

بررسی رابطه اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و ورزش

عظیم صلاحی کجورا^{۱*}، محمدحسین محسنی چلک^۲

۱. پژوهشگر پسا دکتری، دانشگاه مازندران، بابلسر، ایران

۲. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد واحد آیت الله آملی، آمل، ایران

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و ورزش بود جامعه آماری شامل کلیه معلمان شاغل (رسمی) تربیت بدنی و ورزش در مدارس استان مازندران به تعداد ۲۳۵ نفر بودند که با استفاده از جدول گرجسی و مورگان و روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۱۴۶ نفر به عنوان نمونه آماری از ۲۲ شهرستان در دو مقطع راهنمایی و دبیرستان انتخاب شدند از فرم های اطلاعات شخصی، پرسشنامه رضایت مینه سوتا و مقیاس اعتماد سازمانی مدرسه به عنوان ابزار جمع آوری داده ها استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق از آزمون همبستگی و نرم افزار SPSS استفاده شد. یافته ها نشان دادند که بین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه تحقیق پیش بینی شده است که عواملی مانند موقعیت مکانی فرد، عوامل روانی و محیطی، شرایط کاری و ارتباطات نقش فعالی در تعیین رابطه بین رضایت شغلی و اعتماد سازمانی دارد. با توجه به نتایج کسب شده، مدیران و مسئولان سازمان های آموزشی با برقراری، ایجاد و ارتقای اعتماد در سازمان ها می توانند رضایت کارکنان را بالا ببرند و موجبات موفقیت هر چه بیشتر سازمان را فراهم آورند.

واژگان کلیدی: تربیت بدنی، رضایت شغلی، اعتماد سازمانی.

* ایمیل نویسنده مسئول: azim.salahi@yahoo.com

مقدمه:

اگر چه تعاریف بسیاری از رضایت شغلی^۱ وجود دارد، اما رضایت شغلی نقش تعیین کننده‌ای در رسیدن یا نرسیدن به یک هدف دارد (گرونبرگ، ۱۹۷۹؛ پارکس و پارا، ۱۹۹۴)^۲ رضایت شغلی که ساختار پیچیده‌ای دارد، در بسیاری از زمینه‌ها مانند عوامل فردی، اجتماعی، فرهنگی، محیطی و مالی رابطه دارد (استانکوسکا، آنگلووسکا، عثمانی و گرنکاروسکا^۳، ۲۰۱۷) رضایت شغلی عبارت است از میزان رضایت کارکنان از شغل خود و احساس آنها نسبت به جنبه‌های مختلف شغل (فورهام، اراکلوس و چاموروپراموزک^۴، ۲۰۰۹). عواملی مانند قدردانی، دوستی تجاری، دستمزد، ارتباطات، رشد کارکنان و امنیت به عنوان بخشی از یک شغل به عنوان جنبه‌های رضایت شغلی بیان می‌شوند (اسپکتور^۵، ۱۹۹۷) در رضایت شغلی جستجوی مفهوم رضایت نه تنها برای نگرش شغلی بلکه برای عملکرد شغلی^۶ فرد و سازمان نیز مهم است (دیکسون و وارنر^۷، ۲۰۱۰) رضایت شغلی از بسیاری از عوامل مرتبط و غیر قابل اغماض مانند کنترل شخصی، شغلی و مدیریتی ناشی می‌شود (میشرا^۸، ۲۰۱۳) همچنین، رضایت شغلی با عملکرد مالی^۹ و عملکرد سازمانی^{۱۰} از جمله عملکرد خدمات^{۱۱} و عملکرد رفتاری^{۱۲} رابطه مثبت دارد (شیو و یو^{۱۳}، ۲۰۱۰) در زمینه علوم مدیریت ورزشی، مطالعات کمی سطح رضایت شغلی را مورد مطالعه قرار داده‌اند، به موازات ادراک و تفسیر ساختارهای سازمانی به روش‌های مختلف با توجه به ویژگی‌های حرفه-ای و شخصی افراد، کیفیت خدمات یک سازمان نیز ممکن است به عوامل فردی بستگی داشته باشد (فینی و بوردمن^{۱۴}، ۲۰۱۱).

