

دیدگاه مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان

نسبت به دورکاری: شناسایی مزایا، موانع و راه‌های گسترش

محمد اکبری بورنگ

استادیار گروه علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه بیرجند
akbaryborng2003@birjaned.ac.ir

علی سادات موسوی

استادیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان
moosavi56@gmail.com

محمد اعظمی (نویسنده مسئول)

استادیار مرکز آینده‌پژوهی مرکز تحقیقات انفورماتیک پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان
mohammadaazami14@gmail.com
تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۱/۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۹/۶

چکیده

هدف: این پژوهش به منظور بررسی دیدگاه مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان نسبت به دورکاری و شناسایی مزایا و موانع آن طراحی و انجام شد.

روش: پژوهش حاضر از نظر شیوه گردآوری اطلاعات از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان کرمان می‌باشد. در این مطالعه از یک پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. برای سنجش روایی از نظر متخصصان رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی و برای بررسی پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید، بر این اساس میزان آلفای کرونباخ عدد ۰٫۷۰ به دست آمد.

یافته‌ها: میزان آشنایی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان با دورکاری در حد بالایی می‌باشد. بین میزان آشنایی مدیران و کتابداران با دورکاری بر حسب مدرک تحصیلی و جنسیت تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. بخش‌های مناسب کتابخانه جهت انجام دورکاری از دیدگاه مدیران و کتابداران به ترتیب بخش مجموعه‌سازی، بخش فهرست‌نویسی، بخش امانت و بخش اطلاع‌رسانی و امکانات مورد نیاز جهت انجام دورکاری به ترتیب کامپیوتر، مودم، موبایل، فکس، تلفن و در نهایت پرینتر می‌باشند. کتابخانه‌های مورد بررسی توانسته بودند در حد متوسط زمینه دورکاری را فراهم نمایند. کاهش زمان و هزینه رفت‌وآمد را مهم‌ترین عامل در پذیرش دورکاری و کاهش استرس کاری به واسطه نظارت را به عنوان عاملی کم‌اهمیت در پذیرش دورکاری تلقی کردند. به زعم مشارکت‌کنندگان، آموزش مزایا و معایب دورکاری به مدیران و تصمیم‌گیران می‌تواند مهم‌ترین عامل برای گسترش دورکاری باشد. به‌طور کلی می‌توان گفت که مدیران و کتابداران دیدگاه موافقی نسبت به استفاده از دورکاری در بخش‌های مختلف کتابخانه‌های مورد بررسی دارند.

اصالت/ارزش: تاکنون به‌ندرت پژوهشی در زمینه به‌کارگیری دورکاری در خدمات کتابخانه‌های عمومی انجام شده است. در این پژوهش سعی شده است تمامی جوانب موضوع از جمله شناسایی مزایا، موانع و راه‌های گسترش آن مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: دورکاری، کار در خانه، کتابخانه‌های عمومی، کرمان.

مقدمه

امروزه با وجود تغییرات سریع در محیط‌های تجاری ناشی از رقابت جهانی و همچنین، توسعه فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات از راه دور، تغییرات جدیدی در ساختار بازار کسب و کار و تجارت ایجاد شده است. قدم نهادن به عصر انفجار اطلاعات و به دنبال آن، ظهور فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و شبکه جهانی اینترنت، شیوه انجام امور و فعالیت‌های روزمره و شغلی را دچار تغییرات اساسی کرده است. فشارهای اقتصادی، تغییرات پیش‌بینی‌ناپذیر و متلاطم در محیط کسب و کار ناشی از رقابت جهانی، منجر به بازاندیشی در طراحی و ساختار رویه‌های شغلی شده است (چپمن و همکاران، ۱۹۹۵).

به دلیل پیشرفت‌های ذکر شده، نیاز به حضور فیزیکی کارکنان در محیط کار کم‌رنگ‌تر شده است؛ به طوری که سازمان‌ها و مؤسسات پیش از هر زمان دیگری وابستگی خود به مکان را از دست داده‌اند. بسیاری از سازمان‌ها به این آگاهی رسیده‌اند که باید با تغییرات و شرایط جدید سازگاری پیدا کنند تا علاوه بر کاهش هزینه‌های سازمان از انعطاف کاری بیشتری برخوردار باشند؛ بنابراین، اکثر سازمان‌ها به سمت کم کردن حضور فیزیکی کارکنان در محیط کار و دورکاری^۱ گرایش پیدا کرده‌اند (کمپبل و فروند^۲، ۱۹۹۵). دورکاری یا کار از راه دور، به معنی انجام کارها در هر مکان با به کارگیری فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات راه دور به جای رفت و آمد به محیط کار ثابت یا اداره می‌باشد (پراتی^۳، ۲۰۰۲). دورکاری با توسعه فناوری اطلاعات و به خاطر فشارهای اقتصادی وارده بر سازمان‌ها و مؤسساتی به وجود آمد که به دنبال کم کردن هزینه‌های خود و بقا در بازار جهانی کسب و کار بودند. عوامل کلیدی دیگر شامل جهانی شدن محصولات و بازارهای تجاری، مشکلات اقتصادی و رشد منفی اقتصادی است. کارفرمایان و مدیران برآنند از طریق دورکاری از امکانات خود بهره‌وری بیشتر داشته باشند و هزینه‌ها را تا حد امکان کاهش دهند (بلک^۴، ۲۰۰۱). دورکاری از طریق تلفن، دستگاه فکس، کامپیوتر و همچنین سیستم‌های پست صوتی و الکترونیکی انجام می‌شود (لیم و تئو^۵، ۲۰۰۰).

