

# بررسی رابطه<sup>۵</sup> جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه<sup>۶</sup> شهر اهواز

❖ دکتر مهوش نوربخش، استادیار دانشگاه شهید چمران  
❖ علی اکبر میرنادری، کارشناس ارشد تربیت بدنی

## فهرست :

۷	چکیده
۸	مقدمه
۱۱	روش شناسی تحقیق
۱۱	یافته های تحقیق
۱۴	بحث و نتیجه گیری
۱۶	منابع و مأخذ

**چکیده:** هدف این تحقیق، بررسی رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز است. این تحقیق به روش توصیفی و از نوع پیمایشی و همبستگی است. پرسشنامه های جو سازمانی (OC) و رضایت شغلی (JDI) ابزارهای تحقیق را تشکیل دادند. پایایی و روایی پرسشنامه ها، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و تأیید گروهی از متخصصان به دست آمد ( $\alpha = 0/68, 0/88$ ). جامعه آماری شامل تمام معلمان تربیت بدنی زن و مرد شهر اهواز است ( $N=127$ ) که همه آنها به عنوان نمونه آماری در این تحقیق شرکت کردند. رابطه ابعاد جو سازمانی (هدف، نقش، پاداش، رویه ها و ارتباطات) با ابعاد رضایت شغلی (کار، سرپرستی، همکار، ارتقا و مزایا) مورد بررسی قرار گرفت. علاوه بر این، رابطه برخی از ویژگیهای فردی (جنسیت، تأهل، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت) با رضایت شغلی نیز بررسی شد. آزمون فرضیه های تحقیق در سطح  $P < 0/05$  نشان داد که بین جو سازمانی حاکم بر مدرسه ها و میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی و متغیرهای جنس و وضعیت استخدامی رابطه معناداری مشاهده شد، ولی رابطه بین تأهل و سابقه خدمت با رضایت شغلی معنادار نبود. همچنین نتایج حاکی از آن هستند که بین نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر اهواز از نظر جو سازمانی و بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد. همبستگی چندگانه بین عاملهای جو سازمانی و رضایت شغلی

نشان داد، سه عامل جو سازمانی (هدف، نقش و پاداش) و دو عامل رضایت شغلی (کار، مدیریت) بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی است. به طور کلی، نتایج این تحقیق نشان دادند که بین جو سازمانی حاکم بر مدرسه های متوسطه شهر اهواز و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه وجود دارد.

### واژگان کلیدی: رضایت شغلی، جو سازمانی، معلمان تربیت بدنی

#### مقدمه

سازمان خواهند شد و سازمان به هدفها و خواسته های خویش نخواهد رسید (۱۲).

اندیشمندان علوم انسانی، جو سازمانی و رضایت شغلی را از ابعاد متفاوتی بررسی و تعریف کرده اند. میرکمالی (۱۳۸۰) جو سازمانی را مجموعه ای از حالات، خصوصیات یا ویژگیهای حاکم بر یک سازمان می داند (۲۱). اونیز<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) می گوید، هر مدرسه دارای فردیت وجودی خاص خود است که باعث تمایز مدرسه ها از یکدیگر می شود که آن را جو سازمانی می گویند (۳۲).

سوسمان و دیپ<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) مؤلفه های هدف، نقش، پاداش، روبه ها و ارتباطات را به عنوان ابعاد جو سازمانی معرفی می کنند (۳۶).

چاندن<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) رضایت شغلی را حدی از احساسات و نگرشهای مثبت تعریف کرده است که افراد نسبت به شغل دارند (۲۴). ویسوکي و کروم<sup>۴</sup> (۱۹۹۴) ابعاد رضایت شغلی را شامل کار، سرپرستی، همکار، ارتقا و مزایا می دانند (۱۹). بررسی و مطالعه جو سازمانی مدرسه و کوشش برای اصلاح آن، به این دلیل اهمیت دارد که جو مدرسه می تواند، عامل مهمی در ارتقای کیفیت