آبراهام مزلو اشاره کرد که ما باید بطور ضمنی از توانایی‌ها و مهارت‌های طبیعی خود استفاده کنیم تا از زندگی و شغل خود راضی باشیم (ویکر^{۱۵}، ۲۰۱۱) مفهوم اعتماد^{۱۶} جایگاه مهمی در استفاده از مهارت‌ها و توانایی‌ها دارد. محققین بسیاری از رشته‌های مختلف علت، ماهیت و آثار اعتماد را مطالعه کرده‌اند. اعتماد انتظاری از نتایج مثبت (یا غیر منفی) است که فرد می‌تواند بر اساس اقدام مورد انتظار طرف دیگر در تعاملی که با عدم قطعیت مشخص می‌شود دریافت کند (بهاتاچاریا، دوینی و پیلاتلا^{۱۷}، ۱۹۹۸). اگر چه اعتماد به طرق مختلف توصیف شده است، اما ابهام و پیچیدگی مفهوم بین ریسک و اعتماد باعث ایجاد ناامنی در سازمان‌ها می‌شود (مایر، داویس و شورمن^{۱۸}، ۱۹۹۵). مشخصات یک سازمان، به عنوان

¹ Job Satisfaction

² Gruneberg; Parks & Parra

³ Stankovska, Angelkoska, Osmani & Grncarovska

⁴ Furham, Eracleous & Chamorro- Premuzic,

⁵ Spector

⁶ Job Performance

⁷ Dixon & Warner

⁸ Mishra

⁹ Financial performance

¹⁰ Organizational Performance

¹¹ Service performance

¹² Behavioral performance

¹³ Shiu & Yu

¹⁴ Feeney & Boardman

¹⁵ Wicker

¹⁶ Trust

¹⁷ Bhattacharya, Devinney & Pillutla

¹⁸ Mayer, Davis & Schoorman

فرهنگ سازمانی^۱ بیان می‌شود. مولفه‌هایی مانند مأموریت، محیط، رهبری، استراتژی، دانش و جامعه‌پذیری، چارچوب فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهند (تیرنی^۲، ۲۰۰۸). اعتماد به سازمان^۳ به رابطه ایجاد شده بین کارکنان و سازمان اشاره دارد (آزاده، فرهنگی و زاهدی، ۱۴۰۱). هر تغییری ممکن است زمانی مشکوک و مضطرب به نظر برسد که، اعتماد کمی به سازمان وجود داشته باشد یا اصلاً وجود نداشته باشد (نوس و کاتانو^۴، ۲۰۰۶) محیط اعتماد و ارتباطات باز برای یک محیط کاری موثر و سازنده ضروری است (میشرا و مورسی^۵، ۱۹۹۰) در سازمان‌ها یا کسب و کارها، اعتماد به نفس بالای فرد با عملکرد همخوانی دارد زیرا باعث افزایش انگیزه می‌شود همچنین افزایش یا کاهش عملکرد برای توسعه و توسعه درون سازمانی بسیار مهم است (بنابوو تیرو^۶، ۲۰۰۲).

هدف اصلی این پژوهش آشکار ساختن اهمیت اعتماد برای سازمان با بیان شرایطی است که در آن اعتماد کارکنان به اختیارات سازمانی، نگرش شغلی و رفتار کم و بیش مرتبط با شغل است. اعتماد به گسترش حوزه دانش کمک می‌کند زیرا محیط اعتماد خدمات و رضایت کارکنان را بهبود می‌بخشد (چات، مک، جاهاری و ماناکتولا^۷، ۲۰۰۷). اعتماد برای عملکرد سازمان مؤثر است (آقابابایی جوشقانی و جلالی، ۱۴۰۰). به توسعه خدمات^۸ و رضایت کارکنان^۹ کمک می‌کند و امکان گسترش حوزه دانش را فراهم می‌کند (چات و همکاران، ۲۰۰۷). به عقیده بروشنر و ویزنفلد^{۱۰} (۱۹۹۶) در حالی که پیامدهای مثبت می‌تواند به دلیل رویکرد نتیجه‌گرایانه کارکنان را در سازمان راضی کند. نتایج منفی ممکن است باعث توضیح بیشتر شود (دی کریمر^{۱۱}، ۲۰۰۵). در بسیاری از موقعیت‌های منفی که در زندگی با آن مواجه می‌شویم، توانایی فرد در بیان صحیح خود، در مدت کوتاهی باعث تحول مثبت می‌شود. این وضعیت بر مؤسسات و سازمان‌هایی که دارای اهداف سودآور یا خدماتی هستند تأثیر دقیق‌تری خواهد داشت. بنابراین، در حالی که رضایت شغلی با ارتباط موثر درون شرکتی به لطف کارکنان موسسه یا مدیران حاصل می‌شود، یکپارچگی فرد در درون سازمان با اعتماد به نفس و موفقیت ارائه می‌شود (نمازیان‌دوست، عزیزی و رضایی، ۱۴۰۰).

