1999		
Baruch 2000; Heijstra and Rafnsdottir 2010; Miller 2011; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Morgan 2004; Kanellopoulos 2011; Kitsap Regional 2009; United States Office 2011; Telework America Survey 2000; Federal Communications Commission 2003; Mtlin	بهبود افزایش بهره‌وری	11
بلیک 1999؛ سهرابی 1882؛ موحدیان 1999؛ تافلر 1880؛ اسدی و کریمی 1990		
Prati 2002; Cheuk Fan Ng 2010; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Kanellopoulos 2011	برخورداری از محیطی آرام و بدون پوشش اداری	12
Prati 2002; Cheuk Fan Ng 2010; Harpaz 2002 in Demas 2011; Heijstra and Rafnsdottir 2010; Johanson 2007	استقلال و کاهش وابستگی در کار	13
قنبری و بخت‌جو 1990؛ اسدی و کریمی 1990؛ Mills et al. 2001	افزایش امنیت شغلی	14
Prati 2002؛ کریمی 1990؛ اسدی و کریمی 1990	افزایش امنیت فردی	15
United States Office 2011; Federal Communications Commission 2003;	کاهش احتمال بیماری و استفاده از مرخصی استعلاجی	16
قنبری و بخت‌جو 1990؛ اسدی و کریمی 1990؛ تافلر 1880؛ بلیک 1999		
قنبری و بخت‌جو 1990؛ اسدی و کریمی 1990	افزایش فرصت برای مطالعه و ادامه تحصیل	17
Baruch 2000; Major; Federal Communications Commission 2003	بهبود عملکرد	18
بهرام‌زاده 1990		
Prati 2002; Miller 2011	افزایش روحیه	19
اسدی و کریمی 1990		
Miller 2011; Atkyns et al. 2002	حس اعتماد و اطمینان	20
Cheuk Fan Ng 2010; Ellis and Webster 1997	کنترل بیشتر بر کل کار	21
Harpaz 2002 in Demas 2011	بهبود مدیریت زمان	22
Ellis and Webster 1997; Kanellopoulos 2011	بهبود مهارت‌های ارتباطی [مجازی]	23
Morgan 2004	افزایش انگیزه کارمند دور کار	24
Morgan 2004	سازماندهی بهتر کار	25
Major, Verive, and Joice 2008	انرژی بیشتر	26
بلیک 1999	گریز از سیاست‌بازی اداری	77

جدول 2. گویه‌های مربوط به معایب و مشکلات فردی و اجتماعی دور کاری مستخرج از منابع ادبیات پژوهش

ردیف	معایب و مشکلات	منبع
1	انزوای فردی	Prati 2002; Atkyns et al. 2002; Cheuk Fan Ng 2010; Harpaz 2002 in Demas 2011; Heijstra and Rafnsdottir 2010; Johanson 2007; Miller 2011; Rasmussen and Corbett 2008; Vitteros 2003 اسدی و کریمی 1990؛ بلیک 1999؛ تاflر 1880
2	کاهش ارتباطات و تعاملات اجتماعی که به انزوای اجتماعی می‌انجامد.	Heijstra and Rafnsdottir 2010; Johanson 2007; Miller 2011; Baruch 2000; Prati 2002; Abdal-Wahab 2007 قنبری و بخت‌جو 1990؛ اسدی و کریمی 1990؛ بلیک 1999؛ موحدیان 1999
3	نگرانی از پیشرفت و ارتقای شغلی	Baruch 2000; Prati 2002; Abdal-Wahab 2007; Harpaz 2002 in Demas 2011; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001 قنبری و بخت‌جو 1990؛ اسدی و کریمی 1990؛ بلیک 1999
4	کاهش ارتباطات شغلی	Prati 2002; Cheuk Fan Ng 2010; Heijstra and Rafnsdottir 2010; Miller 2011; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001 قنبری و بخت‌جو 1990؛ نیک‌ضمیر، زیر چاپ؛
5	عدم وجود امکانات مناسب و زیرساخت‌های فنی لازم در محل دور کاری	Abdal-Wahab 2007; Heijstra and Rafnsdottir 2010; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001 قنبری و بخت‌جو 1990؛ نیک‌ضمیر، زیر چاپ؛ اسدی و کریمی 1990
6	افزایش ساعت کاری به‌نوعی افزایش حجم کار	Prati 2002; Atkyns et al. 2002; Harpaz 2002 in Demas 2011; Heijstra and Rafnsdottir 2010
7	افزایش تنش و استرس در خانه به‌واسطه انتقال کار به خانه	Baruch 2000; Prati 2002; Johanson 2007؛ بلیک 1999
8	مزاحمت‌ها و حواس‌پرتی‌های خانواده و امور خانه در کار	Cheuk Fan Ng 2010; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Miller 2011; Rasmussen and Corbett 2008
9	عدم جدایی قلمرو خانه و کار	Harpaz 2002 in Demas 2011; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Rasmussen and Corbett 2008 قنبری و بخت‌جو 1990
10	شرایط سخت کاری به‌واسطه نداشتن توان فنی	قنبری و بخت‌جو 1990؛ اسدی و کریمی 1990
11	اعتیاد به کار (پرکاری)	Prati 2002; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001; Heijstra and Rafnsdottir 2010; Forster 1999 in Prati 2002b; Vitteros 2003
12	خستگی مفرط به‌واسطه کار زیاد	Prati 2002; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001
13	کمبود فضای مناسب در خانه جهت دور کاری	Abdal-Wahab 2007؛ اسدی و کریمی 1990
14	دور ماندن از برنامه‌های آموزشی محل کار	Abdal-Wahab 2007؛ بلیک 1999
15	کاهش تأثیر بر امور کاری و افراد	Baruch 2000; Prati 2002; Heijstra and Rafnsdottir 2010؛ بلیک 1999

Abdal-Wahab 2007	ایجاد موانع برای خانواده	16
Atkyns et al. 2002	از دست دادن حس رقابت	17
Baruch 2000; Prati 2002	عدم اطمینان و پذیرش از سوی همکاران غیردورکار	18
Abdal-Wahab 2007; Atkyns et al. 2002	کاهش در معرض دید بودن	19
قنبری و بخت‌جو 1990؛ اسدی و کریمی 1990	لزوم دانستن زبان انگلیسی در حد متوسط	20
Miller 2011	مشکل برای کارهای گروهی	21

3. پرسش‌های پژوهش

- جهت بررسی دیدگاه کارکنان دورکار اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی ایران، پژوهش حاضر درصدد است تا به سه پرسش اساسی زیر پاسخ دهد:
- 1 دیدگاه کارکنان دورکار اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی ایران در مورد مزایا و فواید دورکاری چیست؟
 - 2 دیدگاه کارکنان دورکار اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی ایران در مورد معایب و مشکلات دورکاری چیست؟
 - 3 میزان رضایت کارکنان دورکار اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی ایران از دورکاری چقدر است؟

4. روش‌شناسی پژوهش

4-1. نوع و روش پژوهش

روش این پژوهش، پیمایشی و از نوع کاربردی است که در آن با استفاده از پرسشنامه به جمع‌آوری اطلاعاتی در مورد ویژگی‌های مربوط به شرایط دورکاران شاغل در اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی ایران و نیز نظرات آنها در مورد مزایا و معایب فردی و اجتماعی دورکاری پرداخته شده است. تجزیه و تحلیل آماری یافته‌های پژوهش توسط نرم‌افزار آماری SPSS 17 در سطح آمار توصیفی (فراوانی، درصد، و میانگین) صورت می‌گیرد.

