

ارتباط بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران

مریم جمالزاده^۱، محمد جوادی‌پور^۲، علی‌اکبر خسروی بابادی^۳

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز*

۲. دانشیار مدیریت برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه تهران

۳. دانشیار مدیریت برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۳۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۲۶

چکیده

این پژوهش با هدف ارتباط بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران انجام شده است. روش این پژوهش، از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها، توصیفی - همبستگی بود که به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری شامل تمامی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران بود (تعداد = ۲۲۰). طبق جدول مورگان، ۱۳۶ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه‌های استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) و رضایت شغلی ویس و همکاران (۱۹۶۷) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (کلموگروف - اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن) استفاده شد. یافته‌های حاصل از آزمون ضریب همبستگی نشان داد که بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. براساس نتایج رگرسیون، فقط عامل سلامت فنی از سلامت سازمانی دارای شرایط پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی بود.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، رضایت شغلی، معلمان تربیت‌بدنی

مقدمه

در هر سازمان، مهم‌ترین عامل در دستیابی به اهداف نیروی انسانی است و شکی نیست که موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها به نیروی انسانی آن‌ها بستگی دارد (میرزاپور، ۱۳۸۹)؛ به طوری که در حال حاضر، نیروی کارآمد و متعهد مهم‌ترین دارایی هر سازمان است (بوژمهرانی، جعفری، معصومی جدید و طیبی، ۲۰۱۲). امروزه، هر سازمانی در مسیر تطبیق‌دادن خود با تغییرات، ناگزیر از تقویت فراگردهای نوآوری است. در این شرایط، سازمان‌ها نیازمند افراد توانمندی هستند تا بتوانند با کمک آن‌ها بر این رقابت پیروز شوند (ژانگ و بارتول^۱، ۲۰۱۰). در این راستا، وزارت آموزش و پرورش از سازمان‌های مهمی است که نیروی انسانی آن اغلب افراد پرتلاش و متعهد هستند و اگر شرایط کاری و انگیزشی آن‌ها مساعد باشد، بیشتر، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان به کار خواهند گرفت (قاسم‌پور خواجه‌عطایی، ۱۳۹۱)؛ از این رو، معلمان تربیت‌بدنی نیز از طریق فعالیت‌های جسمانی، حفظ بهداشت و تندرستی دانش‌آموزان، در دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت عمومی وظیفه دشواری دارند و باید از سطح مطلوب توانمندی‌های فردی و مدیریتی برخوردار باشند (قیومی، ۱۳۸۲).

بنابراین، اولین قدم در راستای رسیدن به کادر آموزشی موفق، تربیت افراد موفق و کارآیی سازمان، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر هستند. یکی از این عوامل، رضایت شغلی معلمان است؛ زیرا، بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آن‌ها رابطه مستقیمی وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند؛ بنابراین، لازم است که وزارت آموزش و پرورش به موضوع رضایت شغلی معلمان بیش از پیش توجه نشان دهد. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، بدین مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش بسیاری قائل است. طبق دسته‌بندی ایوان سویچ و ماتسون^۲ (۱۹۸۹) و شجاعی‌فرد (۱۳۷۹)، ابعاد مختلف رضایت شغلی شامل ماهیت کار، سرپرست، افراد بالادست، ارتقا و ترفیع، همکاران و حقوق و مزایا هستند. هنگامی رضایت شغلی ایجاد می‌شود که کارکنان احساس کنند، محتوا و زمینه شغلی آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است، فراهم می‌کند (شیخ‌آقایی، ۱۳۹۲)؛ بنابراین، برای افزایش رضایت شغلی باید متغیرهای مرتبط با رضایت شغلی شناسایی و تقویت شوند و نسبت به برطرف‌ساختن نیازهای آن‌ها در محیط کار توجه شود. یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که در کنار رضایت شغلی نقش بسیار حیاتی و مهمی در سازمان آموزش و پرورش دارد، مقوله سلامت سازمانی است.