امروزه جهان در آستانه ورود به قرن بیست و یکم، با تحولات عظیم و پی در پی روبه روست؛ تحولاتی که دانشها و نیازمندیهای جدیدی می آفریند؛ نیازهایی که از یک طرف به رفاه بیشتر جوامع کمک می کند و از طرف دیگر بر مشکلات آنها می افزاید. این تحولات روزبه روز بار مسئولیت و وظایف نهادها و سازمانهای اجتماعی را سنگین تر می کند. از جمله نهادهایی که ارتباط مستقیم با این تحولات دارد و لزوماً باید با این تحولات هماهنگ شود، «آموزش و پرورش» است. آموزش و پرورش مهم ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است. از میان سازمانهای گوناگونی که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدرسه ها عموماً و دوره متوسطه خصوصاً، به عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق هدفهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برعهده دارند و لازمه تحقق این هدفها، ایجاد و تقویت محیطهای جذاب و داشتن مدیران و کارکنان خشنود و راضی است. جو حاکم بر هر سازمان، به طور مسلم بر روحیه افراد آن سازمان تأثیر می گذارد و به تبع آن باعث رضایتمندی یا نارضایتی شغلی افراد شاغل در آن سازمان می شود. در صورتی که افراد شاغل از شغل خود رضایت نداشته باشند، این امر باعث کاهش اثربخشی و کارایی

1. Owens
2. Sussman & Deep
3. Chandan
4. Wysocki & Kroom

تفاوت معناداری مشاهده شد (۸). صادقی و فتحی (۱۳۸۱) به بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهرستان ماسال در استان گیلان پرداختند و نتیجه گرفتند که بین جو سازمانی حاکم بر مدرسه‌ها با میزان رضایت شغلی معلمان، رابطه معناداری وجود دارد (۱۰).

پاستور<sup>۱</sup> در سال (۱۹۹۳) در تحقیقی با نام «رضایت شغلی و مربیان ورزش دانشگاهها» با استفاده از شاخص توصیف شغلی (JDI) به این نتیجه رسید که مربیان ورزش زن در مقایسه با مردان، به عاملهایی چون حقوق و مزایا، ارتقا و سرپرستی بهای بیشتری می‌دهند. اما نتیجه جالب این تحقیق این بود که بین نگرش کلی مردان و زنان نسبت به شغل با هم تفاوت معناداری وجود ندارد (۱۱). رول و کانی<sup>۲</sup> (۱۹۹۳) تحقیقاتی در زمینه رضایت شغلی انجام دادند و مانند سایرین، عاملهای مؤثر در رضایت شغلی کارکنان را مورد بحث و بررسی قرار دادند و آنها را عاملهای مؤثری در بهره‌وری و اثربخشی سازمانی دانستند و به طور ضمنی، توجه به آن را جزو یکی از ضرورت‌های سازمانی می‌دانند (۳۳). والاس و ویز<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) در پژوهشی درباره مدیریت تحولگرا، فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در سازمانهای ورزشی کانادا به این نتیجه رسیدند، مدیرانی که در بعد تحولگرایی نمره بالایی دارند، نمره فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان و رضایت شغلی کارکنانشان در سطح بالاتری قرار دارد (۳۹). سوزان بلک<sup>۴</sup> (۱۹۹۷) در تحقیقاتش نتیجه گرفت که رضایت شغلی کارکنان باعث اثربخشی و بهره‌وری سازمان می‌شود. همچنین عاملهایی چون ماهیت

آموزش و پرورش در مدرسه داشته باشد. جو سالم و مطلوب می‌تواند بر روابط حرفه‌ای معلمان اثر مثبت بگذارد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بر اساس همکاری بین معلمان به وجود آورد.

اردشیرزاده (۱۳۷۴) در تحقیقی به نام «بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه‌های ابتدایی شهرستان دزفول با رضایت شغلی معلمان»، نتیجه گرفت که بین جو سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد (۱). اصلانخانی (۱۳۷۵) در تحقیق خود با نام «توصیف سبکهای رهبری، جو سازمان و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی، از دیدگاه استادان ورزش دانشگاههای منتخب کشور» نشان داد که بین جو سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. (۲). نجفی (۱۳۷۸) در تحقیقی با نام «بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران در مدرسه‌های متوسطه پسرانه شهر اصفهان» به این نتایج دست یافت که جو سازمانی مطلوب باعث افزایش رضایت شغلی می‌شود، همچنین افزایش روحیه گروهی دبیران و تأمین نیازهای اجتماعی دبیران در بهبود رضایت شغلی مؤثر است (۲۲). کابلی نیز (۱۳۷۹) به ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مدیران تربیت بدنی آموزش و پرورش کشور پرداخت، اما بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مسئولان تربیت بدنی اداره‌های آموزش و پرورش کشور همبستگی معناداری به دست نیاورد (۱۲). رحیمی و سרمدی (۱۳۸۱) به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مدرسه‌ها و انگیزش به کار، از دیدگاه معلمان ورزش (زن) شهر شیراز پرداختند و نتیجه گرفتند که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و انگیزش به کار معلمان ورزش ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بین میانگین نمره‌های انگیزش به کار معلمان ورزش ناحیه‌های چهارگانه آموزش و پرورش شهرستان شیراز