4-2. ابزار گردآوری داده‌ها

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته‌ای است که براساس ادبیات و پیشینه مربوط به موضوع مزایا و معایب دورکاری و مصاحبه با مدیران مجری دورکاری و برخی کارکنان دورکار در اداره کل پردازش تهیه شده است. ابتدا، سیاهه‌ای از مزایا و معایب دورکاری

در دو دسته تهیه گردید. سپس براساس این سیاهه، پرسشنامه‌ای برای نظرسنجی از دورکاران تدوین شد. پرسشنامه در سه بخش: 1) اطلاعات جمعیت‌شناختی، 2) گویه‌های مربوط به مزایای دورکاری (31 گویه)، 3) گویه‌های مربوط به معایب دورکاری (31 گویه)، و یک گویه هم جهت بررسی میزان رضایت کلی افراد از دورکاری بود. همچنین، یک سؤال باز جهت ارائه پیشنهاد برای بهبودی و تداوم دورکاری در اداره مورد پژوهش به پرسشنامه اضافه گردید. برای تعیین روایی، پرسشنامه بین چند تن از اعضای هیئت علمی گروه‌های کتابداری، متخصص در حوزه مدیریت کتابخانه و نیز تعدادی از مدیران مجری طرح دورکاری توزیع شد تا کم و کیف سؤال‌ها بررسی گردد. در این میان، برخی گویه‌ها حذف و تعدادی گویه جدید به فهرست اضافه گردید. پس از آن، جهت سنجش پایایی، پیش‌آزمونی بر روی 10 نفر از دورکاران جامعه پژوهش صورت گرفت. میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده در نرم‌افزار SPSS برای این پرسشنامه برابر 0/95 بود که نشان‌دهنده هماهنگی درونی بین سؤال‌های پرسشنامه و در نتیجه، اعتبار آن بود.

3-4. جامعه آماری پژوهش

در راستای اجرای آیین‌نامه دورکاری، سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران نیز مانند برخی سازمان‌های دولتی، تعدادی از کارکنان مدیریت‌های مختلف خود را در چند فاز مختلف به دورکاری اعزام کرد. به علت میزان بالای همخوانی کارکنان اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی با شیوه دورکاری (مطابق با پیشینه اجرای دورکاری در سطح جهان)، از همان فاز نخست اجرای مصوبه دورکاری در سازمان، تعداد زیادی از کارکنان این اداره، انتخاب و به دورکاری فرستاده شدند. از آنجا که تعداد کارکنان دورکار این اداره درصد بسیار بالایی از دورکاران سازمان را تشکیل می‌داد (60 نفر از کل 106 نفر) و از طرفی، نحوه کار در گروه‌های کاری این اداره انطباق بیشتری با نحوه دورکاری داشت، دورکاران این اداره، به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند.

5. یافته‌های پژوهش

1-5. یافته‌های جمعیت‌شناختی

بخش اول پرسشنامه حاوی سؤالاتی در مورد اطلاعات جمعیت‌شناختی افراد و نیز ویژگی‌های مربوط به دورکاری آنها بود. در ادامه برای شناخت این ویژگی‌ها، اطلاعات گردآوری شده در جدول‌های 3 و 4 ارائه می‌گردد.

جدول 3. توزیع فراوانی و درصد فراوانی جمعیت شناختی کارکنان دور کار اداره کل پردازش و سازماندهی (n=60)

ردیف	ویژگی‌ها	تعداد	درصد
1	گروه کاری	فهرست‌نویسی منابع کتابی	66/7
		فهرست‌نویسی منابع غیرکتابی	16/7
		مستندسازی	16/7
2	سابقه کار در گروه	کمتر از 5 سال	15
		5-10 سال	30
		11-15 سال	18
		16-20 سال	3
		21-25 سال	1
3	وضعیت تأهل	مجرد	21/7
		متاهل	78/3

همان‌گونه که داده‌های جدول 3 نشان می‌دهد از 60 نفر دور کار اداره کل پردازش و سازماندهی، 00 نفر در گروه فهرست‌نویسی منابع کتابی، 10 نفر در گروه فهرست‌نویسی منابع غیرکتابی، و 10 نفر نیز در گروه مستندسازی مشغول به کار هستند. اطلاعات سابقه کار این افراد در گروه فعلی‌شان نیز نشان می‌دهد که نیمی از این افراد بین 5 تا 10 سال سابقه کار در گروه مربوط را دارند و از نظر وضعیت تأهل نیز 78/3 درصد این افراد متأهل و مابقی (21/7 درصد) مجرد هستند. لازم به اشاره است که همه دور کاران این اداره زن هستند.

جدول 4. توزیع فراوانی و درصد فراوانی ویژگی‌های مربوط به دور کاری کارکنان دور کار اداره کل پردازش و سازماندهی (n=60)

ردیف	ویژگی‌ها	تعداد	درصد
1	طول مدت دور کاری	کمتر از 6 ماه	6/7
		بین 6-12 ماه	36/7
		بیشتر از یک سال	56/7
2	نوع اینترنت	Wimax	28/3
		ADSL	71/7
3	محل قرارگیری میز کار در منزل	اتاق خواب	56/7
		اتاق مطالعه	13/3
		اتاق نشیمن	13/3
		سالن (اتاق) پذیرایی	13/3
		جاهای دیگر	3/3

88/3	53	1 روز	4	تعداد روزهای حضور در اداره بعد از دورکاری
11/7	7	2 روز		
33/3	56	بله	5	تمایل به داشتن انعطاف ساعت کار
6/7	4	خیر		
100	60	بله	6	تمایل به تمدید دورکاری
0	0	خیر		
18/3	11	خیر		
5	3	بی‌پاسخ		

براساس داده‌های جدول 4، 34 نفر از دورکاران (56/7 درصد) بیش از یک سال از دورکاری‌شان می‌گذرد. 43 نفر (71/7 درصد) از خدمات اینترنتی ADSL و 17 نفر (28/3 درصد) از WiMAX برای اتصال به شبکه استفاده می‌کنند. بیش از نیمی از دورکاران (56/7 درصد)، با توجه به شرایط‌شان، اتاق خواب را مناسب‌ترین جا برای انجام کارشان انتخاب کرده‌اند و بقیه به‌نسبتی مساوی اتاق‌های مطالعه، نشیمن، یا پذیرایی را مناسب این کار دانسته‌اند. برای بیشتر دورکاران (88/3 درصد) فقط یک روز در هفته و برای بقیه (7 درصد) دو روز در هفته جهت حضور در اداره تعریف شده است. درصد بالایی از دورکاران (33/3 درصد) مایل هستند انعطاف ساعت کاری داشته باشند. تمامی (100 درصد) دورکاران تمایل دارند دورکاری‌شان تمدید شود (جدول 4).

5-2. پاسخ به پرسش‌های پژوهش

از آنجا که گویه‌های مربوط به مزایا و نیز معایب دورکاری زیاد است (هر کدام 31 گویه)، برای ارائه و تحلیل بهتر نتایج، گویه‌ها در گروه‌های موضوعی خاص‌تر دسته‌بندی می‌شوند. لازم به اشاره است که به تمامی گویه‌های مرتبط با مزایا و معایب دورکاری پاسخ داده شده است و گویه‌ای بدون پاسخ باقی نمانده است.

پرسش اول: دیدگاه کارکنان دورکار اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی ایران

در مورد مزایا و فواید دورکاری چیست؟

جدول‌های 5 و 6 و 7 توزیع فراوانی و میانگین نظرات دورکاران را نسبت به گویه‌های مربوط به مزایا و فواید دورکاری نشان می‌دهند. در تمام جدول‌ها عددهای داخل پرانتز، درصد فراوانی هستند.

