

Organizational Behavior Management in Sport Studies

Vol. 13 (1), (Series 49): 1-20/ 2026

 <https://10.30473/fmss.2025.74427.2664>

E-ISSN: 2538-4031 P-ISSN: 2538-4023

ORIGINAL ARTICLE

The Effect of Forced Teleworking on Physical Education Teachers' Job Satisfaction with the Mediating Role of Quality of Work Life

Zahra Jazandari ¹, Hassan Bahrololoum*², Nahid Darooghe Arefi ³

¹ M. A. Student of Sports Management Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Physical Education, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.

² Associate Professor of Sport Management, Department of Physical Education and Sport Sciences, Faculty of Physical Education, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.

³ Assistant Professor of Sport Management, Department of Sport Sciences, Faculty of Sport Sciences, University of Birjand, Birjand, Iran,

*Correspondence:
Hassan Bahrololoum

Email:
bahrololoum@shahroodut.ac.ir

Receive Date: 15/Oct/2025
Accept Date: 02/Dec/2025
Published Online: 21/Mar/2026

How to cite

Jazandari, Z., Bahrololoum, H. and Darooghe Arefi, N. (2026). The effect of forced teleworking on physical education teachers' job satisfaction with the mediating role of quality of work life. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 13(1),

Background and Purpose: Education is the cornerstone of scientific and technological advancement in modern societies. Teachers, particularly physical education teachers, play a pivotal role in this system and are significantly influenced by various factors, including job satisfaction. Job satisfaction is defined as a positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences (1). It is a critical determinant of employee performance, organizational commitment, and retention. Low job satisfaction can lead to reduced motivation, increased absenteeism, turnover intentions, and ultimately pose a serious threat to organizational goals (2).

Quality of Work Life (QWL) is one of the key factors associated with job satisfaction. It refers to the extent to which employees are able to satisfy their personal needs through their work experiences (3). QWL encompasses several dimensions, including opportunities for growth, fair compensation, a healthy work environment, positive colleague relationships, and organizational support and development (4). Numerous studies have shown that enhancing QWL not only boosts job satisfaction but also improves overall organizational performance (5).

The outbreak of COVID-19 in late 2019 transformed teleworking into a mandatory necessity for many professions, including teaching. According to UNESCO, over 1.5 billion students worldwide were affected by school closures, forcing educational systems to rapidly shift to online and remote teaching (6). Although teleworking had been discussed since the 1970s, the pandemic accelerated its adoption as an emergency solution. However, this sudden transition brought challenges such as inadequate infrastructure, increased working hours, technological difficulties, and social isolation (7).

Previous research has yielded mixed findings. Rodríguez-Modroño & López-Igual, (2021) reported positive effects of teleworking on quality of work life and job satisfaction(8), while Lizana et al., (2021) highlighted negative impacts on work-life balance and job satisfaction. In Iran(9), forced teleworking was implemented without sufficient preparation, particularly challenging for physical education teachers whose work traditionally involves physical interaction and practical activities.

Despite the importance of the topic, no previous study had simultaneously examined the three variables (forced teleworking, quality of work life, and job satisfaction) among physical education teachers during the pandemic. Therefore,

the present study aimed to investigate the effect of forced teleworking on job satisfaction among physical education teachers in Razavi Khorasan Province, with quality of work life as a mediating variable. The main research question was: What is the impact of forced teleworking on the quality of work life and job satisfaction of physical education teachers during the COVID-19 pandemic?

Methodology: This study was descriptive-correlational in nature and applied in purpose. The statistical population consisted of all physical education teachers in Razavi Khorasan Province (N = 3,000) during the 2020–2021 academic year. A random-cluster sampling method was employed. Based on structural equation modeling requirements, 350 questionnaires were distributed, and after excluding incomplete responses, 334 valid questionnaires were retained for analysis (65.9% female, 34.1% male). Most participants were married (84.7%) and held a master's degree (50%).

Data were collected using three standardized questionnaires:

1 .Forced Teleworking Questionnaire(Richards et al., 2005): 6 items, 5-point Likert scale.

2 .Teachers' Quality of Work Life Questionnaire (Ilgan et al., 2014): 24 items across five dimensions (opportunity at work, fair pay, healthy work environment, colleague relationships, and organizational support and development), 5-point Likert scale.

3 .Job Satisfaction Questionnaire(Hun & Gronigs, 1999): 5 items, 5-point Likert scale.

Face and content validity were confirmed by 10 experts in sports management. Construct validity was assessed through convergent validity (AVE > 0.5) and discriminant validity (Fornell-Larcker criterion). Reliability was evaluated using Cronbach's alpha and composite reliability (CR > 0.7). Data were analyzed using SPSS 21 and Smart PLS 3 software. Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used to test the hypotheses. Model fit was evaluated using path coefficients (T-value > 1.96), R², Q², and Goodness of Fit (GOF). Sobel's test was employed to examine the mediating role.

Results: The correlation matrix revealed significant positive relationships among the variables: forced teleworking with quality of work life (r = 0.44), forced teleworking with job satisfaction (r = 0.27), and quality of work life with job satisfaction (r = 0.63), all at p < 0.01. No multicollinearity issue was detected (correlations < 0.80).

The measurement model demonstrated strong reliability and validity: Cronbach's alpha values were 0.86 for QWL, 0.94 for job satisfaction, and 0.91 for forced teleworking. AVE values exceeded 0.5 and CR values exceeded 0.7 for all constructs. Discriminant validity was confirmed through the Fornell-Larcker matrix and cross-loadings.

The structural model results indicated:

-Forced teleworking had a significant positive direct effect on quality of work life ($\beta = 0.44$, T = 14.32, p < 0.001).

-Quality of work life had a significant positive direct effect on job satisfaction ($\beta = 0.63$, T = 28.59, p < 0.001).

-The direct effect of forced teleworking on job satisfaction was not statistically significant.

-The mediating role of quality of work life in the relationship between

forced teleworking and job satisfaction was confirmed (Sobel test, 95% confidence level).

R² values were 0.199 (weak) for quality of work life and 0.406 (moderate) for job satisfaction. Q² values were 0.595 and 0.815, respectively, indicating strong predictive relevance. The overall Goodness of Fit (GOF) index was 0.43, confirming excellent model fit.

Discussion: The present study examined the impact of forced teleworking on physical education teachers' job satisfaction with the mediating role of quality of work life during the COVID-19 pandemic. The results revealed several noteworthy patterns that contribute to both theoretical understanding and practical knowledge in the fields of educational management and organizational behavior.

First, the finding that forced teleworking had a significant positive direct effect on quality of work life ($\beta = 0.44$, $T = 14.32$) aligns with several previous studies (Afzali Nezhad et al., 2014; Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021). This positive relationship can be attributed to several contextual factors specific to the pandemic period. During the COVID-19 crisis, working from home reduced commuting costs and time, lowered exposure to health risks, and allowed teachers more flexibility to manage family responsibilities. For many educators in Iran, where the shift to teleworking was sudden and mandatory, the ability to work from the safety of their homes was perceived as a relief compared to in-person teaching amid widespread health concerns. This finding, however, contrasts with studies that reported negative effects of teleworking on quality of work life (Zaki, 2020; Lizana et al., 2021). The discrepancy may be explained by differences in occupational context — physical education teachers faced unique challenges in delivering practical lessons virtually — and the specific socio-cultural conditions in Iran during the early stages of the pandemic, where staying at home was often viewed as a protective measure.

Second, the absence of a significant direct effect of forced teleworking on job satisfaction is consistent with certain recent studies conducted during the pandemic (Martins, 2021; Salmani Jelodar, 2023). This result suggests that while teleworking offered some conveniences, its mandatory and poorly supported implementation undermined its potential benefits. Challenges such as inadequate technological infrastructure, lack of training in virtual teaching methods (particularly difficult for hands-on physical education subjects), increased workload, and feelings of isolation likely neutralized any direct positive influence on job satisfaction. In contrast, several international studies have shown positive effects of teleworking on job satisfaction when implemented voluntarily with sufficient support (Mahmood et al., 2021; Zöllner & Sulíková, 2021; Davali et al., 2022). This highlights the critical importance of implementation context: forced teleworking without proper preparation may not yield direct improvements in satisfaction.

Third, the strong positive effect of quality of work life on job satisfaction ($\beta = 0.63$, $T = 28.59$) strongly supports a well-established body of literature (Moafimadani & Khalatbari, 2019; Godarzvand Chegini & Mirdozandeh, 2012; Tajneya et al., 2021). When teachers perceive their work environment as offering fair compensation, healthy conditions, growth opportunities, supportive relationships, and organizational backing, they experience substantially higher levels of job satisfaction. This finding reinforces the notion that quality of work life acts as a fundamental psychological and organizational resource that enhances employees' emotional attachment to their jobs.