-
1. Zhang & Barto
 2. Ivencevich & Mattson

سلامت سازمانی، مفهوم تقریباً تازه‌ای است که به معنای توانایی سازمان در انجام مؤثر وظایف خود است که باعث رشد و بهبود سازمان می‌شود. تعریف، اندازه‌گیری و تخمین سلامت سازمانی کار آسانی نیست؛ اما، مفهومی است که توجیه‌کننده دلیل دوام و بقای سازمان‌ها است. در این راستا، میرزا^۱، اولین نظریه پرداز در حوزه سلامت سازمانی در محیط آموزشی، یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش می‌کند و به طور پیوسته توانایی‌های بقا و سازش خود را توسعه و گسترش می‌دهد (روستایی، ۱۳۹۵). در این تعریف، مشخص است که سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی با موفقیت برخورد می‌کند و این نیروهای بیرونی را به طور اثربخشی در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند؛ البته، عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثربخش یا غیراثربخش باشد؛ اما، علائم درازمدت در سازمان‌های سالم مساعدت اثربخش است؛ بنابراین، تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه نیروی کار باید از طریق سالم‌سازی خود سازمان آغاز شود و ادامه یابد. اصلاح، رشد و پیشرفت سلامت سازمانی بیان می‌کند که محدوده محل کار سالم باید ارتقا و بهبود یابد (دیجوی و یلسون^۲، ۲۰۰۷). شناخت سلامت سازمانی مدارس می‌تواند تسهیل‌کننده امور آموزشی و تربیتی و اداره مدارس و نیز پیش‌بینی‌کننده فعالیت‌های مدارس باشد و باعث اجرای برنامه‌ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از انجام کارهای غیرمدرانه شود. سلامت سازمانی مدارس اشاره به محیطی دارد که رشد، توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می‌کند و نیل به اهداف را مقدور می‌سازد. فهم وضعیت سلامت یک سازمان آموزشی احتمالاً می‌تواند ما را در گزینش روش‌های مدیریتی مناسب برای افزایش رضایت شغلی معلمان یاری کند (ملکی آوارین و قصابی، ۱۳۹۲). در این پژوهش، چهارچوب نظری؛ یعنی، سلامت سازمانی براساس نظریه پارسونز^۳ در سه بعد اصلی سطح نهادی، سطح اداری و سطح فنی و نیز مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری ساخت‌دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی بررسی می‌شود.

در زمینه پژوهش‌های انجام‌شده باید گفت که باستوگ، پالا، کومارتاسلی، گونل و دویان^۴ (۲۰۱۶) در پژوهش خود درباره رابطه بین اعتماد و سلامت سازمانی و تعهد سازمانی، نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی با تعهد سازمانی وجود دارد. لی، چون لیانگ و شوهای^۵ (۲۰۱۴) تأثیر سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی را بر سلامت ادراک‌شده، در ۵۶۰

-
1. Miles
 2. Dejoy & Wilson
 3. Parsons
 4. Baştug, Pala, Kumartaşlı, Günel, Duyan
 5. Lee, Chun-Liang, Shu-Hui

معلم مدارس ابتدایی انجام دادند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که پس از کنترل برخی متغیرهای شخصی معلمان، ایجاد محیط سالم در مدرسه و کاهش فرسودگی شغلی تأثیر مثبتی بر درک شخصی معلمان از سلامتی داشته است. نتایج پژوهش ماکو و دیک^۱ (۲۰۱۲) نیز نشان‌دهنده ارتباط تمامی ویژگی‌های کمی و کیفی حمایت‌های اجتماعی در بعد سلامت سازمانی با رضایت شغلی بود. علی‌نژاد، شریف‌زاده و هاشمی (۱۳۹۴) نیز نشان دادند که بین ابعاد سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان، رابطه معناداری وجود دارد. زینعلی (۱۳۹۴) در پژوهش خود در زمینه بررسی رابطه سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی نشان دادند که بین سلامت سازمانی مدارس با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، علی‌نژاد (۱۳۹۲) و حسینی هفشجانی، صفری دهکردی و رضایی (۱۳۹۴) نیز نشان دادند که بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در مطالعه‌ای، دانایی‌فر، تقی‌پور، الیا و قنواتی (۱۳۹۴) بررسی کردند که بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و براساس نتایج تحلیل رگرسیونی، مؤلفه‌های سلامت سازمانی قادر به پیش‌بینی متغیر رضایت شغلی کارکنان هستند. ملکی آوارپسن و قصابی (۱۳۹۲) نیز در پژوهش خود نشان دادند که بین سلامت سازمانی در سطح نهادی، با رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما، در سطح اداری و فنی رابطه معناداری وجود دارد.