دورکاری راه حلی قدرتمند برای برخی از مشکلات مربوط به محل کار فراهم می‌کند. هر چند دورکاری راه حل عمومی برای تمام حرفه‌ها نیست؛ اما این شیوه برای برخی از افراد در

1. Teleworking 2. Campbell & Fround 3. Prati 4. Blake 5. Lim & Teo

برخی موقعیت‌ها کارآمد است (بلک، ۲۰۰۱). برای مثال، تعداد معدودی از حرفه‌هایی که نیازمند ارتباطات رودررو هستند، نمی‌توانند از دورکاری استفاده کنند (پراتی، ۲۰۰۲). دورکاری انعطاف بیشتر در زمان و مکان را فراهم می‌آورد و کارکنان را قادر می‌سازد بعد از جابه‌جایی، کار خویش را دنبال کنند و باعث کاهش هزینه‌ها، رفت‌وآمدها و تقویت فرصت‌ها برای افراد می‌شود. البته دورکاری مشکلاتی نیز در پی داشته است، از جمله می‌توان به بینش منفی مدیران نسبت به دورکاری، مشکلات مدیریتی و کنترل افراد دورکار، انزوای حرفه‌ای، مانند کاهش حضور در همایش‌ها، و فقدان تماس اجتماعی اشاره کرد. افزون بر این، عدم برخورداری از فرصت طرح آسان مسائل حرفه‌ای و شغلی با همکاران، بیم و هراس دورکاران شاغل به‌واسطه از دست دادن فرصت‌ها و مزایای شغلی به‌علت حضور نیافتن در محیط کار، عدم امکان شرکت در دوره‌های مهارت‌آموزی و بینش منفی همکاران به افراد دورکار از دیگر مشکلات دورکاران می‌باشند (پراتی، ۲۰۰۲؛ بلک، ۲۰۰۱). نبود آموزش کافی جهت دورکاری، عدم دسترسی به حمایت‌های فناوری، سرعت پایین اینترنت و مسائل امنیتی نیز مشکلات دیگری است که پیش روی دورکاران در انجام وظایف قرار دارند (پرز پر^۱، ۲۰۰۵؛ پراتی، ۲۰۰۲).

پیشینه و سابقه دورکاری به اوایل دهه ۱۹۷۰ میلادی برمی‌گردد، جمعیت دورکاران در بسیاری از کشورها از جمله کانادا در حال رشد است. در انگلستان نیز تعداد دورکاران در سال ۲۰۰۱ نزدیک به ۲/۲ میلیون نفر گزارش شده است (کار^۲، ۲۰۰۶). طبق گزارش انجمن بین‌المللی دورکاری^۳، در سال‌های اخیر تعداد دورکاران در کشور آمریکا از ۴۱/۳ میلیون در ۲۰۰۳ به ۴۴/۴ میلیون نفر در سال ۲۰۰۴ رسیده است (اسمیت^۴، ۲۰۰۴).

دورکاری پدیده نسبتاً جدیدی در میان سازمان‌های ایرانی به‌شمار می‌رود. کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی از جمله مراکزی هستند که می‌توان دورکاری را در آنها به اجرا گذاشت. کتابخانه‌های عمومی با مشکلاتی از قبیل کمبود بودجه، فضا و نیروی انسانی مواجه هستند. از طرف دیگر، گاه پیش می‌آید مراجعان در ساعات و روزهای تعطیل به اطلاعات مختلف نیازمند می‌شوند؛ بنابراین بهره‌گیری از نیروهایی که بتوانند در خارج از محیط کتابخانه و حتی در روزهای تعطیل پاسخگوی نیازهای مراجعان به کتابخانه باشند، ضروری به‌نظر می‌رسد (بلک، ۲۰۰۱).

1. Pérez Péré 2. Carr 3. International Telework Association and Council (ITAC) 4. Smith

بررسی متون نشان می‌دهد عمده پژوهش‌ها موضوع دورکاری را در سازمان‌ها مورد بررسی قرار داده‌اند. گانی^۱ (۲۰۰۶) به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی^۲ و فرهنگ محیط کار بر دورکاری در استرالیا و سنگاپور پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد فرهنگ سازمانی، فرهنگ و نگرش مدیریت و کارمندان سازمان، نگرانی دورکاران از ارتقاء نیافتن نسبت به کارکنان غیردورکار، قطع ارتباط با مدیریت سازمان، نبود زیرساخت مناسب فناوری اطلاعات و ارتباطات از جمله موانع دورکاری بود. از جمله نگرانی‌های مدیران سازمان‌ها در مورد دورکاری این بود که آنان تصور می‌کردند فعالیت‌های شغلی در زمان مورد نظر انجام نخواهد شد؛ در حالی کارمندان مخالف این عقیده بودند. طبق این مطالعه، موفقیت یا عدم موفقیت دورکاری تحت تأثیر نگرش و دیدگاه مدیران و کارمندان سازمان می‌باشد.

