



Measuring Job Satisfaction of Librarians During COVID-19 Telework

Ahmad Shabani¹, Samaneh Fazeli², Saeed Rajae pour³, Mariam Keshvari⁴

¹. Prof. KIS, University of Isfahan, Iran; shabania@edu.ui.ac.ir

². MA, KIS, University of Isfahan, Iran; fazeli1376@gmail.com

³. A Prof. Education Management, University of Isfahan, Iran; drsrajaepour@gmail.com

⁴. PhD, KIS, Lorestan Public Libraries, Lorestan, Iran (corresponding author); ma.kesvhari@gmail.com

Abstract

Purpose: The outbreak of Covid-19 virus caused long-term closure of university libraries and increased telework by librarians. This research has aimed to explore the impact of telework on their job satisfaction in terms of communication, job promotion, awards, salary and benefits, supervision, job conditions, peer performance, coworkers, and desire to work remotely.

Methods: Views of librarians of three public universities in the Isfahan metropolitan area, namely Isfahan Medical Sciences University, Isfahan University of Technology, the University of Isfahan were sought. Out of the 118 staff members of the three universities, 90 completed a researcher-made questionnaire based on the scale of Judge and Bono (2000). For analysis, statistical methods such as Pearson correlation, and multiple linear regression tests were used by SPSS 22 software.

Findings: Significant relationship was found between teleworking and job satisfaction ($p < 0.05$). All components of job satisfaction were correlated with teleworking. The result of the multiple linear regression test showed that among the components of job satisfaction, only the "leadership component" can predict the teleworking ($r < 0.518$).

Conclusion: Telework can lead to the improvement of services to users. Leadership component demonstrated greatest relationship with teleworking. Considering the importance of the component in predicting telework, this research can help to make useful changes in organizations, especially in the management style of university libraries.

Keywords: Teleworking, Job satisfaction, Covid-19, University Libraries, Isfahan

Article Type: Research Article

Article history: Received. 5 Aug. 2022; Received in revised form: 6 Oct. 2022; Accepted: 15 Oct. 2022

Citation:

Shabani, A., Fazeli, S., Rajae pour, S., Keshvari, M. (2022). Measuring job satisfaction and teleworking among librarians during COVID-19. *Librarianship and Information Organization Studies*, 33(3): 25-36.

Doi: [10.30484/NASTINFO.2022.3284.2178](https://doi.org/10.30484/NASTINFO.2022.3284.2178)



Publisher: *National Library and Archives of I.R. of Iran*

© The Author(s).

Doi: [10.30484/NASTINFO.2022.3284.2178](https://doi.org/10.30484/NASTINFO.2022.3284.2178)



سنجش رضایت شغلی کتابداران در دوران دورکاری کووید-۱۹

احمد شعبانی^۱، سمانه فاضلی^۲، سعید رجایی پور^۳، مریم کشوری^۴

^۱ استاد گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران؛ shabania@edu.ui.ac.ir

^۲ کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان؛ fazeli1376@gmail.com

^۳ دانشیار مدیریت آموزشی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران؛ drsrajaeepour@gmail.com

^۴ دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، اداره کتابخانه‌های عمومی استان لرستان، لرستان، ایران (نویسنده مسئول)؛

ma.keshvari@gmail.com

چکیده

هدف: شیوع ویروس کووید-۱۹ به تعطیلی طولانی مدت کتابخانه‌های دانشگاهی و افزایش میزان دورکاری کتابداران منجر شد. در پژوهش حاضر رضایت شغلی و ابعاد آن (ارتباطات، ارتقای شغلی، پاداش‌ها، حقوق و مزایا، سرپرستی، شرایط کاری، ماهیت کار، و همکاران) در دوران دورکاری در جامعه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بررسی شده است.

روش: هدف پژوهش حاضر کاربردی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (دانشگاه اصفهان، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، و دانشگاه صنعتی اصفهان) به تعداد ۱۱۸ نفر در سال ۱۴۰۰ بوده است ($n=90$). نمونه‌گیری به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انجام شده است. به منظور جمع‌آوری نظریات افراد، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته دورکاری و پرسش‌نامه رضایت شغلی براساس مقیاس استفاده شد. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری مانند کلموگروف - اسمیرنوف، همبستگی پیرسون، و آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها: میان دورکاری و رضایت شغلی در دوران کووید-۱۹ رابطه معنادار وجود داشت ($p < 0/05$). تمامی مؤلفه‌های رضایت شغلی کتابداران نیز با دورکاری همبستگی دارند. نتیجه آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد در میان مؤلفه‌های رضایت شغلی، فقط مؤلفه «سرپرستی» توان پیش‌بینی دورکاری را دارد ($r^2 < 0/518$).

نتیجه‌گیری: رضایت شغلی در دوران دورکاری می‌تواند به بهبود ارائه خدمات به کاربران منجر شود. همچنین مؤلفه سرپرستی بیشترین رابطه را با دورکاری نشان داد و با توجه به اهمیت این مؤلفه در پیش‌بینی دورکاری، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به تغییراتی مفید در سازمان‌ها، به‌ویژه در سبک مدیریتی کتابخانه‌های دانشگاه منجر شود.

کلیدواژه‌ها: دورکاری، رضایت شغلی، کتابخانه‌های دانشگاهی، کووید-۱۹، اصفهان

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۱۴؛ دریافت آخرین اصلاحات: ۱۴۰۱/۰۷/۱۴؛ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۳

استناد:

شعبانی، احمد، فاضلی، سمانه، رجایی پور، سعید، کشوری، مریم (۱۴۰۱). سنجش رضایت شغلی کتابداران در دوران دورکاری کووید-۱۹. *مطالعات کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۳۳(۳): ۲۵-۳۶. Doi: 10.30484/NASTINFO.2022.3284.2178



© نویسندگان

ناشر: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

Doi: 10.30484/NASTINFO.2022.3284.2178

مقدمه

سرعت شیوع ویروس کووید-۱۹ در بسیاری از جنبه‌های ارتباطات انسانی تأثیر گذاشت. در این میان، تعطیلی بی‌سابقه و طولانی مدت کتابخانه‌های دانشگاهی (در ایران و سایر کشورهای جهان) و به دنبال آن، دورکاری کتابداران، مسائل جدید قابل طرح و بررسی به همراه داشته است. یکی از این مسائل، رضایت شغلی کتابداران است که می‌تواند به منزله بُعدی تعیین‌کننده در جلوگیری از قطع دسترسی جامعه مخاطب به خدمات کتابخانه‌ای در دوران دورکاری^۱ مفید و مؤثر باشد.