یکی از سازمان‌های ارگانیک که با محیط خود ارتباط پویا دارد، مدارس هستند. رسالت و کارکرد اساسی این سازمان‌ها، ترویج، گسترش و فراهم‌آوردن زمینه مساعد برای رشد و توسعه پایدار است. کیفیت و توسعه، به میزان زیادی به سلامت سازمانی و کیفیت محیط کار این سازمان‌ها وابسته است. بررسی سلامت سازمان‌ها و کیفیت محیط کار در این سازمان آموزشی، از جمله مواردی است که از یک سو، بازخورد مناسبی را برای تجزیه و تحلیل مسائل سازمانی و تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی‌های راهبردی توسط مسئولان و دست‌اندرکاران این سازمان‌ها فراهم می‌آورد و از سوی دیگر، مدارس از سلامت سازمانی و کیفیت محیط کار خود آگاهی می‌یابند و می‌توانند به اصلاح و بهبود آن اقدام کنند. با توجه به مطالب ذکر شده، به روشنی می‌توان به اهمیت و ضرورت موضوع سلامت سازمانی و متعاقب آن، رضایت شغلی در معلمان که رکن اساسی در نظام تعلیم و تربیت کشور هستند، پی برد. بنابراین، با توجه به نقش و رسالت سازمان‌های آموزشی و به‌طور ویژه مدارس که وظیفه توسعه و رشد رشته‌های متنوع ورزشی را در تمامی ابعاد علمی، فرهنگی و اجتماعی برعهده دارند، باید آن‌ها؛ یعنی، مدارس از پویایی و سلامت درونی برخوردار باشند و حتی بتوانند به پویایی و سلامت سایر سازمان‌ها کمک کنند. با توجه به مطالب بیان شده، می‌توان اهمیت و ضرورت موضوع سلامت سازمانی و رضایت

1. MaKo & Deak

اندازه‌گیری قابلیت پایایی، از روش آلفای کرونباخ و از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس^۱ استفاده شد. بدین‌منظور، بخش کوچکی از جامعه آماری (۳۰ نفر) انتخاب شد و پرسشنامه‌ها به‌صورت مطالعه مقدماتی^۲ در جامعه آماری توزیع شدند. این مقدار براساس داده‌های حاصل از پرسش‌نامه سلامت سازمانی ۰/۸۱ و رضایت شغلی ۰/۸۹ است که نشان می‌دهد پرسش‌نامه‌های مورد استفاده از پایایی خوبی برخوردار هستند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی با ارائه جداول و نمودارها استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف^۳ برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها و همچنین، با توجه به نوع توزیع داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون برای بررسی ارتباط بین متغیرها، در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد. تجزیه و تحلیل آماری با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس نسخه ۲۲ انجام شد.

نتایج

براساس یافته‌های توصیفی و با توجه به متغیر سن، ۲۲/۵ درصد از نمونه آماری بین ۲۱ تا ۳۰ سال و ۵/۸ درصد نیز بالای ۵۰ سال داشتند. از مجموع ۱۲۰ فرد پاسخ‌دهنده، ۴۶ نفر معادل ۳۸/۳ درصد مرد و ۷۴ نفر معادل ۶۱/۷ درصد زن بودند. ۱۳/۳ درصد دارای مدرک تحصیلی کاردانی، ۴۸/۳ درصد کارشناسی، ۲۹/۲ درصد کارشناسی‌ارشد، ۷/۵ درصد دانشجوی دکتری و ۱/۷ درصد دارای مدرک دکتری بودند. توزیع درصد فراوانی نوع سابقه معلمان مورد بررسی گویای این است که ۱۴/۲ درصد دارای یک تا پنج سال سابقه، ۴۸/۳ درصد دارای شش تا ۱۵ سال سابقه، ۲۰/۸ درصد دارای ۱۶-۲۵ سال سابقه و ۱۶/۷ درصد دارای بیش از ۲۵ سال سابقه بودند. قبل از انجام آزمون‌های آماری و به‌دلیل پیش‌فرض برای استفاده کردن یا استفاده نکردن از آزمون‌های پارامتری، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. با توجه به این مطلب، ابزار مورد استفاده در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره یک مشاهده می‌شود؛ براین‌اساس، مؤلفه‌های اصلی مطالعه توزیع طبیعی دارند.

1. Statistical Package for Social Sciences (SPSS)
 2. Pilot Study
 3. Kolmogorov-Smirnov

جدول ۱- آماره‌های آزمون کلموگروف- اسمیرنوف برای طبیعی بودن توزیع داده‌ها

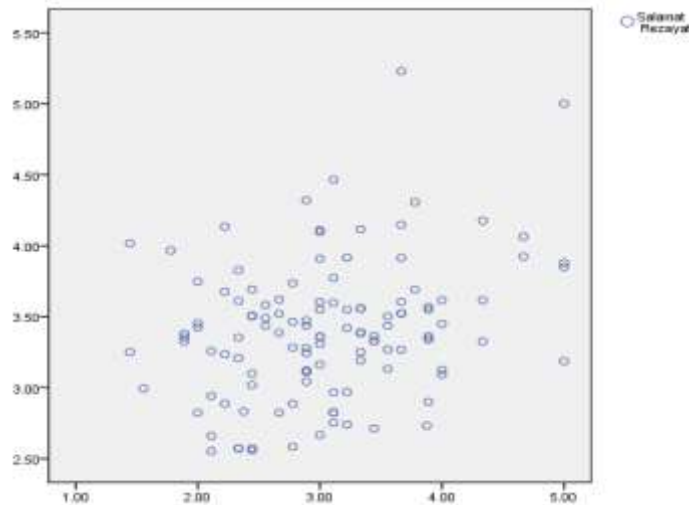
ردیف	معیارهای پرسش‌نامه	آماره‌ها	
		Z	سطح معناداری
۱	سلامت نهادی	۱/۲۸۵	۰/۰۷۳
۲	سلامت اداری	۱/۲۱۸	۰/۱۰۳
۳	سلامت فنی	۱/۱۵۶	۰/۱۳۸
۴	سلامت سازمانی	۱/۱۲۳	۰/۱۶
۵	رضایت شغلی	۰/۷۰۳	۰/۷۰۵