یافته‌های مطالعه کار (۲۰۰۶) در کشور جامائیکا نشان داد پاسخ‌دهندگان دیدگاه‌های گوناگونی در مورد مفهوم دورکاری^۳ داشتند: کار کردن در خانه به کمک رایانه، انجام کارها در خانه به کمک تلفن، فکس و غیره، به کارگیری فناوری جهت انتقال داده‌ها و اطلاعات از کارمند به رئیس، انجام کارها از طریق فناوری از خانه یا هر جای دیگر، کار کردن از طریق تلفن و به کارگیری تلفن جهت انجام امور سازمان را به معنی دورکاری می‌دانستند. هر چند هیچ‌کدام از سازمان‌های بررسی شده در این مطالعه از دورکاری استفاده نمی‌کردند، اما اغلب شرکت‌کنندگان تمایل داشتند هفته‌ای دو بار به صورت دورکاری به انجام فعالیت‌های شغلی بپردازند. شرکت‌کنندگان بیان کردند در صورت استفاده از دورکاری، روزانه در رفت‌وآمدهای خود ۴۰ مایل صرفه‌جویی می‌کردند. برخی از مزایای استفاده از دورکاری به این شرح بیان شد: افزایش کارایی و بازدهی، صرفه‌جویی در هزینه‌ها، کاهش زمان برقراری ارتباطات، کاهش آلودگی محیطی و افزایش رضایت شغلی. این مطالعه نشان می‌دهد که بخش‌های مجموعه‌سازی، مرجع، رزور، بخش امانت درون کتابخانه‌ای^۴، فهرست‌نویسی و آموزش کتابخانه از جمله بخش‌هایی هستند که می‌توانند به صورت دورکار فعالیت‌های شغلی خود را انجام دهند.

بارد و توماس^۵ (۲۰۱۰) به بررسی مزایا و چالش‌های دورکاری در آفریقای جنوبی پرداختند. مزایای دورکاری از دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش شامل افزایش کارایی،

1. Gani 2. Organizational culture 3. Telecommuting 4. Inter-library loan 5. Barrd

انعطاف کاری بالاتر و افزایش رضایت شغلی، افزایش تعهد سازمانی و اخلاقی، ایجاد توازن بین زندگی و کار، استرس کمتر و کاهش هزینه‌های زندگی می‌شود. به اعتقاد شرکت کنندگان، دورکاری چالش زیادی برای آنان در پی نخواهد داشت، جز این که عده‌ای معتقد بودند، دورکاری ساعات کاری آنها را افزایش خواهد داد.

همان طور که پیشینه پژوهش نشان می‌دهد، تعداد اندکی مطالعه، پدیده دورکاری را در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی بررسی کرده‌اند. متخصصان علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی افرادی هستند که با تولید، سازماندهی و انتشار اطلاعات سروکار دارند که با توسعه فناوری‌ها، دورکاری در این حرفه روزه‌روز در حال گسترش می‌باشد و در سطح جهانی پذیرفته شده است (پراتی، ۲۰۰۲؛ بلک، ۲۰۰۱). کارهای دورکاری در حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی عموماً مشتمل بر نوشتن گزارش، پژوهش، جست‌وجو و بازیابی اطلاعات، ویرایش، نمایه‌سازی، چکیده‌نویسی، فهرست‌نویسی و جز آن است. مشکلات پیش روی آنها در دورکاری دسترسی محدود به اینترنت، پایگاه‌های اطلاعاتی و برخی ابزارهای مورد نیاز بود. تنها پژوهشی که به بررسی وضعیت دورکاری در ایران پرداخته است، مطالعه تهوری (۱۳۹۱) می‌باشد؛ وی دیدگاه کارکنان دورکار اداره کل پردازش و سازمان‌دهی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران را در مورد مزایا و معایب دورکاری بررسی کرد. در این مطالعه، کارکنانی که دورکار بوده‌اند، به‌عنوان جامعه پژوهش انتخاب شدند. محقق به این نکته اشاره کرده است که این مطالعه برای اولین بار دورکاری در کتابخانه را بررسی کرده است، با توجه به اینکه شناخت کافی از وضعیت دورکاری در کتابخانه‌های ایران وجود ندارد، لذا انجام مطالعات و تحقیقات در این زمینه ضروری است. بنابراین، این مطالعه از این لحاظ حائز اهمیت است که به بررسی دیدگاه کتابداران و مدیران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان کرمان می‌پردازد.

در کشور ایران، کتابخانه‌ها و خصوصاً کتابخانه‌های عمومی با مشکل کمبود بودجه مواجه می‌باشد. یکی دیگر از مشکلات کمبود فضای کافی اختصاص داده شده به این کتابخانه‌ها می‌باشد. علاوه بر آن، مشکلات ترافیکی و رفت‌وآمد در برخی شهرهای بزرگ و پرجمعیت کشور، لزوم توجه به موضوع دورکاری در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی را بیش از پیش ضروری می‌سازد. از آنجایی که موضوعات دورکاری و مدیریت بهینه زمان به دو دغدغه اصلی

مسئولان و دست‌اندرکاران در کشور ما تبدیل شده است؛ انجام این پژوهش مدیران و تصمیم‌گیران را یاری خواهد کرد تا علاوه بر شناخت مزایا و چالش‌های استفاده از دورکاری در کتابخانه‌های عمومی، زمینه را برای بهره‌برداری از این شیوه کاری در این کتابخانه‌ها آماده سازند.

پرسش‌های پژوهش

۱. میزان آشنایی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان نسبت به دورکاری بر حسب جنسیت و مقطع تحصیلی چگونه است؟
۲. میزان استفاده از دورکاری در کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان بر حسب جنسیت و مقطع تحصیلی چگونه است؟
۳. بخش‌های مناسب کتابخانه جهت انجام دورکاری از دیدگاه مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان چیست؟
۴. امکانات مورد نیاز جهت انجام دورکاری در کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان چیست؟
۵. کتابخانه محل اشتغال تا چه حد زمینه دورکاری را برای کارکنان فراهم نموده است؟
۶. عوامل مؤثر بر پذیرش دورکاری و استفاده از آن در کتابخانه‌های عمومی استان کرمان چیست؟
۷. نگرش مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان در خصوص مزایای دورکاری چه وضعیتی دارد و از دید آنان مهم‌ترین مزایای دورکاری چیست؟
۸. مشکلات استفاده از دورکاری از دیدگاه مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان چه وضعیتی دارد؟
۹. راه‌های گسترش دورکاری در کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان چیست؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر شیوه گردآوری اطلاعات پیمایشی است که برای بررسی نگرش و دیدگاه مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان نسبت به دورکاری انجام شد.

جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان کرمان بود که بر اساس جدول مورگان ۱۳۰ نفر مشارکت کننده به شیوه خوشه‌ای تصادفی انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. جهت گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. پرسشنامه دارای دو بخش می‌باشد، بخش اول پرسشنامه شامل اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان در پژوهش بود. بخش دوم پرسشنامه دربردارنده گویه‌هایی در خصوص نگرش نسبت به دورکاری بود. این پرسشنامه دارای ۹ مؤلفه شامل: میزان آشنایی با دورکاری، میزان انجام دورکاری، بخش‌های مناسب جهت دورکاری، امکانات مورد نیاز جهت دورکاری، نقش بعد مکانی در دورکاری، عوامل مؤثر در پذیرش دورکاری، بررسی مزایا و معایب دورکاری، مشکلات استفاده از دورکاری و راه‌های گسترش دورکاری در کتابخانه‌ها می‌باشد. در تنظیم و ساخت پرسش‌های پرسشنامه از متون، مبانی نظری و مطالعات داخلی و خارجی مرتبط با موضوع دورکاری بهره گرفته شده است. برای سنجش روایی از نظرات اصلاحی تعدادی از اساتید و متخصصان رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمان و جهت بررسی پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد، ضریب پایایی ۰/۷۰ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای آزمون می‌باشد. بعد از احراز اعتبار ابزار جهت گردآوری داده‌ها پس از انجام هماهنگی‌های لازم با کتابخانه‌های مورد نظر، با حضور در محیط پژوهش، پرسشنامه‌ها بین اعضای جامعه پژوهش توزیع و گردآوری شد. همچنین از سامانه ارتباطی نهاد کتابخانه‌های عمومی استان کرمان جهت ترغیب کتابداران به تکمیل پرسشنامه‌ها نیز استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی (آزمون t مستقل، آزمون t تک‌نمونه‌ای، و تحلیل واریانس) به کمک نرم‌افزار SPSS انجام شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان داد که ۴۶ درصد آزمودنی‌ها زن و ۵۴ درصد مرد بودند. ۸۱ درصد آزمودنی‌ها دارای مدرک لیسانس و ۱۹ درصد دارای مدرک فوق لیسانس بودند. پاسخ پرسش اول پژوهش: میزان آشنایی مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان نسبت به دورکاری بر حسب جنسیت و مقطع تحصیلی چگونه است؟

یافته‌های پژوهش نشان داد که ۱۵/۴ درصد کم، ۵۲/۳ درصد در حد متوسط، ۲۹/۲ درصد زیاد و ۳/۱ درصد در حد بسیار زیادی با دورکاری آشنا بودند. در بررسی میزان آشنایی آزمودنی‌ها با دورکاری بر حسب جنسیت از آزمون همگونی خی دو استفاده شد. نتایج نشان داد میزان آشنایی آزمودنی‌ها با دورکاری بر حسب جنسیت تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری ندارد (خی دوی ۷/۳۳ و $p=0.06$, $df=3$). در بررسی میزان آشنایی بر حسب مدرک تحصیلی از آزمون استقلال استفاده شد که تفاوت معنی‌داری به لحاظ آماری مشاهده نشد، بنابراین می‌توان گفت بین میزان آشنایی با دورکاری بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. (جدول ۱)

جدول ۱. بررسی میزان آشنایی با دورکاری بر حسب مدرک تحصیلی

میزان آشنایی						طیف درجه
معنی‌داری	اسکور کای	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	
۰/۰۷	۰/۲۳	۴	۲۸	۵۴	۲۰	کارشناسی
		۰	۱۰	۱۴	۰	کارشناسی ارشد

پاسخ پرسش دوم پژوهش: میزان استفاده از دورکاری در کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان بر حسب جنسیت و مقطع تحصیلی چگونه است؟ یافته‌های پژوهش نشان داد که ۲۹/۲ درصد آزمودنی‌ها تا کنون از دورکاری در محیط کاری استفاده نموده‌اند و ۷۰/۸ درصد از دورکاری به منظور انجام وظایف اداری استفاده نکرده‌اند.

در بررسی استفاده از دورکاری بر حسب جنسیت از آزمون احتمال دقیق فیشر استفاده شد که تعداد آزمودنی‌های زن ۶۰ نفر و مرد ۷۰ نفر بودند. از بین آزمودنی‌های زن ۱۵ نفر و از بین آزمودنی‌های مرد ۲۳ نفر تجربه دورکاری داشتند. نتایج احتمال دقیق فیشر نشان داد که نسبت استفاده از دورکاری دو جنس با همدیگر تفاوت معنی‌داری ندارند. در نتیجه می‌توان گفت بر حسب جنسیت بین دورکاری و عدم دورکاری تفاوتی وجود ندارد. همچنین در بررسی استفاده از دورکاری بر حسب مدرک تحصیلی نتایج معنی‌داری به لحاظ آماری مشاهده نشد.