جدول 5. توزیع فراوانی و میانگین نظرات دور کاران نسبت به مزایا و فواید دور کاری از جنبه روان‌شناسی (n=60)

ردیف	مزایا و فواید	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	اصلا	میانگین
1	توازن بیشتر بین زندگی شخصی و کاری	18 (30)	13 (21/7)	12 (20)	7 (11/7)	2 (3/3)	8 (13/3)	4/23
2	رضایت از گذراندن وقت بیشتر با خانواده	33 (55)	20 (33/3)	5 (8/3)	1 (1/7)	0	1 (1/7)	5/37
3	کاهش فشارهای روحی ناشی از برخوردهای اداری	28 (46/7)	18 (30)	7 (11/7)	1 (1/7)	3 (5)	3 (5)	4/97
4	کاهش استرس ناشی از فشار کار اداری	17 (28/3)	13 (21/7)	10 (16/7)	9 (15)	4 (6/7)	7 (11/7)	4/15
5	کاهش حواس‌پرتی‌های حاصل از حضور در اداره	22 (36/7)	19 (31/7)	6 (10)	6 (10)	2 (3/3)	5 (8/3)	4/63
6	افزایش استقلال کاری و کاهش وابستگی به دیگران در کار	24 (40)	17 (28/3)	12 (20)	2 (3/3)	1 (1/7)	4 (6/7)	4/82
7	احساس امنیت بیشتر در خانه	35 (58/3)	14 (23/3)	5 (8/3)	4 (6/7)	1 (1/7)	1 (1/7)	5/25
8	برخورداری از راحتی پوشش (لباس غیررسمی) در منزل	50 (83/3)	8 (13/3)	1 (1/7)	1 (1/7)	0	0	5/78
9	بهبودی روحیه نسبت به قبل	25 (41/7)	11 (18/3)	12 (20)	5 (8/3)	0	7 (11/7)	4/58
10	راحتی از سیاست‌بازی‌های اداری	25 (41/7)	17 (28/3)	10 (16/7)	1 (1/7)	3 (5)	4 (6/7)	4/8

همان‌طور که یافته‌های جدول 5 نشان می‌دهد، میانگین دیدگاه دور کاران در مورد گویه‌های روان‌شناختی مربوط به مزایا و فواید دور کاری همگی بالاتر از میانگین معیار (3/5) است. در این میان، "برخورداری از راحتی پوشش در منزل"، بالاترین نمره میانگین (5/78) و "کاهش استرس ناشی از فشار کار اداری"، پایین‌ترین نمره میانگین (4/15) را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول 6. توزیع فراوانی و میانگین نظرات دور کاران نسبت به مزایا و فواید دور کاری از جنبه مدیریتی (n=60)

ردیف	مزایا و فواید	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	اصلا	میانگین
1	توانایی مدیریت زمان	25 (41/7)	15 (25)	13 (21/7)	2 (3/3)	1 (1/7)	4 (6/7)	4/82

ردیف	مزایا و فواید	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	اصلا	میانگین
2	افزایش انرژی برای انجام کار	28 (46/7)	17 (28/3)	13 (21/7)	0	0	2 (3/3)	5/12
3	کنترل بیشتر بر روی کار	30 (50)	17 (28/3)	11 (18/3)	0	0	2 (3/3)	5/18
4	سازماندهی بهتر کار	31 (51/7)	15 (25)	11 (18/3)	0	0	3 (5)	5/13
5	افزایش احساس مسئولیت نسبت به کار	26 (43/3)	12 (20)	13 (21/7)	1 (1/7)	2 (3/3)	6 (10)	4/68
6	کاهش مرخصی‌های استحقاقی	30 (50)	10 (16/7)	13 (21/7)	1 (1/7)	2 (3/3)	4 (6/7)	4/88
7	کاهش مرخصی‌های استعلاجی	99 (65)	7 (11/7)	6 (10)	2 (3/3)	0	6 (10)	5/08
8	افزایش بهره‌وری	29 (48/3)	16 (26/7)	9 (15)	1 (1/7)	1 (1/7)	4 (6/7)	4/88
9	بهبودی عملکرد در کار	28 (46/7)	16 (26/7)	10 (16/7)	0	0	6 (10)	4/9
10	افزایش اعتماد به نفس	23 (88/3)	18 (30)	12 (20)	1 (1/7)	0	6 (10)	4/75
11	افزایش انگیزه کاری	26 (43/3)	13 (21/7)	10 (16/7)	2 (3/3)	2 (3/3)	7 (11/7)	4/63
12	شرایط کاری جذاب‌تر از محل کار	20 (33/3)	17 (28/3)	14 (23/3)	4 (6/7)	1 (1/7)	4 (6/7)	4/65
13	شرایط کاری‌ام انعطاف‌پذیرتر از محل کار	26 (43/3)	13 (21/7)	12 (20)	3 (5)	2 (3/3)	4 (6/7)	4/77
14	کاهش ملاقات‌های رودرو در داخل سازمان	77 (45)	20 (33/3)	9 (15)	0	2 (3/3)	2 (3/3)	5/07

یافته‌های جدول 6 میانگین دیدگاه دورکاران را در مورد گویه‌های مدیریتی مربوط به مزایا و فواید دورکاری نشان می‌دهد که همگی بالاتر از میانگین معیار (3/5) هستند و کمترین نمره میانگین مربوط به "افزایش انگیزه کاری" (4/63) و نمره‌ای به نسبت خوب است.

جدول 7. توزیع فراوانی و میانگین نظرات دورکاران نسبت به سایر مزایا و فواید دورکاری (n=60)

ردیف	مزایا و فواید	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	اصلا	میانگین
1	صرفه‌جویی در هزینه‌های رفت و آمد	77 (45)	17 (28/3)	10 (16/7)	6 (10)	0	0	5/08

5/7	0	0	1 (1/7)	1 (1/7)	13 (21/7)	45 (75)	2	صرفه‌جویی در زمان رفت و آمد
3/33	9 (15)	5 (8/3)	9 (15)	11 (18/3)	16 (26/7)	10 (16/7)	3	افزایش میزان اضافه کار حقوق به دلیل داشتن فرصت بیشتر برای کار
3/48	11 (18/3)	5 (8/3)	8 (13/3)	21 (35)	10 (10)	5 (8/3)	4	بهبودی میزان درآمد
3/95	10 (16/7)	3 (5)	5 (8/3)	17 (28/3)	12 (20)	13 (21/7)	5	افزایش مهارت‌های کامپیوتری
4/25	10 (16/7)	1 (1/7)	2 (3/3)	17 (28/3)	11 (18/3)	19 (31/7)	6	افزایش مهارت‌های جستجو
3/85	12 (20)	4 (6/7)	4 (6/7)	15 (25)	11 (18/3)	14 (23/3)	7	افزایش فرصت مطالعه و ادامه تحصیل

در یافته‌های جدول 7 می‌توان میانگین دیدگاه دورکاران را در مورد سایر گویه‌های مربوط به مزایا و فواید دورکاری ملاحظه کرد که همگی بالاتر از میانگین معیار (3/5) هستند. البته دو گویه صرفه‌جویی در هزینه‌ها و زمان رفت و آمد میانگینی بالا دریافت کرده‌اند، در حالی که سه گویه افزایش میزان اضافه کار، میزان درآمد، و فرصت مطالعه و ادامه تحصیل میانگینی نزدیک به میانگین معیار دارند.

پرسش دوم: دیدگاه کارکنان دورکار اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی ایران در مورد معایب و مشکلات دورکاری چیست؟
جدول‌های 8، 9، 10، و 11 توزیع فراوانی و میانگین نظرات دورکاران را نسبت به معایب و مشکلات دورکاری نشان می‌دهد. در تمام جدول‌ها عددهای داخل پرانتز، درصد فراوانی هستند.