برای بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی، از آزمون پیرسون استفاده شد. براساس نتایج این آزمون، بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران، ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد ($t=0/292, P=0/001$)؛ بنابراین، هر اندازه که میزان سلامت سازمانی بیشتر باشد، رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی بیشتر خواهد بود (جدول شماره دو و شکل شماره یک).

جدول ۲- ضرایب همبستگی بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه

شهر تهران

متغیر اول	متغیر دوم	ضریب همبستگی	تعداد	سطح معناداری
سلامت سازمانی	رضایت شغلی	۰/۲۹۲**	۱۲۰	<۰/۰۰۱



شکل ۱ - توزیع پراکندگی همبستگی سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی

برای بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی، از آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون نشان‌دهنده نبود ارتباط مستقیم و معنادار بین سطح نهادی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران است ($r=0/108, P=0/24$). همچنین، براساس نتایج این آزمون، ارتباط مستقیم و معناداری بین سطح اداری و رضایت شغلی ($r=0/294, P=0/001$) و سطح فنی با رضایت شغلی ($r=0/34, P=0/001$) معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران وجود دارد (جدول شماره ۳ه).

جدول ۳- ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران

مؤلفه‌های سلامت سازمانی	متغیر دوم	ضریب همبستگی	تعداد	سطح معناداری
سلامت نهادی		۰/۱۰۸	۱۲۰	۰/۲۴
سطح اداری	رضایت شغلی	۰/۲۹۴**	۱۲۰	۰/۰۰۱
سطح فنی		۰/۳۴**	۱۲۰	<۰/۰۰۱

نتایج در بخش رگرسیون بین به‌کارگیری سلامت نهادی، سلامت اداری و سلامت فنی به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی به‌عنوان متغیر ملاک، با روش هم‌زمان استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0/391, P<0/05$) (جدول شماره چهار). همچنین، ضریب تعیین R^2 که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین است، نشان می‌دهد که ۱۵/۳ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی، مربوط به مؤلفه‌های سلامت سازمانی و ۸۴/۷ درصد به عواملی خارج از مدل ذکر شده مربوط می‌شوند.

جدول ۴ - نتایج همبستگی چندگانه بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی

مدل رگرسیون	تعداد	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	آماره F	سطح معناداری
همزمان	۱۲۰	۰/۳۹۱	۰/۱۵۳	۶/۹۷	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که فقط، عامل سلامت فنی ($t=2/788, P<0/01$) دارای شرایط پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی است (جدول شماره پنج)؛ بنابراین، معادله رگرسیون متغیرهای بین متغیر سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی، براساس داده‌های جدول شماره پنج به شرح زیر است:

$$Y = a + b_1 X_1$$

$$Y = ۱/۵۵ + ۰/۴۳۷(X_1)$$

$$X_1 = \text{سلامت فنی}$$

جدول ۵ - نتایج تحلیل رگرسیون بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی

رگرسیون همزمان	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		مقدار تی	سطح معناداری
	شیب خط	خطای استاندارد	آماره بتا	مقدار تی		
عرض از مبدأ	۱/۵۵	۰/۴۷۸	-	۳/۲۴۷	۰/۰۰۲	
سلامت نهادی	-۰/۳۲۳	۰/۱۶۹	-۰/۲۱۹	-۱/۹۱۱	۰/۰۵۹	
سلامت اداری	۰/۳۰۹	۰/۱۶۵	۰/۲۲۷	۱/۸۶۷	۰/۰۶۴	
سلامت فنی	۰/۴۳۷	۰/۱۵۷	۰/۳۲۳	۲/۷۸۸	۰/۰۰۶	