Importantly, the full mediating role of quality of work life in the relationship

between forced teleworking and job satisfaction was confirmed. This indicates that forced teleworking influenced job satisfaction indirectly by first improving teachers' perceived quality of work life. Mechanisms such as greater temporal flexibility, reduced transportation stress, more family time, and decreased exposure to workplace health risks appear to have operated through quality of work life to ultimately enhance satisfaction. These results are theoretically consistent with work-life balance and job demands-resources theories, which posit that environmental changes (such as teleworking) affect outcomes primarily through their influence on employees' resource perceptions.

Conclusions: This study investigated the effect of forced teleworking on physical education teachers' job satisfaction through the mediating role of quality of work life during the COVID-19 pandemic in Razavi Khorasan Province, Iran. The findings provide several important conclusions.

First, forced teleworking had a significant positive direct effect on the quality of work life of physical education teachers. This suggests that, despite its mandatory nature, remote working during the pandemic helped improve teachers' perceptions of their work environment by reducing commuting time and costs, enhancing work-family balance, and providing a safer alternative amid health concerns.

Second, quality of work life emerged as a strong predictor of job satisfaction. Teachers who reported higher levels of quality of work life (characterized by fair compensation, healthy working conditions, growth opportunities, positive relationships with colleagues, and organizational support) experienced significantly greater job satisfaction.

Third, while forced teleworking did not exert a significant direct effect on job satisfaction, its indirect effect through quality of work life was statistically significant and positive. This confirms the full mediating role of quality of work life in the relationship between forced teleworking and job satisfaction.

Overall, the results highlight that the benefits of teleworking during crises are largely realized through improvements in quality of work life. The study underscores the importance of supportive organizational conditions and adequate infrastructure for teleworking to translate into higher teacher satisfaction.

KEY WORDS

Corona Disease, forced Teleworking, fair Wages, Physical Education Teachers, Structural Equation Modeling.

References

1. [Warr P, Inceoglu I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of occupational health psychology*. 2012;17\(2\):129.](#)
2. [Sadeghi A, Goharloo Arkawaz A, Cheraghi F, Moghimbeigi A. Survey of nurses' job satisfaction in educational and therapeutic centers of Hamadan University of Medical Sciences. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*. 2018;26\(1\):40-8.](#)
3. [Gaurav K. Quality of work life \(QWL\) & employee satisfaction: GRIN Verlag; 2012.](#)
4. [Ilgan, A., Ata, A., Zepeda, S. J., & Ozu-Cengiz, O.. Validity and reliability study of Quality of School Work Life \(QSWL\) scale. *Journal of Human Sciences*. \(2014\),11\(2\), 114-137.](#)

5. [Moafimadani SK, Khalatbari J. The relationship between quality of work life and job satisfaction and burnout, with the mediation of emotional intelligence. Journal of Process Engineering. 2019;5\(11\):46-66.](#)
6. [Reuge N, Jenkins R, Brossard M, Soobrayan B, Mizunoya S, Ackers J, et al. Education response to COVID 19 pandemic, a special issue proposed by UNICEF: Editorial review. International Journal of Educational Development. 2021;87:102485.](#)
7. [Bojovic D, Benavides J, Soret A. What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world. Earth System Governance. 2020;5:100074.](#)
8. [Rodríguez-Modroño P, López-Igual P. Job quality and work—life balance of teleworkers. International journal of environmental research and public health. 2021;18\(6\):3239.](#)
9. [Lizana PA, Vega-Fernandez G, Gómez-Bruton A, Leyton B, Lera L. Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis. International journal of environmental research and public health. 2021;18\(7\):3764.](#)



Copyright © 2025 The Authors. Published by Payame Noor University.

This is an open access article under the CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

<https://fmss.journals.pnu.ac.ir/>

«مقاله پژوهشی»

اثر دورکاری اجباری بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری

زهرا جزندری^۱، حسن بحرالعلوم^{۲*}، ناهید داروغه عارفی^۳

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی اثر دورکاری اجباری بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان تربیت بدنی استان خراسان رضوی ($N=300$) تشکیل دادند که ۳۳۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی - خوشه‌ای به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه دورکاری اجباری ریچاردز و همکاران (۲۰۰۵)، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان ایلگان و همکاران (۲۰۱۴) و پرسشنامه رضایت شغلی هون و گرونیکر (۱۹۹۹) استفاده گردید. برای بررسی روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه‌ها از نظرات صاحب‌نظران و اساتید مدیریت ورزشی کمک گرفته شد و برای تعیین روایی سازه پرسشنامه‌ها از روایی همگرا و واگرا استفاده شد. نتایج آلفای کرونباخ نشان داد که پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردارند. برای آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. جهت برآورد فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار smart pls 3 و spss 21 استفاده شد. نتایج نشان داد دورکاری اجباری بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مستقیم و معناداری دارد ($T=14/32$ و $\beta=0/44$)، همچنین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی تأثیر مثبتی را نشان داد ($T=28/59$ و $\beta=0/63$). دورکاری اجباری بر رضایت شغلی تأثیری نداشت و نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه بین دورکاری اجباری و رضایت زندگی تأیید شد. بنابراین توسعه و تقویت دورکاری در مدارس همراه با گسترش زیرساخت‌های لازم و ضروری باعث افزایش کیفیت زندگی کاری و در نتیجه رضایت شغلی می‌شود.

واژه‌های کلیدی

بیماری کرونا، دورکاری، دستمزد عادلانه، معلمان تربیت بدنی، مدل‌سازی معادلات ساختاری

^۱ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.
^۲ دانشیار مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران.
^۳ استادیار مدیریت ورزشی، گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

نویسنده مسئول: حسن بحرالعلوم
رایانامه:bahrololoum@shahroodut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۱۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

استناد به این مقاله:

جزندری، زهرا، بحرالعلوم، حسن و داروغه عارفی، ناهید. (۱۴۰۵). اثر دورکاری اجباری بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۳(۱): ۱-۲۰.



مقدمه

آموزش و پرورش پایه اصلی پیشرفت‌های علمی و فناوری در جهان امروز است. هر تمدنی که امروزه بشر به آن می‌بالد در واقع نتیجه تجمع تجربیات و انتقال آن‌ها از طریق آموزش از نسلی به نسل دیگر است. کشوری که نتوانسته ویژگی‌های لازم یک جامعه را به‌دست آورد باید دلیل اصلی را در سیستم آموزشی خود جستجو کند بنابراین، به ارکان اصلی این سیستم، یعنی معلمان در همه دروس، باید توجه ویژه‌ای شود، زیرا اگر معلمان در طول زندگی کاری خود از بیماری‌های جسمی و روحی مختلفی رنج ببرند، مطمئناً زندگی و رضایت شغلی خود را از دست خواهند داد و سیستم آموزشی با مشکل روبرو خواهد شد. در نهایت، ایجاد رضایت معلمان از شغل خود از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و داشتن رضایت شغلی در دستیابی به اهداف سازمان‌ها بسیار مهم است (۳۲). رضایت شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و درعین‌حال لذت‌بخشی که فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند (۵۷). رضایت شغلی یکی از موضوعات مهم در آموزش و پرورش بوده و عملکرد معلمان تربیت بدنی را متاثر می‌کند (۳۴). رضایت شغلی یکی از جنبه‌های بااهمیت شغل به حساب می‌آید و چالشی حیاتی برای سازمان‌ها است. زمانی که کارکنان یک سازمان از شغل و سمت خود رضایت داشته باشند، تعامل آنها با همکاران و ذینفعان داخلی و خارجی سازمان بهتر خواهد بود. بی‌توجهی مدیران به رضایت شغلی موجب تمرد، کاهش احساس مسئولیت و در نهایت ترک خدمت کارکنان می‌شود که در درازمدت تبدیل به تهدیدی جدی برای سازمان خواهد شد (۴۷). به گفته خان^۱ (۱۹۹۰) کارکنانی که رضایت شغلی دارند، خود را از هر لحاظ (روحی و جسمی) وقف کار می‌کنند. رضایت شغلی فقط دربردارنده حالت‌های ظاهری مثل شوق، تمرکز، بالانرژی بودن نیست (۲۴). بلکه در قالب رفتار نیز نمود پیدا می‌کند، رفتارهایی از جمله اجرای فعالانه، توسعه شغلی، کارکرده فراتر از انتظار، انطباق و سازگاری (۱۱).