عوامل درونی و بیرونی^{۱۲} که در بسیاری از زمینه‌ها با آن‌ها مواجه هستیم، از جهات مختلف تأثیرات خاصی بر زندگی ما دارند. عوامل روانشناختی که در فرآیند تأثیرگذاری جایگاه مهمی دارند، به ما کمک می‌کنند تا رضایت شغلی و اعتماد سازمانی افراد شاغل را بیاموزیم. پیش‌بینی می‌شود که تعامل مستمر کارکنان سازمان با سایر افراد باعث ایجاد احساسات نسبت به سازمانی که با آن کار می‌کنند، شود. هدف این پژوهش تحلیل رابطه بین رضایت شغلی و اعتماد سازمانی معلمان تربیت‌بدنی و ورزش است. پیش‌بینی می‌شود که توسعه معلمان احساس تعلق و اعتماد به سازمان منجر به پیشرفت بیشتر

¹ Organizational Culture

² Tierney

³ Trust in the organization

⁴ Neves & Caetano

⁵ Mishra & Morrissey

⁶ Benabou & Tirole

⁷ Chathoth, Mak, Jauhari & Manaktola

⁸ Development of services

⁹ employee satisfaction

¹⁰ Brochner & Wiesenfeld

¹¹ De Cremer

¹² Internal and external factors

آموزش و پرورش می‌شود که عامل مهمی در توسعه اجتماعی است و در بسیاری از زمینه‌ها که از مفاهیم آموزش، مدیریت ورزشی و روانشناسی ورزشی استفاده می‌شود، راهنما خواهد بود (اردلان و معجونی، ۱۴۰۰). مدل اعتماد با توسعه مفهوم گرایش بین فرهنگی اهمیت پیدا کرده است، در دهه گذشته، اگر چه انواع زیادی از تحقیقات در مورد اعتماد انجام شده است، مطالعات جدید فقط اطلاعاتی را در مورد آنچه باید انجام شود و روش‌هایی که باید دنبال شود ارائه می‌دهد. (شورمن، میر و داویس^۱، ۲۰۰۷). پژوهشگران علت، ماهیت و آثار اعتماد را از رشته‌های مختلف ارزیابی کرده‌اند. این ارزیابی منجر به تحقیقات جدیدی در زمینه‌های مختلف و آشکارسازی دلایل منبع اعتماد شده است (علمی متین و نظرزاده، ۱۳۹۷). در محیط‌های سازمانی اعتماد به عنوان سه بعد (ایجاد اعتماد، رهبری و انتخاب) نامیده می‌شوند (لی^۲، ۲۰۰۸).

اعتقاد بر این است که مفهوم اعتماد بر عوامل سازمانی تأثیر می‌گذارد (وویورا، مورفی و تریگوناسیا^۳، ۲۰۱۰) علاوه بر این، اعتماد سازمانی به رضایت شغلی مربوط به مشارکت کمک می‌کند (مال^۴، ۲۰۱۴) رضایت شغلی را نمی‌توان بدون جزئیات در مورد شرایط شغلی و انتظارات توسعه حرفه‌ای به طور کامل درک کرد (اولاسکیچ لاراری، رودریگز آرمنتا و مارام اسپینوسا^۵، ۲۰۲۰). الزامات روانشناختی اساسی باعث رضایت حرفه‌ای معلمان می‌شود، در بسیاری از مطالعات، احساس شایستگی برای شغل نقش حیاتی در توسعه استقلال تصمیم‌گیری و رضایت حرفه‌ای دارد (ارین نمینا، سانمیگیول رودریگز و رودریگز رودریگز^۶، ۲۰۲۱). به طور کلی محققین رضایت شغلی را به دو گروه عوامل درونی و بیرونی تقسیم کرده‌اند. در حالی که عوامل داخلی را می‌توان به عنوان همکار و خود شغل توصیف کرد. عوامل خارجی را می‌توان به عنوان پرداخت و ارتقاء تعریف کرد (جاج و کلینگر^۷، ۲۰۰۸). اعتماد سازمانی به رضایت شغلی مربوط به مشارکت کمک می‌کند (مقدس-شرق، نیک‌آئین و تجاری، ۱۳۹۹). در دوران اخیر، سازمان‌های آموزشی با مشکلات اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی مواجه شده‌اند (هاپس و هولی^۸، ۲۰۱۴). ایجاد حس اعتماد در سازمان‌های آموزشی بر کل جامعه تأثیر می‌گذارد زیرا تأثیر مثبتی در درون سازمان ایجاد می‌کند و به فرد کمک می‌کند تا رفتار مثبت پیدا کند (آرتوکسی^۹، ۲۰۰۹).