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان‌دهنده وجود ارتباط مستقیم و معنادار بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران است؛ بنابراین، با افزایش سلامت سازمانی، رضایت شغلی معلمان بهبود می‌یابد. نتایج همسو با یافته پژوهش‌های فقیهی و زینعلی (۱۳۹۴) و دانایی‌فر و همکاران (۱۳۹۴) است. در تبیین نتایج می‌توان گفت که سلامت سازمانی منجر به رویارویی موفقیت‌آمیز سازمان با نیروهای مانع بیرونی می‌شود و استعداد‌های اعضا شناسایی می‌گردند تا با استفاده از آن‌ها، اهداف سازمانی به صورت مطلوبی تحقق پیدا کند و در میزان رضایت شغلی معلمان اثرگذار باشد. فضای سالم سبب شد که معلمان تربیت‌بدنی اهداف خود را با اهداف سازمان یکسان تلقی کنند و دستیابی به اهداف خود را در گروه دستیابی به اهداف سازمانی ببینند. هر قدر که اهداف معلمان به اهداف سازمانی نزدیک‌تر باشد، عملکرد سازمان بهتر، بیشتر و اثربخش‌تر خواهد بود و رضایت شغلی معلمان افزایش می‌یابد. در چنین سازمان سالمی است که معلمان بر این باورند که می‌توانند همگام با نیازهای سازمان رشد کنند، به راحتی افکار و نظریات خود را به صورت مستقیم بیان کنند و به نوعی خود را جزئی از سازمان بدانند که می‌توانند بر میزان دسترسی به اهداف و بالابردن کیفیت خدمات و اثربخشی مطلوب بر محیط تأثیرگذار باشند. اگر سازمان‌های جامعه، به‌ویژه نظام آموزشی و مدرسه به‌عنوان سازمان‌های آموزش و یادگیری، از هر گونه نقص و ناتوانی در رسیدن به اهداف میرا باشند، می‌توانند خود را با محیط انطباق دهند و فعالیت‌ها و برنامه‌هایشان را در راستای دستیابی به اهداف مورد نظر هماهنگ و همسو کنند که این امر می‌تواند در مسیر بهبود رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی مؤثر باشد.

نتایج این پژوهش نشان‌دهنده نبود ارتباط مستقیم و معنادار بین سطح نهادی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران است؛ از این رو، فرض صفر تأیید می‌گردد و فرض حکم رد

می‌شود. نتایج همسو با یافته مطالعات رحیمی پردنجانی (۱۳۷۹) و ملکی آواریسن و قصابی (۱۳۹۲) است که نشان دادند بین سلامت سازمانی در سطح نهادی، با رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود ندارد. در تبیین نتایج می‌توان ذکر کرد که واقعیت این است که مدرسه به‌عنوان یک نهاد مهم، باید در اجتماع مورد حمایت و پشتیبانی قرار گیرد و معلمان برای اجرای بهینه وظایف خود، به این حمایت‌ها فارغ از فشارها و مداخله‌های ناروای افراد و گروه‌های خارج از مدرسه نیازمندند و توجه به این بعد از سطح نهادی از سلامت سازمانی باعث اثربخشی مدارس و رضایت شغلی معلمان خواهد شد؛ بنابراین، وظیفه سطح نهادی ارتباط دادن سازمان به جامعه‌ای وسیع‌تر یا منبع معنادار کردن، حجت‌بخشیدن و پشتیبان در سطح بالاتر است و انجام هدف‌های سازمان را فراهم می‌سازد. جامعه آماری متفاوت، نمونه مورد بررسی، ابزار اندازه‌گیری و نحوه تحلیل و پاسخ‌گویی را می‌توان دلایل ناهم‌سویی نتایج پژوهش حاضر با برخی پژوهش‌ها دانست که به رابطه مثبت بین سلامت سازمانی و مؤلفه‌های دیگر و رضایت شغلی پرداخته‌اند.

نتایج این مطالعه نشان‌دهنده وجود ارتباط مستقیم و معنادار بین سطح اداری و رضایت شغلی است. نتایج همسو با یافته پژوهش‌های (هوی و وول فولک (۱۹۹۰) و روستایی (۱۳۹۵)) است که در تبیین نتایج می‌توان گفت که فراگرد مدیریت، از لحاظ کیفیت، فراگردی متفاوت با تدریس است. مدیران، کارگزاران اصلی مدارس هستند. آن‌ها باید راه‌هایی برای جلب وفاداری، اعتماد و همکاری معلمان پیدا کنند، تلاش آن‌ها را برانگیزانند و فعالیت‌های آن‌ها را هماهنگ کند. آن‌ها خرده‌نظام فنی را به دو طریق کنترل و اداره می‌کنند: اول، بین معلمان و دانش‌آموزان و والدین آن‌ها میانجی‌گری می‌کنند و دوم، منابع لازم برای تدریس اثربخش را فراهم می‌سازند؛ پس، نیازهای معلمان، مسئله اصلی خرده‌نظام اداری است؛ از این‌رو، سطح اداری می‌تواند در جذب منابع و تسهیلات برای ادامه فعالیت سیستم و برای معلمان موفق باشد. همچنین، رهبری مشارکتی، مشارکت افراد مناسب در زمان مناسب، برای کار مناسب با هدف ایجاد انگیزه و دخیل کردن آن‌ها به لحاظ عاطفی و ذهنی در امور است که مجموع این‌ها باعث افزایش اثربخشی و رضایت شغلی معلمان می‌شود؛ یعنی، در مدارس، مدیران بر رؤسا نفوذ دارند، با رئیس منطقه آموزشی به‌خوبی کار می‌کنند و تصمیمات و پیشنهادهای آن‌ها مورد توجه دیگران قرار می‌گیرد و در نتیجه، دارای مدارس پویا و سالمی هستند. نوع رفتار مدیران با کارکنان خود باید رفتاری حمایت‌کننده باشد. با توجه به پیشنهادهای و خواسته‌های معلمان، رفاه شخصی آنان و ایجاد تغییرات مناسب، سلامت سازمانی مدرسه را بالا ببرند و رضایت شغلی معلمان را فراهم کنند.