پاسخ پرسش سوم پژوهش: بخش‌های مناسب کتابخانه جهت انجام دورکاری از دیدگاه مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان چیست؟

در بررسی اینکه کدام بخش‌های کتابخانه برای دورکاری مناسب است نتایج نشان داد که ۷۶/۹ درصد بخش فهرست‌نویسی، ۷۸/۵ درصد بخش مجموعه‌سازی، ۷۲/۳ درصد بخش مرجع، ۴۱/۵ درصد بخش امانت و ۶۹/۲ درصد بخش اطلاع‌رسانی را برای دورکاری مناسب دانستند. پاسخ پرسش چهارم پژوهش: امکانات مورد نیاز جهت انجام دورکاری در کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان چیست؟

طبق نظر آزمودنی‌ها، ۹۳/۸ درصد تلفن، ۱۰۰ درصد موبایل، ۴۴/۶ درصد پرینتر، ۱۰۰ درصد فاکس، ۱۰۰ درصد مودم و ۱۰۰ درصد کامپیوتر جهت دورکاری مناسب می‌باشد. پاسخ پرسش پنجم پژوهش: کتابخانه محل اشتغال تا چه حد زمینه دورکاری را فراهم نموده است؟

در بررسی اینکه کتابخانه محل اشتغال آزمودنی‌ها تا چه حد زمینه دورکاری را فراهم نموده است؛ یافته‌ها نشان داد که ۶/۲ درصد در حد خیلی کم، ۳/۱ درصد در حد کم، ۷۳/۸ درصد در حد متوسط و ۱۶/۹ درصد در حد زیادی زمینه را برای دورکاری اعضای خود مهیا نموده بودند.

در بررسی میزان آشنایی آزمودنی‌ها در استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی نظیر فاکس، تلفن، پست الکترونیکی، چت و... نتایج نشان داد که ۳/۱ درصد در حد کم، ۴۳/۱ درصد در حد متوسط، ۵۰/۸ درصد در حد زیاد و ۳/۱ درصد در حد بسیار زیادی می‌توانستند از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی استفاده نمایند.

پاسخ پرسش ششم پژوهش: عوامل مؤثر بر پذیرش دورکاری و استفاده از آن در کتابخانه‌های عمومی استان کرمان چیست؟

در بررسی عوامل مؤثر در پذیرش دورکاری نتایج نشان داد که آزمودنی‌ها کاهش زمان و هزینه رفت‌وآمد را مهم‌ترین عامل در پذیرش دورکاری دانستند و نظارت کمتر و کاهش استرس کاری به واسطه نظارت کمتر را عاملی کم‌اهمیت در پذیرش دورکاری دانستند. (جدول ۲)

جدول ۲. داده‌های توصیفی مربوط به عوامل مؤثر در پذیرش دورکاری

انحراف معیار	میانگین	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	عوامل مؤثر بر پذیرش دورکاری
۰/۷۸۲	۳/۷	۱۰	۸۸	۱۶	۱۶	-	فراوانی
		%۷/۷	%۶۷/۷	%۱۲/۳	%۱۲/۳	-	درصد
۰/۹۴۱	۴/۱۶	۴۶	۷۶	-	-	۸	فراوانی
		%۳۵/۴	%۵۸/۵	-	-	%۶/۲	درصد
۰/۶۷۰	۳/۸۷	۲۲	۷۰	۳۸	-	-	فراوانی
		%۱۶/۹	%۵۳/۸	%۲۹/۲	-	-	درصد
۰/۷۸۵	۳/۳	-	۶۰	۵۶	۸	۶	فراوانی
		-	%۴۶/۲	%۴۳/۱	%۶/۲	%۴/۶	درصد
۰/۸۸۰	۳/۷۵	۲۶	۵۸	۳۴	۱۲	-	فراوانی
		%۲۰	%۴۴/۶	%۲۶/۲	%۹/۲	-	درصد
۰/۷۳۸	۳/۶۳	۸	۷۸	۳۲	۱۲	-	فراوانی
		%۶/۲	%۶۰	%۲۴/۶	%۹/۲	-	درصد
۰/۶۸۴	۳/۴۹	۶	۶۰	۵۶	۸	-	فراوانی
		%۴/۶	%۴۶/۲	%۴۳/۱	%۶/۲	-	درصد

پاسخ پرسش هفتم پژوهش: نگرش آزمودنی‌ها در خصوص مزایای دورکاری در چه وضعیتی قرار دارد و از دید آنان مهم‌ترین مزایای دورکاری چیست؟
در بررسی مزایای دورکاری از دید آزمودنی‌ها از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شد. بدین منظور نمره آزمودنی‌ها با متوسط ممکن نمرات که ۵۱ می‌باشد مورد آزمون قرار گرفت نتایج نشان داد که با میانگین ۶۶/۹۳، $t=۳۹/۲۶$ و $df=۱۲۹$ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار شد؛ بنابراین می‌توان گفت که آگاهی آزمودنی‌ها از مزایای دورکاری در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد.
(جدول ۳)

جدول ۳. آزمون t تک‌نمونه‌ای در بررسی مزایای دورکاری

=01test value			متغیر مورد بررسی		
sig	df	t			
۰/۰۰۰	۱۲۹	۳۹/۲۶	۶۶/۹۳	میانگین	مزایای دورکاری
			۴/۶۲	انحراف معیار	

همچنین در بررسی ارزشی که آزمودنی‌ها به هر کدام از مزایای دورکاری داده بودند مشاهده شد که آنان خدمت‌رسانی به کاربران در روزهای تعطیل را از مهم‌ترین مزایای دورکاری می‌دانند. پاسخ پرسش هشتم پژوهش: مشکلات استفاده از دورکاری از دیدگاه مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان در چه وضعیتی قرار دارد؟ در بررسی موانع و مشکلات دورکاری از دید آزمودنی‌ها از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شد. بدین منظور نمره آزمودنی‌ها با متوسط ممکن نمرات که ۵۷ می‌باشد مورد آزمون قرار گرفت. نتایج نشان داد که با میانگین ۳۳/۳۵، $t=۴۱/۹۹$ و $df=۱۲۹$ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که آزمودنی‌ها بر این باورند که مشکلات و موانع دورکاری در حد پایینی قرار دارد. (جدول ۴)