جدول 8. توزیع فراوانی و میانگین نظرات دورکاران نسبت به معایب و مشکلات دورکاری از جنبه روان‌شناسی (n=60)

ردیف	معایب و مشکلات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	اصلا	میانگین
1	انزوای فردی ناشی از کاهش ارتباطات فردی	1 (1/7)	2 (3/3)	9 (15)	11 (18/3)	7 (11/7)	30 (50)	2/15
2	انزوای اجتماعی ناشی از کاهش ارتباطات اجتماعی	1 (1/7)	2 (3/3)	5 (8/3)	12 (20)	8 (13/3)	32 (53/3)	2
3	انزوای اجتماعی ناشی از کاهش فعالیت‌های اجتماعی	0	2 (3/3)	5 (8/3)	12 (20)	7 (11/7)	34 (56/7)	1/9

ردیف	معیایب و مشکلات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	اصلا	میانگین
4	کاهش انگیزه‌های اجتماعی برای پیشرفت در کار	2 (3/3)	0	2 (3/3)	8 (13/3)	7 (11/7)	41 (68/3)	1/65
5	دلتنگی ناشی از دور بودن از همکاران اداره	1 (1/7)	4 (6/7)	18 (30)	13 (21/7)	10 (16/7)	18 (30)	2/65
6	پرکاری مفرط به دلیل افزایش حجم کار	18 (30)	18 (30)	11 (18/3)	4 (6/7)	4 (6/7)	5 (8/3)	1/55
7	خستگی مفرط به دلیل پرکاری	13 (21/7)	15 (25)	12 (20)	6 (10)	7 (11/7)	7 (11/7)	1/66
8	افزایش تنش و استرس کاری در خانه	5 (8/3)	7 (11/7)	12 (20)	8 (13/3)	10 (16/7)	18 (30)	1/68
9	شرایط کاری سخت به واسطه نداشتن توان و دانش فنی	0	0	2 (3/3)	4 (6/7)	10 (16/7)	44 (73/3)	1/4
10	نگران سلامت جسمی به دلیل تحرک کم	6 (10)	4 (6/7)	12 (20)	8 (13/3)	7 (11/7)	23 (33/3)	2/75
11	مورد تنفر همکاران غیردورکار واقع شدن	3 (5)	3 (5)	5 (8/3)	6 (10)	8 (13/3)	35 (58/3)	2/03

همان‌طور که یافته‌های جدول 8 نشان می‌دهد، میانگین دیدگاه دورکاران در مورد گویه‌های روان‌شناختی مربوط به معایب و مشکلات دورکاری همگی پایین‌تر از میانگین معیار (3/5) است. در این میان، "نگرانی سلامت جسمی به دلیل تحرک کم" بالاترین نمره میانگین (2/75) را نسبت به سایر گویه‌ها داراست که هنوز تا میانگین معیار خیلی فاصله دارد.

جدول 9. توزیع فراوانی و میانگین نظرات دورکاران نسبت به معایب و مشکلات دورکاری از جنبه مدیریتی (n=60)

ردیف	معیایب و مشکلات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	اصلا	میانگین
1	عدم حمایت‌های مدیر برای دورکاری	2 (3/3)	2 (3/3)	3 (5)	6 (10)	11 (18/3)	36 (60)	1/33
2	عدم پاسخگویی سؤالات اداری از سوی مسئولان	0	2 (3/3)	2 (3/3)	8 (13/3)	11 (18/3)	37 (61/7)	1/68
3	عدم دسترسی به منابع مورد نیاز برای کار	1 (1/7)	2 (3/3)	8 (13/3)	11 (18/3)	12 (20)	26 (43/3)	2/18
4	عدم اطلاع‌رسانی به موقع در مورد اطلاعیه‌ها و آگهی‌های مهم اداری	0	0	2 (3/3)	6 (10)	12 (20)	00 (66/7)	1/5
5	عدم آموزش‌های لازم برای دورکاری	0	1 (1/7)	1 (1/7)	5 (8/3)	16 (26/7)	37 (61/7)	1/55

ردیف	میانگین	اصلا	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	معایب و مشکلات
6	1/33	45 (75)	11 (18/3)	3 (5)	1 (1/7)	0	0	عدم دسترسی به امکانات مناسب برای ارتباط با مدیر و همکاران
7	1/97	34 (56/7)	9 (15)	7 (11/7)	6 (10)	3 (5)	1 (1/7)	عدم دسترسی به امکانات کامپیوتری ضروری
8	2/57	23 (88/3)	10 (16/7)	10 (16/7)	7 (11/7)	7 (11/7)	3 (5)	عدم پشتیبانی فنی از سیستم و برنامه‌های مرتبط
9	2/92	15 (25)	12 (20)	11 (18/3)	12 (20)	5 (8/3)	5 (8/3)	کافی نبودن هزینه‌های پرداختی سازمان
10	2/5	22 (36/7)	16 (26/7)	7 (11/7)	7 (11/7)	1 (1/7)	7 (11/7)	کافی نبودن حجم اینترنت سفارشی سازمان
11	4/03	0	2 (3/3)	19 (31/7)	21 (35)	11 (18/3)	7 (11/7)	سرعت پایین اینترنت در منزل
12	4/87	0	6 (10)	3 (5)	14 (3/23)	10 (16/7)	77 (45)	سرعت پایین نرم‌افزار رسا در منزل

یافته‌های جدول 9 میانگین دیدگاه دورکاران را در مورد گویه‌های مدیریتی مربوط به معایب و مشکلات دورکاری نشان می‌دهد که همگی آنها به غیر از دو مورد پایین تر از میانگین معیار (3/5) هستند. همان گونه که ملاحظه می‌شود، "سرعت پایین نرم‌افزار رسا" با نمره میانگین 4/87 و پس از آن، "سرعت پایین اینترنت" با نمره میانگین (4/03) بزرگ‌ترین و مهم‌ترین مشکل مدیریتی دورکاران بوده‌اند.

جدول 10. توزیع فراوانی و میانگین نظرات دورکاران نسبت به معایب و مشکلات دورکاری از جنبه خانوادگی (n=60)

ردیف	میانگین	اصلا	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	معایب و مشکلات
1	1/8	99 (65)	10 (16/7)	1 (1/7)	6 (10)	2 (3/3)	2 (3/3)	عدم حمایت خانواده
2	2/1	29 (48/3)	11 (18/3)	8 (13/3)	9 (15)	3 (5)	0	نداشتن فضای مناسب و کافی در منزل برای دورکاری
3	1/85	33 (55)	12 (20)	9 (15)	4 (6/7)	1 (1/7)	1 (1/7)	مزاحمت‌های خانواده و امور منزل به‌عنوان مانعی برای کار
4	1/65	88 (63/3)	11 (18/3)	6 (10)	4 (6/7)	1 (1/7)	0	ایجاد مشکل و مزاحمت برای خانواده

در یافته‌های جدول 10 می‌توان میانگین دیدگاه دورکاران را در مورد گویه‌های مربوط به معایب و مشکلات خانوادگی دورکاری ملاحظه کرد که همگی پایین‌تر از میانگین معیار (3/5) هستند. فقط "نداشتن فضای مناسب و کافی در منزل" نمره میانگین بالاتر از بقیه گرفته است (2/1) که آن هم با نمره میانگین معیار فاصله به نسبت زیادی دارد.

جدول 11. توزیع فراوانی و میانگین نظرات دورکاران نسبت به معایب و مشکلات دورکاری از جنبه پیشرفت شغلی (n=60)

ردیف	میانگین	اصلا	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	معایب و مشکلات
1	2/35	26 (43/3)	11 (18/3)	8 (13/3)	9 (15)	3 (5)	3 (5)	نگران پیشرفت کاری و حرفه‌ای به دلیل دور بودن از اداره
2	2/42	24 (00)	12 (20)	10 (16/7)	7 (11/7)	3 (5)	4 (6/7)	نگران ارتقای شغلی به دلیل دور بودن از اداره
3	2/67	26 (43/3)	2 (3/3)	12 (20)	10 (16/7)	6 (10)	4 (6/7)	عدم امکان استفاده از دوره‌های آموزش حین خدمت به دلیل دور بودن از اداره
4	2/48	25 (41/7)	10 (16/7)	8 (13/3)	9 (15)	4 (6/7)	4 (6/7)	از دست دادن جلسات و وقایع مهم اداری به دلیل دور بودن از اداره

یافته‌های جدول 11 نیز نشان می‌دهد میانگین دیدگاه دورکاران در مورد معایب و مشکلات دورکاری از جنبه پیشرفت شغلی همگی با اختلاف ناچیزی با یکدیگر، پایین‌تر از میانگین معیار (3/5) هستند.