نتایج این پژوهش نشان‌دهنده وجود ارتباط مستقیم و معنادار بین سطح فنی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران است؛ از این‌رو، فرض صفر رد می‌گردد و فرض حکم پذیرفته

می‌شود. نتایج همسو با یافته مطالعات هوی و ولفولک (۱۹۹۳) و اسکات^۱ (۲۰۰۹) است. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد که در مدارس، کارکرد فنی، فراگرد تدریس و یادگیری است. معلمان و راهنمایان آموزشی به‌عنوان کارکنان حرفه‌ای، مستقیماً کارکرد فنی را به‌عهده دارند. دانش‌آموزان فرهیخته و تحصیل‌کرده، محصول مدارس به‌شمار می‌روند. کل خرده‌نظام فنی با مسائل مرتبط با یادگیری و تدریس اثربخش سروکار دارد؛ یعنی، هرچه سلامت سازمانی سطح فنی از حیث روحیه و تأکید علمی در مدارس بالاتر باشد، رضایت شغلی بیشتر است که دلیل این موضوع، ماهیت وجودی این سازمان به‌عنوان نهاد تعلیم‌وتربیت است که موفقیت‌مداری و اثربخش‌بودن، سرلوحه برنامه‌های مدون آن‌ها است؛ بنابراین، داشتن حس نوع‌دوستی، وجود اعتماد متقابل بین معلمان، عشق به کار، وجود استانداردهای عالی و قابل‌وصول و همچنین، محیط جدی و منظم در مدرسه، باعث افزایش روحیه کاری و رضایت شغلی معلمان می‌شوند. چنین مدارسی معلمان و دانش‌آموزان موفق‌تری خواهند داشت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و تعهد سازمانی معلمان و کارکنان افزایش خواهد یافت.

نتایج ضریب‌همبستگی چندگانه نشان داد که بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، ضریب‌تعیین R^2 که بیانگر درصد تغییرات تعیین‌شده از تغییرات متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش‌بین است، نشان می‌دهد که ۱۵/۳ درصد از واریانس رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی، مربوط به مؤلفه‌های سلامت سازمانی و ۸۴/۷ درصد به عواملی خارج از مدل رگرسیونی تحقیق مربوط می‌شود. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که فقط، عامل سلامت فنی دارای شرایط پیش‌بینی رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی است. نتایج همسو با یافته اسکات (۲۰۰۹) است. سطح فنی سلامت سازمانی به فعالیت‌های معلمان در کلاس درس، در سازمان و کارهای خدماتی و غیره اشاره دارد؛ بنابراین، لازم است که در این زمینه توجه بیشتری به فعالیت‌های معلمان و شیوه‌های تدریس و غیره شود؛ زیرا، سطح فنی محصول را تولید می‌کند که این محصول برای معلمان تربیت‌بدنی می‌تواند پرورش دانش‌آموزان با استعداد، شناسایی استعدادها و ورزشی و بسیاری از مسائل دیگر باشد که همه این عوامل در کنار هم می‌توانند سبب خشنودی و رضایت شغلی معلمان شوند. در چنین سازمان سالمی است که معلمان بر این باورند که می‌توانند همگام با نیازهای سازمان رشد کنند و به‌راحتی افکار و نظرهای خود را مستقیم بیان کنند و به‌نوعی، خود را جزئی از سازمان بدانند که می‌توانند بر میزان دسترسی به اهداف و بالابردن کیفیت خدمات و اثربخشی مطلوب بر محیط تأثیرگذار باشند و بدین طریق میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد؛ بنابراین، هر اندازه که مدارس به‌عنوان یک سازمان، از نظر سطح فنی در وضعیت مطلوبی باشند، به همان اندازه معلمان احساس رضایت شغلی بیشتری می‌کنند؛ از این رو، با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود که مدیران باید عملکرد خوب معلمان تربیت‌بدنی در مدارس را ارج نهند، به معلمان خود توجه