رضایت حالتی ذهنی است که به سطح خواسته‌ها و انتظارات با شخصیت سازگار، بسته به فرصت‌ها، شرایط، و توانایی‌ها مربوط می‌شود (Petcu et al., 2021). ارزیابی رضایت شغلی در شرایط دورکاری را می‌توان از منظر نظریه تبادل اجتماعی^۲ در نظر گرفت (Cook et al., 2006). این نظریه بر ادراکات مرتبط با سود و زیان‌های روابط با افراد و کارکردهای آن‌ها برای رضایت از ارتباطات متمرکز است (شهسوارانی، ۱۳۹۷). در پژوهش حاضر، ابعاد رضایت شغلی برگرفته از پژوهش جاج و بنو (۲۰۰۰) شامل هشت بعد زیر است:

۱. ارتباطات: منظور ارتباطات بین کارکنان با مدیران و دیگر همکاران است؛

۲. ارتقای شغلی: منظور تغییر سمت فرد به پستی بالاتر است؛

۳. پاداش: به معنای دریافت مزایای جانبی و خدمات رفاهی، و حقوق و مزایاست؛

۴. سرپرستی (سبک رهبری): به معنای نوع و سبک رهبری اجرا شده در سازمان است؛

۵. شرایط کاری: شامل رعایت قوانین، ایمنی و بهداشت محیط کار، و مانند آن؛

۶. ماهیت کار: به معنای قابلیت و ماهیت شغل به منظور رشد افراد است؛

۷. همکاران: در این مؤلفه روابط مطلوب بین کارکنان مدنظر است.

تعاریف مذکور با تعابیر مدنظر این پژوهش مطابقت دارد.

پس از شیوع ویروس کووید-۱۹، کتابخانه‌های دانشگاهی بخشی از منابع خود را به فایل الکترونیکی تبدیل کردند و در پرتال کتابخانه قرار دادند تا کاربران بتوانند بدون مراجعه حضوری از آن استفاده کنند. در بعضی از کتابخانه‌ها، کتابداران فعالیت‌های خود را در قالب دورکاری و بدون حضور فیزیکی انجام دادند و بدین ترتیب، شرایط کاری نسبتاً جدیدی را تجربه کردند. سادات موسوی و نادری (۱۳۸۶) از دیتور و بورگ^۳ (۱۹۹۳) نقل می‌کنند که نیاز فراوانی به کتابخانه‌ها در قالبی محدود و محصور در زمان و مکان نیست و کتابداران از راه دور (مثلاً از خانه)، بهتر از حضور در کتابخانه می‌توانند به ارائه خدمات بپردازند؛ البته به نظر می‌رسد این نظر - دست‌کم در مورد کتابخانه‌های دانشگاهی کشور که هنوز زیرساخت‌های کافی برای ارائه خدمات کاملاً غیرحضور را ندارند (دلیلی و همکاران، ۱۳۸۷؛ داورپناه، ۱۳۸۱) - اغراق‌آمیز باشد. درعین‌حال، از یک سو دورکاری در دوران کووید-۱۹ می‌تواند از قطع دسترسی به خدمات کتابخانه‌ای جلوگیری کند و زمینه‌ساز بهبود زیرساخت‌های مورد نیاز و رفع موانع موجود برای تداوم ارائه خدمات از راه دور به کاربران باشد. از سوی دیگر، مطابق با متون مربوطه، رضایت شغلی عاملی اثرگذار در ارائه خدمات مطلوب توسط کارکنان در دوران دورکاری است؛ بنابراین با توجه به اهمیت رضایت شغلی در دوران دورکاری کارکنان، مهم‌ترین مسئله پژوهش حاضر این است که آیا بین رضایت شغلی و دورکاری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی رابطه‌ای وجود دارد؟ این پژوهش به منزله نمونه در دسترس در جامعه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اصفهان انجام شده است. در ادامه به بررسی پیشینه‌های پژوهش پرداخته شده است.

هدف پژوهش

هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین رابطه رضایت شغلی و دورکاری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در دوران کووید-۱۹ است.

1. Teleworking

2. Social exchange theory

3. Dator & Borg

فرضیه‌های پژوهش

دو فرضیه در این پژوهش بررسی شده است:

فرضیه اول: بین ابعاد رضایت شغلی و دورکاری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در دوران کووید-۱۹ رابطه وجود دارد.

فرضیه دوم: ابعاد رضایت شغلی توان پیش‌بینی دورکاری را در میان کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در دوران کووید-۱۹ دارد.