نقش مهم تعهد سازمانی معلمان برای ارتقای کیفیت آموزش، بررسی تعهد سازمانی معلمان را ضروری کرده است (پرانیتاساری^{۱۰}، ۲۰۲۰). بسیاری از تحقیقات سازمان‌های آموزشی به اندازه کافی مدیریت منابع انسانی که برای توسعه مهم هستند، را در نظر نگرفته‌اند (آذریان و تقی پور^{۱۱}، ۲۰۲۰). معلمان تربیت‌بدنی و ورزش دارای ویژگی‌هایی مانند تدریس و مربیگری هستند که آنها را از سایر معلمان متمایز می‌کند (کوستلیوس و تسیگیلیس^{۱۲}، ۲۰۰۵). کاربردی بودن درس‌های تربیت‌بدنی و ورزش و برجستگی مهارت‌های بدنی معلمان تربیت‌بدنی و ورزش را متمایز می‌کند. برخورداری از

¹ Schoorman, Mayer & Davis

² Li

³ Wiewiora, Murphy & Triguarsyah

⁴ Mühl

⁵ Olaskoaga-Larrauri, Rodríguez-Armenta & Marúm-Espinosa

⁶ Eirín-Nemiña, Sanmiguel-Rodríguez & Rodríguez Rodríguez

⁷ Judge & Klinger,

⁸ Hoppes & Holley

⁹ Artuksi

¹⁰ Pranasari

¹¹ Azarian & Taghipour

¹² Koustelios & Tsigilis

سطح مناسب معلمان تربیت بدنی و ورزش، بر رضایت شغلی، اعتماد سازمانی و موفقیت سازمان آموزشی تأثیر مثبت دارد (محبی و حیدری، ۱۴۰۱). از این رو، اهمیت رضایت شغلی و اعتماد سازمانی برای آموزش از جمله موضوعات مورد مطالعه در حوزه پژوهش است. علاقه افراد و سازمان ها به کارهایی که باید انجام شود تا موفق شوند، مطالعات جدید بسیاری را به همراه دارد. لذا سوال اصلی تحقیق این است که رابطه اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و ورزش چگونه می باشد؟

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - همبستگی از شاخه میدانی می باشد.

جامعه آماری: شامل کلیه معلمان شاغل (رسمی) تربیت بدنی و ورزش در مدارس استان مازندران به تعداد ۲۳۵ نفر بودند **روش نمونه گیری:** با استفاده از جدول گرجسی و مورگان و روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۱۴۶ نفر به عنوان نمونه آماری از ۲۲ شهرستان در دو مقطع راهنمایی و دبیرستان انتخاب شدند و پرسشنامه ها بین آنها توزیع شد. **روش های گردآوری داده ها و اطلاعات:** شامل روش های میدانی جهت جمع آوری داده ها و روش کتابخانه ای جهت بررسی ادبیات و مبانی نظری پژوهش می باشد. به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز جهت آزمون فرضیه های پژوهش از فرم های اطلاعات شخصی و پرسشنامه استفاده شده است.

ابزار گردآوری داده ها: در این تحقیق از پرسشنامه رضایت مینه سوتا (MSQ)^۱ و مقیاس اعتماد سازمانی مدرسه (OTSS)^۲ به عنوان ابزار جمع آوری داده ها استفاده شده است. پرسشنامه رضایت مینه سوتا توسط ویس، داویس و اینگلند^۳ (۱۹۶۷) تهیه شده است که دارای دو بعد (عوامل داخلی و خارجی) و ۲۰ گویه می باشد و دارای طیف ۵ گزینه ای لیکرت (۱. من اصلاً خوشحال نیستم ۲. راضی نیستم ۳. بلا تکلیف هستم ۴. راضی هستم ۵. بسیار راضی هستم) می باشد. مقیاس اعتماد سازمانی مدرسه این مقیاس توسط دابووال، کمیش، سویندل و گاستر^۴ (۱۹۹۴) تهیه شده است. این مقیاس دارای چهار بعد (حساسیت به کارکنان، اعتماد به مدیر، گشودگی به نوگرایی، و فضای ارتباطی) و ۴۰ گویه تشکیل شده است و دارای طیف ۵ گزینه ای لیکرت (۱. کاملاً مخالفم ۲. مخالفم ۳. نظری ندارم ۴. موافقم ۵. کاملاً موافقم) می باشد.