جدول ۴. آزمون t تک‌نمونه‌ای در بررسی موانع دورکاری

=07test value			متغیر مورد بررسی		
sig	df	t			
<0/01p	۱۲۹	۴۱/۹۹	۳۳/۳۵	میانگین	مزایای دورکاری
			۴/۷۹	انحراف معیار	

همچنین در بررسی دیدگاه آزمودنی‌ها در خصوص هر کدام از موانع موجود مشاهده شد که آزمودنی‌ها عدم وجود امکانات مناسب و زیرساخت‌های فنی لازم در محل کار را از مهم‌ترین مشکلات و موانع دورکاری دانسته‌اند. پاسخ پرسش نهم پژوهش: راه‌های گسترش دورکاری در کتابخانه‌های عمومی مستقر در استان کرمان چیست؟

در بررسی راه‌های گسترش دورکاری نتایج نشان داد که آزمودنی‌ها آموزش مزایا و کاربردهای دورکاری به مدیران و تصمیم‌گیران را مهم‌ترین عامل در گسترش دورکاری

می‌دانند. طبق داده‌های جدول ۵ مدیران و کتابداران کتابخانه‌ها معتقدند که گسترش شبکه‌های کامپیوتری و فناوری اطلاعات در کتابخانه، افزایش سرعت اینترنت در کتابخانه، گسترش اتوماسیون اداری، آموزش مزایا و کاربردهای دورکاری به مدیران و تصمیم‌گیران، آموزش دورکاری به کاربران کتابخانه، آموزش کار با کامپیوتر و وسایل ارتباطی به کارکنان، کاهش هزینه‌های ارتباطات و تأمین ارتباطات ارزان قیمت، کمک‌های مالی و حمایت از فناوری، آموزش و آشناسازی عموم مردم با دورکاری و تربیت نیروی متخصص فناوری اطلاعات در حد زیادی موجب گسترش دورکاری می‌شود.

جدول ۵. داده‌های توصیفی مربوط به راه‌های گسترش دورکاری

انحراف معیار	میانگین	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	عوامل مؤثر گسترش دورکاری
۰/۵۶۳	۳/۸۴	۱۲	۸۶	۳۲	-	-	فراوانی گسترش شبکه‌های کامپیوتری و فناوری اطلاعات در کتابخانه
		%۹/۲	%۶۶/۲	%۲۴/۶	-	-	درصد
۰/۷۰۴	۴	۳۲	۶۶	۳۲	-	-	فراوانی افزایش سرعت اینترنت در کتابخانه
		%۲۴/۶	%۵۰/۸	%۲۴/۶	-	-	درصد
۰/۵۵۳	۳/۹۳	۱۶	۹۰	۲۴	-	-	فراوانی گسترش اتوماسیون اداری
		%۱۲/۳	%۶۹/۲	%۱۸/۵	-	-	درصد
۰/۷۲۳	۴/۱۸	۴۸	۵۸	۲۴	-	-	فراوانی آموزش مزایا و کاربردهای دورکاری به مدیران و تصمیم‌گیران
		%۳۶/۹	%۴۴/۶	%۱۸/۵	-	-	درصد
۰/۶۸۱	۴	۳۰	۷۰	۳۰	-	-	فراوانی آموزش دورکاری به کاربران کتابخانه
		%۲۳/۱	%۵۳/۸	%۲۳/۱	-	-	درصد
۰/۶۹۳	۴/۱۲	۴۰	۶۶	۲۴	-	-	فراوانی آموزش کار با کامپیوتر و وسایل ارتباطی به کارکنان
		%۳۰/۸	%۵۰/۸	%۱۸/۵	-	-	درصد
۰/۵۴۲	۳/۸۷	۱۲	۹۰	۲۸	-	-	فراوانی کاهش هزینه‌های ارتباطات و تأمین ارتباطات ارزان قیمت
		%۹/۲	%۶۹/۲	%۲۱/۵	-	-	درصد
۰/۵۲۱	۳/۷۶	۶	۸۸	۳۶	-	-	فراوانی کمک‌های مالی و حمایت از فناوری
		%۴/۶	%۶۷/۷	%۲۷/۷	-	-	درصد
۰/۶۸۰	۳/۶۹	۸	۸۲	۳۲	۸	-	فراوانی آموزش و آشناسازی عموم مردم با دورکاری
		%۶/۲	%۶۳/۱	%۲۴/۶	%۶/۲	-	درصد
۰/۶۴۲	۳/۹۲	۲۲	۷۶	۳۲	-	-	فراوانی تربیت نیروی متخصص فناوری اطلاعات
		%۱۶/۹	%۵۸/۵	%۲۴/۶	-	-	درصد