1. pastor
2. Rohl & Conie
3. Wallace & Weese
4. Susan Black

کاری معلوم شد که بین پنج بعد جو سازمانی و رضایت شغلی ارتباط معناداری برقرار است (۳۸). دمیکال<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) با تحقیقی دریافت که محیط‌های کاری مناسب سازمانی، باعث افزایش رضایت شغلی مدیران سطوح میانی سازمان می‌شود (۲۷).

موریس و بلوم<sup>۸</sup> (۲۰۰۲) به بررسی رابطه عامل‌های موقعیتی با رضایت و تعهد سازمانی پرداختند که نتایج نشان می‌دهند، فرهنگ و جو سازمانی به طور قابل ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی کارکنان مؤثرند (۳۱).

در مجموع، یافته‌های بیشتر تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور، حاکی از رابطه مثبت و معناداری بین جو سازمانی و رضایت شغلی است. به عبارت دیگر، هرچه جو سازمانی منعطف‌تر باشد، رضایت شغلی نیز بالاتر است. بنابراین، با توجه به اهمیت جو سازمانی و تأثیر آن بر رضایت و عملکرد معلمان به طور عام و معلمان تربیت‌بدنی به طور خاص، موجب می‌شود که رابطه جو سازمانی با رضایت شغلی در معلمان تربیت‌بدنی دوره متوسطه شهر اهواز به عنوان مسئله‌ای مهم مورد بررسی قرار گیرد. این تحقیق درصدد است که رابطه جو سازمانی را با رضایت شغلی و همچنین رابطه بین رضایت شغلی را با برخی از ویژگی‌های فردی معلمان تربیت‌بدنی تبیین کند.

کار، همکاران، فرصت‌های ترفیع و پیشرفت، حقوق و مزایا و مدیریت، بر رضایت شغلی کارکنان و دبیران مؤثر است (۳۷).

اسمیلی<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در تحقیقاتی، علت ترک خدمت کارکنان را نبودن فرصت‌های ترفیع می‌داند (۳۵). سارجانت و هانام<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) به بررسی رضایت شغلی معلمان در چین پرداخته‌اند که نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهند، ارتباطات و محیط مدرسه در رضایت آنها مؤثرند. هنگام مقایسه این تحقیق با تحقیقات دیگر مشخص شد که معلمان جوان‌تر و آموزش دیده، کمتر رضایت شغلی دارند. همچنین، پرداخت حقوق با رضایت معلمان ارتباط دارد. از این رو، پیشرفت اقتصادی به تنهایی نمی‌تواند حلال مشکلات باشد (۳۴). توران<sup>۴</sup> (۱۹۸۸) به بررسی ارتباط جو سازمانی و تعهد سازمانی معلمان در مدرسه‌های متوسطه دولتی در شهر بوسرای ترکیه پرداخت. در این تحقیق که ۹۰۰ معلم انتخاب شده بودند، وجود رابطه مثبت بین کل جو سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی معلمان، رفتار حمایتی مدیر و تعهد سازمانی معلمان، رفتار متعهدانه معلمان و تعهد سازمانی معلمان تأیید شد (۴). جیمز ویز<sup>۵</sup> و کنفرانس بزرگ و متوسط آمریکا (۱۹۹۱) در بررسی ارتباط بین دو عامل فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در اداره‌ها و تفریحات سالم دانشگاهی، همبستگی مثبت و معناداری به دست آوردند (۲۸). مک‌ماهان و همکارانش<sup>۵</sup> (۱۹۹۷) به بررسی کیفی محیط کاری (جو سازمانی) و ارتباط آن با شش بعد رضایت شغلی در یک نمونه ۳۴۴ نفری پرداختند و نتیجه گرفتند که ارتباط مؤثری بین جو سازمانی و ابعاد رضایت شغلی وجود دارد (۳۰). یوردن<sup>۶</sup> (۱۹۹۹) به مطالعه تأثیر ابعاد جو سازمانی بر میزان رضایت شغلی پرستاران پرداخت. با انتخاب تعداد ۲۳۲ نفر از تمام حوزه‌های

1. Smily
2. Sargent & Hannum
3. Turn
4. James weese
5. Memahon & Cooworkes
6. Urden
7. Demichele
8. Morris & Bloom

## روش شناسی تحقیق

این تحقیق به روش توصیفی و از نوع پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، شامل تمامی معلمان تربیت بدنی زن و مرد دوره متوسطه شهر اهواز است که به دلیل محدود بودن تعداد ( $N=127$ )، جامعه آماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شد.