پیشینه پژوهش

در پژوهش‌های داخلی، پژوهشی که به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و دورکاری در حوزه کتابخانه‌ها پرداخته باشد مشاهده نشد. همچنین پژوهش‌های بسیاری درمورد رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی انجام شده که از ابعاد مختلف (به‌ویژه از منظر مدیریت و روان‌شناسی) به مقوله رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخته‌اند. از جمله آن می‌توان به پژوهش **قلی‌پور و شعبانی (۱۳۹۴)** اشاره کرد. ایشان در پژوهش خود نشان دادند که شفافیت نقش کتابداران باعث رضایت کارکنان و درنهایت تغییر بینش و نگرش فرد به وظایف می‌شود. **آقاجانی و همکاران (۱۳۹۶)** در پژوهش خود نشان دادند که پنج عامل شخصیت (روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وجدان‌گرایی، و تجربه‌گرایی) پیش‌بینی‌کنندگان قوی برای رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی ایران‌اند. **امینی سرتشیزی و قنبری خشنود (۱۴۰۰)** نشان دادند بین مهارت بازخورد کتابداران و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد. پژوهش‌های اندکی دورکاری کتابداران را بررسی کرده است. بررسی پیشینه پژوهش نشان داد به‌طور کلی پژوهش‌های حوزه دورکاری در کتابخانه‌ها را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم کرد: ۱. پژوهش‌های مبتنی بر سازمان؛ ۲. پژوهش‌های مبتنی بر فناوری؛ و ۳. پژوهش‌های مبتنی بر کاربر. همچنین بررسی وضعیت پژوهش‌های مرتبط با مسئله دورکاری در میان کارکنان کتابخانه‌ها نشان داد که وضعیت دورکاری به نوع وظیفه و مسئولیت کارکنان کتابخانه وابسته است؛ برای مثال **تهوری (۱۳۹۱)** در بررسی وضعیت دورکاری اداره کل پردازش و سازمان‌دهی کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسید که کتابداران و اطلاع‌رسانان و مشاغلی که با بخش خدمات فنی سروکار دارند به کمترین حضور فیزیکی کتابدار در محیط کار نیاز دارند؛ زیرا چنین فعالیت‌هایی به‌واسطه پایگاه‌های مبتنی بر وب در مکان‌هایی غیر از محل کار نیز انجام‌شدنی است. بدیهی است این وضعیت درمورد کارکنان بخش خدمات عمومی (امانت منابع) صادق نیست. همچنین، پژوهش **عندلیب اردکانی و رستمی (۱۳۹۵)** نشان داد فراهم‌آوری زمینه‌های دورکاری با درنظرگرفتن مؤلفه‌های کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی عملکرد سازمانی و درنهایت رضایت شغلی را بهبود می‌بخشد. **اکبری بورنگ و همکاران (۱۳۹۶)** نشان دادند کاهش زمان و هزینه رفت‌وآمد مهم‌ترین عامل پذیرش دورکاری و کاهش استرس کاری به‌واسطه نظارت کمتر کم‌اهمیت‌ترین عامل در پذیرش دورکاری است. این پژوهش نشان داد افزایش رضایت شغلی از مزایای دورکاری است. پس از همه‌گیری بیماری کووید-۱۹، بررسی تأثیرات این بیماری در ارائه خدمات کتابخانه‌های دانشگاهی رشد چشمگیری یافته است. پژوهش **جعفری‌زاده مالمیری و فرجام (۱۳۹۹)** حاکی از این است که بین دورکاری و انگیزه، تجربه کاری، ارتباطات سازمانی، و استفاده از فناوری اطلاعات، به‌منزله برخی از ابعاد رضایت شغلی، رابطه وجود دارد. **تاجیک و قیطاسی (۱۳۹۹)** در پژوهشی نشان دادند عواملی مانند مشارکت‌دادن در تصمیم‌گیری‌ها، ارتباطات، پاداش‌های به‌موقع و مناسب، حقوق و دستمزد، تقسیم وظایف، مدیریت مناسب، ماهیت کار، تلاش برای ارتقای یادگیری کارکنان، ترسیم چشم‌انداز برای آنان، و جلسات منظم و پیوسته (آنلاین) از مواردی هستند که در ارتقای کیفیت دورکاری تأثیر می‌گذارند. **میرحسینی و همکاران (۱۴۰۰)** در پژوهشی وضعیت دورکاری در کتابخانه‌های عمومی در ایام پاندمی کووید-۱۹ را مطالعه کردند. پژوهش آنان نشان داد استفاده از شبکه‌های مجازی نقش مهمی در توسعه و ترویج خدمات کتابخانه‌ای دارد. همچنین **نجفقلی‌نژاد و شاکری (۱۴۰۰)** نشان دادند تقریباً همه کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های مطالعه‌شده، خدمات حضوری خود را در دوران شیوع کووید-۱۹ محدود کردند و در

افزایش خدمات دیجیتال از راه دور کوشیدند. بحث سرعت پایین اینترنت و پهنای باند از مشکلات عمده مطرح شده در این میان بود و پهنای باند از جمله مشکلات عمده‌ای بود که ارائه خدمات غیرحضوری در کتابخانه‌ها را با مشکل مواجه می‌کرد.

شال (۲۰۱۹) در پژوهشی نشان داد بین دورکاری و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین، افزایش دورکاری ممکن است روشی کارآمد برای افزایش سطح رضایت شغلی کارکنان باشد. این روش کاری، بیش از هرچیز بر نوع ارتباطات کارکنان (در رابطه با همدیگر و در رابطه با مخاطبان) تغییراتی را ایجاد می‌کند. به باور شال، دلیل این امر آن است که دورکاری در کارمندان تأثیر می‌گذارد و استقلال بالاتری را درک می‌کنند. همچنین تعارضات کمتری بین کار - خانواده و شدت ارتباط از راه دور خواهند داشت؛ به گونه‌ای که رضایت شغلی آن‌ها را تحت تأثیر قرار خواهد داد. **تامارو (۲۰۲۰)** در پژوهش خود، تأثیر ارتباطات (یکی از مؤلفه‌های رضایت شغلی) در دورکاری در میان کتابداران را تأیید کرده است. در این میان، برخی پژوهش‌های مرتبط به مزایای فضا و منافع کاری جدید کتابداران برای جامعه اشاره کرده‌اند. برای نمونه، **ایفیجه و یوسف (۲۰۲۰)** به اهمیت آموزش مهارت‌های جدید در زمینه محیط مجازی آموزش به کتابداران، و اهمیت نقش مشاوره‌ای کتابداران در فضای کاری جدید اشاره کردند. از نظر **لادن و همکاران (۲۰۲۰)** نیز شیوه دورکاری روشی مناسب برای ارائه خدمات کتابخانه‌هاست؛ زیرا با توجه به گسترش استفاده از رسانه‌های اجتماعی پس از کرونا و گسترش انتشار اخبار کذب، کتابداران می‌توانند به صورت دورکاری و در بستر فضای مجازی اطلاعات و اخبار موثق را انتشار دهند. **عاشیق و همکاران (۲۰۲۲)** در پژوهشی تغییرات کتابخانه‌های دانشگاهی در دوران شیوع ویروس کووید-۱۹ را بررسی کردند. پژوهش ایشان نشان داد پاندمی در تغییر خدمات و مدیریت کتابخانه‌ها، نقش‌های درحال ظهور و ابزارهای ارتباطی ترجیحی در دسترس تأثیر داشته است.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد پژوهش‌های حوزه دورکاری در کتابخانه‌ها را می‌توان به سه دسته کلی تقسیم کرد:

۱. پژوهش‌های مبتنی بر سازمان؛ ۲. پژوهش‌های مبتنی بر فناوری؛ و ۳. پژوهش‌های مبتنی بر کاربر. به‌رغم تعداد رو به رشد پژوهش‌های دورکاری - به‌ویژه پس از شیوع ویروس کووید-۱۹ - به این موضوع آن‌چنان که شایسته است در کتابخانه‌های دانشگاهی کشور توجه نشده است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه دورکاری و رضایت شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در دوران کووید-۱۹ انجام شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها پیمایشی - تحلیلی، و از نظر وضعیت متغیرها از نوع همبستگی با رویکرد کمی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران رسمی و دارای حداقل یک‌سال سابقه خدمت در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (دانشگاه اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان، و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)، که در سال ۱۴۰۰ مشغول به کار بوده‌اند، تشکیل می‌دهند. براساس جدول کرجسی و مورگان، با توجه به اینکه تعداد کل جامعه پژوهش ۱۱۸ نفر است، حجم نمونه برابر با ۹۰ نفر است؛ بنابراین تعداد پرسش‌نامه‌های توزیع شده ده درصد بیشتر در نظر گرفته شد و از ۹۹ پرسش‌نامه توزیع شده، تعداد ۹۰ پرسش‌نامه گردآوری و بررسی شد (دانشگاه اصفهان ۱۵ نفر، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان ۶۱ نفر، و دانشگاه صنعتی اصفهان ۱۴ نفر). نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انجام شد. جدول ۱ تعداد نمونه را به تفکیک دانشگاه‌های مطالعه‌شده نشان می‌دهد.

جدول ۱- تعداد جامعه/ حجم نمونه

حجم نمونه	تعداد جامعه	دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان
۱۵	۲۰	دانشگاه اصفهان
۶۱	۸۰	دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
۱۴	۱۸	دانشگاه صنعتی اصفهان
۹۰	۱۱۸	جمع

در تحقیق حاضر، از پرسش‌نامه‌ای دربردارنده سه بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی، دورکاری با تعداد هشت سؤال (محقق‌ساخته و مبتنی بر متون مربوطه)، رضایت شغلی (Judge & Bono, 2002) با تعداد ۳۳ سؤال برای گردآوری داده‌ها

استفاده شده است؛ بنابراین آن را می‌توان در زمره تحقیق‌های میدانی قرار داد. در پژوهش حاضر، از آزمون‌های توصیفی و آزمون‌های استنباطی (همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چندگانه) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسش‌نامه از نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس ۲۲ در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. به‌منظور تعیین روایی پرسش‌نامه، از روایی محتوایی استفاده شد. براین اساس، به پنج نفر از استادان و متخصصان علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیریت دانشگاه اصفهان پرسش‌نامه رابطه دورکاری شغلی در میان کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در دوران کووید-۱۹ ارائه شد، گویه‌ها بررسی و اصلاح شد و بدین ترتیب روایی محتوایی پرسش‌نامه تأیید شد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه دورکاری و رضایت شغلی، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که نتایج آن نشان داد پرسش‌نامه در هر دو متغیر اصلی (یعنی دورکاری و رضایت شغلی) و همچنین در همه مؤلفه‌های رضایت شغلی از پایایی مطلوبی برخوردار است (جدول ۲).

جدول ۲- پایایی پرسش‌نامه پژوهش با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ

دورکاری (سؤال ۸)	رضایت شغلی (۳۳ سؤال)	ابعاد رضایت شغلی							
		همکاران (۴ سؤال)	ماهیت کار (۵ سؤال)	شرایط کاری (۴ سؤال)	سرپرستی (۴ سؤال)	حقوق و مزایا (۴ سؤال)	پاداش‌ها (۳ سؤال)	ارتقای شغلی (۵ سؤال)	ارتباطات (۴ سؤال)
۰/۸۸	۰/۹۱	۰/۸۶	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۸۵	۰/۸۰	۰/۷۹	۰/۸۳	۰/۸۰

یافته‌ها

در ادامه فرضیه‌های پژوهش بررسی شده است. در ابتدا سعی شده شمایی کلی از وضعیت جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان ارائه شود (جدول ۲).

جدول ۳- بررسی وضعیت جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

جنسیت	زن		مرد	
		۶۷ (٪۷۴/۴)	۲۳ (٪۲۵/۶)	
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۵ (٪۵/۶)	۳۱ تا ۴۰ سال	۲۰ (٪۲۲/۲)
	۴۱ تا ۵۰ سال	۴۶ (٪۵۱/۱)	۵۱ سال به بالا	۱۷ (٪۱۸/۹)
رشته تحصیلی	علم اطلاعات و دانش‌شناسی		سایر رشته‌ها	
	۶۲ (٪۶۸/۹)		۷ (٪۷/۸)	
مقطع تحصیلی	دیپلم		کارشناسی	
	۶ (٪۶/۷)		۳۱ (٪۳۴/۴)	
سابقه کاری	۲ تا ۸ سال	۶ (٪۶/۷)	۱۶ تا ۲۲ سال	۳۴ (٪۳۷/۸)
	۹ تا ۱۵ سال	۱۷ (٪۱۸/۹)	۲۳ تا ۲۹ سال	۳۰ (٪۳۳/۳)
سمت	مدیر	۱ (٪۱/۱)	رئیس بخش	۲۰ (٪۲۲/۲)
	معاون	۲ (٪۲/۲)	کتابدار	۶۷ (٪۷۴/۵)
وابستگی سازمانی	دانشگاه علوم پزشکی		دانشگاه صنعتی	
	۶۱ (٪۶۷/۸)		۱۵ (٪۱۶/۶)	
	دانشگاه اصفهان		دانشگاه اصفهان	
	۱۴ (٪۱۵/۶)		۱۴ (٪۱۵/۶)	