رضایت شغلی در کارکنان به عوامل زیادی بستگی

دارد که یکی از آنها سازگاری و تناسب میان کیفیت زندگی و شغل است (۳۰). کیفیت زندگی کاری از جنبه‌های کاری بسیار مهم در سازمان می‌باشد که تضمین ادامه کار کارمندان در سازمان است. کیفیت زندگی کاری به فضایی اطلاق می‌شود که در آن افراد سازمان تشویق می‌شوند مهارت‌های خود را بهبود بخشند (۱۴). کیفیت زندگی کاری، فرآیندی است که به واسطه آن همه اعضای سازمان از طریق مجاری ارتباطی باز و مناسبی که به این منظور ایجاد شده در تصمیم‌هایی که بر شغل آنها به طور خاص و بر محیط کار آنها به طور عام اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت دارند (۴۲). و در نتیجه مشارکت و رضایت شغلی آنها بیشتر شده و فشار عصبی ناشی از کار بر روی آنها کاهش می‌یابد (۳). در واقع، یکی از آفت‌های مهم مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان سازمان می‌باشد. این بی‌توجهی، اثر بخشی و کارایی سازمان را به شدت کاهش می‌دهد. به دلیل عدم شناخت مدیران سازمان‌ها از کیفیت زندگی کاری، این مقوله، تناسب و اندازه‌های واقعی خود را در سازمان‌ها از دست داده است. کیفیت زندگی کاری یا کیفیت نظام کار یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راهگشای مهم در طراحی و غنی‌سازی شغل کارکنان است که ریشه در نگرش کارکنان و مدیران به مقوله انگیزش دارد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن، یک منطقی دارد و آن هم این است که ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود (۴۹). از سوی دیگر، به دلیل افزایش هزینه‌های استخدام‌های جدید، ارائه امکانات و خدمات لازم برای آن‌ها، هزینه بالای سوخت، آلودگی هوا، اهمیت کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی و سایر موضوعات مورد علاقه سازمان‌ها در استفاده از دورکاری^۲ با ظهور یک راهبرد جدید افزایش یافته است (۱۹).

توسعه دورکاری از دهه ۱۹۷۰ آغاز شد (۱۷). اما در آن زمان به دلیل محدودیت‌های فناوری و هزینه بالای فناوری اطلاعات و ارتباطات، با مخالفت و اکراه شرکت‌ها و بنگاه‌ها مواجه شد. از اوایل دهه ۱۹۹۰، دورکاری بار

ویروس کرونا در سراسر جهان گسترش یافت و همه سازمان‌ها، به‌ویژه سیستم آموزشی را تحت تأثیر قرار داد. بطوریکه طبق آمار یونسکو، بیش از ۱/۵ میلیارد کودک و نوجوان در ۱۸۸ کشور جهان به دلیل تعطیلی مدارس و موسسات آموزش عالی در پی شیوع ویروس کرونا مجبور به ماندن در خانه شدند (۵۵). که به شدت بر سیستم آموزشی تأثیر گذاشت. بسیاری از کشورها به دلیل شرایط اضطراری از روش‌های سنتی رو در رو به آموزش الکترونیکی روی آوردند. انسان‌ها حق ادامه تحصیل در هر شرایطی را دارند، حتی در مواقع بحران، بلایا و خشونت. بنابراین، بسیاری از کشورها به آموزش الکترونیکی توجه بیشتری نمودند (۵۰). شیوع ویروس کرونا شرایط را برای کل جهان در بخش‌های مختلف دشوار کرده است. اگرچه همه طبقات و گروه‌های سنی در معرض این بیماری هستند، اما به دلیل جمعیت زیاد دانش‌آموزان، تراکم کلاس‌ها، استفاده از امکانات عمومی و فضاهای مشترک و در نتیجه پیامدهای سلامتی و احتمال زیاد انتقال ویروس از طریق این گروه به اعضای جامعه، مراقبت و کنترل فضاهای آموزشی یکی از اولین اقدامات کشورهای مبتلا به این بیماری بوده است. در ۶ مارس (۲۰۲۰)، حدود ۲۹۱ میلیون کودک و نوجوان به دلیل تعطیلی گسترده دولت برای جلوگیری از شیوع کرونا، مدرسه را ترک کردند. نوزده کشور تمام مدارس قلمرو خود را تعطیل کردند و به دانش‌آموزان دبیرستانی و پیش‌دبستانی آسیب رساندند (۵۵). در نتیجه همه‌گیری ویروس کرونا، دورکاری برای معلمان به یک فعالیت اجباری برای کارکنان تبدیل شده است (۶۰، ۱۳). همچنین برخی از کارکنان دید منفی نسبت به دورکاری دارند زیرا باید برای انجام کارها سخت کار کنند. دورکاری در خانه باعث افزایش مصرف غذا، نوشیدنی، افزایش قیمت برق و اینترنت می‌شود. خرید برخی از تجهیزات رایانه‌ای در کنار سایر عوامل ذکر شده سبب ایجاد دیدگاه منفی نسبت به دورکاری می‌شود (۱). که نتیجه می‌تواند کاهش کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی باشد. البته بررسی پیشینه پژوهش نتایج متفاوتی ارائه می‌دهد، زکی (۲۰۲۰) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که دورکاری بر رفتار شهروندی و کیفیت

دیگر به عنوان راه‌حلی برای کاهش سفر، ایجاد تعادل بین کار و زندگی خانوادگی و کسب سایر مزایای اقتصادی و اجتماعی در شرکت‌های صنعتی و خدماتی مطرح شد (۴۰، ۵۶). تعاریف و شرح‌های مختلفی از دورکاری در متون علمی و تحلیلی در سراسر جهان منتشر شده است که هر یک بر جنبه‌های خاصی از موضوع تأکید دارند. به عنوان مثال، در یک تعریف، دورکاری راهی برای سازماندهی کار با استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی است که مدیران و کارکنان را قادر می‌سازد تا فعالیت‌های کاری خود را از محل تغییر مکان انجام دهند در حالی که محل کار فیزیکی را ترک می‌کنند (۴۰). بنابراین، دورکاری ایده انجام فعالیت‌های کاری به طور کامل یا جزئی با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات است (۸). اگرچه از اوایل دهه ۱۹۹۰ تعداد دورکاران به طرز چشمگیری افزایش یافته است، اما هنوز در برابر کار از راه دور مقاومت وجود دارد و استقبال کمتری در کشورهای مختلف شده است. شاید یکی از دلایل مقاومت این باشد که سازمان‌ها نگران برخی از هزینه‌های جدید این نوع کارها هستند و مهم‌ترین چالش‌ها یا موانع کار از راه دور مشکلات دسترسی به فناوری، ادغام دورکاری با راهبرد و ساختار سازمانی شرکت و همچنین کنترل و انگیزه کارکنان دورکار است. هدف اصلی استفاده از دورکاری در سازمان‌ها ایجاد ارزش واقعی برای همه اعضا به منظور تسهیل زندگی و کار همزمان است (۵۳). کار از راه دور باید انتخاب افراد باشد و نباید به منظور کاهش هزینه‌ها تکمیل شود، اگر با توافق متقابل انجام نشود، منجر به تجربیات ناموفق می‌شود (۲۹). در واقع، یکی از مهم‌ترین عوامل کاهش سرعت کار از راه دور، فقدان چارچوب قراردادی و فرهنگ دورکاری است. برخلاف تصور عموم، دورکاری نتایج بسیار خوبی در بخش دولتی به همراه داشته است (۲۹). همانطور که دکباری و همکاران (۱۹۹۸) نشان دادند کارکنانی که تمایل به دورکاری دارند دارای روحیه خودمدیریتی و کنترل خود هستند و تعهد بیشتری دارند، اما در برخی از مطالعات، دورکاری نشان می‌دهد که پیامدهای منفی دارد. با توجه به اینکه در سال‌های گذشته موارد غیر قابل پیش‌بینی همچون بحران

همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی دورکاری معلم در طول همه‌گیری کووید-۱۹: ارتباط بین ساعات کاری، تعادل بین کار و خانواده و کیفیت زندگی پرداختند (۲۵). در مجموع ۸۷/۷ درصد از معلمان گزارش دادند که ساعات کار خود را در طول همه‌گیری کووید-۱۹ به دلیل دورکاری افزایش داده‌اند و ۸۶ درصد نیز تأثیرات منفی را بر تعادل کار و خانواده خود نشان داده‌اند. چال^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان ارتباط بین کار از راه دور و رضایت شغلی به این نتایج دست یافتند که دورکاری با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد (۴۶). بنابراین، وجود نتایج و پیامدهای متناقض دورکاری بر رضایت شغلی، انجام تحقیقات جدید در این زمینه را ضروری می‌سازد. با توجه به آنچه گفته شد، بحران بیماری کرونا در کشور باعث شده بسیاری از سازمان‌ها به دورکاری روی آورند. اگرچه بسیاری از مطالعات تأثیر مثبت دورکاری بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی را تأیید کرده‌اند، اما اکثر تحقیقات قبلی دورکاری را در شرایط عادی و بدون بحران بیماری کووید-۱۹ مورد بررسی قرار داده است. گفتنی است از سال ۱۳۹۸ جهان و ایران ناگهان از بیماری کرونا غافلگیر شدند و بدون آماده‌سازی زیرساخت‌های لازم و عدم آمادگی سیستم آموزشی، دورکاری اجباری به معلمان تحمیل شد. با شیوع بیماری‌های واگیردار، نظام‌های آموزشی به سرعت به سمت آموزش آنلاین و دورکاری تغییر کردند که این تحول ناگهانی می‌تواند بر سلامت روانی و جسمی معلمان تأثیر بگذارد. معلمان تربیت بدنی به دلیل ماهیت فعالیت‌های عملی خود، ممکن است با چالش‌های بیشتری در این راستا مواجه شوند، زیرا نیاز به تعامل فیزیکی و فعالیت‌های گروهی در این رشته بسیار بالاست. بررسی این موضوع می‌تواند به شناسایی نیازهای خاص معلمان تربیت بدنی کمک کند، از جمله نیاز به آموزش‌های تخصصی در زمینه استفاده از فناوری‌های نوین و روش‌های جدید تدریس. با پیشرفت فناوری و گسترش ابزارهای دیجیتال، آموزش آنلاین به یک ضرورت تبدیل شده است و تنها بحران بیماری نیست که دورکاری اجباری را فراهم