## یافته های تحقیق

در این قسمت، ابتدا برخی از ویژگیهای فردی جامعه تحت بررسی ارائه می شوند.

اطلاعات به دست آمده نشان می دهند،  $44/6$  درصد جامعه آماری را مردان و  $55/4$  درصد را زنان تشکیل می دهد. همچنین  $3$  درصد از دبیران تربیت بدنی دارای مدرک دیپلم،  $28$  درصد فوق دیپلم،  $63$  درصد لیسانس و  $7$  درصد بالاتر از لیسانس هستند. اکثریت مطلق دبیران، استخدام رسمی ( $1/92$  درصد) و تنها  $7/9$  درصد غیر رسمی هستند و  $12$  درصد آزمودنیها مجرد و  $78/1$  درصد آنان متأهلند. سایر یافته های این تحقیق بدین شرح است.

\* با توجه به تجزیه و تحلیل و اطلاعات مندرج در جدول ۱، ضریب همبستگی بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی زن  $0/585$  است که در سطح  $P < 0/0001$  معنادار است. یعنی با جو سازمانی مناسب، رضایت شغلی معلمان زن به طور معناداری افزایش می یابد.

## ابزار اندازه گیری و روش اجرای تحقیق

برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه های استاندارد جو سازمانی ویسوکي و کروم<sup>۱</sup> با ابعاد هدف، نقش، پاداش، رویه ها و ارتباطات، همچنین پرسشنامه رضایت شغلی سوسمان و دیپ (JDI)<sup>۲</sup> با ابعاد کار، سرپرستی، همکار، ارتقا و مزایا و پرسشنامه ویژگیهای فردی (جنسیت، تأهل، وضعیت استخدامی و سابقه خدمت) استفاده شد. پایایی و روایی این پرسشنامه ها بارها مورد تأیید محققان و متخصصان این امر گرفته و به منظور اطمینان بیشتر برای به دست آوردن نتایج بهتر، اقدام به تعیین پایایی و روایی پرسشنامه ها شد. ضریب پایایی پرسشنامه ها با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضریب پایایی پرسشنامه جو سازمانی  $0/68 = \alpha$  و ضریب پرسشنامه رضایت شغلی  $0/88 = \alpha$  به دست آمد. روایی محتوایی این پرسشنامه را نیز استادان رشته مدیریت و ورزشی تأیید کردند. این

جدول ۱. نتایج ضریب همبستگی بین جو سازمانی حاکم بر مدرسه های دخترانه و میزان رضایت

### شغلی معلمان تربیت بدنی زن

متغیرها	شاخص	ضریب همبستگی	سطح معناداری
جو سازمانی و رضایت شغلی		$0/585$	$0/0001$

1. Wysoki & Kormm
2. Job Descriptive Index

**جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی بین جو سازمانی حاکم بر مدرسه های پسرانه و میزان رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مرد**

متغیرها	شاخص	ضریب همبستگی	سطح معناداری
جو سازمانی و رضایت شغلی		۰/۵۳۴	۰/۰۰۱

که از نظر آماری معنادار نیست. به طور کلی، براساس این ضرایب همبستگی می توان گفت که با افزایش جو سازمانی مطلوب، رضایت شغلی دبیران نیز افزایش پیدا می کند.

\* همان طور که اطلاعات جدول ۵، نشان می دهد، تحلیل واریانس یک طرفه مربوط به تفاوت جو سازمانی نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر اهواز نشان می دهد،  $F=3/51$  در سطح  $P<0/018$  معنادار است و نواحی چهارگانه از نظر جو سازمانی با هم تفاوت دارند.

\* اطلاعات مربوط به جدول ۶ نشان می دهند که مقدار آزمون  $t$  با درجه آزادی ۸۳، برابر با  $2/424$  است که در سطح  $P<0/018$  معنادار است و نشان می دهد که رضایت شغلی معلمان زن بیشتر از مردان است. نمودار ۱ نیز این تفاوت را نشان می دهد.

