



## بررسی رابطه عزت نفس و توسعه سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهر کرمانشاه

علی منصف<sup>۱\*</sup>، علی عباس حسین نژاد<sup>۲</sup>، حسین عیدی<sup>۳</sup> و غلامرضا شعبانی بهار<sup>۴</sup>

۱- استادیار (حق التدریس) مدیریت ورزشی واحد علوم تحقیقات همدان

۲- کارشناس ارشد تربیت بدنی آموزش و پرورش

۳- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

۴- استاد مدیریت ورزشی دانشگاه بوعلی سینا همدان

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۵/۳۱

### چکیده

**هدف:** هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه عزت نفس و مؤلفه‌های توسعه سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهر کرمانشاه بود.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل، کلیه معلمان مقطع دبیرستان دور اول و دوم شهر کرمانشاه بود که از بین آن‌ها، ۱۱۰ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسی و با استفاده از فرمول یامان به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های عزت نفس کوپر اسمیت (۱۹۹۰)، رضایت شغلی دالت و همکاران (۱۹۶۶) و توسعه سازمانی فیلبین (۲۰۰۹) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

**یافته‌ها:** یافته‌ها حاکی از آن بود که بین ابعاد عزت نفس (عزت نفس شغلی، خانوادگی و اجتماعی) با توسعه سازمانی، رضایت شغلی، ارتباط معناداری وجود داشت. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مؤلفه‌های توسعه سازمانی، ۲۹ درصد تغییرات رضایت شغلی را تبیین کردند؛ همچنین، مؤلفه‌های عزت نفس، ۲۲ درصد تغییرات رضایت شغلی را تبیین کردند.

**نتیجه‌گیری:** بنابراین برای شکوفایی آموزش و پرورش در بخش تربیت بدنی، توجه بیشتری به ابعاد سازنده توسعه سازمانی، عزت نفس معلمان تربیت بدنی و عوامل انگیزشی آن‌ها جهت تامین رضایت شغلی و افزایش اثربخشی سازمانی گردد.

**واژه‌های کلیدی:** عزت نفس، توسعه سازمانی، رضایت شغلی.

## مقدمه

عصر امروز، عصر تغییرات سریع و عدم اطمینان نسبت به آینده و فقدان اطلاعات در دسترس و کافی جهت تصمیم گیری برای مدیران است. تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن همراه نکند، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی کشاند. از این رو، سازمان باید یک ویژگی مهم داشته باشد و آن عبارت از: تغییر و انطباق مداوم است (ابراهیمزاده، ۱۳۸۹). به بیان دیگر، ثبات و توسعه سازمان‌های قرن بیست و یک در گرو همسو شدن با تحولات سریع، توسعه و بالندگی است، زیرا تغییر و تحولات سریع محیطی، بهبود و توسعه سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب ناپذیر می‌سازد (سنگه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). توسعه سازمانی<sup>۲</sup>، فرآیندی است که سازمان از طریق آن ظرفیت داخلی خود را توسعه می‌دهد، تا به حداکثر اثر بخشی خود دست پیدا کند که در مأموریت سازمان مشخص شده است (فیلین<sup>۳</sup>، ۲۰۰۰). از طرف دیگر، توسعه سازمانی بازشناسی ارزش انسان در کوشش‌های بزرگ سازمانی است که موجبات رشد و توسعه سازمان‌ها را از راه پرورش افرادی فراهم نماید که در سازمان به عنوان گرانبهاترین سرمایه به کار می‌پردازند (طوسی، ۱۳۸۹)؛ بنابراین، می‌توان نیروی انسانی را مهم‌ترین عامل رشد و توسعه هر سازمان محسوب کرد و و بی‌شک موفقیت و پیشرفت هر سازمان، به نیروی انسانی متخصص آن بستگی دارد. آموزش و پرورش، از جمله سازمان‌هایی است که نیروی انسانی آن را اغلب افرادی پر تلاش و متعهد تشکیل داده است که در صورت مساعد بودن شرایط کاری و انگیزشی، استعداد و مهارت خود را در خدمت آن سازمان به کار خواهند گرفت و چرخ‌های آن را بهتر به حرکت در خواهند آورد. از طرفی، یکی از ابعاد تأثیر گذار این سازمان در پرورش جسمی و روحی دانش آموزان، بخش تربیت بدنی است و معلمان تربیت بدنی<sup>۴</sup> نقش حیاتی در تکامل رفتار، نگرش، مهارت‌ها و دادن اطلاعات مورد نیاز آن‌ها برای فعالیت بدنی در طول زندگی دارند؛ بنابراین، توجه به ویژگی‌های شخصیتی معلمان و بکارگیری عوامل انگیزشی آن‌ها، شاید عاملی مهم در جهت رشد و توسعه هرچه بیشتر سازمان آموزش و پرورش باشد (افشارنژاد، ۱۳۸۸)؛ همچنین، انگیزش و رضایت شغلی کارکنان، از مسائلی است که در دهه‌های اخیر بسیار به آن پرداخته شده است. در راستای نیل به اهداف هر سازمان، باید شرایطی را فراهم ساخت تا کارکنان سازمان در محیط‌های جذاب و با خشنودی و رضایت کامل به انجام وظایف محوله بپردازند، تا کارایی و اثر بخشی لازم را در اجرای این امر مهم داشته باشند؛ بنابراین، رضایت شغلی<sup>۵</sup> را به می‌توان به مثابه حالت هیجانی لذت بخشی تعریف کرد که ناشی از ارزیابی شغل یا تجربه‌های شغلی فرد است (نوربخش، ۱۳۹۰). از پیامدهای نارضایتی شغلی نیز می‌توان به مواردی همچون، کم کاری، غیبت، پرخاشگری، بیماری و ترک شغل اشاره کرد (صادقیان، ۱۳۹۱). کارکنان به طور معمول برای ابراز نارضایتی خود از شرایط کاری، به اقداماتی همچون، ترک سازمان، اعتراض و اقدامات منفی دست خواهند زد (رابینز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۶). امروزه محققان عوامل متعددی از قبیل، دستمزد، ماهیت کار، ارتقاء، رهبری و سرپرستی، روابط با همکاران، امنیت شغلی، ساختار سازمانی، شرایط فیزیکی کار، عوامل شخصیتی، ویژگی‌های شخصی و عدالت را در تأمین رضایت شغلی افراد مهم دانسته‌اند (حسنخویی، ۱۳۸۸). تت و مایر<sup>۷</sup> (۲۰۰۹)، عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را به دو بخش شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی که جنبه‌های بیرونی محسوب و ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی که جنبه‌های درونی خوانده می‌شود، تقسیم کرده‌اند. به عبارت دیگر، بر اساس دیدگاه نظریه پردازان رفتار سازمانی، رضایت شغلی کارکنان تنها متأثر از عواملی همچون، حقوق، مزایا، همکاران و دیگر عوامل بیرونی نیست، بلکه عواملی مانند، روحیات و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سایر عوامل درونی از این قبیل، رابطه