پرسش سوم: میزان رضایت کارکنان دورکار اداره کل پردازش و سازماندهی کتابخانه ملی ایران از دورکاری چقدر است؟

در سؤالی مجزا در پرسشنامه، در مورد میزان رضایت پاسخگویان از دورکاری سؤال شده بود که نتایج نظرات پاسخگویان در جدول 12 آمده است.

جدول 12. توزیع فراوانی و میانگین نظرات دورکاران نسبت به رضایت از دورکاری (n=60)

ردیف	میانگین	بی پاسخ	اصلا	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	گویه
1	5/53	1 (1/7)	0	0	0	6 (10)	16 (26/7)	37 (61/7)	رضایت از دورکاری

همان گونه که میانگین نظرات پاسخگویان در مورد این سؤال نشان می‌دهد، میزان رضایت دور کاران از دور کاری بسیار بالا و برابر 5/53 است.

3-5. ارائه پیشنهاد برای بهبودی و تداوم بیشتر دور کاری

در سؤال باز پرسشنامه از پاسخگویان خواسته شده بود اگر پیشنهادی برای بهبودی و تداوم بیشتر دور کاری دارند، اشاره کنند. در این بخش، تأکید بیشتر دور کاران بر شناور بودن (انعطاف) ساعت کار بود و اینکه مجبور نباشند در ساعات اداری پشت سیستم باشند و کار کنند. دلیل این ادعا نیز این است که براساس یافته‌های جدول ۴، بیشتر دور کاران (۹۳/۳ درصد) تمایل به داشتن انعطاف ساعت کار داشتند.

در بیشتر مواقع، سرعت رسا در ساعات اداری بسیار پایین است، ولی تجربه نشان داده است خارج از ساعت اداری بهتر و سریع‌تر می‌توان کارها را پیش برد. پس شناور بودن ساعت کار، باعث عملکرد بهتر و بیشتر دور کاران می‌شود.

وقتی در کار ما آمار تعریف شده است و دیگر لزومی به حضور ثابت فرد در ساعات اداری نیست، ساعت کاری را شناور کنید. زمانی که تعداد کار مشخص است، دیگر نیازی به رصد کردن کارمند و مقید کردن وی به کار در ساعت اداری نیست. این امر باعث بهبود سرعت شبکه و رسا هم خواهد شد.

شناور بودن ساعت کار باعث مدیریت بهتر زمان و کاهش خستگی فرد می‌شود و رضایت بیشتر وی را به دنبال خواهد داشت.

از موارد دیگری که در قالب پیشنهاد اضافه شده است، افزایش ساعات کار متخصصان آی.تی. و تدام خدمت‌رسانی آنها در خارج از ساعات اداری بود. پاسخگویان معتقدند از آنجا که حجمی از کار دور کاران به بعد از ساعت اداری و در برخی موارد به روزهای تعطیل (پنجشنبه و جمعه) موکول می‌شود، در این ساعات به خدمات فناوری نیاز پیدا می‌کنند. بنابراین، لازم است که متخصصان فناوری اطلاعات در این ساعات نیز پاسخگوی مشکلات دور کاران باشند تا کار به دلایل فنی متوقف نشود.

مورد دیگر که تعداد زیادی از پاسخگویان در مورد آن اتفاق نظر داشتند این بود که افزایش حجم کار متناسب با سرعت شبکه و نرم‌افزار کتابخانه (رسا) باشد.

اگر قرار است به خاطر فرصت‌هایی که به دلیل دور بودن از اداره برای دور کاران ایجاد شده است (از جمله حذف اتلاف وقت ناشی از رفت و آمد) بر تعداد کار آنها افزوده شود، این

افزایش آمار موظفی باید با توجه به سرعت شبکه و نرم افزار رسا تعریف شود تا افزایش بی رویه حجم کار، تأثیر منفی بر مزایای دورکاری نداشته باشد.

چند مورد از پاسخگویان درباره به تعداد روزهای حضور در اداره اشاره کرده اند که بهتر است این روزها کاهش یابد و برحسب تشخیص و احساس نیاز فرد دورکار و در صورت لزوم مدیر وی تعریف شود.

از آنجا که حضور یک روز در هفته بنده در اداره فقط برای کنترل برخی موارد مستندسازی با منابع مرجع چاپی است، در بعضی هفته ها لزومی ندارد من در اداره حاضر شوم. گاهی تا چند هفته چنین مواردی برای کنترل پیش نمی آید. چه بسا حضور من در اداره، کارکرد آن روز مرا بسیار کمتر از زمانی که در منزل هستم، می کند. حضور ما فهرست نویسان در اداره فقط جهت نوشتن و قرار دادن رف برگه هاست که در طول هفته با همکاری همکاران غیردورکار بخش مورد نظر انجام می شود. بنابراین، یک روز را هم که به اداره می آییم اگر در خانه بمانیم، بازدهی کارمان بیشتر خواهد بود و از وقتمان بهتر استفاده می کنیم.

6. بحث و نتیجه گیری

در راستای اجرای آیین نامه دورکاری دولت، سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران از ابتدای دی ماه 1999 تعدادی از کارکنان خود را از مدیریت های مختلف سازمان انتخاب و در مراحل مختلف با قراردادهای شش ماهه به دورکاری فرستاد. تا پایان سال 1990، تعداد 106 نفر از سه معاونت کتابخانه (79 نفر از چهار اداره کل پردازش و سازماندهی، کتاب های خطی و نادر، اطلاع رسانی، و فراهم آوری و حفاظت)، اسناد (25 نفر از اداره کل تنظیم و پردازش اسناد، حافظت و نگهداری، و اطلاع رسانی و ارتباطات)، و پشتیبانی (2 نفر از اداره کل تدارکات و خدمات عمومی و امور مالی) به دورکاری فرستاده شده اند (تهوری 1391).

درخصوص ملزومات دورکاری در سازمان می توان به شناسایی مشاغل و افراد مناسب دورکاری اشاره کرد که زیر نظر کارگروه دورکاری در سازمان انجام می شود. جهت امنیت اطلاعات سازمان، یکی از شبکه های خصوصی مجازی¹ برای اتصال به شبکه سازمان بر روی سیستم های کارکنان دورکار سازمان فعال شده است. دورکاران با توجه به پوشش مخابراتی منطقه زندگی شان (محل دورکاری)، یکی از ارتباطات اینترنتی را با استفاده از مودم های ADSL یا WiMAX و با حجم 512 گیگابایت انتخاب و جهت دسترسی آن اقدام می کنند.

¹ Virtual Private Network (VPN)

جهت انجام امور اداری، برنامه‌ها و نرم‌افزارهای مورد نیاز و نیز سامانه اشاره شده در سیستم‌هایی که افراد دورکار در اداره استفاده می‌کنند، نصب می‌شود و به همراه یک عدد مودم جهت اتصال به اینترنت در خانه، در اختیار آنان قرار می‌گیرد. هزینه‌های اتصال به اینترنت و اشتراک آن، ماهانه به حساب کارکنان دورکار واریز می‌شود. برای کارکنان دورکار تجهیزاتی همچون میز و صندلی مخصوص کامپیوتر در نظر گرفته نشده است. جهت حمایت‌های فنی از سیستم و برنامه‌ها، گروهی از متخصصان اداره کل فناوری و ارتباطات سازمان، پاسخگوی سؤالات فنی کارکنان دورکار هستند.