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش آشنایی در حد بالای مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان با دورکاری را نشان داد. همچنین یافته‌ها نشان داد بین میزان آشنایی مدیران و کتابداران با دورکاری بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. در خصوص میزان استفاده از دورکاری بر حسب جنسیت و مقطع تحصیلی نیز تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که بخش‌های مناسب کتابخانه جهت انجام دورکاری از دیدگاه مدیران و کتابداران به ترتیب بخش مجموعه‌سازی، بخش فهرست‌نویسی و بخش اطلاع‌رسانی می‌باشند. یافته‌های پژوهش با بیان مگلیو^۱ (۱۹۹۱)، فورستر^۲ (۱۹۹۹) و برون^۳ (۱۹۹۶) که فهرست‌نویسی، نمایه‌سازی و چکیده‌نویسی را نخستین تمهیدات دورکاری در کتابخانه‌ها می‌دانند، همسو می‌باشد. همچنین لیزن و پلز (۲۰۰۲) نیز در یافته‌های پژوهش خود فهرست‌نویسی را رایج‌ترین فعالیت کتابداری از راه دور دانسته‌اند. از طرفی یافته‌های به‌دست آمده از پژوهش نشان داد بخشی از خدمات کتابخانه‌ها از جمله میز امانت که نیاز به مراجعه حضوری کاربران می‌باشد، از طریق دورکاری قابل انجام نمی‌باشند. یافته‌های این بخش از پژوهش نیز با نتایج به‌دست آمده از مطالعه بلیک و هایسلپ^۴ که نشان داد فعالیت‌های میز امانت کتابخانه‌ها واجد شرایط دورکاری نیستند، نیز همخوانی دارد. در همین ارتباط بلیک و هایسلپ (نقل در پراتی، ۲۰۰۲ و تهوری، ۱۳۹۲) عنوان داشتند هر شغلی که متمرکز بر نسخه‌های فیزیکی منابع باشد و یا نیاز به حضور فیزیکی کتابدار و اطلاع‌رسان داشته باشد، از فهرست کارهای مناسب دورکاری خارج می‌شود. یافته‌های پژوهش بیانگر اینست که آزمودنی‌ها امکانات مورد نیاز جهت انجام دورکاری را به ترتیب کامپیوتر، مودم، موبایل، فکس، تلفن و در نهایت پرینتر می‌دانند. این یافته پژوهش با بیان رامین‌مهر و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر اینکه فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات مهم‌ترین زیرساخت اجرای دورکاری تلقی می‌شود همسو می‌باشد. همچنین کتابخانه‌ها توانسته‌اند در حد متوسط زمینه دورکاری را فراهم نمایند. در بررسی میزان آشنایی آزمودنی‌ها از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، اکثر آزمودنی‌ها در حد متوسط از این فناوری‌ها استفاده می‌نمایند.

1. Melio 2. Forester 3. Browne 4. Blak and hyslop

در بررسی عوامل مؤثر در پذیرش دورکاری نتایج نشان داد که آزمودنی‌ها کاهش زمان و هزینه رفت‌وآمد را مهم‌ترین عامل در پذیرش دورکاری و کاهش استرس کاری به واسطه نظارت کمتر را عاملی کم‌اهمیت در پذیرش دورکاری دانستند. این یافته پژوهش با بیان جانسون (۱۹۹۷) همسوست که معتقد است برای بعضی دورکاران کاهش هزینه‌ها و زمان رفت‌وآمد اساسی‌ترین انگیزه است؛ زیرا این مسأله از هزینه و استرس‌های رفت‌وآمد و اتلاف زمان جلوگیری می‌کند (سهرابی، ۱۳۸۵). همچنین این یافته پژوهش با یافته بارد و توماس (۲۰۱۰) همسوست که مزایای دورکاری را شامل افزایش کارایی، انعطاف کاری بالاتر و افزایش رضایت شغلی، افزایش تعهد سازمانی و اخلاقی، ایجاد توازن بین زندگی و کار، استرس کمتر و کاهش هزینه‌های زندگی می‌دانند.

نتایج پژوهش نشان داد آگاهی مدیران و کتابداران از مزایای دورکاری در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت مدیران و کتابداران بر این باورند که مشکلات و موانع دورکاری در حد پایینی قرار دارد. بنابراین می‌توان چنین استنباط کرد که نگرش مدیران و کتابداران نسبت به دورکاری نگرشی مثبت است.

آموزش مزایا و معایب دورکاری به مدیران و تصمیم‌گیران می‌تواند مهم‌ترین عامل برای گسترش دورکاری باشد، چرا که دانش در خصوص دورکاری روی نگرش آنان تأثیر خواهد گذاشت. به گفته گریزر^۱ (۱۹۸۳) تغییر طرز فکر ناشی از تغییر در نگرش نسبت به خود و جهان پیرامون است. ون دریل و همکاران^۲ (۲۰۰۷) نیز اذعان دارند که اعتقادات و نگرش بر رفتار تأثیر می‌گذارند نیز مطابقت دارد.

به‌طور کلی می‌توان گفت دورکاری در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی در کشورهای در حال توسعه مانند ایران در مراحل اولیه خود می‌باشد و هنوز به‌طور جدی به این موضوع توجه نشده است. برای پیاده‌سازی موفق دورکاری در کتابخانه‌ها به زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات مانند اینترنت پرسرعت، حمایت‌های مالی و معنوی مدیران و عوامل بسیار دیگری نیازمندیم. اگرچه دورکاری مزایای بسیاری از جمله کاهش زمان و هزینه‌های رفت‌وآمد را به دنبال داشته است، اما همچنان مشکلات و چالش‌های فراوانی پیش روی کتابخانه‌های عمومی در مسیر پیاده‌سازی دورکاری وجود دارد. مدیران و تصمیم‌گیران باید تمام تلاش خود را به کار گیرند تا حد امکان این محدودیت‌ها را برطرف سازند. از طرفی با توجه به یافته‌های پژوهش در

1. Griese 2. Van Driel & et al

کتابخانه‌های عمومی به دورکاری چندان توجهی نشده است، بنابراین، آموزش مزایا و معایب به مدیران جهت گسترش دورکاری از اهمیت زیادی برخوردار می‌باشد. در پایان به نظر می‌رسد استفاده از دورکاری با توجه به مزایای ذکر شده برای آن، در آینده‌ای نه چندان دور در کتابخانه‌ها رایج خواهد شد. پیش از هر چیز ضروری به نظر می‌رسد بخش‌های مختلف کتابخانه‌ها که می‌توانند به صورت دورکاری به کاربران خدمات ارائه دهند شناسایی و شیوه انجام کار از راه دور در آنها پیاده شود. همچنین لازم است آیین‌نامه دورکاری در کتابخانه‌ها توسط تصمیم‌گیران تدوین و به کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی ابلاغ گردد. پس از انجام دورکاری می‌توان بازخورد لازم را از کتابداران، مدیران و همچنین مخاطبان گرفت تا نقاط ضعف برطرف و نقاط قوت بیش از پیش تقویت گردند.