1. Senge
2. Organizational Development
3. Philbin
4. Physical Education Teachers
5. Job Satisfaction
6. Robbins
7. Tett and Mayer

نزدیکی با انگیزش شغلی دارند؛ بنابراین، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را می‌توان عامل تعیین کننده‌ای در چگونگی سازگاری با شرایط و متغیرهای سازمانی و انگیزش کاری آنان محسوب کرد (تانگ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳). از طرف دیگر، یکی از مهم‌ترین متغیرهایی که اغلب بر انگیزش، تلاش و بصیرت فرد تأثیر می‌گذارد، عزت نفس<sup>۲</sup> است. عزت نفس، یک ارزیابی از خود است که میزان اعتقاد فرد به توانایی‌ها، داشته‌ها، موفقیت و ارزش فرد را منعکس می‌کند؛ بنابراین، عزت نفس یک قضاوت شخصی در مورد ارزشمند بودن خویش است. از طرفی، یک خود آگاهی مهم و عامل قوی در ترغیب شخص به کار، تعیین ظرفیت خود هدایت-گری، خود کنترلی و تمایل به رفتارهای کاری سودمند است. از طرف دیگر، عزت نفس دارای ابعاد مختلفی است، اما یکی از ابعاد آن عزت نفس مرتبط با شغل است که با سازمان فرد در ارتباط است. به عبارت دیگر، عزت نفس مرتبط با شغل، سطح خود آگاهی فرد را برای انجام وظایف خاص در آینده نشان می‌دهد. افراد برای وظایفی که غالباً انجام می‌دهند، یا وظایفی که برای زندگی آنان دارای اهمیت است (مثلاً مسئولیت‌های اصلی شغل‌شان)، سطوح مختلفی از عزت نفس را به دست می‌آورند. کارکنانی که دارای عزت نفس شغلی بالایی هستند، در مقایسه با افرادی که عزت نفس کمتری دارند، معمولاً بهتر کار می‌کنند و از شغل خود راضی‌ترند (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۹). علاوه بر این، افرادی که دارای عزت نفس بالا هستند، توانایی‌های خود را بالا ارزیابی می‌کنند، اطمینان دارند که وقتی تصمیم به انجام کاری بگیرند، می‌توانند آنرا به نحو مطلوبی انجام دهند. در مقابل، افراد دارای عزت نفس کم، توانایی خود را محدود می‌دانند؛ بنابراین، برای خود موفقیت کمتری پیش بینی کرده، فعالیت‌های خود را محدود می‌کنند؛ در نتیجه، سطح عزت نفس مرتبط با شغل فرد، نقش مهمی را در کار و عملکرد وی در سازمان، ایفا می‌کند (پورجلی، ۱۳۸۸)؛ بنابراین، افزایش عزت نفس مرتبط با شغل، ارتباط مثبتی با سطح انگیزه، رفتار شهروند سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی دارد (تانگ، ۱۹۹۳). همچنین، عزت نفس سازمانی بالا با نگرش‌های کاری مانند تعهد سازمانی و رضایت شغلی و ماندن در کار، رابطه دارد (کاسپر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲).

مایر<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۰۷)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین عزت نفس سازمانی و عوامل مختلف انگیزش پرداختند. نتایج نشان داد، عزت نفس سازمانی بر اراده و انگیزه‌های پیشرفت افراد تأثیر دارد. در پژوهشی دیگر، تام کینز و میلندا<sup>۵</sup> (۲۰۰۹)، به بررسی تأثیرات مدل پنج گانه شخصیت بر عزت نفس سازمانی کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد، پنج تیپ شخصیتی واریانس، عزت نفس سازمانی را محاسبه کرده، می‌تواند پیش‌گویی کننده مناسبی برای عزت نفس افراد باشد. همچنین، هنگامی که پنج بعد شخصیت به طور همزمان بررسی شوند، عزت نفس شغلی کارکنان افزایش پیدا می‌کند (صادقیان، ۱۳۹۱). تونا و بیژوم<sup>۶</sup> (۲۰۱۴)، در تحقیق خود تحت عنوان "عزت نفس به عنوان یک تعدیل کننده ارتباط بین مخالفان و قصد ترک شغل کارکنان، بیان کردند که عزت نفس سازمانی، از عوامل موثر بر جلوگیری از قصد ترک شغل کارکنان است. لی و فیسی<sup>۷</sup> (۲۰۰۷)، به بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی مؤثر و نقش واسطه‌ای عزت نفس پرداختند. نتایج نقش واسطه‌ای، عزت نفس شغلی را تایید و رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد سازمانی را نشان داد. گاردنر<sup>۸</sup> و همکاران (۲۰۰۴)، نشان دادند که عزت نفس سازمانی در عملکرد کارکنان نقش مثبتی دارد. در مجموع این پژوهش نشان داد، افرادی که حقوق بالاتری می‌گیرند، عزت نفس سازمانی بالاتری نیز دارند و همچنین عزت نفس سازمانی بر قضاوت‌های عادلانه تأثیر داشته است.