دورکاران از طریق شبکه داخلی^۱ سازمان در جریان خبرها و وقایع اداری قرار می‌گیرند. همچنین، برای برقراری ارتباط با دیگر کارکنان سازمان از یکی از خدمات ارتباطات یکپارچه^۲ شرکت مایکروسافت که پیشتر در تمامی سیستم‌های سازمان نصب شده بود، استفاده می‌کنند. از آنجاکه بیشتر کارکنان دورکار در ادامه کارشان در سازمان و با استفاده از همان نرم‌افزارها و برنامه‌های پیشین انجام می‌گیرد، فقط دوره آموزشی کوتاه‌مدتی (چندساعته) جهت استفاده از فضای مجازی اتصال به شبکه سازمان برای کارکنان دورکار برگزار می‌شود.

از همان فاز نخست اجرای مصوبه دورکاری در سازمان، تعدادی از کارکنان مدیریت پردازش و سازماندهی از سه گروه فهرست‌نویسی منابع کتابی، فهرست‌نویسی منابع غیرکتابی، و مستندسازی انتخاب و به دورکاری فرستاده شدند. به دلیل انطباق بیشتر نحوه کار در این گروه‌ها با شیوه دورکاری، مطابق با پیشینه دورکاری در کتابخانه‌های سطح جهان، هیچ‌کدام از کارکنان دورکار در این مدیریت با انحلال دورکاری مواجه نشدند و در فازهای بعد نیز عده‌ای دیگر از کارکنان این مدیریت به آنها ملحق شدند (هنگام توزیع پرسشنامه، یعنی خرداد ماه ۱۹۹۱، تعداد دورکاران این مدیریت ۶۰ نفر بود).

ابزار اصلی کار در سه گروه، "نرم‌افزار جامع رسا" است. بیشتر حجم کار کارکنان دورکار در دو گروه فهرست‌نویسی منابع کتابی و مستندسازی متمرکز بر فیپای الکترونیکی است که به موجب آن، ناشران برای دریافت فیپا به جای ارسال کتاب، فایل الکترونیکی آن را از طریق اینترنت و شبکه سازمان ارسال می‌کنند. ویرایش بانک‌های مستندات و پیشینه‌های کتابشناسی نیز که مطابق پیشینه‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین فعالیت‌های دورکاری در حوزه کتابداری بود، از دیگر اموری است که به طریق دورکاری انجام می‌شود.

^۱ intranet

^۲ Office Communicator System

برخی منابع مورد نیاز دورکاران، از جمله بانک‌های مستندات سرعنوان‌های موضوعی فارسی، مشاهیر و مؤلفان، تنالگان، و ناشران به شکل برخط و در قالب بانک‌های اطلاعاتی برنامه رسا در اختیار دورکاران است. همچنین، فرآیندهای رده‌های کتابخانه کنگره و دیویی اسکن شده و در شبکه در اختیار کارکنان دورکار قرار گرفته است. در روزهای حضور در اداره، دورکاران (به‌ویژه دورکاران گروه مستندسازی) موظف‌اند مواردی را که به کنترل با منابع مرجع چاپی مانند واژه‌نامه‌ها و دایره‌المعارف‌های تخصصی نیاز دارند، تکمیل کنند.

البته برخی فعالیت‌های کارکنان دورکار با مشارکت همکارانشان در اداره انجام می‌شود، از جمله تهیه و فهرست کردن رف‌برگه‌ها در گروه فهرست‌نویسی منابع کتابی که با همکاری کارشناسان بخش مورد نظر انجام می‌گیرد. همچنین در موارد ضروری، کنترل و جستجوی برخی مستندات در منابع چاپی موجود در اداره، با مساعدت همکاران غیردورکار صورت می‌گیرد. شاید به همین دلیل است که حضور یک روز در هفته بیشتر دورکاران (مطابق یافته‌های جدول 4) در اداره می‌تواند پاسخگوی کارشان باشد.

بررسی نظرات دورکاران اداره کل پردازش و سازماندهی در مورد گویه‌های مربوط به مزایا و فواید دورکاری نشان داد که تمامی گویه‌ها میانگین بالاتر از میانگین معیار (3/5) دریافت کرده‌اند. در این میان، گویه‌های "برخورداری از راحتی پوشش در منزل" (5/78)، "صرفه‌جویی در زمان رفت و آمد" (5/7)، "رضایت از گذراندن وقت بیشتر با خانواده" (5/37)، "احساس امنیت بیشتر در خانه" (5/25)، "کنترل بیشتر بر روی کار" (5/18)، "سازماندهی بهتر کار" (5/13)، "افزایش انرژی برای انجام کار" (5/12)، "کاهش مرخصی‌های استعلاجی" (5/08)، "صرفه‌جویی در هزینه‌های رفت و آمد" (5/08)، و "کاهش ملاقات‌های رودرو در داخل سازمان" (5/07) (جدول‌های 5 و 6 و 7) بالاترین نمره میانگین را به دست آورده‌اند. همان‌گونه که یافته‌های جدول 1 نیز نشان می‌دهد بسیاری از این گویه‌ها از مواردی بوده‌اند که پژوهشگران دیگر نیز در پژوهش‌های خود به آنها به عنوان مزایا و فواید دورکاری اشاره کرده‌اند.

در بین گویه‌های مربوط به مزایا و فواید دورکاری، گویه‌های "افزایش مهارت‌های کامپیوتری" (3/95)، "افزایش فرصت مطالعه و ادامه تحصیل" (3/85)، و "افزایش میزان کار" (3/33)، به ترتیب کمترین نمره‌های میانگین را داشته‌اند. همچنین، گویه "بهبودی میزان درآمد" که با فاصله کمی پایین‌تر از میانگین معیار قرار دارد (3/48). البته اینها از گویه‌هایی بودند که پژوهشگر با توجه به موقعیت جامعه آماری به پرسشنامه افزوده و در کمتر پژوهشی به آنها اشاره شده بود.

بررسی نظرات دورکاران اداره کل پردازش و سازماندهی در مورد گویه‌های مربوط به معایب و مشکلات دورکاری نشان داد (جدول‌های 8، 9، 10، و 11) میانگین همه گویه‌ها به غیر از دو مورد "سرعت پایین نرم‌افزار رسا در منزل" (4/87) و "سرعت پایین اینترنت در منزل" (4/03) با نمره میانگین معیار (3/5) فاصله زیادی دارند. یکی از مشکلات اساسی که بسیاری از پژوهش‌ها از آن به عنوان مشکل دورکاری از دیدگاه دورکاران یاد کرده‌اند، "عدم وجود امکانات مناسب و زیرساخت‌های فنی لازم در محل دورکاری" است (Abdal-Wahab 2007; Heijstra and Rafnsdottir 2010; Lavalee 1993 in Mills et al. 2001؛ نیک‌ضمیر، زیر چاپ؛ اسدی و کریمی 1990) که به میزان بسیار زیاد می‌تواند شیوه کار به روش دورکاری را تحت تأثیر قرار دهد و چه بسا به انحلال آن بیانجامد.

مشکل دیگری که درصد بالایی از جامعه پژوهش به آن اشاره کرده‌اند، انعطاف‌پذیر (شناور) نبودن ساعات کار است. یکی از مزایای اشاره‌شده در بسیاری پژوهش‌ها، انعطاف‌پذیری زمان کار بوده است (جدول 1) و شواهد نشان می‌دهد که دورکاری به نوعی در بیشتر کشورهای دنیا به صورت شناور بوده است و به نوعی دورکاری را برابر انعطاف ساعت کاری می‌دانسته‌اند. انعطاف ساعات کار به طور حتم از ترافیک کاربران در ساعات اداری می‌کاهد و به تبع آن، می‌تواند بر سرعت شبکه و برنامه رسا تأثیر مثبت بگذارد. به همین دلیل هم تعداد زیادی از پاسخگویان (33/3 درصد) تمایل داشتند جهت افزایش کارایی و بهره‌وری از این نوع ساعت کار برخوردار باشند.