روایی و پایایی: در این تحقیق جهت سنجش روایی پرسشنامه ها و بومی سازی آن (به این دلیل که پرسشنامه برگرفته از پژوهش های خارجی بوده) از روش روایی محتوایی استفاده گردید. از این رو ابتدا نظرات کارشناسان و سپس اساتید و صاحب نظران علم مدیریت را جویا شده و پس از تعیین میزان اعتبار پرسشنامه و اعمال نظرات متعدد و انجام اصلاحات لازم، اعتبار محتوایی پرسشنامه طراحی شده، مورد تایید صاحب نظران قرار گرفت. برای تعیین پایایی پرسشنامه در این تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۹ برای پرسشنامه رضایت مینه سوتا و ضریب ۰/۸۳ برای مقیاس اعتماد سازمانی مدرسه بدست آمد که نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه های استفاده شده است

¹ Minnesota Satisfaction Questionnaire

² Organizational Trust of School Scale

³ Weiss Dawis & England

⁴ Daboval, Comish, Swindle & Gaster

نرم افزار و آزمون های تحلیل داده ها: در این تحقیق برای تحلیل داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنف و آزمون همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته های پژوهش:

تحلیل استنباطی داده ها به کمک روش های آماری مانند: آزمون کولموگروف - اسمیرنف و آزمون همبستگی پیرسون انجام پذیرفته است. اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری در جدول شماره (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. ویژگی های جمعیت شناختی نمونه آماری

جنسیت		تحصیلات			سن		مقطع تحصیلی	
مرد	زن	کارشناسی و بالاتر	کارشناسی ارشد	زیر ۳۰ سال	۳۰ تا ۴۰ سال	۴۱ تا ۵۰ سال	راهنمایی دبیرستان	
۱۰۵	۴۱	۱۱۱	۲۹	۷۳	۴۴	۹۷	۴۹	
۷۱/۹ درصد	۲۸/۱ درصد	۷۶/۱ درصد	۱۹/۹ درصد	۵۰/۰ درصد	۳۰/۱ درصد	۶۶/۴ درصد	۳۳/۶ درصد	

نتایج جدول شماره (۱) نشان می دهد ۲۸/۱ درصد از معلمان شرکت کننده در پژوهش زن و ۷۱/۹ درصد مرد هستند. در حالی که ۶۶/۴ درصد آنها در مقطع راهنمایی و ۳۳/۶ درصد آنها نیز در مقطع تحصیلی دبیرستان کار می کنند. ۲۳/۹ درصد آنها دارای تحصیلات لیسانس و ۷۶/۱ درصد نیز دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری هستند. ۱۹/۹ درصد دارای بازه سنی زیر ۳۰ سال و ۵۰ درصد دارای بازه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال و ۳۰/۱ درصد نیز دارای بازه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال هستند.

در این بخش پیش از انجام آزمون های آماری و به دلیل پیش فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون های پارامتریک از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده گردید. بر این اساس مولفه های مورد بررسی در این پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است.

جدول ۲. آزمون کولموگروف - اسمیرنف متغیرهای تحقیق

متغیرها	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
رضایت شغلی	۰,۱۲۳	نرمال
اعتماد سازمانی	۰,۰۹۸	نرمال

با توجه به نتایج جدول شماره (۲) مقدار سطح معنی داری متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ شده است که نشان از پذیرش فرضیه صفر می باشد یعنی متغیرهای مورد نظر از توزیع نرمال پیروی می کند، لذا می توان از آزمون پارامتریک استفاده کرد.

جدول ۳. نتایج همبستگی پیرسون بین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی

عامل	شاخص ها	رضایت شغلی
	مقدار همبستگی (r)	۰/۵۴**
اعتماد سازمانی	سطح معناداری (sig)	۰/۰۰۰۱
	تعداد نمونه (n)	۱۴۶

** در سطح ۰/۹۹ معنی دار شد. * در سطح ۰/۹۵ معنی دار شد. NS - همبستگی معنی دار نشد.

یافته‌های جدول شماره (۳) نشان داد که بین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده ($\text{sig} = ۰/۰۰۰۱$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($۰/۰۱$) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت نمود که فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌گردد. همچنین با توجه به مثبت بودن مقدار همبستگی می‌توان نتیجه گرفت که بین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۴. نتایج همبستگی پیرسون بین مولفه‌های اعتماد سازمانی با مولفه‌های رضایت شغلی

مولفه ها	تعداد	۱	۲	۳	۴	۵	۶
حساسیت نسبت به کارکنان	۱۴۶	-					
اعتماد به مدیر	۱۴۶	۰/۸۱۸**	-				
گشودگی به نوگرایی	۱۴۶	۰/۸۲۴**	۰/۸۸۶**	-			
فضای ارتباطی	۱۴۶	۰/۸۰۴**	۰/۸۹۹**	۰/۹۰۰**	-		
عوامل داخلی	۱۴۶	۰/۰۳	-۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۶	-	
عوامل خارجی	۱۴۶	۰/۴۳**	۰/۴۸**	۰/۴۶**	۰/۵۲**	۰/۵۰**	-