خاصی نشان دهند، امکان دریافت بازخورد را فراهم سازند، به عقاید معلمان کمال‌گرای مثبت خود گوش دهند، محیط مناسبی را برای بیان ایده‌ها و نظرهای معلمان فراهم کنند تا فرصت‌های ارتباطی وجود داشته باشد. به عبارت دیگر، سطح اداری و فنی را بهبود بخشند تا سطح رضایت شغلی معلمان افزایش یابد. با توجه به همبستگی سلامت و رضایت شغلی، تلاش برای فراهم آوردن آموزش‌های مناسب، تأمین منابع لازم، تسهیل ارتباطات، ایجاد محیط صمیمی و حمایت از کارکنان، می‌توانند علاوه بر افزایش سطح سلامت سازمانی، باعث افزایش رضایت شغلی شود.

با توجه به نتایج به دست آمده، لزوم توجه ویژه به شاخص‌های متغیرهای سلامت سازمانی و رضایت شغلی در مدارس امری ضروری است؛ بنابراین، توجه به مدیریت دانش، خلق دانش، مدیریت نظام مند، اتخاذ و پیاده‌سازی جریان فرهنگی یادگیری در سازمان و بسط شاخصه‌های اخلاقی مدارانه به عنوان الگویی سازنده در این مدارس از سوی مدیران و رؤسا امر تأثیرگذاری در راستای پیاده‌سازی رسالت این سازمان‌ها است. افزون‌براین، با توجه به نتایج به دست آمده این نکته روشن است که توجه به شاخصه‌های سلامت سازمانی، در نهایت، بر رضایت شغلی معلمان تأثیرگذار است؛ از این رو، به مسئولان حوزه آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که به طراحی نظام پیاده‌سازی فرهنگ یادگیری به همراه تدوین نظام‌نامه‌های فرایندهای اجرایی آن و نیز، پیش از آن، تدوین عوامل و متغیرهای مهم سلامت سازمانی در مدارس همت گمارند. در همین راستا، براساس نتایج پژوهش بدیهی است که ایجاد فرهنگ قوی به همراه دیگر متغیرها مانند چشم‌انداز مشترک و کار تیمی، منجر به توسعه و شکوفایی شایستگی‌های کارکنان می‌شود و این، نتیجه‌ای جز کارایی سازمانی دربر نخواهد داشت. براساس نتایج پژوهش حاضر، ایجاد ارتباط مؤثر، مشارکت حداکثری، تعهد بسیار زیاد به سازمان، افزایش روحیه کارکنان و رهبری قوی، از اقدامات اساسی مدیران و رؤسای آموزش و پرورش در راستای توسعه سلامت در سازمان است.

منابع

1. Ahmadi, M. (2013). Determining the Structural Model of Organizational Silence Relationship with Organizational Commitment and Job Satisfaction among Librarians of Islamic Azad University, Mazandaran Branch, Master's Degree in Information Science and Dentistry, Islamic Azad University, Babol Branch. (Persian).
2. Ali Nejad, H., Sharifzadeh, J. S., & Hashemi, S. (2014). The study of the relationship between organizational health of schools and job satisfaction of elementary school teachers. *Pouyesh in Education and Consultation*, 1, 12-21. (Persian)
3. Alinezhad, H. (2013). The relationship between organizational health and job satisfaction among primary school teachers. (Unpublished master's thesis). Mazandaran University, Iran. (Persian).