\* براساس اطلاعات جدول ۲، ضریب همبستگی بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مرد با مقدار  $0/534$  در سطح  $P<0/001$  معنادار است که نشان می دهد، با افزایش جو سازمانی مناسب، رضایت شغلی معلمان مرد به طور معناداری افزایش می یابد.

\* همان طور که از بین ویژگیهای فردی ارائه شده در جدول ۳ مشخص می شود، متغیرهای جنس و وضعیت استخدامی رابطه معناداری با رضایت شغلی دارند. نتایج دیگر نشان می دهند که بین تأهل و سابقه خدمت با رضایت شغلی رابطه ای وجود ندارد.

با توجه به اطلاعات موجود در جدول ۴، همه ضرایب همبستگی در سطح  $P<0/01$  یا  $P<0/05$  معنادار هستند، جز همبستگی میان ارتباطات با مزایا

**جدول ۳. رابطه بین متغیر رضایت شغلی و ویژگیهای فردی**

متغیرها	ویژگیهای فردی	جنس	تأهل	وضعیت استخدامی	سابقه خدمت
رضایت شغلی		۰/۰۱۸	۰/۶۵۷	۰/۰۴۲	۰/۴۰۱

جدول ۴. نتایج ضرایب همبستگی عاملهای رضایت شغلی و جو سازمانی

ابعاد جو سازمانی	عاملهای رضایت شغلی	کار	سرپرستی	همکار	ارتقا	مزایا
هدف		۰/۲۴×	۰/۴۱××	۰/۳۸۹××	۰/۳۴۴××	۰/۱۷۳×
نقش		۰/۴۵××	۰/۳۹××	۰/۳۷۴××	۰/۳۱××	۰/۲۱۹×
پاداش		۰/۳۴××	۰/۳۷۵××	۰/۲۷۳××	۰/۴۶۷××	۰/۲۱۵×
رویه‌ها		۰/۲۴۲×	۰/۳۲۴××	۰/۲۷۶××	۰/۲۴۱×	۰/۲۵۱×
ارتباطات		۰/۳۳۸××	۰/۴۱۸××	۰/۵۰۳××	۰/۲۸۱××	۰/۰۰۹

×× در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

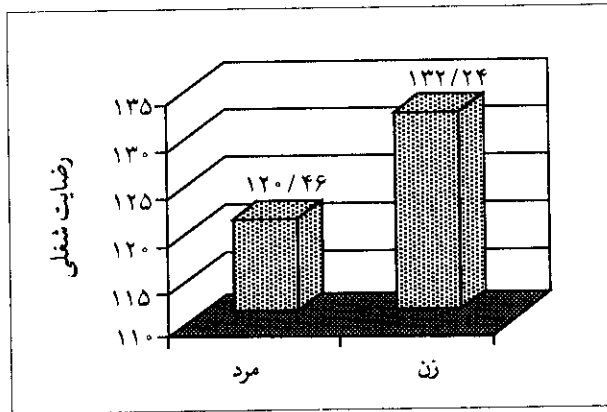
× در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

جدول ۵. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه جو سازمانی حاکم بر نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شهر اهواز

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
بین گروهی	۱۱۰۸/۳۲	۳	۳۶۹/۴۴	۲/۵۱	۰/۰۱۸
درون گروهی	۹۲۴۲/۵۹	۸۸	۱۰۵/۰۲		
کل	۱۰۳۵۰/۹۱	۹۱	-		

جدول ۶. مقایسه رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی مرد و زن

دبیران	شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	p
زن		۴۶	۱۳۲/۲۴	۲۱/۱۳	-۲/۴۲۴	۸۳	۰/۰۱۸
مرد		۳۹	۱۲۰/۴۶	۲۳/۶۷			



نمودار ۱. مقایسه رضایت شغلی دبیران زن و مرد

می‌کند. این نتایج با یافته‌های اردشیرزاده (۱۳۷۴)، اصلانخانی (۱۳۷۵)، بحرالعلوم و همکارانش (۱۳۷۸)، رحیمی و سرمدی (۱۸۸۱)، صادقی و فتحی (۱۳۸۱)، جیمز ویز (۱۹۹۱)، کومبی و الکساندر (۱۹۹۸)، یوردن (۱۹۹۹)، موریس و بلوم (۲۰۰۲) و دمیکال (۲۰۰۲) که همگی اظهار می‌دارند بین جو یا فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد، همخوان است (۳۱)، اما ۳۸، ۲۶، ۲۸، ۱۰، ۸، ۳، ۲، ۱، ۲۷)، اما یافته‌های کابلی (۱۳۷۹) با این نتایج مغایرت دارد (۱۲).