1. Tang
2. Self - Esteem
3. Casper
4. Mayer
5. Kins and Melinda
6. Tuna and Begüm
7. Lee and Feccei
8. Gardner

فدایی نسب (۱۳۹۰)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ویژگی‌های فردی پرداخت. نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و ویژگی‌های فردی کارکنان رابطه وجود دارد. مردان نسبت به زنان از ماهیت کار راضی تر بودند و افراد مجرد نسبت به متأهلین، از سرپرستان و همکاران خود راضی تر بودند. همچنین، کارکنان با مدرک دیپلم، دارای بیشترین رضایت و افراد با مدارک کارشناسی ارشد و دکترا، کمترین رضایت را از سرپرستان خود داشتند. در پژوهشی دیگر یاوریان و صمدی (۱۳۸۸)، به بررسی رضایت شغلی و عزت نفس معلمان مدارس استثنایی شهرستان‌های ارومیه، خوی و مهاباد پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین رضایت شغلی و عزت نفس و سابقه خدمت، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت، ولی بین ویژگی‌های فردی و عزت نفس و رضایت شغلی، تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

ابراهیمی، هاجر (۱۳۹۱)، در تحقیق خود تحت عنوان بررسی رابطه بین توسعه سازمانی، رفتار شهروندی مشتری مدار با رضایت شغلی پرستاران، اثر توسعه سازمانی و ارائه خارجی و تأثیر داخلی به عنوان دو مؤلفه از رفتار شهروندی مشتری مدار بر رضایت در پژوهشی دیگر، درانی و لواسانی (۱۳۹۰)، بین رضایت شغلی و عزت نفس و فقدان علائم روانی رابطه مثبت و معناداری گزارش کردند. همچنین، پورجلی (۱۳۸۸) نیز، بین عزت نفس و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری را گزارش کرد، ولی بین عزت نفس زنان و مردان تفاوت معناداری وجود داشت و مردان عزت نفس بالاتری داشتند. در پژوهش دیگری که توسط آبراهام<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) انجام شد، عزت نفس به طور معناداری با رضایت شغلی رابطه داشت. موری<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۷)، در پژوهشی روی ۲۵۳ پرستار، رابطه مثبت و معناداری بین عزت نفس، رضایت شغلی و صمیمیت و علاقه اجتماعی نشان دادند. در همین پژوهش، پرستاران با سابقه کار ۵ سال و بیشتر، عزت نفس بالاتری داشتند. در پژوهش دیگری جاج و بن<sup>۳</sup> (۲۰۰۱)، عزت نفس را به مثابه یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مناسب رضایت شغلی و عملکرد شغلی گزارش کردند. در پژوهشی دیگر، آی مایی<sup>۴</sup> (۲۰۰۱)، بین عزت نفس و رضایت شغلی و سابقه خدمت، رابطه مثبت و معنی‌داری گزارش کردند. کاسپر و فیش بین<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) نیز، رضایت شغلی و موفقیت شغلی را متأثر از عزت نفس گزارش کردند. در پژوهشی دیگری نجاریور استادی و تقی‌زاده (۱۳۹۱)، بین عزت نفس و توسعه سازمانی رابطه معنی‌داری را گزارش کردند؛ همچنین، بین دیدگاه کارکنان زن و مرد در مورد توسعه سازمانی تفاوت معنی‌دار وجود نداشت. از طرفی، آن‌ها شفاف بودن نظام سازمانی را بالاترین اولویت سازمان گزارش کردند. کاظمی (۱۳۹۳)، در مطالعه خود با عنوان بررسی نقش یادگیری و توسعه سازمانی در رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های کوچک، توسعه سازمانی را به مثابه یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مناسب رضایت شغلی و عملکرد شغلی گزارش کردند.

با توجه به مطالب بیان شده، رضایت شغلی یکی از موضوعاتی است که همواره در سازمان‌ها مورد توجه مدیران بوده است، زیرا عدم رضایت از شغل منجر به کاهش بهره‌وری کارکنان خواهد شد؛ بنابراین، با توجه به این‌که در برخورد با معلمان تربیت بدنی با چندین سال سابقه در جلسات و مسابقات، همواره از تحلیل رفتگی شغلی و عدم رضایت صحبت به میان می‌آوردند، این سوال مطرح می‌شود که منشاء این عدم رضایت چیست؟ آیا موضوع منشاء درونی (عزت‌نفس) دارد یا مربوط به مسائل درون سازمانی است؟ بنابراین هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عزت نفس و توسعه سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهر کرمانشاه بود.

1. Abraham
2. Moore
3. Judge and Bone
4. Imai
5. Casper and Fishbone

## روش شناسی

روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری، کلیه معلمان تربیت بدنی مقطع متوسطه دوره اول و دوم شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۹۲-۹۱ بودند. تعداد کل این معلمان در این مقطع، ۵۱۱ نفر بود که از این تعداد ۲۵۱ نفر زن (۹۴ نفر متوسطه دوره اول و ۱۵۷ نفر متوسطه دوره دوم) و ۲۶۰ نفر مرد (۱۰۵ نفر متوسطه دوره اول و ۱۵۵ نفر متوسطه دوره دوم) بودند؛ بنابراین، نمونه آماری این پژوهش، ۱۱۰ نفر تعیین شد که از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی، تعداد ۵۴ نفر زن و ۵۶ نفر مرد با استفاده از فرمول یامان ( $n=N/1+N(e)2$ ) انتخاب شدند در این فرمول ساده شده برای محاسبه نمونه که توسط یامانی ارائه شد، حجم جامعه آماری  $N=$  و سطح دقت  $e=$  است. در این پژوهش، اطلاعات از طریق سه پرسشنامه عزت نفس، توسعه سازمانی و رضایت شغلی جمع آوری شد. در ابتدا هر سه پرسشنامه جهت بررسی روایی به اساتید خبره ارائه و با اعمال نظرات اصلاحی تدوین شدند. برای سنجش عزت نفس معلمان تربیت بدنی، از فرم کوتاه (۳۵ سؤالی) آزمون عزت نفس کوپر اسمیت<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) استفاده شد که ابعاد عزت نفس اجتماعی، عزت نفس خانوادگی و عزت نفس شغلی (محل کار) را شامل می‌شود. این آزمون، دارای ۳۵ سؤال با مقیاس لیکرت است که از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است. پایایی پرسشنامه نیز، با بهره‌گیری از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آن ۰/۸۴ بدست آمده است. پرسشنامه دوم، پرسشنامه توسعه سازمانی فیلبین<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) بود که دارای ۱۸ گویه و ۶ مؤلفه که کم لایه بودن ساختار سازمانی، گشودگی و شفاف بودن نظام سازمانی، اعتماد به یکدیگر، بازخورد درونی و بیرونی، مشارکت با دیگران، پرورش و ساختار سازمانی را می‌سنجد. پایایی پرسشنامه نیز، با بهره‌گیری از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آن ۰/۸۹ بدست آمده است. پرسشنامه سوم، پرسشنامه رضایت شغلی دالت<sup>۲</sup> و همکاران بود (۱۹۶۶) که در قالب تئوری دو عاملی هرزبرگ تهیه شده است که جهت سنجش رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی استفاده شد. پرسشنامه مذکور شامل، ۳۶ گویه است که گویه‌های ۱ تا ۱۷، مربوط به عوامل انگیزشی (کسب موفقیت، مسئولیت پذیری، ماهیت کار، قدر شناسی و پیشرفت) و ۱۸ تا ۳۶، مربوط به عوامل بهداشتی (رضایت از همکاران، مدیریت فنی، مدیریت روابط انسانی، حقوق و دستمزد، تأمین و ایمنی، خط مشی و ضوابط و شرایط کاری) است. پایایی این پرسشنامه نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ محاسبه گردید.