منابع

- تهوری، زهرا (۱۳۹۱). بررسی دیدگاه کارکنان دورکار اداره کل پذیرش و سازمان‌دهی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران در مورد مزایا و معایب دورکاری. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات*، ۷۳ (۳)، ۵۷۰-۶۰۳.
- تهوری، زهرا (۱۳۹۲). دورکاری در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازمان‌دهی اطلاعات*، (۹۲)، ۹۳-۷۴.
- رامین‌مهر، حمید؛ ادراکی، محبوبه؛ توکلی، سیده سمانه و امجدی کیوی، میترا (۱۳۹۲). ارزیابی راهبردی الگوی دورکاری کارکنان. *مطالعات مدیریت راهبردی*، (۱۴)، ۷۳-۵۳.
- سهرابی، بهمن و رضائیان، علی (۱۳۸۵). بررسی دورکاری در سازمان اقتصادی کوثر. *پیام مدیریت*، (۱۹ و ۲۰)، ۱۵۹-۱۷۳.
- مورکی علی‌آباد، سمانه و اسدی گنجی، محمد (۱۳۹۰). بررسی عوامل تأثیرگذار بر پذیرش دورکاری توسط کارکنان در نظام اداری مورد مطالعه: سازمان امور مالیاتی. *چهارمین کنفرانس نظام اداری الکترونیکی*. تهران، جهاد دانشگاهی دانشگاه صنعتی شریف.

References

- Baard, N., & Thomas, A. (2010). Teleworking in South Africa: Employee benefits and challenges. *SA Journal of Human Resource Management*, 8 (1), 234-248. Retrieved May 10, 2012 from: <http://www.sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/view/298/268>
- Bentley, K. & Yoong, P. (2000). Knowledge Work and Telework: an Exploratory Study. *Internet Research*, 10 (4), 346-356.
- Black, L. & Hyslop, C. (1995). Telecommuting for Original Cataloging at the Michigan State University Libraries. *College & research libraries*, 56 (4), 319-323.
- Blake, M. (2001). *Teleworking for Library and Informaiton Professionals*. Translated by N. Naghshine. Tehran: Irandoc.

- Campbell, J., & Fround, R. (1995). Teleworking Works. *Library Association Record*, 87 (12), 654-657.
- Carr, M. R. (2006). Telecommuting: Alternative Strategies for the Jamaican Libraries. *Electronic Library, The*, 24 (3), 380-388.
- Chapman, A. J.; Sheehy, N. P.; Heywood, S.; Dooley, B. & Collins, S. C. (1995). The Organizational Implications of Teleworking. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 10, 229-248.
- Gani, Z., & Toleman, M. (2006). Success Factors and Barriers to Telework Adoption in Ebusiness in Australia and Singapore: the Influence of Culture and Organizational Culture. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 1 (3), 81-92.
- Griese, A. (1983). Your Philosophy of Education, What Is It? California, Santamonia Process and Development in Online Conferences. *distance education*, 22 (1), 85-121.
- Lim, V. K. G. & Teo, T. S. H. (2000). To Work or Not to Work at Home-An Empirical Investigation of Factors Affecting Attitudes towards Teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (6), 560-586.
- Martino, V. (2001). *The High Road to Teleworking*. Geneva: International Labour Organization.
- Navarrete, C. J.; Iriberry, A. M. & Pick, J. B. (2002). Telecommuting: Experiences for Two Samples in Mexico and United States. Paper Presented at *the Proceedings of the 17th Annual Conference of the International Academy for Information Management*.
- Prati, A. M. (2002). Telework in Library and Information Environment: A Literature Review. Retrieved May 10, 2012 from: <http://en.scientificcommons.org/3457022>
- Prati, A. M. (2002). Investigation of Potential of Teleworking and the Needs of Teleworkers to Perform their Role in the Libraries of the University of verona: Research Proposal. Retrieved 15 January 15, 2012, from: <http://dspace.univr.it/bistream/18891165/1/1bp%2010111.pdf>.
- Pérez Pérez, M.; Sánchez, A. M.; de Luis Carnicer, P. & Vela Jiménez, M. J. (2005). The Differences of Firm Resources and the Adoption of Teleworking. *Technovation*, 25 (12), 1476-1483.
- Smith, R. (2004). Work at Home Grows in Past Year by 7.5% in US. Use of Broadband for Work at Home Grows by 84%. Retrieved May 10, 2012 from: <http://www.prnewswire.com/news-releases/work-at-home-grows-in-past-year-by-75-in-us-use-of-broadband-for-work-at-home-grows-by-84-71865622.html>
- Van Driel, J. H.; Bulte, A. M. W. & Verloop, N. (2007). The Relationship between Teachers General Beliefs about Teaching and Learning and their Domain Specific Curricular Beliefs. *Journal of learning and instruction*, 17 (5), 156-171.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

اکبری بروننگ، محمد؛ سادات موسوی، علی و اعظمی، محمد (۱۳۹۶). دیدگاه مدیران و کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان نسبت به دورکاری: شناسایی مزایا، موانع و راه‌های گسترش. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۳ (۴)، ۴۸۷-۵۰۲.