نتایج این تحقیق نشان می‌دهند که بین متغیر جنس و وضعیت استخدامی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. از این رو، رابطه سطح معناداری مثبت بین جنس و رضایت شغلی حاکی از رضایت شغلی بالاتر معلمان زن است. این نتایج با بخشی از یافته‌های معینی (۱۳۷۳)، کشانی (۱۳۷۷) و میردریکوندی (۱۳۷۸) که بیان می‌دارند بر نهایت شغلی و متغیرهای جنس یا وضعیت استخدامی رابطه معناداری وجود دارد، همخوان

یافته‌های تحقیق نشان دادند که متغیرهای هدف، نقش و پاداش به عنوان مؤلفه‌های جو سازمانی، به طور معناداری رضایت شغلی دبیران را پیش‌بینی می‌کنند، اما با اضافه کردن دو متغیر روحیه و ارتباطات، قدرت پیش‌بینی را به طور معناداری افزایش نمی‌دهند. همچنین یافته‌ها نشان دادند که از بین پنج مؤلفه رضایت شغلی، تنها دو مؤلفه یعنی مؤلفه‌های کار و سرپرست، متغیر جو سازمانی را به طور معناداری پیش‌بینی می‌کنند و اضافه کردن مؤلفه‌های دیگر یعنی همکار، ارتقا و مزایا به معادله رگرسیون، پیش‌بینی را به طور معناداری بالا نمی‌برند.

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اطلاعات به دست آمده از تحقیق بین جو سازمانی حاکم بر مدرسه‌های متوسطه دخترانه و پسرانه و میزان رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی زن و مرد رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، با وجود جو سازمانی مناسب، رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی زن و مرد به طور معناداری افزایش پیدا



آموزش و پرورش شهر اهواز از نظر جو سازمانی حاکم، تفاوت معناداری وجود دارد. باروش پیگیری توکی مشخص شد که این تفاوت بین ناحیه ۱ و ۲ معنادار است، اما بین ناحیه های دیگر تفاوتی مشاهده نشد. نتایج با یافته های کونانی (۱۳۷۴)، حیدرزادگان (۱۳۷۵)، رحیمی و سرمدی (۱۳۸۱) و بیسواز و دو (۱۹۹۳) که همگی در تحقیقات خود جو سازمانی حاکم را متفاوت می دانند، همخوان است (۸، ۵، ۱۴ و ۱۰). نتایج با تحقیقات مرابت (۱۳۷۵) مغایر است (۱۵).

نتایج نشان می دهند که بین رضایت شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد که رضایت شغلی معلمان زن بیشتر از مردان است. نتایج با بخشی از یافته های اورنگی (۱۳۷۲)، معینی (۱۳۷۳)، کشانی (۱۳۷۷)، میردریکوندی (۱۳۷۸)، علیزاده (۱۳۸۱) و لارسون و سیلورمن (۲۰۰۰) که اظهار می دارند، بین رضایت شغلی زنان و مردان تفاوت وجود دارد و رضایت شغلی زنان بالاتر است، هماهنگ است (۱۱، ۲۰، ۱۳، ۱۸، ۶ و ۲۹). یافته های مردای (۱۳۷۲) که بیان می دارد، مردان بیش از زنان رضایت شغلی دارند، این نتایج را تأیید نمی کند (۱۶).

در مجموع، یافته های تحقیق نشان می دهند که بین جو سازمانی حاکم بر مدرسه های متوسطه شهر اهواز و رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؛ بدان معنا که جو مطلوب سازمانی همواره موجب افزایش رضایت شغلی در معلمان می شود. از این رو، به مسئولان اجرایی و مدیران مدرسه ها پیشنهاد می شود که به تمامی مؤلفه های جو سازمانی توجه داشته باشند و سعی کنند که همه این عوامل را بهبود بخشند تا رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی فراهم شود.

است (۱۳، ۱۸ و ۲۰). نتایج یافته ها مردانی (۱۳۸۱) بخشی از یافته های اصلانخانی (۱۳۷۵) و بخشی از یافته های صادقی و فتحی (۱۳۸۱) که بیان می دارند، بین متغیرهای جنس و وضعیت استخدامی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد، مغایر است (۲، ۱۷ و ۱۰).