برای تحلیل یافته‌ها، از آزمون‌های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آزمون‌های استنباطی (آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون) استفاده شد.

## یافته‌ها

در بخش اول، یافته‌های توصیفی پژوهش در جدول‌های ۱ و ۲ ارائه شده است.

جدول ۱- توزیع فراوانی و درصد آزمودنی‌ها برحسب جنسیت و مقطع تحصیلی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد
جنسیت		
زن	۵۴	۴۹/۰۹
مرد	۵۶	۵۰/۹۱
کل	۱۱۰	۱۰۰
مقطع تحصیلی		
متوسطه دوره اول	۴۳	۳۹/۰۹
متوسطه دوره دوم	۶۷	۶۰/۹۰
کل	۱۱۰	۱۰۰

1. Cooper -Smith  
2. Dolt

جدول ۲- توزیع فراوانی میانگین مولفه‌های تشکیل دهنده توسعه سازمانی، ابعاد عزت نفس و رضایت شغلی آزمودنی‌ها

متغیرها	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار
مولفه‌های توسعه سازمانی	اعتماد به دیگران	۳/۸۷	۰/۷۷
	مشارکت با دیگران	۳/۸۴	۰/۸۸
	کم لایه بودن ساختار سازمانی	۳/۷۲	۰/۹۴
	گشودگی و شفاف بودن	۳/۶۴	۱/۰۱
	بازخورد از درون و بیرون	۳/۴۲	۱/۱۱
	پرورش و اختیار سازمانی	۳/۳۲	۱/۲۰
	میانگین کلی	۳/۶۳	۰/۹۸
مولفه‌های عزت نفس	عزت نفس خانوادگی	۳/۶۵	۰/۹۵
	عزت نفس شغلی	۳/۵۲	۰/۹۸
	عزت نفس اجتماعی	۳/۴۱	۱/۰۱
	میانگین کلی	۳/۵۲	۰/۹۸
رضایت شغلی	میانگین کلی	۳/۵۸	۰/۸۷

نتایج حاصل از اجرای آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در جدول ۳ نشان داد که توزیع فراوانی کلیه متغیرها، منطبق با توزیع نرمال است.

جدول ۳- نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی چگونگی توزیع داده‌ها

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری
اعتماد به دیگران	۰/۶۸۴	۰/۷۳۵
مشارکت با دیگران	۰/۶۹۲	۰/۷۲۲
کم لایه بودن ساختار سازمانی	۰/۸۶	۰/۴۶۶
گشودگی و شفاف بودن	۰/۴۷۲	۰/۹۷۸
بازخورد از درون و بیرون	۰/۷۵۷	۰/۶۱۱
پرورش و اختیار سازمانی	۰/۹۲۵	۰/۳۶۰
عزت نفس شغلی	۰/۸۲۶	۰/۵۰۴
عزت نفس خانوادگی	۰/۵۸۳	۰/۸۸۶
عزت نفس اجتماعی	۰/۹۵۶	۰/۳۲۰
رضایت شغلی	۰/۸۸۱	۰/۴۲۰

برای همبستگی بین مولفه‌های عزت نفس و توسعه سازمانی با رضایت شغلی، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج جدول ۴، نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد عزت نفس و ابعاد توسعه سازمانی با رضایت شغلی است.

جدول ۴- همبستگی میان ابعاد عزت نفس، توسعه سازمانی و رضایت شغلی

متغیر	رضایت شغلی	سطح معناداری
ابعاد عزت نفس	عزت نفس شغلی	۰/۰۰۱
	عزت نفس خانوادگی	۰/۰۰۴
	عزت نفس اجتماعی	۰/۰۰۱
ابعاد توسعه سازمانی	اعتماد به دیگران	۰/۰۰۱
	مشارکت با دیگران	۰/۰۰۱
	کم لایه بودن ساختار سازمانی	۰/۰۰۳
	گشودگی و شفاف بودن	۰/۰۰۳
	بازخورد از درون و بیرون	۰/۰۰۱
	پرورش و اختیار سازمانی	۰/۰۱۰

نتایج جدول ۵، متغیرهای پیش‌بینی کننده رضایت شغلی را با استفاده از عزت نفس و ابعاد آن و توسعه سازمانی و ابعاد آن از طریق آزمون تحلیل رگرسیون چند گانه نشان داده است. مطابق نتایج این جدول، اعتماد به دیگران از بین ابعاد توسعه سازمانی و عزت نفس خانوادگی از بین ابعاد عزت نفس، مهم‌ترین پیش‌بینی کننده‌های رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی بود.