زندگی کاری تأثیر منفی و معناداری دارد (۵۹). نوذری و همکاران (۲۰۲۰) نیز ادعان داشته‌اند که فناوری اطلاعات و ارتباطات جزء اصلی دورکاری می‌باشد (۳۸). آقادات و شه‌نظری‌پور (۲۰۱۵) در پژوهشی خود به این نتیجه دست یافتند که بین میزان استرس کارکنان دورکار و رضایت شغلی رابطه وجود منفی دارد (۵). بین حس تعلق کارکنان دورکار به سازمان و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. بین میزان استقلال کارکنان دورکار به سازمان و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. محمودی و همکاران (۲۰۱۴) نیز در پژوهشی با عنوان نقش سیستم دورکاری در عملکرد، انگیزه و رضایت شغلی کارکنان دورکار به این نتیجه دست یافتند که دوری کاری با عملکرد، انگیزه و رضایت شغلی کارکنان دورکار رابطه مستقیم و مثبت دارد (۲۷). به عبارت دیگر دورکاری باعث شده که عملکرد، انگیزه و رضایت شغلی کارکنان دورکار افزایش یابد. افضل‌نژاد و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی خود به این نتیجه دست یافتند دورکاری بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معناداری دارد (۴). زولنر و سولیکوا^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان دورکاری و اثر آن بر رضایت شغلی دریافتند افزایش دورکاری تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی دارد (۶۲). با این حال، برخی از جنبه‌های منفی مربوط به انزوای اجتماعی و حرفه‌ای و تهدیدات درک شده در پیشرفت حرفه‌ای را شامل می‌شود. محمود و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان رضایت شغلی دورکاری معلمان در طول همه‌گیری کووید-۱۹ در اروپا به این نتیجه رسیدند که رضایت معلمان از دورکاری در نتیجه افزایش تقاضای شغل کاهش یافته است (۲۶). در مقابل، دسترسی به منابع کافی به آن‌ها این امکان را می‌دهد تا با چالش‌های دورکاری مقابله کنند و در نتیجه رضایت شغلی خود را افزایش دهند. اثر نامطلوب تقاضاهای شغلی بر رضایت شغلی دورکاری توسط منابع شغلی به عنوان ابزار اضافی مورد نیاز معلمان برای رویارویی با تقاضاهای شغلی غیرمنتظره و افزایش یافته مهار می‌شود. لیزانا^۲ و

1 Zöllner & Sulíková

2 Lizana

مخدوش تعداد ۳۳۴ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد بود که به شرح ذیل می‌باشد:

برای اندازه‌گیری متغیر دورکاری اجباری از پرسشنامه ریچاردز و همکاران (۲۰۰۵) که شامل ۶ سؤال است استفاده شد. مقیاس اندازه‌گیری سؤالات طیف ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بود. برای اندازه‌گیری متغیر کیفیت زندگی کاری از پرسشنامه ایلگان و همکاران (۲۰۱۴)، که شامل ۲۴ سؤال و ۵ بعد فرصت در کار، دستمزد عادلانه، محیط کاری سالم، روابط با همکاران و حمایت و توسعه سازمانی است (۱۸). استفاده گردید مقیاس اندازه‌گیری این پرسشنامه طیف ۵ ارزشی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بود. نجفی و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی روایی و پایایی ابزار سنجش کیفیت زندگی کاری معلم پرداختند (۳۵). مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه را ۰/۹۷ گزارش کردید که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه است. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر رضایت شغلی، از پرسشنامه هون و گرونیگر (۱۹۹۹) استفاده شد. این مقیاس دارای ۵ سوال بود که بر اساس طیف لیکرت طراحی شده بود و گزینه‌های پاسخ هر سؤال در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) ارزش‌گذاری شده است. خلیل طهماسبی (۲۰۱۷) مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه را ۰/۸۱ گزارش کردید که نشان از پایایی بالای این پرسشنامه است (۲۲). در این پژوهش به منظور ارزیابی روایی پرسشنامه، ابتدا از روایی صوری و محتوا استفاده شده است. بدین منظور پس از مرور ادبیات موضوع و مطالعه مقالات مرتبط، پرسشنامه اولیه تنظیم و بدین ترتیب توسط ۱۰ تن از صاحب نظران مدیریت ورزشی، پرسشنامه اولیه تنظیم و در نهایت با اعمال نقطه نظرات اصلاحی به تهیه پرسشنامه نهایی اقدام گردید. در این پژوهش برای تعیین پایایی از آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از یک نمونه اولیه به تعداد ۳۰ نفری و پایایی ترکیبی استفاده گردید (جدول ۲). لازم به ذکر است در

می‌کند. دنیای امروز با توجه به افزایش اتومبیل‌ها و افزایش آلاینده‌ها، جنگ‌های داخلی و خارجی متعدد و بسیاری از موارد مشابه دیگر، بشر را مجاب ساخته تا حضور فیزیکی را در برخی موقعیت‌های شغلی کم‌رنگ کند و حتی‌الامکان از فناوری‌ها و دورکاری بهره جوید. این پژوهش احتمالاً می‌تواند به سیاست‌گذاران آموزشی کمک کند تا برنامه‌های حمایتی و آموزشی مناسبی برای معلمان طراحی کنند، و به بهبود کیفیت آموزش و رضایت معلمان کمک کند. به طور کلی، این تحقیق قصد دارد به درک بهتر چالش‌ها و فرصت‌های موجود در نظام آموزشی کمک کرده و به بهبود شرایط کار معلمان و کیفیت آموزش در سطح کلان منجر شود. مطالعه‌ای مشاهده نشد که به طور همزمان سه متغیر دورکاری، کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی را مورد بررسی قرار دهد. بنابراین، با توجه به آنچه بدان اشاره شد ضروری به نظر می‌رسد که مطالعه‌ای برای بررسی تأثیر دورکاری اجباری بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی در دوره شیوع کرونا انجام شود. لذا سؤال اصلی تحقیق بدین‌گونه است که دورکاری اجباری بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی در دوره شیوع کرونا چه تأثیر دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است و از لحاظ هدف در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد. داده‌های این تحقیق به صورت میدانی جمع‌آوری شد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان تربیت بدنی استان خراسان رضوی اعم از معلمان زن و مرد مشغول به خدمت (۳۰۰۰ نفر) در سال ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۰ تشکیل دادند. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی - خوشه‌ای استفاده گردید. در این پژوهش تعداد نمونه با توجه به تعداد سؤالات پرسشنامه‌ها، با برآورد حداقل ۲ برابر و حداکثر ۱۰ برابر تعداد سؤالات بین ۳۵۰-۷۰ تخمین زده شد. ولی با توجه به این که در روش مدل - سازی معادلات ساختاری هر چقدر حجم نمونه بیشتر باشد، صحت و دقت نتایج بیشتر می‌شود، از تعداد ۳۵۰ پرسشنامه توزیع شده، پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های

جدول ۲. نتایج روایی و پایایی ابزار پژوهش

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۶	۰/۸۹	۰/۵۹
فرصت در کار	۰/۷۹		
دستمزد عادلانه	۰/۸۳		
محیط کاری سالم	۰/۸۹		
روابط با همکاران	۰/۹۰		
حمایت سازمانی و توسعه سازمانی	۰/۸۸		
رضایت شغلی	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۸۱
دورکاری اجباری	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۵۷

همانگونه که در جدول (۲) نشان داده شده است، هر سه متغیر پژوهش دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ می‌باشند و مناسب بودن وضعیت پایایی را می‌توان مورد قبول دانست؛ روایی همگرایی بالای ۰/۵ برای متغیرها، نشان از تأیید روایی همگرایی متغیرهای پژوهش دارد. جهت بررسی روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری، از ماتریس فروئل-لارکر و ماتریس بارهای عاملی متقابل استفاده گردیده است که در جدول (۳) و (۴) گزارش شد.

پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای آماری SPSS (نسخه ۲۳) و Smart-PLS 3.2.8 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به یافته‌های پژوهش از مجموع ۳۳۴ نمونه پژوهش، ۶۵/۹ درصد معادل ۲۲۰ نفر را زنان و ۳۴/۱ درصد معادل ۱۱۴ نفر را مردان تشکیل دادند. بیشتر آزمودنی‌ها متأهل بوده (۸۴/۷ درصد) و بیشترین فراوانی مربوط به افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد که ۱۶۷ نفر از نمونه آماری را تشکیل دادند (۵۰/۰ درصد).

استفاده از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS)، نیازی به رعایت پیش‌فرض‌های خاص همچون توزیع نرمال داده‌ها، مقیاس اندازه‌گیری آن‌ها و داشتن حجم بالایی از نمونه‌ها ندارد؛ با این حال قبل از اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی، ابتدا باید پیش‌فرض عدم همخطی متغیرهای مستقل را بررسی نمود؛ متداول‌ترین روش، بررسی همبستگی متغیرهای مستقل پژوهش است؛ به‌طوری که همبستگی‌های بالاتر از ۰/۸۰ به‌عنوان وجود همخطی چندگانه تلقی می‌شود. جدول (۱)، همبستگی بین متغیرهای مستقل را گزارش می‌دهد.

جدول ۱. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	کیفیت زندگی کاری	رضایت شغلی	دورکاری اجباری
کیفیت زندگی کاری	۱		
رضایت شغلی	۰/۶۳**	۱	
دورکاری اجباری	۰/۴۴**	۰/۲۷**	۱

همانطور که جدول (۱) نشان می‌دهد مقادیر گویای عدم همخطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد. تمامی مقادیر در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند.

جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا، روایی واگرا و پایایی ابزار که شامل سه معیار ضرایب بار عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی است، بهره گرفته شد. در ادامه جدول (۲) وضعیت پایایی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۳. نتایج روایی واگرا فورنل و لارکر

سازه	کیفیت زندگی کاری	رضایت شغلی	دورکاری اجباری
کیفیت زندگی کاری	۰/۷۷		
رضایت شغلی	۰/۲۷	۰/۹۰	
دورکاری اجباری	۰/۴۴	۰/۶۶	۰/۵۹

جدول ۴. ماتریس بارهای عاملی متقابل

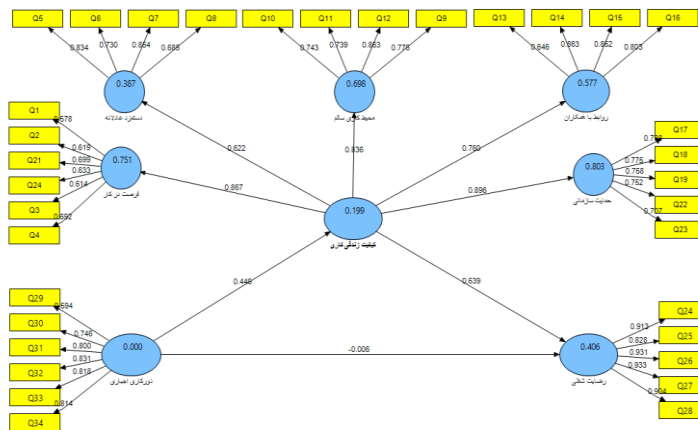
متغیرهای پنهان	کیفیت زندگی کاری	رضایت شغلی	دورکاری اجباری
	۰/۹۵	۰/۵۸	۰/۴۲
	۰/۷۸	۰/۵۸	۰/۳۲
	۰/۸۸	۰/۴۴	۰/۳۰
	۰/۹۱	۰/۳۸	۰/۴۰
	۰/۹۰	۰/۲۲	۰/۳۹
	۰/۷۸	۰/۶۰	۰/۴۸
	۰/۷۷	۰/۵۳	۰/۴۰
	۰/۷۲	۰/۴۷	۰/۳۰
	۰/۶۸	۰/۴۸	۰/۵۵
	۰/۸۲	۰/۱۴	۰/۵۸
	۰/۷۸	۰/۱۷	۰/۵۹
	۰/۸۴	۰/۵۲	۰/۴۵
کیفیت زندگی کاری	۰/۸۵	۰/۴۸	۰/۲۰
	۰/۶۵	۰/۱۴	۰/۵۵
	۰/۸۷	۰/۱۷	۰/۶۳
	۰/۸۵	۰/۳۵	۰/۲۵
	۰/۷۸	۰/۴۷	۰/۳۲
	۰/۸۷	۰/۴۸	۰/۵۲
	۰/۸۷	۰/۴۹	۰/۶۰
	۰/۸۷	۰/۳۱	۰/۵۷
	۰/۸۲	۰/۲۳	۰/۲۹
	۰/۸۳	۰/۵۵	۰/۲۱
	۰/۷۷	۰/۶۵	۰/۲۵
	۰/۴۱	۰/۹۰	۰/۳۲
	۰/۴۴	۰/۷۶	۰/۵۱
رضایت شغلی	۰/۲۵	۰/۷۳	۰/۴۱
	۰/۱۸	۰/۸۲	۰/۲۰
	۰/۳۵	۰/۸۰	۰/۳۳
	۰/۴۵	۰/۵۰	۰/۸۲
دورکاری اجباری	۰/۵۸	۰/۲۲	۰/۷۸
	۰/۵۳	۰/۳۸	۰/۸۵

۰/۸۵	۰/۳۳	۰/۳۴
۰/۶۹	۰/۶۹	۰/۵۳
۰/۸۰	۰/۶۶	۰/۴۷

شامل؛ ضریب معنادار، ضریب تعیین R^2 و ضریب قدرت پیش‌بینی Q^2 است. اولین و اساسی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری، ضریب مسیر و معناداری آن است. مقدار ضرایب معناداری باید معادل یا بیشتر از شاخص معناداری ۱/۹۶ باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است (۳۳). ضرایب مسیر مدل اجرا شده در شکل (۱) و معناداری آنها در شکل (۲)، نشان داده شده است.

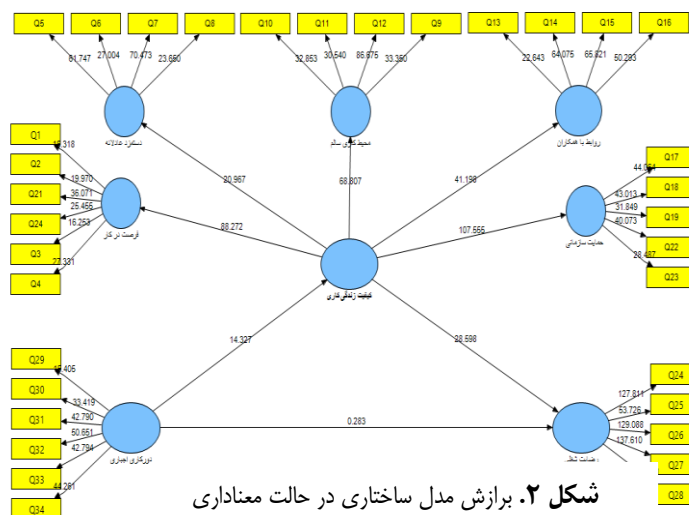
بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از همبستگی‌ها و جذر (ا. وی. ای) که بر روی قطر جدول (۴) قرار داده شده می‌توان روایی واگرایی مدل در سطح سازه را از نظر ماتریس فروئل-لارکر نتیجه گرفت.

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون مورد بررسی قرار می‌گیرد. ضمن اینکه در پژوهش حاضر از پرکاربردترین معیارها برای برازش مدل ساختاری استفاده شده است. این معیارها



شکل ۱. برازش مدل ساختاری در حالت استاندارد

همانطور که در مدل ترسیم شده (شکل ۱) قابل ملاحظه است، متغیرهای برون‌زای مدل تأثیر قابل توجهی بر متغیرهای درون‌زای تحقیق دارند.