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بیشترین مشارکت‌کنندگان را زنان با ۷۴/۴ درصد به خود اختصاص داده‌اند. اکثر مشارکت‌کنندگان بین ۴۱ تا ۵۰ ساله بوده و رشته تخصصی ایشان علم اطلاعات و دانش‌شناسی بوده است (٪۶۸/۹). ۵۲/۳ درصد از مشارکت‌کنندگان مدرک کارشناسی ارشد داشتند و سابقه کاری اکثر آنان بین ۱۶ تا ۲۲ سال (٪۳۷/۸) و سپس ۲۳ تا

۲۹ سال (۳۳/۳٪) بوده است. اکثر این افراد در سمت «کتابدار» در کتابخانه فعالیت دارند و در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان شاغل اند (۶۸٪).

به منظور تعیین نوع آزمون آماری پارامتریک یا ناپارامتریک، نخست لازم است وضعیت نرمال بودن جامعه مشارکت کنندگان بررسی شود. به همین منظور، در این بخش از آزمون کلموگروف - اسمیرنف استفاده شد. سپس یافته‌های استنباطی تحقیق براساس فرضیه‌های تحقیق تنظیم و بررسی شد (جدول ۴).

جدول ۴- نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنف

مؤلفه‌ها	همکاران	ماهیت کار	شرایط کاری	سرپرستی	حقوق و مزایا	پاداش‌ها	ارتقای شغلی	ارتباطات	رضایت شغلی	دورکاری
آماره	۰/۰۳۵	۰/۰۸۸	۰/۰۸۲	۰/۰۸۶	۰/۰۹۲	۰/۰۵۱	۰/۰۹۸	۰/۰۷۸	۰/۰۸۹	۰/۰۹۰
درجه آزادی	۹۰	۹۰	۹۰	۹۰	۹۰	۹۰	۹۰	۹۰	۹۰	۹۰
Sig.	۰/۲۰۰	۰/۰۸۳	۰/۰۹۵	۰/۰۸۸	۰/۰۶۰	۰/۱۸۰	۰/۰۵۵	۰/۱۲۵	۰/۰۷۵	۰/۰۶۷

براساس جدول ۴، مشارکت کنندگان در تمامی متغیرهای بررسی شده از توزیعی نرمال برخوردارند ($p > 0.05$). در ادامه به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش، از روش‌های آماری پارامتریک استفاده شده است. قبل از پرداختن به فرضیه‌های اصلی پژوهش، به منظور ارائه دیدگاهی جامع‌تر درباره جامعه پژوهش، وضعیت کلی رضایتمندی کتابداران مشارکت کننده در پژوهش حاضر بررسی شده است.

جدول ۵- نتایج بررسی وضعیت ابعاد رضایتمندی در جامعه مطالعه شده

میانگین لیکرت	حداقل	حداکثر	تعداد افراد
۲/۶۲	۱	۵	۹۰
۲/۴۶	۱	۵	۹۰
۱/۷۶	۱	۴	۹۰
۲/۱۴	۱	۵	۹۰
۲/۸۸	۱	۵	۹۰
۳/۳۲	۱	۵	۹۰
۳/۷۶	۱	۵	۹۰
۳/۲	۱	۵	۹۰
۲/۷۷	۱	۵	۹۰

براساس جدول ۵، به طور کلی میانگین رضایتمندی ۲/۷۷ است که در طیف پنج‌گانه لیکرت به گزینه «تاحدودی راضی» نزدیک است. در میان ابعاد رضایتمندی شغلی، بُعد پاداش‌ها با میانگین ۱/۷۶ (نزدیک به گزینه «ناراضی») و بُعد ماهیت کار با میانگین ۳/۷۶ (نزدیک به گزینه «راضی») به ترتیب، کمترین و بیشترین میانگین را در میان ابعاد رضایتمندی شغلی به خود اختصاص داده‌اند.

فرضیه اول: بین ابعاد رضایت شغلی و دورکاری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در دوران کووید-۱۹ رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی این فرضیه، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول ۶ مشاهده می‌شود.

جدول ۶- نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
								۱	ارتباطات
							۱	۰/۱۹۸	ارتقای شغلی
						۱	۰/۱۶۵	۰/۱۳۱	پاداش‌ها
					۱	۰/۱۸۷	**۰/۶۱۲	*۰/۲۳۱	حقوق و مزایا
				۱	**۰/۲۸۰	**۰/۴۵۵	**۰/۳۷۳	**۰/۴۰۸	سرپرستی
			۱	**۰/۴۷۱	**۰/۴۱۵	**۰/۳۰۱	**۰/۳۲۶	**۰/۴۹۰	شرایط کاری
		۱	۰/۱۲۷	۰/۱۸۱	۰/۱۷۲	۰/۱۰۶	۰/۰۲۶	**۰/۳۴۱	ماهیت کار
	۱	۰/۰۷۸	*۰/۲۱۳	*۰/۲۶۷	-۰/۱۲۶	۰/۱۳۰	-۰/۱۶۸	۰/۰۰۹	همکاران
۱	*۰/۲۰۸	**۰/۲۹۴	**۰/۳۴۸	**۰/۵۱۸	**۰/۳۲۲	**۰/۳۵۰	**۰/۳۶۵	**۰/۳۹۰	دورکاری

*p<0.05

**p<0.01

براساس جدول ۶، تمامی متغیرهای مربوط به رضایت شغلی با دورکاری رابطه مثبت و معنی‌دار دارند. در بین متغیرهای رضایت شغلی، متغیر «سرپرستی» (سبک رهبری) بیشترین همبستگی را با دورکاری ($r=0.518$) و کمترین همبستگی را همکاران ($r=0.008$) نشان داده است.