جدول ۵- آزمون رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی

متغیر پیش‌بین	مدل	متغیر ملاک	B	S.E	Beta	t	Sig
مولفه‌های توسعه سازمانی	مقدار ثابت	-----	۴۶/۴۵۵	۶/۰۶	-	۷/۶۶۵	۰/۰۰۱
	اعتماد به دیگران	رضایت شغلی	۰/۷۶۴	۰/۲۸۸	۰/۲۰۲	۲/۶۵۳	۰/۰۰۹
	مشارکت با دیگران	رضایت شغلی	۰/۷۶۲	۰/۲۵۳	۰/۲۵۲	۳/۰۱۷	۰/۰۰۳
	کم لایه بودن ساختار سازمانی	رضایت شغلی	۰/۳۶۷	۰/۳۹۵	۰/۰۷۹	۰/۹۳۱	۰/۳۵۴
	شفاف سازی	رضایت شغلی	۰/۷۶۱	۰/۲۳۵	۰/۲۲۸	۳/۱۲۱	۰/۰۰۲
	بازخورد درونی و بیرونی	رضایت شغلی	۰/۳۲۱	۰/۲۴۱	۰/۲۳۷	۲/۱۴۵	۰/۰۱۲
	پرورش دادن و اختیار سازمانی	رضایت شغلی	۰/۲۴۱	۰/۳۵۱	۰/۴۱۲	۳/۱۹۳	۰/۰۰۲
مولفه‌های عزت نفس	مقدار ثابت	-----	۳۳/۲۵۵	۴/۱۶	-	۵/۶۶۵	۰/۰۰۱
	عزت نفس شغلی	رضایت شغلی	۰/۴۵۴	۰/۳۱۸	۰/۲۴۲	۲/۱۲۸	۰/۰۰۱
	عزت نفس خانوادگی	رضایت شغلی	۰/۶۷۲	۰/۲۸۳	۰/۳۲۲	۳/۴۱۲	۰/۰۰۸
	عزت نفس اجتماعی	رضایت شغلی	۰/۷۵۷	۰/۳۸۲	۰/۰۸۱	۳/۹۷۶	۰/۰۰۱

همان‌گونه که در جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای عزت نفس و رضایت شغلی ۰/۴۷۷ به دست آمده است. ضریب تعیین متغیر پیش‌بین (عزت نفس) ۰/۲۲۸ است. به این معنا که ۲۲/۸ درصد از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی)، توسط متغیر عزت نفس پیش‌بینی می‌شود؛ همچنین ضریب همبستگی چندگانه متغیرهای توسعه سازمانی و رضایت شغلی، ۰/۵۴۶ به دست آمده است. ضریب تعیین متغیر پیش‌بین (توسعه سازمانی)، ۰/۲۹۸ است. به این معنا که ۲۹/۸ درصد از واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی)، توسط متغیر توسعه سازمانی پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۶- نتایج آزمون تحلیل رگرسیون

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	Beta	T	R	R <sup>2</sup>	F	p	Durbin-Watson
عزت نفس		۰/۴۷۷	۴/۱۳۷	۰/۴۷۷	۰/۲۲۸	۱۷/۰۳۳	۰/۰۰۱	۱/۶۳
رضایت شغلی	توسعه سازمانی	۰/۲۶۸	۲/۳۸	۰/۵۴۶	۰/۲۹۸	۱۲/۰۶۷	۰/۰۰۱	۱/۸۶

با استفاده از آزمون تی مستقل، مندرج در جدول ۸، میانگین متغیرهای پژوهش (بین دو گروه معلمان زن و مرد) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که در متغیرهای عزت نفس، توسعه سازمانی و رضایت شغلی (بین دو گروه معلمان زن و مرد)، تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۸- مقایسه میانگین بین دو گروه معلمان مرد و زن در متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تی محاسبه شده	سطح معناداری
توسعه سازمانی	مرد	۶۰/۴۶	۲/۰۱۸	۰/۰۲۹
	زن	۶۶/۲۷		
عزت نفس	زن	۴۶/۹۰	۲/۴۰۳	۰/۰۰۸
	مرد	۹۰/۲۷		
رضایت شغلی	زن	۸۴/۸۵	۲/۴۰۳	۰/۰۱۹
	مرد	۷۰/۱۲		

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه عزت نفس، توسعه سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی در شهر کرمانشاه بود. یافته اول پژوهش نشان داد که بین ابعاد عزت نفس مرتبط با شغل، عزت نفس خانوادگی و عزت نفس اجتماعی با توسعه سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین، با بالا بودن سطوح مختلف عزت نفس، میزان توسعه سازمانی بیشتری نیز گزارش شده است. در این پژوهش، به ترتیب عزت نفس اجتماعی، خانوادگی و شغلی همبستگی بیشتری را با توسعه سازمانی نشان داد. این یافته با نتایج لی و فیسی (۲۰۰۷)، جاج و بن (۲۰۰۱) و یافته‌های نجارپور استادی و تقی‌زاده (۱۳۹۱) همسو بود؛ بنابراین، نتایج این پژوهش‌ها بر وجود روابط بین عزت نفس و توسعه سازمانی صحت گذاشته‌اند؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که احتمالاً هر چه سطوح عزت نفس معلمان افزایش یابد، به موجب آن می‌توان شاهد توسعه بیشتر سازمان بود و بالعکس. از طرفی، پائین بودن شاخص‌های یک سازمان بالنده، می‌تواند وضع دشواری را ایجاد نماید که منجر به عدم رضایت معلمان خواهد شد. معلمان دارای رضایت کمتر، ممکن است باعث ایجاد مشکلاتی شده، در راستای اهداف و مقاصد سازمان گام برندارند؛ در نتیجه زیر مجموعه و دانش آموزان را در راستای اهداف دیگری هدایت نمایند که این نگرش‌ها و اهداف در کوتاه مدت قابل شناسایی نبوده، نمی‌توان از آنها ممانعت به عمل آورد که دلیل آن، همان احساس عدم ارزشمندی و بی‌معنا بودن کارکنان در سازمان است؛ بنابراین، ابعاد مختلف عزت نفس معلمان می‌تواند احساس ارزشمندی را برای آن‌ها فراهم نموده، موجب تعهد بهتر، احساس خوب بودن و در نتیجه توسعه سازمان را فراهم آورد.