** در سطح ۰/۹۹ معنی دار شد. * در سطح ۰/۹۵ معنی دار شد. NS - همبستگی معنی دار نشد.

یافته‌های جدول شماره (۴) نشان داد که بین مولفه‌های اعتماد سازمانی (حساسیت نسبت به کارکنان، اعتماد به مدیر، گشودگی به نوگرایی، فضای ارتباطی) با عوامل خارجی رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده ($\text{sig} = ۰/۰۰۰۱$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($۰/۰۱$) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت نمود که فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌گردد ولی بین مولفه‌های اعتماد سازمانی (حساسیت نسبت به کارکنان، اعتماد به مدیر، گشودگی به نوگرایی، فضای ارتباطی) با عوامل داخلی رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($۰/۰۵$) بزرگ‌تر می‌باشد. لذا می‌توان قضاوت نمود که فرضیه H_0 تأیید و فرضیه H_1 رد می‌گردد.

جدول ۵. نتایج همبستگی پیرسون بین مولفه‌های اعتماد سازمانی با مولفه‌های رضایت شغلی بر اساس متغیر جنسیت

جنسیت	مولفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
	حساسیت نسبت به کارکنان	-					
	اعتماد به مدیر	۰/۸۲۳**	-				
	گشودگی به نوگرایی	۰/۸۳۹**	۰/۹۰۱**	-			
مرد	فضای ارتباطی	۰/۸۱۰**	۰/۹۱۱**	۰/۹۱۸**	-		

				۰/۰۷	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۱۰	-	عوامل داخلی
				۰/۴۹**	۰/۵۲**	۰/۵۰**	۰/۴۸**	۰/۵۳**	عوامل خارجی
				-	-	-	-	-	حساسیت نسبت به کارکنان
				۰/۸۴۰**	-	-	-	-	اعتماد به مدیر
				۰/۸۳۸**	۰/۹۲۴**	-	-	-	گشودگی به نوگرایی
زن				۰/۸۲۴**	۰/۹۲۳**	۰/۹۲۸**	-	-	فضای ارتباطی
				-	-	-	-	-	عوامل داخلی
				۰/۴۱**	۰/۴۳**	۰/۴۵**	۰/۴۲**	۰/۵۰**	عوامل خارجی

یافته‌های جدول شماره (۵) نشان داد که بین مولفه‌های اعتماد سازمانی (حساسیت نسبت به کارکنان، اعتماد به مدیر، گشودگی به نوگرایی، فضای ارتباطی) در مردان و زنان با عوامل خارجی رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده ($\text{sig} = ۰/۰۰۰۱$) از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($۰/۰۱$) کوچک‌تر می‌باشد. لذا با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان قضاوت نمود که فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌گردد ولی بین مولفه‌های اعتماد سازمانی (حساسیت نسبت به کارکنان، اعتماد به مدیر، گشودگی به نوگرایی، فضای ارتباطی) در مردان و زنان با عوامل داخلی رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده از مقدار خطای پیش‌بینی شده ($۰/۰۵$) بزرگ‌تر می‌باشد. لذا می‌توان قضاوت نمود که فرضیه H_0 تأیید و فرضیه H_1 رد می‌گردد.

جدول ۶. نتایج همبستگی پیرسون بین مولفه‌های اعتماد سازمانی با مولفه‌های رضایت شغلی بر اساس متغیر مقطع تحصیلی

مقطع	مولفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
	حساسیت نسبت به کارکنان	-					
	اعتماد به مدیر	۰/۸۸۱**	-				
	گشودگی به نوگرایی	۰/۸۶۱**	۰/۹۷۰**	-			
راهنمایی	فضای ارتباطی	۰/۸۳۳**	۰/۹۵۲**	۰/۹۶۱**	-		
	عوامل داخلی	-	-	-	-	-	-
	عوامل خارجی	۰/۱۰	۰/۱۵	۰/۱۳	۰/۲۲**	۰/۴۴**	-
	حساسیت نسبت به کارکنان	-					
	اعتماد به مدیر	۰/۹۱۰**	-				
	گشودگی به نوگرایی	۰/۹۰۳**	۰/۹۷۰**	-			
دبیرستان	فضای ارتباطی	۰/۹۲۴**	۰/۹۶۱**	۰/۹۶۳**	-		
	عوامل داخلی	۰/۳۳*	۰/۲۳	۰/۲۴	۰/۳۱*	-	-
	عوامل خارجی	۰/۴۵**	۰/۳۵*	۰/۳۷*	۰/۴۲*	۰/۶۱**	-