فرضیه دوم: رضایت شغلی توان پیش‌بینی دورکاری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در دوران کووید-۱۹ را دارد.

برای آزمون این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به روش «ورود»^۱ استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول ۷ مشاهده می‌شود.

جدول ۷- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش ورود برای پیش‌بینی دورکاری از طریق ابعاد رضایت شغلی

مقدار پی	تی	ضریب بتا	خطای استاندارد	ضریب بی	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۲۹	-۲/۲۲۰		۶/۴۶۳	-۱۴/۳۴۵	مقدار ثابت
۰/۲۶۰	۱/۱۳۳	۰/۱۱۵	۰/۲۴۹	۰/۲۸۳	حقوق و مزایا
۰/۱۳۵	۱/۵۱۱	۰/۱۴۵	۰/۲۶۱	۰/۳۹۴	ارتقای شغلی
۰/۰۰۹	۲/۶۷۴	۰/۲۹۲	۰/۲۵۸	۰/۶۹۱	سرپرستی
۰/۲۷۲	۱/۱۰۶	۰/۱۰۹	۰/۴۹۵	۰/۵۴۸	پاداش‌ها
۰/۹۴۵	۰/۰۷۰	۰/۰۰۸	۰/۳۵۹	۰/۰۲۵	شرایط کاری
۰/۱۹۵	۱/۳۰۶	۰/۱۳۴	۰/۲۹۸	۰/۳۸۹	همکاران
۰/۱۰۵	۱/۶۴۱	۰/۱۵۹	۰/۲۲۲	۰/۳۶۴	ماهیت کار
۰/۲۸۳	۱/۰۸۱	۰/۱۱۶	۰/۲۸۷	۰/۳۱۱	ارتباطات
۰/۶۳۸ = ضریب همبستگی ۰/۴۰۸ = ضریب تعیین ۰/۳۴۹ = ضریب تعیین اصلاح شده					

براساس جدول ۷، مقدار «ضریب تعیین اصلاح‌شده» برابر با ۰/۳۴۹ بوده که نشان می‌دهد مؤلفه‌های رضایت شغلی، ۳۴/۹ درصد واریانس دورکاری را تبیین می‌کنند. ضمن اینکه «مقدار پی» نشان می‌دهد در میان مؤلفه‌های رضایت شغلی فقط مؤلفه سرپرستی، دورکاری را با مقدار بتای ($r=0.292$) به صورت معناداری پیش‌بینی می‌کند و بنابراین بهترین پیش‌بینی‌کننده متغیر وابسته یعنی دورکاری است. درنهایت، معادله رگرسیون برای فرضیه بررسی شده بدین صورت است:

دورکاری = (سرپرستی) ۱۴/۳۴۵ - ۰/۶۹۱

نتیجه گیری

به نظر می‌رسد شیوع ویروس کووید-۱۹ به‌رغم تمامی نکات منفی، شرایط کاری جدیدی برای کتابداران فراهم کرده و طبعاً این امر مسائل جدیدی با خود به همراه آورده است. بنابراین لازم است سازمان‌ها همگام با این تحولات، شرایط و محیط کاری جدید را به‌گونه‌ای بهبود بخشند که کارکنان و کتابداران به همکاری و مشارکت با تحولات ترغیب شوند. همچنین لازم است کتابداران به دنبال رشد و توسعه توانمندی‌ها و مهارت‌های خود باشند. پژوهش حاضر، با هدف تعیین رابطه بین رضایت شغلی و دورکاری در جامعه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (دانشگاه اصفهان، دانشگاه صنعتی اصفهان، و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان) انجام شد تا بدین ترتیب برخی از عواملی که می‌تواند بر دورکاری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در تعطیلی طولانی‌مدت شیوع کووید-۱۹ اثر بگذارند شناخته شوند. همان‌طور که مشاهده شد، مشارکت‌کنندگان در این پژوهش «تاحدودی» از رضایتمندی شغلی ابراز رضایت کردند. در این میان، نظرات آنان درباره مؤلفه‌های «پاداش‌ها» و «حقوق و مزایا» رضایت‌بخش نبود. وضعیت معیشتی کتابداران همواره از مهم‌ترین دغدغه‌های شاغلان در این حوزه بوده که می‌تواند بر سایر جنبه‌های شغلی نیز اثرگذار باشد. نتیجه این پژوهش نشان داد بین تمامی مؤلفه‌های رضایتمندی و دورکاری رابطه وجود دارد. این یافته، یافته‌های پژوهش‌های **عندلیب اردکانی و رستمی (۱۳۹۵)**، **تاجیک و قیطاسی (۱۳۹۹)** را تأیید می‌کند. این امر می‌تواند دلایل متعددی داشته باشد؛ از جمله نوع سرپرستی و تغییر در نوع ارتباطات (مبتنی بر رسانه‌های ارتباطی)؛ دو مؤلفه‌ای که بنابر نتایج پژوهش حاضر بالاترین همبستگی را با دورکاری کتابداران داشت. خدمات دورکاری در دوران کووید-۱۹ روشی ضروری برای ارائه خدمات به افراد است و اساس این روش کاری مبتنی بر حفظ سلامت کتابداران و مخاطبان است؛ بنابراین توجه به مقوله رضایت شغلی می‌تواند در بهبود ارائه خدمات از راه دور تأثیرگذار باشد.