نتایج دیگر نشان می دهند که بین تأهل و سابقه خدمت با رضایت شغلی رابطه ای وجود ندارد. این نتایج با بخشی از یافته های دمیرچی (۱۳۷۳)، معینی (۱۳۷۳)، اصلانخانی (۱۳۷۵)، نوربخش (۱۳۷۶)، علیزاده (۱۳۸۱)، مردانی (۱۳۸۱) و زارعی (۱۳۸۲) که بیان می دارند، بین تأهل یا سابقه خدمت با رضایت شغلی رابطه ای وجود ندارد، همخوان است (۱۷، ۱۱، ۲۳، ۲، ۱۸، ۷ و ۹). نتایج این تحقیق با یافته های کنلی و لیرن استون (۱۹۹۳) و سارجانت و هانام (۲۰۰۳) که بیان می دارند، معلمان کم سابقه رضایت شغلی کمتری نسبت به معلمان با تجربه دارند، مغایرت دارد (۲۵ و ۳۴).

نتایج تحقیق نشان می دهند که بین جو سازمانی و رضایتی شغلی همبستگی چندگانه ای وجود دارد. این نتایج با بخشی از یافته های اصلانخانی (۱۳۷۵)، بحرالمعلوم و همکارانش (۱۳۷۸)، رحیمی و سرمدی (۱۳۸۱)، جیمز ویز (۱۹۹۱) و یوردن (۱۹۹۹) که اظهار می دارند، بین فرهنگ یا جو سازمانی و رضایت شغلی همبستگی معنادار وجود دارد، همخوان است (۳۸، ۲۸، ۸، ۳، ۲ و ۱۲). یافته های کابلی (۱۳۷۹) که بیان می دارد، بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی همبستگی معناداری وجود ندارد، با این نتایج مغایر است (۱۲). یافته های تحقیق نشان می دهند که بین مدرسه های متوسطه نواحی چهارگانه

## منابع و مآخذ

۱. اردشیرزاده، غلامحسین. (۱۳۷۴). بررسی جو سازمانی مدرسه‌های ابتدایی شهرستان دزفول با رضایت شغلی معلمان آنها، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۲. اصلانخانی، محمدعلی. (۱۳۷۵). توصیف سبکهای رهبری و جو سازمانی و ارتباط آن با میزان رضایت شغلی از دیدگاه استادان ورزش دانشگاههای منتخب کشور، رساله دکترا، دانشگاه تهران.
۳. بحر العلوم، حسن؛ امیرتاش، علی محمد؛ خبیری، محمد و تندنویس، فریدون. (۱۳۷۸). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت‌بدنی شاغل در تهران، نشریه علمی پژوهشی المپیک، انتشارات کمیته ملی المپیک، شماره ۲۱، بهار و تابستان ۱۳۸۱.
۴. توران. (۱۹۸۸). بررسی ارتباط جو سازمانی و تعهد سازمانی معلمان در مدرسه‌های متوسطه دولتی شهر بوسرای کشور ترکیه.
۵. حیدرزادگان، علیرضا. (۱۳۷۵). بررسی تأثیر جو سازمانی مدرسه‌ها بر عملکرد دبیران دبیرستانهای پسرانه شهر زاهدان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۶. خلیل‌زاده، نوراله. (۱۳۷۶). بررسی عاملهای مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی دانشجو معلمان دانشگاه پیام‌نور مرکز ارومیه، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۷. دمیرچی، محمد. (۱۳۷۳). بررسی رضایت شغلی دبیران زن و مرد دبیرستانهای ناحیه یک شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، استان فارس.
۸. رحیمی، قاسم و سرمدی، زهرا. (۱۳۸۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مدرسه‌ها و انگیزش به کار از دیدگاه معلمان ورزش (زن) شهر شیراز، مجله دانش و پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان اصفهان.
۹. زراعی، جواد. (۱۳۸۰). بررسی ارتباط میان تعهد سازمانی و رضایتمندی شغلی مسئولان و معلمان تربیت‌بدنی آموزشگاهی استان خراسان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینای همدان.
۱۰. صادقی، عباس و فتحی، بهمن. (۱۳۸۱). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۱. علیرزاده، محمود. (۱۳۸۱). بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی شهرستان اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
۱۲. کابلی، محمدزمان. (۱۳۷۹). ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی مدیران تربیت‌بدنی آموزش و پرورش کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۳. کشانی، عباس. (۱۳۷۷). رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان کودکان عقب‌مانده ذهنی آموزش‌پذیر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۱۴. کونانی، رودابه. (۱۳۷۴). بررسی جو سازمانی مدرسه‌های ابتدایی شهر کوه‌دشت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی علامه طباطبائی تهران.
۱۵. مرابت، محسن. (۱۳۷۵). بررسی و مقایسه جو سازمانی دانشگاه اصفهان و دانشگاه تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.