یافته‌های جدول شماره (۶) نشان داد که بین مولفه‌های اعتماد سازمانی (حساسیت نسبت به کارکنان، اعتماد به مدیر، گشودگی به نوگرایی، فضای ارتباطی) در معلمان مقطع دبیرستان با عوامل خارجی رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود

دارد؛ همچنین بین مولفه فضای ارتباطی در معلمان مقطع راهنمایی با عوامل خارجی رضایت شغلی نیز رابطه معنی داری وجود دارد؛ و نیز بین مولفه های (حساسیت نسبت به کارکنان و فضای ارتباطی) در معلمان مقطع دبیرستان با عوامل داخلی رضایت شغلی نیز رابطه معنی داری وجود دارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده از مقدار خطای پیش بینی شده (۰/۰۵) کوچک تر می باشد. لذا با ۹۵ درصد اطمینان می توان قضاوت نمود که فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می گردد ولی بین مولفه های اعتماد سازمانی (حساسیت نسبت به کارکنان، اعتماد به مدیر، گشودگی به نوگرایی، فضای ارتباطی) در معلمان مقطع راهنمایی با عوامل داخلی رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد؛ و بین مولفه های (اعتماد به مدیر و گشودگی به نوگرایی) در معلمان مقطع دبیرستان با عوامل داخلی رضایت شغلی نیز رابطه معنی داری وجود ندارد؛ چرا که سطح معناداری مشاهده شده از مقدار خطای پیش بینی شده (۰/۰۵) بزرگ تر می باشد. لذا می توان قضاوت نمود که فرضیه H_0 تأیید و فرضیه H_1 رد می گردد.

بحث و نتیجه گیری:

هدف این پژوهش بررسی رابطه اعتماد سازمانی با رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و ورزش بود در این پژوهش مشخص شد که بین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و ورزش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا می توان بیان نمود که این نتیجه تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی و افزایش حس اعتماد فرد به سازمان خواهد داشت. مطالعه رودن^۱ (۲۰۰۲) در مورد رابطه بین یادگیری و رضایت شغلی نشان داد که یادگیری در محیط کار با رضایت شغلی مرتبط است. مطالعات موجود در ادبیات نشان داد که عوامل مختلفی بر رضایت شغلی و سازمانی مؤثرند مانند حمایت سازمانی (عقیف^۲، ۲۰۱۸)، مدیریت کیفیت (آذریان و تقی پور، ۱۳۹۹)، تعهد سازمانی (باستاگ و همکاران^۳، ۲۰۱۶)، رهبری (بویاسی و همکاران^۴، ۲۰۱۸؛ مگریکانی^۵، ۲۰۱۸)، اعتماد (چلبی و تاتیک^۶، ۲۰۱۹؛ ساریداکیس، لای، مونوزتورس و گارلی^۷، ۲۰۲۰) و سرمایه فیزیکی (شمحی، ویسی، حاتمی و علی آبادی^۸، ۲۰۱۸)

کوستلیوس و تسیگیلیس^۹ (۲۰۰۵) تأکید کردند که جنبه های درونی رضایت شغلی قوی تر از جنبه های بیرونی است. علاوه بر این، آنها بیان کرده اند که تعهد کاری برای تشکیل کادر آموزشی واجد شرایط اهمیت دارد همچنین در تحقیقی در مورد معلمان تربیت بدنی و ورزش که توسط موسوی و همکاران (۱۳۹۰) انجام شد یافته ها نشان داد انگیزه، همدلی و مهارت های اجتماعی با رضایت شغلی مرتبط هستند. زیرا عواملی مانند مهارت گفتاری و ارتباطی در معلمان تربیت بدنی و ورزش در کار گروهی مؤثر است. دمیرتاس^{۱۰} (۲۰۱۰) بیان کرد که رضایت شغلی بالا تأثیر مثبتی بر تحقق اهداف آموزشی دارد و در نتیجه می توان دانش آموزان واجد شرایط و موفق را پرورش داد. در حالی که آپس و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که وقتی معلمان از شغل خود راضی باشند، رضایت شغلی و همچنین حقوق و موفقیت نیز افزایش می یابد. آپسکن

¹ Rowden

² Afif

³ Baştuğ et al

⁴ Boyacı et al

⁵ Megheirkouni

⁶ Çelebi & Tatık

⁷ Saridakis, Lai, Muñoz Torres & Gourlay

⁸ Shamhi, Vesisi, Hatami & Aliabadi

⁹ Koustelios & Tsigilis

¹⁰ Demirtaş

¹¹ Usop et al

و ساین^۱ (۲۰۱۰) تاکید کردند که تصمیمات اتخاذ شده در تنظیم روابط مبتنی بر اعتماد در یک سازمان باید منصفانه باشد و سطح رضایت باید بالا باشد.