از طرفی، بین مؤلفه‌های رضایت شغلی، مؤلفه «سرپرستی» بالاترین ارتباط را با دورکاری نشان داد که این مسئله اهمیت سبک رهبری را نشان می‌دهد. این نتیجه با یافته‌های پژوهش **تاجیک و قیطاسی (۱۳۹۹)** هم‌راستا است. با وجود اینکه مجموعه‌ای از عوامل می‌تواند با دورکاری رابطه داشته باشند (در پیشینه پژوهش به برخی از این عوامل اشاره شد) مؤلفه‌های رضایت شغلی به‌طور کلی ۰/۳۴۹ درصد واریانس دورکاری را تبیین می‌کنند. این یافته به معنای توان پیش‌بینی رضایت شغلی در دورکاری است که در بهبود عملکرد شغلی در دوران دورکاری اثربخش است. براساس نتایج پژوهش حاضر، در میان مؤلفه‌های رضایت شغلی، مؤلفه «سرپرستی» تنها پیش‌بینی‌کننده دورکاری است. همچنین جامعه مشارکت‌کننده «تاحدودی» از این مؤلفه ابراز رضایتمندی کردند. بی‌تردید رهبری و نوع سرپرستی در کتابخانه، در عملکرد کتابداران و سایر کارکنان تأثیر بسزایی دارد. نوع رهبری و سبک سرپرستی در سازمان در روحیه کارکنان سازمان تأثیر گذاشته و هیچ عاملی در سازمان مانند آن در تضعیف یا تقویت روحیه کارکنان مؤثر نیست. هرچا سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته باشند، رضایت شغلی نیز زیاد بوده است (**قاسمی، ۱۳۸۸**). سرپرست کتابخانه باید سطح بالایی از تخصص، هوش، لیاقت، و شایستگی را دارا باشد. کتابداری که مسئول مستقیمی متخصص و دارای توانایی‌های مدیریتی داشته باشد، پذیرش برنامه‌ها و دستورات او برایش بسیار راحت‌تر است.

در پایان، شایان ذکر است که دورکاری در کتابخانه‌ها، هرچند که به‌واسطه شیوع پاندمی بیشتر مورد توجه قرار گرفته، اما سال‌ها پیش صاحب‌نظرانی از جمله **باکلند (۱۳۷۹)** در دسته‌بندی نسل‌های کتابخانه‌ها آن را پیش‌بینی کرده بودند؛ بنابراین به نظر می‌رسد تغییرات نباید به شرایط کرونایی موجود محدود باشند که با برطرف شدن بیماری، مجدداً به وضعیت اولیه بازگردند. اکنون که تغییرات کرونایی با حرکت به سمت کتابخانه‌های آینده همسوست، لازم است از این فرصت استفاده شود و انتظار می‌رود کتابخانه‌های پیشا و پساکرونا متفاوت باشند.

پیشنهاد‌های پژوهش

۱. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی زمینه لازم برای ارائه آموزش‌های ضروری به کتابداران در دوران دورکاری را فراهم کنند؛
۲. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌شود مدیران در راستای افزایش رضایتمندی کتابداران در دوران دورکاری، در راستای بهبود سبک رهبری مناسب و متناسب اقدام کنند؛
۳. پیشنهاد می‌شود به منظور کسب دانشی جامع درباره رضایت شغلی و دورکاری، پژوهش‌هایی مشابه در سایر کتابخانه‌های دانشگاهی کشور نیز انجام شود.

منابع

- اکبری بورنگ، 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.
- امینی سرتشیزی، سمیه و قنبری خشنود، مریم (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین مهارت‌های ارتباطی با رضایت شغلی و خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان، دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۴(۴۶)، ۹۳-۱۰۹.
- آقاجانی کوپایی، حامد، نعمتی انارکی، لیلا و عشوری مهنجانی، فروزان (۱۳۹۶). رابطه پنج عامل بزرگ شخصیت با رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی ایران، علوم و فنون مدیریت اطلاعات، ۳(۶)، ۷۵-۹۴.
- باکلند، مایکل (۱۳۷۹). کتابخانه‌های آینده. ترجمه بابک پرتو. تهران: کتابدار.
- تاجیک، فاطمه و قیطاسی، فریده (۱۳۹۹). بررسی ساز و کارهای کار تیمی و شیوه‌های مدیریت ارتباطات کارکنان در شرایط دورکاری. ارائه شده در دهمین کنفرانس آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی، تهران.
- تهوری، زهرا (۱۳۹۱). دورکاری در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۲(۹)، ۷۵-۹۳.
- جعفری زاده مالگیری، فاطمه و فرجام، سعید (۱۳۹۹؛ مهرماه). بررسی تأثیر دورکاری هوشمند بر بهره‌وری سازمان در دوران پاندمی کووید - ۱۹، ششمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد سالم در بانک، بورس و بیمه، تهران.
- داورپناه، محمدرضا (۱۳۸۱). موانع زیرساختی بهره‌گیری از فناوری اطلاعات در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران، کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۲۳(۲)، ۱-۲۳.
- دلیلی، حمید، دینانی، محمدحسین و آزاد، اسداله (۱۳۸۷). بررسی زیرساخت خدمات کتابخانه‌ای آموزش از راه دور دانشگاه پیام‌نور در پیوند با ساختار آموزشی آن، کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۱(۱)، ۱۲۱-۱۵۶.
- سادات موسوی، علی و نادری، سمانه (۱۳۸۶). کتابخانه مجازی و نقش آن در یادگیری الکترونیکی. ماهنامه اطلاع‌یابی و اطلاع‌رسانی، ۴(۳)، ۱۰-۱۵.
- شهسوارانی، امیرمحمد (۱۳۹۷). نظریه تبادل اجتماعی: نظریه ارتباطات و تعاملات بین فردی در جامعه. تحقیقات رسانه، ۱(۱)، ۵۱-۷۱.
- عندلیب اردکانی، داود و رستمی، خدامراد (۱۳۹۵). دورکاری و عملکرد سازمانی. کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۱۶(۸)، ۱۴۱-۱۵۹.
- قاسمی، ایرج (۱۳۸۸). تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس اسلام شهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده مدیریت دولتی. دانشگاه ساوه.
- قلی‌پور، طاهره و شعبانی، احمد (۱۳۹۴). رابطه بین شفافیت نقش و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، ۱۲(۵)، ۶۰۸-۶۱۴.
- میرحسینی، زهره؛ خودکار، حسینعلی و فاتحی‌زاده، ندا (۱۴۰۰). بررسی وضعیت دورکاری در کتابخانه‌های عمومی در ایام پاندمی کووید-۱۹، دانش‌شناسی، ۴(۵۵)، ۱۲۱-۱۳۸.
- نجفقلی‌نژاد، اعظم و شاکری، صدیقه (۱۴۰۰). تأثیر شیوع همه‌گیری کووید-۱۹ بر خدمات کتابخانه‌های دانشگاهی و موانع ارائه خدمات: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های سطح یک کشور، پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۲(۱)، ۴۵-۵۸.