۱۶. مردادی، نعمت‌اله. (۱۳۷۲). بررسی رضامندی معلمان خرم‌آباد از شغل خود و رابطه آن با کارایی آنها، اداره کل آموزش و پرورش استان لرستان.
۱۷. مردانی و لندانی، زهرا. (۱۳۸۱). بررسی رابطه رجحان شغلی و رضایت شغلی دبیران دبیرستانهای شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء (س).
۱۸. معینی، امراله. (۱۳۷۷). بررسی رابطه رضایت شغلی دبیران زن و مرد دبیرستان‌های ناحیه یک شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، استان فارس.
۱۹. مقیمی، سیدمحمد. (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی، تهران، انتشارات ترمه.
۲۰. میردریگوندی، رحیم. (۱۳۷۸). بررسی عاملهای مؤثر در رضایت و عدم رضایت شغلی معلمان زن و مرد مدرسه‌های دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر قم، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره) قم.
۲۱. میرکمالی، سیدمحمد. (۱۳۸۰). روابط انسانی در آموزشگاه، تهران، انتشارات یسپرون.
۲۲. نجفی، حسین. (۱۳۷۸). بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی دبیران در مدرسه‌های متوسطه پسرانه شهر اصفهان سال تحصیلی ۷۷-۷۸، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم.
۲۳. نوربخش، مهوش. (۱۳۷۶). بررسی انگیزش شغلی هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور، دانشگاه تهران.
24. Chandan, J. (1997). *Organizational Behavior*. New Delhi: Vikas Publishing House Pvt. Ltd.
25. Conely, S. & Lerinston, R. (1993). *Teacher work redesign Job Satisfaction Education Administrantion* Avarterly.
26. Cumbey, D. & Alexander, J. (1998) The relationship of job Satisfaction with Organizational Variables in public health nursing. *South Carolonal. J Nurs Ad. May* . 28(5), 39-46.
27. Demichele, D. (2002). Dimensions of Job Satisfaction associated with mid-Level Collegiate campus recreation Program administrators. *Journal of Research Quartely* . 73(1), 110.
28. James Weese. (1991). *Visionary leadership , The Development & Penetration of Organizational Culture Within Campus Recreation program*. Dissertaion Presented for degree of ph. D. ohio state.
29. Larss on, A. & Silverman, S. (200). *Teacher, motivation for exhibiting Caying behavior . during*. Columbia univresit PP: 74-78.
30. McMahan, J. & Coow orkes. (1997). A Comparative analysis of the relationship between Organizational Climate and job Satisfaction of medical technologists. *Am J Med . Technol. Jan* 43 (1), 15-19.
31. Morris, A. Bloom, JR. (2002). Contextual factors affecting job satisfaction and Organizational Commitment in Community mental health Centers undergoing system changes in the financing of care. *University of California, USA. Hun. 4(2):* 71-83.
32. Owens, C. (1986). *Organizational Behaviour in Education*. P. 186.
33. Pohl, S. & Conie, S. (1993). *Teacher Job Satisfaction in A Quality school Journal . school Leadership*. V. 3A5.
34. Sargent, T. & Hannum, E. (2003). *Job Satisfaction among Primary School teachers in Rural China*. University of pennsylvania.

35. Smylie. M. (2000). Teacher in a Time of Reform, in: R, Vandenberghe & A. M Huberman. Understanding and Preventing Teacher Burnout. Cambridge: Cambridge . University Press
36. Susman. L. & Deep. S. (1989). Comex: The Communication Experience in Human Relations. Cincinnati Ohio: South-Western Publishing Co.
37. Suzan. B. (1997). Creating Community. American School. Board Journal. V . 146. n6. P32
38. Urden. L. (1999). The impact of organizational Climate on nurse satisfaction Management implications. Indiana University, USA. Nurs leader sh Fourm. Winter. 4(2), . 44-48.
39. Wallace. M. & Weese. J. (1995). Leadership organizational culture & Job Satisfaction in Canadian YMCA Organization. Journal of Sport Management. 9, 182-193.