یافته بعدی پژوهش، حاکی از آن است که بین عزت نفس شغلی، عزت نفس خانوادگی و عزت نفس اجتماعی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. به عبارت دیگر، بین ابعاد مختلف عزت نفس و رضایت شغلی معلمان ارتباط وجود دارد، به طوری که هر چه معلمان سطوح، عزت نفس بالاتری داشته باشند، رضایت بیشتری از شغل خود را نشان می‌دهند. این نتایج با یافته‌های پژوهش گاردنر و همکاران (۲۰۱۰)، تونا و ای سی بیژوم (۲۰۱۴)، یاوریان و صمدی (۱۳۸۸)، درانی (۱۳۹۰) و پورجیلی (۱۳۸۸)، همخوانی دارد. از آنجا که رضایت شغلی اساساً نشان دهنده احساس مثبت عاطفی فرد درباره شغل است، یک راه برای رفع دلزدگی و احساس رضایت معلمان از شغلشان این است که از شغل خود لذت ببرند و در آن احساس ارزشمندی و معنادار بودن بکنند؛ بنابراین، می‌توان مشاهده کرد که تمامی رفتارها و روابط انسان‌ها به شکل مستقیم یا غیر مستقیم از چگونگی عواطف آن‌ها متأثر است؛ بنابراین، هماهنگی بین ویژگی‌های فردی و روانی، رضایت شغلی را به همراه خواهد داشت و فقدان آن، موجب عدم رضایت خواهد شد. اگر محیط احساس ارزشمندی بیشتری را برای فرد



فراهم نماید، احساس رضایت او هم از آن محیط بیشتر شده، رفتار او را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. به صراحت می‌توان گفت که اولین محیطی که بیشترین احساس ارزشمندی برای فرد را فراهم می‌نماید، محیط کوچک خانواده و به ترتیب محیط بزرگتر شغل و در نهایت اجتماعی است که با آن سرو کار دارد.

یافته سوم این پژوهش بر اساس نتایج آزمون رگرسیون مقدار  $R^2$  بدست آمده (۰/۲۹۸) نشان می‌دهد که ۲۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی در بین معلمان تربیت بدنی، توسط مؤلفه‌های توسعه سازمانی تبیین می‌شود؛ بنابراین، مؤلفه اعتماد به دیگران، بیشترین نقش و مؤلفه پرورش دادن و اختیارات سازمانی، کمترین نقش را در میزان رضایت شغلی معلمان دارند. در این میان، مؤلفه کم لایه بودن ساختار سازمانی تأثیری بر رضایت شغلی معلمان نشان نداد؛ بنابراین، توجه به میزان نقش هر کدام از این عوامل، می‌تواند موجبات رضایت شغلی و کارآمدی بیشتر معلمان بر فضای سازمان را فراهم آورد. باید توجه داشت که نقش ویژگی‌های توسعه سازمان آموزش و پرورش در این پژوهش از نظر معلمان تربیت بدنی درجات متفاوتی را نشان داد، به صورتی که خرده مقیاس اعتماد به دیگران در این سازمان، در اولویت قرار دارد و دیگر خرده مقیاس‌ها به ترتیب مشارکت با دیگران، گشودگی و شفاف بودن نظام سازمانی، بازخورد از درون و بیرون و پرورش دادن و اختیار سازمانی بودند که در اولویت‌های بعدی قرار داشتند. با اندکی تأمل می‌توان دریافت که علاوه بر شاخص کم لایه بودن ساختار سازمانی که تأثیری بر رضایت شغلی معلمان نشان نداد، خرده مقیاس‌های بازخورد از درون و بیرون و پرورش دادن و اختیار سازمانی از لحاظ شدت تأثیر بر رضایت شغلی معلمان، با سه خرده مقیاس دیگر اختلاف زیادی داشتند؛ بنابراین، چنانچه سازمان آموزش و پرورش درصدد افزایش رضایتمندی معلمان تربیت بدنی باشد، توجه به خرده مقیاس‌های ذکر شده به شکلی که سطح بازخوردها از درون و بیرون را با نظر خواهی و بکارگیری نقطه نظرات معلمان، ارباب رجوع و ذینفعان دیگر در بخش‌های مختلف و همچنین خدمات بهتر را ارائه دهد، اثربخش‌تر خواهد بود. از طرف دیگر، در بخش پرورش دادن و اختیار سازمانی، توجه به برنامه‌های آموزشی در ارتقاء دانش کاری معلمان و آموزش مؤثر آن‌ها جهت مراجعه کمتر به سرپرستان و نیروهای ما فوق خود و توجه به ارتقاء شغلی کارکنان و ارزش‌گذاری به مدرک تحصیلی، می‌تواند کیفیت خرده مقیاس‌های مذکور را بالا برده، در نتیجه موجب رضایت بیشتر معلمان تربیت بدنی گردد، تا آنها نیز در این رابطه دو سویه وظایف خود را بهتر و مؤثرتر به انجام رسانند. همچنین، یافته دیگر رگرسیون، گویای آن بود که ۲۲ درصد تغییرات رضایت شغلی در بین معلمان، توسط ابعاد مختلف عزت نفس تبیین می‌شود. این یافته با نتایج ابراهیمی (۱۳۹۱)، کاظمی (۱۳۹۳) و جاج و بن (۲۰۰۱) همسو است. از دیگر نتایج این پژوهش، میزان اثر ابعاد مختلف عزت نفس بر رضایت شغلی معلمان بود؛ بنابراین، عزت نفس اجتماعی بیشترین تأثیر و عزت نفس مرتبط با شغل، کمترین تأثیر را بر میزان رضایت شغلی معلمان نشان داد. با کمی تأمل بیشتر و توجه به آزمون رگرسیون متوجه می‌شویم که عزت نفس محیط کار (شغلی)، اختلاف نسبتاً زیادی از نظر میزان شدت بر رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی نشان می‌دهد؛ بنابراین، با توجه به این یافته می‌شود نتیجه گرفت، اگر قرار است سازمان آموزش و پرورش به مثابه یک سازمان بالنده موضوع عزت نفس معلمان تربیت بدنی را در رابطه با رضایت شغلی آنان مورد توجه قرار دهد، توجه به وجوه مختلف این مقوله، بسیار حائز اهمیت است که در زمینه عزت نفس مرتبط با شغل، نسبت به شناسایی عوامل تأثیرگذار به فرد اقدام نماید و زمینه را برای قدرت تصمیم‌گیری معلمان تقویت و در امور محوله اختیارات لازم را داشته باشند. از طرفی، موضوع دیگری که عزت نفس محیط کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، روابط بین همکاران و احساس ارزشمندی و محبوبیتی است که فرد در خود احساس می‌کند؛ بنابراین، باید زمینه بهبود روابط و احساس محبوبیت و ارزشمندی معلم در بین همکاران مورد توجه قرار گیرد، از طرف دیگر، از دیگر خرده مقیاس‌های عزت نفس، ویژگی‌های فردی معلمان است که با توجه به تفاوت‌های فردی معلمان، ایجاد محیط آرام و خوشایند برای معلمان، آن‌ها می‌توانند کار خود را به نحو احسن و منظم انجام دهند،

خونسرد باشند و نسبت به رفتارهایی که مورد پسند آن‌ها نیستند، واکنش شدیدی نشان ندهند تا در این راستا از شغل خود احساس رضایت نموده، در نتیجه به تحقق اهداف سازمان نیز به شکل مؤثرتری کمک نمایند.