4. Baştug1, G., Pala, A., Kumartaşli, M., Günel., I., & Duyan, M. (2016) Investigation of the relationship between organizational trust and organizational commitment. *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), 1418-25.
5. Boozhmehrany, S., Jafari, M., Masoumi jaded, Z., & Tayebi, B. (2012). Assessing the quality of working life and levels of depression in athletes and non-athlete staff in national olympic and paralympics academy of Iran. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(10),508-13.
6. Danaei Far, I., Taghipour, M., Olia, H., & Ghanavati, E. (2015). The relationship between organizational health and job satisfaction of staff of tax affairs office of Gachsaran city. 2nd National and International Congress on Management and Accounting of Iran, Hamadan. (Persian).
7. Dejoy, D. M., & Wilson, M. G. (2007). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promoting. *American Journal of Health Promotion*. health, 17(5), 337-41.
8. Faghihi, M., & Zeinalipour, H. (2015). Surveyning the relationship between organizational health and job satisfaction of primary school teachers of Bastak city. 1st International Congress on Accounting, Isfahan. (Persian).
9. Ghasempour Khaje Ataei, M. (2012). Designing model of job burnout and social capital for physical education teachers of Hormozgan province. (Unpublished master`s thesis). University of Tehran, Iran. (Persian).
10. Ghayoumi, M. (2003). Evaluating and comparing the results of cultural, scientific and sports tests of male physical education teachers across the country in the years 2000-2001-2002, *Research & Development of physical education and health department*. Nirou & Neshat Magazine, 10(1), 25-33. (Persian).
11. Hosseini Hafshajani, B., Safari dehkordi,GH.,& Rezaei, R. (2015). Studying the relationship between organizational health and employment job satisfaction. National Conference on the Millennium and Humanities. Shiraz. (Persian).
12. Hoy, W. K., & Wool Folk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools. *The Elementary School Journal*, 39(4), 355-72.
13. Lee, J-C., Chun-Liang, C., & Shu-Hui, X. (2014). The influence of school organizational health and occupational Burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 21, 985-89.
14. Mako, S.Z., Mako, H., & Deak, N.A. (2012). Importance of job satisfaction measures in organizational health protection. *European psychiatry*, 27, 1.
15. Maleki Avarisan, S., & Ghasabi, R. (2013). The relationship between organizational health and job satisfaction of the secondary schools' of Kalibar and 2nd part of Tabriz in the academic year 2010-2011. *Education and Evaluation (Educational Sciences)*, 6(33), 31-40. (Persian).
16. Mirzapour, A. (2010). The relationship between motivation and commitment of volunteers in the tenth sport Olympiad students across the country. (Unpublished master`s thesis). Mazandaran University, Iran. (Persian).
17. Rahimi Pardanjani, A. (2000). Assessment of organizational health and job satisfaction of primary school teachers in Chahar Mahal Bakhtiari schools. Tehran, Education research center. (Persian).

18. Roustaei, M. (2016). The relationship between organizational health and organizational commitment with organizational silence of Noor Hospital staff. (Unpublished master`s thesis). Ayatollah Amoli Islamic Azad University, Iran. (Persian).
19. Saeedi, L. (2013). Investigating Structural Model of Organizational Silence with Organizational Climate, Organizational Commitment and Job Satisfaction among Employees of the General Department of Sports and Youth of Mazandaran Province, Master's Degree of Sport Management, Islamic Azad University of Sari. (Persian).
20. Scott, R. (2009). Organization, legal, factual and open system. (M. A. Behrangi, translator). Tarbiat Publications. (Persian).
21. Shariatmadari, M. (2009). The relationship between organizational health and effectiveness of school administrators of Tehran schools. *Journal of Educational Sciences*, 2(6), 119-51.
22. Sheikh Aghaei, S. (2013). The relationship between perfectionism associated with job satisfaction of physical education teachers of Tehran. (Unpublished master`s thesis). Islamshahr Islamic Azad University, Iran. (Persian).
23. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
24. Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 35(1), 107-28.

استناد به مقاله

جمالزاده، مریم، جوادی پور، محمد، و خسروی بابادی، علی اکبر. (۱۳۹۶). ارتباط بین سلامت سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی دوره اول متوسطه شهر تهران. *مطالعات مدیریت ورزشی*، ۹(۴۶)، ۱۷-۳۰. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2017.3759.1734

Jamalzadeh. M., Javadipoor. M., & Khosravi Babadi. A. A. (2018). The Relationship between Organizational Health and Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Junior High Schools of Tehran. *Sport Management Studies*, 9(46), 17-30. (Persian). Doi: 10.22089/smrj.2017.3759.1734

The Relationship between Organizational Health and Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Junior High Schools of Tehran

M. Jamalzadeh¹, M. Javadipoor², A. A. Khosravi Babadi³

1. M.Sc. of Educational Management, Islamic Azad University, Tehran Branch*
2. Associate Professor of Sport Management, University of Tehran
3. Associate Professor of Educational Management, Islamic Azad University, Tehran Branch

Received: 2017/01/15

Accepted: 2017/06/21

Abstract

This study has been developed with the aim of surveying the relationship between organizational health and job satisfaction of Physical Education teachers of Junior high schools of Tehran. The method of this study is applied and in terms of gathering data correlational description method is used. The population under study, including all the junior high school physical education teachers in Tehran (n=220). According to Morgan table, 136 people were selected as sample. organizational health survey questionnaire (1996), and questionnaire of job satisfaction Weiss et al. (1967) have been used. Statistical information for the analysis of the data, descriptive and inferential statistics (KS, Pearson and Spearman correlation test) were used. The results showed that the correlation between organizational health and job satisfaction ($P=0.001$, $r= 0.292$) the junior high school physical education teachers in Tehran, there was a significant positive correlation. The regression results also showed that only technical health of organizational health ($C>0.01$, $t=2.788$) are eligible to predict job satisfaction of physical education teachers.

Keywords: Organizational Health, Job Satisfaction, Physical Education Teachers

*Corresponding Author

Email: m.jamalzade@yahoo.com