شکل ۲. برازش مدل ساختاری در حالت معناداری

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این تحقیق بررسی اثر دورکاری اجباری بر کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی بود. نتایج پژوهش نشان داد که دورکاری اجباری بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. دورکاری باعث ذخیره هزینه‌ها، کاهش هزینه غیبت‌های غیرمجاز و هزینه‌های جاری سازمان از طریق صرفه‌جویی در هزینه‌های رفت و آمد را در پی داشته که این امر سبب کیفیت زندگی بالاتر کارمندان می‌شود. این یافته پژوهش با نتایج مطالعات افضلی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۴)، رودریگوز و لویز لگول (۲۰۲۱) همراستا می‌باشد (۴، ۴۳) و با نتایج هیونک و هووا^۱ (۲۰۲۴) همخوان نیست (۵۸). نتایج افضلی‌نژاد و همکاران (۲۰۱۴) بیان کرد دورکاری پیامدهای مثبتی مثل افزایش بهره‌وری، کاهش ترک خدمت و افزایش کیفیت زندگی کارکنان را در پی خواهد داشت هرچند ممکن است ساعات کاری بیشتر شود. البته این یافته پژوهش با نتایج لیزانا و وگا-فرناندز (۲۰۲۱) و زکی (۲۰۲۰) همراستا نمی‌باشد (۲۵، ۶۱). در توجیه این علت شاید بتوان گفت پژوهش حاضر در دوره کرونا انجام پذیرفت و دورکاری هرچند جنبه اجباری داشت اما بسیاری از مردم با اضطراب کرونا روبه‌رو بودند و انجام کار در منزل را به کار در بیرون ترجیح می‌دادند و دورکاری در این شرایط سبب شد کارکنان وقت بیشتری برای رسیدگی به امور خانواده، تعادل کار و زندگی بیابند و هزینه‌های جانبی شغلی کاهش بیابند. همچنین پژوهش زکی (۲۰۲۰) بر روی کارکنان تعزیرات حکومتی انجام پذیرفت که ماهیت شغلی بسیار متفاوتی با معلمان تربیت بدنی دارد. عباسی و جیریایی (۲۰۲۳) اذعان داشته‌اند کارمندان متأهل به پذیرش دورکاری تمایل دارند، اما نداشتن تجربه قبلی در این حوزه، وجود مشکلات در زیرساخت‌های دورکاری، ضعف فرهنگ دورکاری و به وجود آمدن هیجانات منفی ناشی از آن، باعث شد دورکاری به نحو مطلوب اجرا نشود (۲). لذا تجربه کنونی دورکاری در ایام شیوع ویروس کرونا می‌تواند به‌عنوان یک تجربه مثبت و یک منبع دانش غنی، مدیران سازمان‌های دولتی را به بازنگری در موضوع اجبار همه کارکنان به حضور تمام وقت در محل کار و انعطاف‌پذیری در ساعات حضور در محل کار ترغیب

با توجه به ضرایب معناداری در شکل (۲)، می‌توان بیان کرد که تمامی روابط بین متغیرهای مدل تحقیق در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار هستند. به بیان دیگر، تمامی روابط بین متغیرهای مدل مورد تأیید قرار گرفته‌اند.

R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود (۳۳). همانگونه که در شکل (۱) مشاهده می‌شود، مقدار R^2 برای متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۱۹۹ و ۰/۴۰۶ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، R^2 برای هر متغیر کیفیت زندگی کاری در سطح ضعیف و برای متغیر رضایت شغلی در سطح متوسط ارزیابی گردید.

ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2): معیار Q^2 نیز قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌کند و در صورتی که این معیار در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر برون‌زای مربوط به آن را دارد (۱). معیار Q^2 برای متغیرهای کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۵۹۵ و ۰/۸۱۵ محاسبه شده است که نشان از قدرت پیش‌بینی بالای متغیر برون‌زای دورکاری اجباری دارد. در نهایت برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار نیکویی برازش^۱ استفاده شد. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است (۳۳). معیار نیکویی برازش با استفاده از رابطه (۱) محاسبه گردید. حصول مقدار ۰/۴۳ درصد برای معیار GOF، برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش را تأیید می‌کند.

$$GOF = \sqrt{R^2_{Average} \times AVE_{Average}} \approx 0.43$$

در ادامه از آزمون سوپل برای سنجش معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر استفاده شد و از رابطه (۲) برای محاسبه معناداری سوپل استفاده شد. با توجه به نتایج رابطه ۲ می‌توان گفت در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی کیفیت زندگی کاری بین دورکاری اجباری و رضایت شغلی معنادار است.

باشد که در دوران کرونا، دورکاری به اجبار اتفاق افتاد و آماده نبودن زیرساخت‌های لازم و کافی برای برگزاری کلاس‌های درس، ناآشنایی با شیوه‌های تدریس مجازی به ویژه درس تربیت‌بدنی اسباب سردرگمی معلمان را فراهم آورد و نتیجه برای بعضی معلمان رضایت‌بخش و برای برخی اینگونه نبود.

همچنین نتایج نشان داد که کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. این یافته پژوهش با نتایج مطالعات معافی مدنی و خلعتبری (۲۰۱۹)، ذاکریان و همکاران (۲۰۱۴)، نفری و لک‌عیان (۲۰۱۳)، سلطان‌زاده و همکاران (۲۰۱۳)، گودرزوند چگینی و میردوزنده (۲۰۱۲) همراستا می‌باشد (۳۱، ۵۹، ۳۷، ۵۴، ۱۶). کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان روشی گسترده و جامع رضایت شغلی را افزایش دهد و یادگیری کارکنان را توسعه داده و سبب تحولات سازنده سازمانی شود و نداشتن رضایت‌شغلی باعث کاهش کیفیت‌زندگی کاری در همه کارکنان در همه سطوح شغلی می‌شود. نیواسترام و دیویس (۲۰۱۰) معتقدند که کیفیت زندگی کاری از دیدگاه کارکنان به معنای مطلوب یا نامطلوب بودن محیط کار است (۳۶). به طور کلی نتایج کیفیت زندگی کاری علاوه بر تأمین منابع کارکنان، سازمان و جامعه پیام‌های متعددی در سه زمینه فردی، سازمانی و اجتماعی نظیر رضایت شغلی در جامعه دارد (۲۰). در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری که در آن دستمزد منصفانه فرصت رشد و محیطی امن را برای توسعه توانایی‌های انسانی فراهم می‌کند، می‌تواند بر فضای کلی زندگی کاری تأثیر بگذارد و یکپارچگی و انسجام ایجاد کند. به عبارتی هرچقدر کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتقا داده شود رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می‌یابد. سازمانی که به کیفیت زندگی کارکنان توجه دارد از مزایای داشتن نیروی کار توانمند برخوردار خواهد بود. از طرفی از اهمیت رضایت شغلی در هیچ سازمانی نمی‌توان چشم‌پوشی کرد زیرا با رضایت شغلی و نگرش مثبت فرد به شغلش می‌توان سازمان را در جهت نیل به اهداف خود پیش برد. مطالعات لیز و ساندر^۷ (۲۰۰۵) در رابطه با کیفیت زندگی کاری نشان دادند که بهبود کیفیت زندگی کاری در افزایش رضایت کلی کارکنان، احساس تعلق، خودانگاره مثبت، کنار آمدن با خود و دیگران و بهبود عملکرد سازمان مؤثر بوده

کند و کیفیت زندگی کاری را متاثر نماید.

نتایج پژوهش حاکی از آن است که دورکاری اجباری بر رضایت شغلی تأثیر معنی‌داری ندارد. این یافته پژوهش با نتایج مارتینز (۲۰۲۱) و سلمانی جلودار (۲۰۲۳) همراستا می‌باشد (۲۸، ۴۵). نتایج رخصان^۱ و همکاران (۲۰۲۵)، سانتوس^۲ و همکاران (۲۰۲۳)، سانچز^۳ (۲۰۲۳)، کاراکسونی^۴ (۲۰۲۱)، برونلی و فورتین^۵ (۲۰۲۱)، سرناس اورتیز و وای کوان^۶ (۲۰۲۱)، زولنر و سولیکوا (۲۰۲۱)، محمود و همکاران (۲۰۲۱)، چال (۲۰۱۹)، دوالی و همکاران (۲۰۲۲)، سلمانی جلودار (۲۰۲۳)، اعظمی و همکاران (۲۰۲۰)، غیاثی و همکاران (۲۰۲۰)، آقداوود و شه‌نظری‌پور (۲۰۱۵)، محمودی و همکاران (۲۰۱۴)، عطایی و دانایی (۲۰۱۳)، معمارزاده طهران و ابولمعالی (۲۰۱۲) همخوان نمی‌باشد (۴۴، ۴۸، ۵۱، ۲۱، ۹، ۱۰، ۶۲، ۲۶، ۴۶، ۱۲، ۴۵، ۷، ۱۵، ۵، ۲۷، ۶، ۲۹). دوالی و همکاران (۲۰۲۲) اذعان داشته‌اند هرچه میزان تجربه و ادراک کارکنان از دورکاری مثبت باشد و آنها احساس کنند که میزان اثربخشی و کارایی آنها در شرایط دورکاری به شکل مناسبی صورت می‌گیرد، رضایت و خوشایندی بیشتری از شرایط کاری خود خواهند داشت (۱۲). محمود و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رضایت معلمان از دورکاری در نتیجه افزایش تقاضای شغل کاهش یافته است (۲۶). در مقابل، دسترسی به منابع کافی به آنها این امکان را می‌دهد تا با چالش‌های دورکاری مقابله کنند و در نتیجه رضایت شغلی خود را افزایش دهند. دورکاری استانداردهای کاری را تغییر می‌دهد و ساعات کاری و شرایط شغلی منقطع خواهد شد. در ایران مطابق با برنامه پنجم دورکاری به عنوان روشی نوین جهت انجام شغل و حرفه و سازماندهی کار و در نهایت مدیریتی نوین تصویب گردید. بنابراین مدیران معتقدند که با دورکاری کارکنان، تلاش و تعهد سازمان جهت برآوردن رضایت شغلی کارکنان بر میزان تلاش کارکنان در برآورده‌سازی اهداف و نیل سازمان به چشم‌انداز را میسر می‌سازد. در این پژوهش دورکاری تأثیر معنادار بر رضایت شغلی معلمان نداشت. شاید این نتیجه به این علت