در میان گویه‌های مربوط به معایب و مشکلات دورکاری، گویه‌های "عدم دسترسی به امکانات مناسب برای ارتباط با مدیر و همکاران" (1/33)، "شرایط کاری سخت به واسطه نداشتن توان و دانش فنی" (1/4)، "عدم اطلاع‌رسانی به موقع در مورد اطلاعیه‌ها و آگهی‌های مهم اداری" (1/5)، "عدم آموزش‌های لازم برای دورکاری" (1/55)، "عدم دسترسی به امکانات کامپیوتری ضروری" (1/97) از گویه‌هایی بودند که کمترین نمره میانگین را داشتند. همان‌طور که پیشتر اشاره شد، شبکه داخلی سازمان و نیز ابزار ارتباطی یکپارچه مایکروسافت، وسیله ارتباطی دورکاران با سازمان و مدیران و دیگر همکارانشان هستند. از طرفی، چون بیشتر کار کارکنان دورکار در ادامه کارشان در سازمان و با استفاده از همان نرم‌افزارها و برنامه‌های پیشین انجام می‌گیرد، نیازی به آموزش‌های خاص و یا امکاناتی به غیر از آنچه در اداره استفاده می‌کردند و اکنون در اختیارشان است، ندارند.

همان‌طور که یافته‌های جدول 8 نشان می‌دهد، گویه‌های "افزایش حجم کار و پرکاری مفراط" (1/55)، "خستگی ناشی از آن" (1/66)، و "افزایش تنش و استرس کاری در خانه" (1/68) نیز از گویه‌هایی هستند که نمره میانگین بسیار پایینی دریافت کرده‌اند. دو گویه "عدم

حمایت‌های مدیر برای دورکاری" (1/33) و "عدم پاسخگویی سؤالات اداری از سوی مسئولان" (1/68) نیز از گویه‌های معایب و مشکلات دورکاری هستند که نمره میانگین‌های بسیار پایینی به‌دست آورده‌اند. دلیل آن وجود کارگروه دورکاری در سازمان است که به‌طور مرتب در حال بررسی کیفیت کار است و شاید دلیل دیگر آن، موفقیت نسبی کار به‌شیوه دورکاری در این اداره کل باشد که حمایت‌های مدیر را نیز به‌دنبال داشته است.

در میان گویه‌های مربوط به معایب و مشکلات خانوادگی دورکاری، همان‌گونه که یافته‌های جدول 10 نشان می‌دهد، دورکاران جامعه پژوهش از حمایت‌های خانواده‌شان برای دورکاری برخوردارند (1/8)؛ خانواده و امور منزل مانعی برای دورکاری‌شان نیست (1/85)؛ و دورکاری مزاحمتی برای خانواده‌شان ایجاد نمی‌کند (1/65). در این بین، فقط گویه "نداشتن فضای مناسب و کافی در منزل" از گویه‌هایی است که نمره میانگین بالاتر از بقیه گرفته است (2/1). براساس یافته‌های جدول 4، بیش از نیمی از کارکنان (56/7 درصد) اتاق خواب را برای این کار انتخاب کرده‌اند و اتاق مطالعه، نشیمن، و سالن پذیرایی به یک نسبت (13/3 درصد) در رتبه‌های بعدی قرار گرفته است. در پژوهشی که در مورد کارکنان و متخصصان بهداشت دورکار در ایالات متحده انجام شده بود، 30 درصد اتاق نشیمن، 77 درصد اتاق خواب، 22 درصد اتاق غذاخوری، 5 درصد آشپزخانه، و 16 درصد هم جاهای دیگر خانه را برای انجام کار به‌شیوه دورکاری برگزیده بودند (Hedge, James, and Pavlovic-Veseliovic 2011, 350). این تفاوت شاید به دلیل تفاوت فرهنگی ایرانیان با آمریکاییان باشد که ترجیح می‌دهند میز کارشان در محیطی دور از چشم و پنهان باشد.

نکته دیگری که در یافته‌های مربوط به معایب و مشکلات دورکاری حائز اهمیت است، گویه‌های مربوط به انزوای فردی و اجتماعی ناشی از دورکاری است. همان‌طور که یافته‌های جدول 8 نشان می‌دهد، پاسخ‌گویان اعتقاد زیادی به انزوای فردی و اجتماعی به‌عنوان مشکل یا عیب دورکاری نداشته‌اند (میانگین‌های 1/9 و 2 و 2/15)، در صورتی که در پژوهش‌های بسیاری از انزوا به‌عنوان یکی از مهم‌ترین معایب و مشکلات دورکاری یاد کرده‌اند (جدول 2). اهمیت این گویه را به‌حدی می‌دانند که در صورت وقوع ممکن است با شکست دورکاری مواجه شود و ایجاب می‌کند که سازمان راهبرد¹ دورکاری خود را ارزشیابی مجدد کند (Ward and Shabha 2001 در قنبری و بخت‌جو 1990، 84).

باوجود معایب و مشکلاتی که پاسخ‌گویان در یافته‌های پژوهش به آنها اشاره داشته‌اند، میزان رضایت دورکاران از دورکاری بسیار بالا (5/53) است (جدول 12). تمایل 100 درصد

¹ strategy

دورکاران نسبت به تمدید دورکاری نیز تأییدی بر این رضایت است (جدول 4). میزان رضایت بالای دورکاران می‌تواند دلایل بسیاری داشته باشد که عمده آنها در همان گویه‌های مربوط به مزایا و فواید دورکاری نهفته است که همگی نمره میانگین بالاتر از نمره معیار داشته‌اند. این مطلب نشان می‌دهد با وجود مشکلاتی که دورکاری برای این گروه از دورکاران ایجاد کرده است، مزایا و فواید آن باعث رضایت بالای آنها و تمایل به تمدید دورکاری شده است.

7. پیشنهادات

از آنجا که براساس یافته‌های پژوهش‌ها و نیز پژوهش حاضر، دورکاری یکی از ابزارهای مهم و شاید بهترین راه حل برای افزایش ساعات مفید کار است، ضروری به نظر می‌رسد تا در راستای حل مشکلات و معایب موجود این کار در سازمان تلاش‌هایی صورت گیرد. اکنون با گذشت نزدیک به دو سال، در بسیاری موارد آزمون و خطاها صورت گرفته و زمان آن رسیده است تا تدابیر جدیدتری اندیشه شود. این امر نتایج بهتر و مطلوب‌تری نیز برای سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران، به‌عنوان یکی از سازمان‌های پیشرو در این امر و شاید الگویی برای دیگر سازمان‌های مشابه، به‌دنبال خواهد داشت.

در همین راستا، پیشنهاداتی جهت بهینه‌سازی امر دورکاری در سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران ارائه می‌گردد:

- بهبود وضعیت و سرعت شبکه و نرم‌افزار جامع رسا به‌عنوان مهم‌ترین ابزار کار دورکاران؛
- فراهم‌آوری فرمت الکترونیکی منابع مرجع چاپی جهت استفاده دورکاران؛
- تلطیف آیین‌نامه دورکاری با توجه به شرایط و محیط کار و افزودن مواردی که خاص کار در گروه‌های کاری سازمان است؛ و
- بررسی امکان‌پذیری شناور کردن (انعطاف) ساعت کار دورکاران همان‌گونه که درصد بالایی از پاسخ‌گویان دورکار (33/3 درصد) به آن اشاره کرده‌اند (جدول 4).