References

- Aghajani Koopani, H., Neemati Anaraki, L., & Eshvari Merenjani, F. (2017). Relationship between big five personality factors and job satisfaction of Iran University of Medical Sciences librarians, *Sciences and Techniques of Information Management*, 3(6), 75-94. [in Persian]
- Akbari Burang, M., Sadat Mousavi, A., & Azami, M. (2016). The view of managers and librarians of public libraries in Kerman province towards teleworking: identifying advantages, obstacles, and ways of expansion, *Information Research and Public Libraries*, 23(4), 487-502. [in Persian]
- Amini Sartashnizi, S., & Ghanbari Khoshnood, M. (2021). Investigating the relationship between communication skills, job satisfaction and creativity of public library librarians in Hamadan Province, *journal of new achievements in humanities studies*, 4(46), 93-109. [in Persian]
- Andalib Ardakani, D., & Rostami, K. (2015). teleworking and organizational performance. *Business Management Explorations*. 16(8), 141-159. [In Persian]
- Ashiq, M., Jabeen, F., & Mahmood, K. (2022). Transformation of libraries during Covid-19 pandemic: A systematic review. *The Journal of Academic Librarianship*, 48(4), 102534.
- Buckland, M. (2000). *Libraries of the future*. Translated by Babak P., edited by Hamid M., Tehran: Librarian. [in Persian]
- Cook, K. S., Cheshire, C., Rice, E. R., & Nakagawa, S. (2013). Social exchange theory. In *Handbook of social psychology* (pp. 61-88). Springer, Dordrecht.
- Dator, J., & Borg, B. (1993). Three true stories and their (possible) moral for the future of UH libraries and librarians. *The Hawaii Library Association Journal*, 44, 4-7.
- Davrpanah, M. (2012). Infrastructural barriers to the use of information technology in university libraries of Iran. *Library and Information*, 5(2), 1-23. [In Persian]
- Delili, H., Dayani, M.H., & Azad, E. (2007). Investigation of the infrastructure of tele-education library services of Payam-Noor University in connection with its educational structure. *Librarianship and Information*, 11(1), 121-156. [In Persian]
- Ghasemi, I (2015). *The effect of job stress on the job satisfaction of school managers in Islam Shahr*. A dissertaion of M.A. Saveh Unive, Department of management. Faculty of State Management. [In Persian]
- Gholi pour, T., & Shabani, A. (2015). Investigating the relationship between role transparency and Job satisfaction of librarians in state universities in city of Isfahan, *Health Information Management*, 12(5), 608-614 [In Persian].
- Ifijeh, G., & Yusuf, F. (2020). Covid-19 pandemic and the future of Nigeria's university system: The quest for libraries' relevance. *Academic Librarianship*, 46(6), 102-226.
- Jafarizadeh Malmiri, F., & Farjam, S. (2020). *Investigating the effect of smart telework on the organization's productivity during the covid-19 pandemic* – presented in the 6th national conference on applied research in management, accounting and healthy economy in banking, stock exchange and insurance. Tehran. [In Persian]
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765-780.
- Ladan, A., Haruna, B., & Madu, A. U. (2020). COVID-19 pandemic and social media news in Nigeria: The role of libraries and library associations in information dissemination. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 7(2), 2349-5219.
- Mirhosseini, Z., Khodkar, H. A., & Fatehi Zadeh, N. (2022). Investigating teleworking in Public Libraries during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Knowledge Studies*, 14(55), 121-138. [in Persin]
- Najafgholinejad, A., & Shakeri, S. (2021). The Barriers and Effects of the Covid-19 Pandemic on University Library Services in the First Grade Universities' Central Libraries in Iran, The Barriers and Effects of the Covid-19 Pandemic on University Library Services in the First Grade Universities' Central Libraries in Iran, *Library and Information Science Research*, 12(1), 44-58. [In Persian]
- Petcu, M. A., Sobolevschi-David, M. I., Anica-Popa, A., Curea, S. C., Motofei, C., & Popescu, A. M. (2021). Multidimensional assessment of job satisfaction in telework conditions. Case study: Romania in the covid-19 pandemic. *Sustainability*, 13(16), 8965.
- Sadat Mousavi, A., & Naderi, S. (1386). Virtual library and its role in electronic learning. *information and information seeking*, 4(3), 10-15. [In Persian]
- Schall, M. A. (2019). *The relationship between remote work and job satisfaction: The mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity*. PhD thesis. Department of Managemtn. San Jose State University).
- Shahswarani, A. M. (2017). Social exchange theory: A theory of communication and interpersonal interactions in society. *Media Research*, 1(1), 51-71. [In Persian]

- Tajik, F., & Qaitasi, F. (2021; February). *Examining teamworking mechanisms and employee communication management methods in telework conditions*. Presented in the 10th Human Resource Management Pathology Conference, Tehran. [in Persian]
- Tamaro, A. M. (2020). COVID 19 and Libraries in Italy. *International Information & Library Review*, 52(3), 216-220.
- Tahavori, Z. (2011). Teleworking in the Center of Records and the National Library of the Islamic Republic of Iran. *Librarianship and Information Organization Studies*, 2(9), 75-93. [In Persian]