1. Rokhman

2 Santos

3 Sanchez

4 Karácsony

5 Brunelle & Fortin

6 Cernas-Ortiz & Wai-Kwan

پژوهش، پیشنهاد می‌گردد مسئولین آموزش و پرورش و مدیران مدارس هر کدام به نوبه خود با رفتارهای منصفانه و ایجاد شرایط مناسب کاری زمینه کیفیت زندگی معلمان را فراهم کنند. از آنجایی که دورکاری در دوران بیماری کرونا به اجبار اتفاق افتاد بسترسازی مناسب مالی و معنوی نقش مهمی در افزایش کیفیت زندگی معلمان خواهد داشت. با شرایط همه گیری ویروس کووید ۱۹ و ایجاد محدودیت‌هایی در سطح کشور، نیاز آموزش به کارکنان و خانواده‌های ایشان از هر زمان دیگر ملموس‌تر است که از این طریق می‌توان هم عملکرد سیستم اداری جامعه را بهبود بخشید و هم کانون گرم خانواده‌ها را با بودن در کنار هم دوباره احیا کرد که در نهایت افزایش کیفیت زندگی و رضایت شغلی را در پی خواهد داشت. با توجه به نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌گردد مسئولین آموزش و پرورش و مدیران مدارس هر کدام به نوبه خود با رفتارهای منصفانه و ایجاد شرایط مناسب کاری زمینه کیفیت زندگی معلمان را فراهم کنند. از آنجایی که دورکاری در دوران بیماری کرونا به اجبار اتفاق افتاد بسترسازی مناسب مالی و معنوی نقش مهمی در افزایش کیفیت زندگی معلمان خواهد داشت و مدیران در مدارس با تفویض تصمیم گیری در مورد برخی امور مربوط به کلاس و دانش آموزان و همچنین رفتارها و برخورد های منصفانه با معلمان سبب ایجاد رضایت شغلی شوند..

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه افرادی که در انجام تحقیق، محققین را همراهی نموده‌اند، تشکر و قدردانی نمایند.

است و مدیران و کارفرمایان می‌توانند با نهادینه کردن فرایند کیفیت زندگی کاری موجبات کاهش شکایات، حوادث شغلی و جابه جایی کارکنان خود را فراهم کنند (۲۳).

همچنین تجزیه و تحلیل داده های پژوهش نشان داد که دورکاری اجباری بر رضایت شغلی به واسطه کیفیت زندگی کاری تأثیر معناداری دارد. تاج‌نیا و همکاران (۲۰۲۱) اشاره کرده اند رابطه معناداری بین کیفیت زندگی کاری با پاسخ های رفتاری افراد از قبیل رضایت شغلی و مشارکت شغلی وجود دارد (۵۴). افزایش رضایت شغلی در زمان کرونا، یکی از چالش‌های کاری بسیار مهم است. بسیاری از سازمان‌ها در سراسر دنیا در واکنش به شیوع ویروس کرونا، مجبور شده‌اند که برای ادامه فعالیت‌های تجاری و درعین‌حال، حفظ سلامت و ایمنی کارکنانشان، به دورکاری متوسل شده و کار کردن در یک محیط کاملاً جدید را تجربه کنند. در این شرایط عدم اطمینان و در عصر فاصله‌گذاری اجتماعی "بزرگ‌ترین آزمون کار در خانه" اتفاق افتاد، سازمان‌ها به دنبال راه‌هایی برای تقویت روحیه کارکنان و افزایش رضایت شغلی در دوران کرونا هستند. رضایت شغلی در کارکنانی که دورکاری را تجربه می‌کنند می‌تواند دلایل متفاوتی داشته باشد از جمله ساعت کاری منقطع و مدیریت کردن زمان در انجام امور محوله، تقلیل در هزینه‌های ایاب و ذهاب، نگهداری فرزندان و گذران وقت بیشتر با خانواده. در واقع کارکنان به دور از اجبار با توجه به زمان‌های دلخواه می‌توانند وظایفشان را انجام دهند و به دور از چارچوب‌های رسمی و اداری، ساعات کاری تعیین شده و همچنین کاهش فشارهای وارده از سوی مشتریان امور کاری را بطور مثبتی مدیریت کنند و در نتیجه کیفیت کاریشان افزایش یابد. کاهش استرس ناشی از کار اداری، رفت و آمد به محل کار، تنظیم بهتر زمان خواب و استراحت، نداشتن چارچوب‌های لازم، داشتن زمان بیشتر برای حضور در کنار خانواده، استفاده صحیح از زمان و عدم اتلاف وقت اداری که ممکن است در ساعات کاری باشد. این پیامدهای دورکاری باعث افزایش کیفیت زندگی کاری و در نتیجه رضایت شغلی می‌شود. انعطاف‌پذیری ناشی از دورکاری، مجال دستیابی به توازن میان تحصیل، کار و زندگی و کیفیت زندگی برای کارکنان ایجاد می‌کند. با توجه به نتایج

References

- 1- Abbasi, M. R.. Remote work, the all-encompassing revolution of electronic

work. Ta'ali Monthly, (2014),4(33), 16- . (Persian).

- 2- Abbasi R, Sharahi FJ. Lived Experience of Teleworking of Married Public Employees During the COVID-19 Pandemic with an Emphasis on Work-Life Balance. 2023.
- 3- Adhikari DR, Gautam DK. Labor legislations for improving quality of work life in Nepal. *International Journal of law and management*. 2010;52(1):40-53.
- 4- Afzali Nezhad, S., Allameh, S. M., & Rezaei Panah, A.. Analysis of the effect of telecommuting on the quality of work life among the employees of the Northern Electricity Distribution Company of Kerman province. *The first international management conference in the 21st century*, (2014),Tthran. (Persian).
- 5- Agha Davood, S. R., & Shah Nazari Pour, M.. Investigating the relationship between teleworkingmand job satisfaction of employees of the Ministry of Communications and Information Technology in Tehran. *The first international conference on management science, advances, innovations and challenges*, (2015), Shiraz. (Persian).
- 6- Ataei, F., & Danaei, H.. Factors affecting the choice of telecommuting and its impact on work-life balance and job satisfaction. *11th International Management Conference*, (2013), Tehran. (Persian).
- 7- Azami, H., Reyvandi, A., & Khosravi, M. H.. Remote work conditions during the Corona period. *The first national and scientific conference on virtual research entitled Work-at-home distance with a coronation overcoming approach focusing on family education*, (2020),Karaj. (Persian).
- 8- Bojovic D, Benavides J, Soret A. What we can learn from birdsong: Mainstreaming teleworking in a post-pandemic world. *Earth System Governance*. 2020;5:100074.
- 9- Brunelle E, Fortin J-A. Distance makes the heart grow fonder: An examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. *Sage Open*. 2021;11(1):2158244020985516.
- 10- Cernas-Ortiz DA, Wai-Kwan L. Conectividad social e satisfação no trabalho em teletrabalhadores mexicanos durante a pandemia: o papel mediador do bem-estar afetivo. *Estudios Gerenciales*. 2021;37(158):37-48.
- 11- Da Camara N, Dulewicz V, Higgs M. Exploring the relationship between perceptions of organizational emotional intelligence and turnover intentions amongst employees: the mediating role of organizational commitment and job satisfaction. *New ways of studying emotions in organizations: Emerald Group Publishing Limited*; 2015. p. 295-339.
- 12- Davali MM, Haghdoost S, Masoumzadeh Jouzdani R. The effect of telework on employee job satisfaction with the role of mediators of job independence and work-family conflict. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*. 2022;12(1):57-82.
- 13- Elldér E. Telework and daily travel: New evidence from Sweden. *Journal of Transport Geography*. 2020;86:102777.
- 14- Gaurav K. *Quality of work life (QWL) & employee satisfaction: GRIN Verlag*; 2012.
- 15- Ghiasi, Sh., Nor Mohammadi Dehbalaei, M., & Khoshniyyat, A. (2020). The relationship between telecommuting and job satisfaction (case study: employees of public and private banks in Ilam). *5th National Conference on Economics, Management and Accounting, Ahvaz*. (Persian).
- 16- Godarzvand Chegini, M., & Mirdozandeh, S. G. (2012). The relationship between quality of work life and job satisfaction of employees of public hospitals in Rasht city. *Zahedan Medical Sciences Research Journal*, 14(2), 108-111. (Persian).
- 17- Illegems V, Verbeke A, S'Jegers R. The organizational context of teleworking implementation. *Technological forecasting and social change*. 2001;68(3):275-91.