8. منابع

- اسدی، الهام و فاطمه کریمی. خرداد 1990. بررسی دورکاری: مزایا و معایب. گزارش ۷۷: ۲۲۷-۷۸.
- بلیک، مونیکا. 1999. دورکاری برای کتابداران و اطلاع‌رسانان. ترجمه نادر نقشینه. 1880. تهران: مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- تافلر، آلون. 1880. موج سوم. ترجمه شهیندخت خوارزمی. 1366. تهران: نشر نو.
- بهرامزاده، حسنعلی. 1990. دورکاری؛ از تئوری تا عمل. بجنورد: نشر بیژن یورد.

- تهوری، زهرا. ۱۳۹۱. دورکاری در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات.
- سهرابی، بهمن، و علی رضائیان. ۱۳۸۵. بررسی دورکاری در سازمان اقتصادی کوثر. پیام مدیریت ۱۹ و ۲۰ (تابستان و پاییز)، ۱۵۹-۱۷۳.
- قنبری، علی‌اله، و شراره بخت‌جو. ۱۳۹۰. دورکاری: مبانی، اصول و روش‌ها به انضمام طرح دورکاری در نظام اداری ایران. تهران: شرکت فرآزما پردازش.
- ممدوحی، امیررضا، مینا مجتهدزاده، و مهرداد علیمزادی. ۱۳۸۹. برآوردی از دورکاری برای نمونه‌ای از کارکنان دولتی بر اساس ویژگی‌های سازمانی. فرایند مدیریت و توسعه ۷۴ (پاییز و زمستان): ۲۰-۴۴.
- موحدیان، احسان. ۱۳۹۹. ملزومات دورکاری ۴۰ درصدی چیست؟ ماهنامه تحلیلگران عصر اطلاعات ۳۶: ۳.
- نیک‌ضمیر، عباس. زیر چاپ. نظام دورکاری: فرصت‌ها و چالش‌ها. تهران: کاشف.
- Abdal-Wahab, Ahmed Gad. 2007. Employees attitudes towards telecommuting: An empirica investigation in the Egyptian governorate of Dakahlia. *Behaviour & Information Technology* 26 (5): 367-375.
- Atkyns, Robert, Michele Blazek, Joseph Roitz, and AT&T. 2002. Measurement of environmental impacts of telework adoption amidst change in complex organizations: AT&T survey methodology and results. *Resources, Conservation and Recycling* 36: 267-285
- Baruch, Yehuda. 2000. Teleworking: Benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New Technology, Work and Employment* 15 (1): 34-49.
- Cheuk Fan Ng. 2010. Teleworker s home ofice: An extension of corporate ofice facilities. *Facilities* 28 (3/4): 137-155.
- Demas, Michael D. 2011. Job satisfaction of managers and individual contributors within local and virtual software teams. A dissertation proposal presented in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Education in Organizational Leadership. <http://gradworks.umi.com/3456122.pdf> (accessed 28 Sep. 2012).
- Ellis, T. Selwyn, and Robert L. Webster. 1997. Information systems managers' perceptions of the advantages and disadvantages of telecommuting: A multivariate analysis. In *Proceedings of The Thirtieth Annual Hawaii International Conference on System Sciences*. <http://www.computer.org/comp/proceedings/hicss/1997/7734/04/7734040094.pdf> (accessed 28 Sep. 2012).
- Federal Communications Commission. Office of Inspector General. 25 Nov. 2003. Report on supervisor/manager telecommuting survey. Audit Report No. 03-AUD-09-17. http://transition.fcc.gov/oig/03-AUD-09-17_Telecommuting_Survey_Report.pdf (accessed 28 Sep. 2012).
- Hedge, Alan, Tamara James, and Sonja Pavlovic-Veseliovic. 2011. *International Journal of Industrial Ergonomics* 41: 345-351.
- Heijstra, Tamar M., and Gudbjörg Linda Rafnsdottir. 2010. The Internet and academics' workload and work-family balance. *Internet and Higher Education* 13: 158-163.
- Johanson, Kathy Gronowick. 2007. Effects of a sense of isolation on productivity among office workers, managers, and telecommuters. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Applied Management and Decision Sciences. <http://udini.proquest.com/view/effects-of-a-sense-of-isolation-on-goid:304763494/> (accessed 10 July 2012).
- Kanellopoulos, Dimitris N. 2011. How can teleworking be pro-poor? *Journal of Enterprise Information Management* 24 (1): 8-29.
- Kitsap Regional Coordinating Council. 2009. Kitsap telework pilot project. http://www.teleworktoolkit.com/library/Telework_Project_Report.pdf (accessed 28 Sep. 2012).
- Major, Debra A., Jennifer M. Verive, and Wendell Joice. 2008. Telework as a dependent care solution: Examining current practice to improve telework management strategies. *The Psychologist-Manager Journal* 11: 65-69.
- Miller, Margaret. 2011. Work-life balance: what are the current policy trends in the United States for dealing with the issue of work-life balance? A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Labor and Policy Studies. http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-11102011-130519/unrestricted/Cameron_TL_D_2011.pdf (accessed 28 Sep. 2012).

- Mills, Juline E., Chilian Wong-Ellison, William Werner, and Joan M. Clay. 2001. Employer liability for telecommuting employees. *Cornell Hospitality Quarterly* (Oct/Nov): 48-59.
- Morgan, Robert E. 2004. Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review* 16 (4): 344-357.
- Prati, Anna Maria. 2002a. Investigation of potential of teleworking and the needs of teleworkers to perform their role in the libraries of the Universit of Verona: Research proposal. <http://dspace-univr.cilea.it/bitstream/1889/1165/1/BP%2010111.pdf> (accessed 15 Jan. 2012).
- Prati, Anna Maria. 2002b. Telework in information and library environment: a literature review, BP 100. University of Parma; University of Northumbria at Newcastle. http://eprints.rclis.org/bitstream/10760/11467/1/Telework_in_Information_and_Library_Environment.pdf (accessed 15 Jan. 2012).
- Rasmussen, Erling, and And Gareth Corbett. 2008. Why isn t teleworking working? *New Zealand Journal of Employment Relations* 3 (2): 20-32.
- United States Office of Personnel Management. 2011. Status of telework in the Federal Government: Report to the Congress. http://www.telework.gov/Reports_and_Studies/Annual_Reports/2010teleworkreport.pdf (accessed 28 Sep. 2012).
- Vitteros, Joar et al. 2003. Impacts of home-based telework on quality of life for employees and their partners: Quantitative and qualitative results from a European survey. *Journal of Happiness Studies* 4: 201°233.



The Survey of Viewpoint of Teleworkers in Department of Information Processing about Advantages and Disadvantages of Teleworking

Zahra Tahavori*

Researcher in National Library and Archives of Iran

Iranian Journal of
**Information
Processing &
Management**

Abstract: Information and communication technology had effects on the different aspects of living, like working ways. One of these effects is to work anywhere, far away office and without geographical limitation. This working method has advantages and disadvantages that can affect on its performance and continuity in organizations and offices. This article reviewed shortly the literature of teleworking and the advantages and disadvantages of teleworking, then surveyed the viewpoint of teleworkers in department of information processing in National Library and Archives of I.R. of Iran. The results showed that teleworking had benefits and problems in this department and despite of that fact) especially weakness in technological infrastructures, all of teleworkers in research population (100%) tended continue teleworking.

Teleworkers had a high satisfaction of teleworking (5/53).

Keywords: teleworking, telecommuting, teleworking in libraries, teleworkers, telecommuters, advantages and disadvantages, National Library and Archives of I.R. of Iran, Department of Information Processing

Iranian Research Institute Iranian

For Science and Technology

ISSN 2251-8223

eISSN 2251-8231

Indexed in LISA, SCOPUS & ISC

Vol.28 | No.4 | pp: 1069-1101

Summer 2013

* Corresponding author: ztahavori@yahoo.com