از دیگر نتایج این پژوهش، این بود که میانگین توسعه سازمانی بین دو گروه معلمان زن و مرد متفاوت بود؛ بنابراین، زنان میانگین بالاتری از توسعه سازمانی را گزارش کرده‌اند که این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های نجاریپور استادی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی نداشت، زیرا آنها در پژوهش خود تفاوتی بین زن و مرد را مشاهده نکرده بودند. در تحلیل این موضوع که چرا زنان و مردان سازمان خود را به لحاظ توسعه سازمانی متفاوت گزارش کردند، شاید محیط متفاوتی به لحاظ روابط میان افراد در مدارس دخترانه را می‌توان مشاهده کرد، به طوری که صمیمیت بیشتری بین همکاران زن قابل مشاهده است و روابط بین آن‌ها، در رویه‌ها و خط مشی‌های خشک و بی روح اداری خارج می‌شود و حس همکاری و همدلی بیشتری قابل مشاهده است. همچنین، روابط شفاف‌تر و گردش اطلاعات بیشتری به چشم می‌خورد که این شاید خود دلیل بخشی از این تفاوت‌ها باشد. همچنین یافته‌های مربوط به مقایسه میانگین سطوح مختلف عزت نفس، نشان دهنده تفاوت بین معلمان زن و مرد است. در این رابطه، مردان سطوح بالاتری از عزت نفس را نشان دادند که این نتایج با یافته‌های پورجیلی (۱۳۸۸) همسو، اما با یافته‌های پژوهش یاوریان و صمدی (۱۳۸۸)، همخوانی نداشت. در رابطه با دلیل اختلاف بین میزان عزت نفس مردان و زنان، آن چه بیش از هر چیز قابل مشاهده است، شاید خصوصیات جنسیتی و احساسات ظریف معلمان زن باشد که در مقایسه با مردان آسیب پذیرتر به نظر می‌رسد.

در بخش دیگر از یافته‌ها، بین دو گروه معلمان زن و مرد از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت وجود داشت؛ طوری که در مجموع زنان در مقایسه با مردان از شغلشان رضایت بیشتری داشتند. این نتایج با یافته‌های پژوهش پورجیلی (۱۳۸۸) همسو بود، اما با یافته‌های یاوریان و صمدی (۱۳۸۸)، همخوان نبود و شاید دلیل این همسو نبودن را بتوان تفاوت در جامعه آماری و روش پژوهش این دو تحقیق عنوان کرد. در تحلیل این بخش باید بیان شود که در مجموع رضایت شغلی زنان از مردان بیشتر است. شاید دلیل این تفاوت، ماهیت شغل، رضایت از تفریحات میزان درآمد، میزان رضایت از همکاران، رضایت از سرپرستان و انتظاراتی است که فرد از شغل مورد نظرش دارد. از طرفی، مردان به دلیل سرپرستی خانواده و نقش مستقیم در اداره خانواده نسبت به زنان، احساس تعهد بیشتری را در بخش درآمدزایی نسبت به زنان دارند و برخی از زنان ممکن است، نه به دلیل موضوع مالی، بلکه به دلیل علاقه به شغل خود به این کار بپردازند و از این منظر رضایت بیشتری را نسبت به شغل خود داشته باشند.

در جمع‌بندی مطالب می‌توان بیان کرد که اگر سازمان آموزش و پرورش به دنبال جلب رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی است، باید زمینه‌ای فراهم آورد تا معلمان با احساس خود ارزشمندی بیشتری در محیط کار خود حاضر شوند و اگر خواهد معلمان تربیت بدنی به لحاظ کارایی و بهره‌وری در سطح مطلوب باشند، باید توجه بیشتری به شاخص‌های توسعه سازمانی داشته باشند، طوری که نقاط تاریک آن را از بین برده، با نظرخواهی و بکارگیری یافته‌ها و اصول علمی جدید در راه شفافیت بیشتر و ایجاد محیطی آرام و خوشایند گام بردارند. از طرف دیگر، اگر سازمان در کنار فراهم ساختن دیگر امکانات و تأمین نیازها و خواست‌های معلمان تربیت بدنی، اقدام به پژوهش‌هایی در زمینه چگونگی بالا بردن میزان عزت نفس معلمان تربیت بدنی نمایند، در آینده می‌توان شاهد سازمانی شکوفا و بالنده باشیم که در آن معلمان احساس ارزشمند بودن کرده، از شغل خود احساس رضایت بیشتری داشته باشند.