- 18- Ilgan, A., Ata, A., Zepeda, S. J., & Ozu-Cengiz, O.. Validity and reliability study of Quality of School Work Life (QSWL) scale. *Journal of Human Sciences*, (2014),11(2), 114-137.
- 19- Jamal MM. Teleworking in the US federal government: Factors influencing federal employees' participation: George Washington University; 2007.
- 20- Johnsrud LK. Measuring the quality of faculty and administrative worklife: Implications for college and university campuses. *Research in higher education*. 2002;43:379-95.
- 21- Karácsony P. Impact of teleworking on job satisfaction among Slovakian employees in the era of COVID-19. *Problems and Perspectives in Management*. 2021;19(3):1-9.
- 22- Khalil Tahmasbi, A. The role of job autonomy and employee-organization relationship on job satisfaction of Sport and youth staff of Chaharmahal and Bakhtiari Province. MSc Thesis in Sport Management, Shahrood University of Technology, Faculty of Physical Education and Sport Sciences. (2017). (Persian).
- 23- Lees M, Kearns S. Improving work life quality: A diagnostic approach model. *Health care quarterly online case study Longwood publishing*. 2005;1(2):1-5.
- 24- Lu L, Lu ACC, Gursoy D, Neale NR. Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions: A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary hospitality management*. 2016;28(4):737-61.
- 25- Lizana PA, Vega-Fernandez G, Gómez-Bruton A, Leyton B, Lera L. Impact of the COVID-19 Pandemic on Teacher Quality of Life: A Longitudinal Study from before and during the Health Crisis. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(7):3764.
- 26- Mahmood F, Ariza-Montes A, Saleem M, Han H. Teachers' teleworking job satisfaction during the COVID-19 pandemic in Europe. *Current Psychology*. 2021:1-14.
- 27- Mahmoudi, O., Derakhshani, O., & Rokhandeh, N. The role of Tele-Working System in the performance, motivation and job satisfaction of teleworking employees. *Third Annual National Conference on Modern Management Sciences*, (2014), Gorgan. (Persian).
- 28- Martins BM. The Relationship between Work Regime, Work Family Balance, Job Satisfaction and Sex on Job Performance During the Covid 19 Pandemic a Moderated Mediation Model: ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal); 2021.
- 29- Memarzadeh TG, Abolmaali FA. Effect of Distance Working on Performance of Employees of Ministry of Cooperative, Labor & Social Welfare. 2013.
- 30- Michalos AC. Job satisfaction, marital satisfaction and the quality of life: A review and a preview. *Essays on the Quality of Life*. ۴۴-۲۰۰۳:۱۲۳.
- 31- Moafimadani SK, Khalatbari J. The relationship between quality of work life and job satisfaction and burnout, with the mediation of emotional intelligence. *Journal of Process Engineering*. 2019;5(11):46-66.
- 32- Mohammadi S. The relationships between job satisfaction and Mental health among high school teachers. *Journal of Psychological Studies*. 2013;9(1):145-61.
- 33- Mohsenin S, Esfidani MR. Structural equations based on the partial least squares approach with the help of Smart-PLS software. Tehran :Ketab Mehraban Publications; 2014.
- 34- Mondalizadeh Z, Khosravizadeh E. The relationship among work Conscientiousness and Job Satisfaction with the loafing of the physical education teachers in doing extracurricular sports activities in schools.

- Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2020;7(1):11-20.
- 35- Najafi, H., Zaheb Babolan, A., Khaleghkhah, A., & Moeinikia, M.. Examining the Validity and Reliability of Teachers' Work Life Quality Measurement Tool. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, (2018),8(22), 51-77. (Persian).
- 36- Naeimi, G., & Arabzadeh, M. (2012). The relationship between stress and job satisfaction with the mental health of primary school teachers. *Counseling and psychotherapy*, 1(2), 96-107. (Persian).
- 37- Nafari N, Lak-Ayan A. Analysis of the relationship between quality of work life and job satisfaction in the area 3 local branches of Bank Melat in Tehran. *Management and Development Process*. 2013;26(3):161-86.
- 38- Nozari, H., Sadeghi, M. E., & Monajemzade, S. S.. Identifying the Challenges Facing the Telecommuting Plan and Providing Solutions for Its Effective Implementation - A Case Study of the Ministry Of Industry, Mines and Trade. *Innovation Management and Operational Strategies*, (2020), 1(2), 171-186. (Persian).
- 39- Pazhouhan F. An analysis of the role of teaching entrepreneurship in employing sport sciences graduates. *New Trends in Sport Management*. 2021;8(31):125-37.
- 40- Pérez MP, Sánchez AM, de Luis Carnicer P, Jiménez MJV. The differences of firm resources and the adoption of teleworking. *Technovation*. 2005;25.۸۳-۱۴۷۶:(۱۲).
- 41- Reuge N, Jenkins R, Brossard M, Soobrayan B, Mizunoya S, Ackers J, et al. Education response to COVID 19 pandemic, a special issue proposed by UNICEF: Editorial review. *International Journal of Educational Development*. 2021;87:102485.
- 42- Rose RC, Beh L, Uli J, Idris K. Quality of work life: Implications of career dimensions. *Journal of social sciences*. 2006;2(2):61-7.
- 43- Rodríguez-Modroño P, López-Igual P. Job quality and work—life balance of teleworkers. *International journal of environmental research and public health*. 2021;18(6):3239.
- 44- Rokhman AN, Raharjo K, Norman T. The effect of telecommunicating on work-life balance, job satisfaction and turnover intention. *Erudio Journal of Educational Innovation*. 2025 Jan 30;12(1):38-50.
- 45- Salmani Jelodar, J.. Examining the impact of remote work on job satisfaction during the Covid-19 pandemic. The fourteenth international conference on health, treatment and health promotion, (2023), Spain. (Persian).
- 46- Schall MA. The relationship between remote work and job satisfaction: The mediating roles of perceived autonomy, work-family conflict, and telecommuting intensity: San Jose State University; 2019.
- 47- Sadeghi A, Goharloo Arkawaz A, Cheraghi F, Moghimbeigi A. Survey of nurses' job satisfaction in educational and therapeutic centers of Hamadan University of Medical Sciences. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*. 2018;26(1):40-8.
- 48- Santos MH, Rosa M, Correia RB, Ramos J, Carvalho AC. Forced to work from home: Division of unpaid work between parents and the relation to job satisfaction. *Social Sciences*. 2023;12(10):539.
- 49- Sinval J, Sirgy MJ, Lee D-J, Marôco J. The quality of work life scale: validity evidence from Brazil and Portugal. *Applied research in quality of life*. 2020;15(5):1323-51..
- 50- Shraim K, Khlaif Z. An e-learning approach to secondary education in Palestine: opportunities and challenges. *Information Technology for Development*. 2010;16(3):159-73.
- 51- Sanchez K. Telecommuting Intensity's Impact on Job Satisfaction and Burnout: A Moderated Mediation Model of Work-

- Family Conflict and Emotional Intelligence. 202.
- 52- Silva-C A. The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations? *Technology in Society*. 2019;59:101133.
- 53- Soltanzadeh, V., Ghalavandi, H., & Fattahi, M. A Study of the Relationship between the Quality of Work Life and Job Satisfaction Among the Faculty Members of Shiraz University. *Journal of Research in Human Resources Management*. (2013), 4(2), 125-149. (Persian).
- 54- Tajneya, J., Honari, H., & Amirtash, A. Structural Relationships Between Organizational Indifference, Organizational Virtue, Organizational Justice and Quality of Work Life of Employees of General Departments of Sports and Youth in Northwestern Province of Iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2021; 8(1), 131-144. doi: 10.30473/fmss.2021.59940.2319
- 55- UNESCO. COVID-19 Education Response. [Accessed 5th April 2020].
- 56- Venkatesh V, Speier C. Creating an effective training environment for enhancing telework. *International Journal of Human-Computer Studies*. 2000;52(6):991-1005.
- 57- Warr P, Inceoglu I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of occupational health psychology*. 2012;17(2):129.
- 58- Yeung HL, Hao P. Telecommuting amid Covid-19: the Governmobility of work-from-home employees in Hong Kong. *Cities*. 2024;148:104873.
- 59- Zakerian SA, Teymouri G, AhmadNejad I, AbbasiNia M, Rahmani A, Asghari M. Evaluation and effect Dimension of quality of work life on job satisfaction in the automotive industry. *Iranian Journal of Ergonomics*. 2014;1(3):36-46.
- 60- Zhang S, Moeckel R, Moreno AT, Shuai B, Gao J. A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*. 2020;141:51-68.
- 61- Zaki, M. J.. The effect of telecommuting on organizational citizenship behavior and quality of work life in the government penal organization. *3International and National Conference on Management, Accounting and Law Studies(2020)*, Tehran. (Persian).
- 62- Zöllner K, Sulíková R. Teleworking and its influence on job satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*. 2021;558863:1-18.