## منابع

- استیفن، پی، رابینز. (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه سید محمد علی اعرابی، علی پارسائیان، چاپ اول، تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- افشارنژاد، طاهر. (۱۳۸۸). بررسی اثر شرکت در مسابقات علمی تخصصی روی عملکرد معلمان تربیت‌بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه گیلان.
- ابراهیم‌زاده، محمدتقی. (۱۳۸۹). بررسی اثر مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده. تهران، سومین همایش بین‌المللی مدیریت، ۴۷-۶۱.
- ابراهیمی، هاجر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین توسعه سازمانی، رفتار شهروندی مشتری مدار با رضایت شغلی پرستاران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی زنجان.
- پورجلی، معصومه. (۱۳۸۸). رابطه بین رضایت شغلی و عزت نفس در کادر پرستاری بیمارستان امام خمینی و روانپزشکی ارومیه. رساله دکترا، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه.
- حسنخویی، سیما. (۱۳۸۸). رابطه بین هوش هیجانی و مهار شغلی، با رضایت شغلی مدیران مدارس شهر بیرجند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهرا (س).
- درانی، کمال، و لواسانی، غلامعلی. (۱۳۹۰). رابطه بین رضایت شغلی، عزت نفس و سلامت روان در مربیان مرکز پیش دبستانی دانشگاه تهران. نشریه روانشناسی و علوم تربیتی، ۳۰، ۷۶-۹۸.
- سنج، پیتیر. (۱۳۷۹). راز بقای شرکت‌ها. ترجمه علی پارسائیان، چاپ اول، انتشارات ساپکو.
- صادقیان، فاطمه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عزت نفس و بازخورد سازمانی و سازگاری شغلی و انواع تیپ‌های شخصیتی. مجله مطالعات تربیتی و روانی، دانشکده علوم تربیتی اصفهان، ۱۰، ۴۹-۶۶.
- طوسی، محمد. (۱۳۸۹). عزت نفس و اعتماد به نفس و عوامل موثر بر آن. انتشارات دانش، جلد ۱۱، ۶-۱۲.
- فدایی نسب، محمد. (۱۳۹۰). رابطه بین رضایت کار و ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان اداری و غیر اداری در کیش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- کاظمی، مصطفی. (۱۳۹۳). بررسی نقش یادگیری و توسعه سازمانی در رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های کوچک. سومین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- نوربخش، مهوش. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی در معلمان تربیت بدنی دوره متوسطه شهر اهواز. فصلنامه المپیک، ۱۳، ۷-۱۸.
- نجاپور استادی، سعید، و تقی زاده، هوشنگ. (۱۳۹۱). رابطه بین هوش هیجانی و بالندگی سازمانی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی. مجله رهیافت نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت، ۳، ۱۲۱-۱۲۶.
- یاوریان، رویا، و صمدی، حمید. (۱۳۸۸). بررسی میزان رضایت شغلی و عزت نفس معلمان مدارس استثنائی شهرستان‌های ارومیه، خوی و مهاباد در سال تحصیلی ۸۱-۸۰. فصلنامه اصول بهداشت روانی، ۱۸، ۲۱-۲۵.
- Abraham, R. (1999). The relationship between differential inequity, job satisfaction intention to turnover and self-esteem. *Journal of Sports Psychology*, 133(2), 205-215.
- Carson, K. D., Carson, P. P., Lanford, H., & Roe, C. W. (1997). The effects of organization-based self-esteem on workplace outcome: an examination of emergency medical technicians. *Public Personnel Management*, 26(1), 139-155.
- Casper, E. S., & Fishbein S. (2002). Job satisfaction and job success as moderatos of the self-esteem of people with mental illnesses. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 26(1), 33-42.

- Cenkci, T., & Ötken, A. B. (2014). Organization-based self-esteem as a moderator of the relationship between employee dissent and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 404-412.
- Gardner, D. G., Dyne, L. V., & Pierce, J. L. (2004). The effects of pay level on organization based self-esteem and performance: A field study. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(3), 307-322.
- Imai, K. (2001). Occupational factors contributing to low self-esteem in registered nurses and licensed practical nurses: a multivariate analysis. *Journal of UOEH*, 23(1), 13-22.
- Judge, T., & Bone, J. (2001). Relationship of core self-evaluation traits with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and effective commitment: the mediating role of organizational-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of organizational behavior*, 28(6), 661-685.
- Mayer, B. W., Fraccastoro, k. A., & McNary, L. D. (2007). The relationship among organizational-based self-esteem and various factors motivating volunteers. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 36(2), 327-340.
- Moore, S., Lindquist, S., & Katz, B. (1997). Home health nurses: Stress, self-esteem, social intimacy and job satisfaction. *Home care provider*, 2(3), 135-139.
- Philbin, A., & Mikush, S. (2000). *A Framework for Organizational Development: The why, what, and how of OD Work*. Winston-Salem, NC: Mary Reynolds Babcock Foundation.
- Tang, T. L., & Gilbert, P. R. (1993). Organization-based self-esteem among mental health workers: A replication and extension. *Public Personnel Management*, 23(1), 127-134.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (2009). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.

---

به این مقاله این گونه استناد کنید:

منصف، علی، حسین نژاد، علی عباس، عیدی، حسین، و شعبانی بهار، غلامرضا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه عزت نفس و توسعه سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی شهر کرمانشاه، نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳(۱)، ۱ - ۱۲.

---



## Survey of Correlation between Self-Esteem Organizational Development and Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Kermanshah

Ali Monsef<sup>1</sup>, Ali Abbas Hosein Nezhad<sup>2</sup>, Hosein Eydi<sup>3</sup>, and Gholam Reza Shabanibahar<sup>4</sup>

1- Assistant professor of Sport Management, Hamedan Research Sciences Branch.

2- MA in Physical Education.

3- Assistant professor of Sport Management, Razi University, Kermanshah.

4- Full professor of Sport Management, Bu-Ali Sina University.

Received: 22 August 2015

Accepted: 8 February 2016

### Abstract

**Objective:** The purpose of this study was to investigate the relationship between the self-esteem organizational development component and the job satisfaction of physical education teachers in Kermanshah.

**Methodology:** The statistical population consisted of all the high school teachers (first and second rounds) in the city of Kermanshah, out of which, 110 persons were selected by the stratified sampling method. To collect the information, the questionnaires Cooper-Smith self- (1990), Dolt and Partners job satisfaction (2008) and Philbin organizational development (2009) were used. For analyzing the data, the Kolmogorov-Smirnov test and the Pearson correlation and regression were used.

**Results:** The results obtained showed a significant positive relationship between self-esteem dimensions (job, family and social self-esteem), and organizational development with job satisfaction. The regression analysis results showed that the organizational development component explained 29% of the variance in job satisfaction. Also the self-esteem components explained 22% of the variance in job satisfaction.

**Conclusion:** For flourishing education in the physical education section, more attention should be paid to the organizational development and self-esteem factors among the physical education teachers for acquiring job satisfaction and organizational effectiveness.

**Keywords:** Self-Esteem, Organizational Development, Job Satisfaction.

### To cite this article:

Monsef, A., Hosein Nezhad, A. A., Eydi, H., & Shabanibahar, G. R. (2016). Survey of Correlation between Self-Esteem, Organizational Development and Job Satisfaction of Physical Education Teachers in Kermanshah. *Journal of Human Resource Management in Sport*, 3(1), 1-12.