عدم پوشش کافی متغیرهایی مانند جنسیت، نهاد و محل وظیفه بین رضایت شغلی و اعتماد سازمانی در پژوهش‌ها اهمیت مطالعه را افزایش داده است. در تحقیق حاضر، در حالی که بین عوامل داخلی و اعتماد سازمانی رابطه وجود ندارد. بین عوامل بیرونی و اعتماد سازمانی از نظر متغیر جنسیت در معلمان مرد رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین زیر بعدهای اعتماد سازمانی عوامل درونی بر معلم زن رابطه معناداری وجود ندارد. بنابراین تصور می‌شود که این وضعیت تأثیری بر رضایت شغلی نخواهد داشت. چلبی و تاتیک (۲۰۱۹) تحقیقی در زمینه پیش‌بینی میزان رضایت شغلی معلمان بر ادراک اعتماد سازمانی آنها انجام دادند نتایج نشان می‌دهد که بین متغیر جنسیت و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. در حالی که نتایج تحقیق زین آبادی و صالحی (۱۳۹۰) نشان داد که جنسیت عامل مهمی در رفتارهای شغلی می‌باشد نتایج پژوهش راس و همکاران^۲ (۲۰۱۴) نشان داد که اگر چه جنسیت در رضایت شغلی اهمیتی ندارد، اما موقعیت و مدت انجام وظیفه از عوامل مهم آن محسوب می‌شود.

نتایج نشان داد بین اعتماد سازمانی و عوامل داخلی معلمان راهنمایی رابطه معناداری وجود ندارد، اما بین اعتماد سازمانی و عوامل بیرونی زیربعد (فضای ارتباطی) در معلمان دوره راهنمایی رابطه معناداری وجود دارد. برای معلمان شاغل در دبیرستان، بین زیربعد (حساسیت به کارگران و فضای ارتباطی) عوامل درونی رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین زیر بعدهای اعتماد سازمانی و عوامل بیرونی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان دادند که رابطه بین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی معلمان دبیرستان بیشتر از معلمان شاغل در دوره متوسطه است. هالپیاو همکاران^۳ (۲۰۰۹) در تحقیق خود بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی در مدارس متوسطه رابطه معناداری یافتند. نتایج تحقیق دمیر^۴ (۲۰۱۵) نیز نشان داد رفتار رهبری معلمان شاغل در آموزش متوسطه و حمایت اجتماعی با اعتماد سازمانی مرتبط بود. اوزتورک و آیدین^۵ (۲۰۱۲) بیان کردند که معلمان شاغل در سازمان‌های آموزش متوسطه از اعتماد بالایی به سازمان برخوردارند. کارس و ایناندی^۶ (۲۰۱۸) خاطر نشان کردند که مدیران باید با مشکلات معلمان برخورد کنند و در اقدامات خود شفاف‌تر و قاطع‌تر باشند تا حس اعتماد در مدرسه ایجاد شود. با توجه به اینکه رابطه بین اعتماد سازمانی و رضایت شغلی ممکن است تغییر کند، پیشنهاد می‌شود این تحقیق بر روی متغیرهای جمعیت شناختی و گروه‌های نمونه دیگر نیز انجام شود و با استفاده از سایر ابزارهای دیگر از قبل مصاحبه نیز صورت پذیرد.

تشکر و قدردانی:

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانی را از کلیه کسانی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، به عمل می‌آورند و با تشکر ویژه از خانم سعیده موسوی که در جمع‌آوری داده‌ها کمک شایانی نمودند.

¹ İşcan and Sayın

² Ross et al

³ Hulpia et al

⁴ Demir

⁵ Öztürk & Aydın

⁶ Kars & Inandı

منابع:

- اردلان، محمدرضا و معجونی، حسین. (۱۴۰۰). نقش عدالت سازمانی در رضایت شغلی با میانجی‌گری رفتار شهروندی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی. *نشریه مدیریت برآموزش سازمان‌ها*. ۱۰(۱)، ۷۳-۱۰۸.
- آزاده، سعید؛ فرهنگی، علی‌اکبر و زاهدی، سیدمحمد. (۱۴۰۱). آمیخته‌پژوهی مدل اعتماد درون‌سازمانی مبتنی برکنش جمعی (مورد مطالعه: آموزش و پرورش شهر تهران). *پژوهش‌نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی*، ۲۲(۲)، ۸۷-۵۷.
- آقابابایی جوشقانی، یوسف و جلالی، علیرضا. (۱۴۰۰). بررسی نقش اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی بر بهبود عملکرد کارکنان (مطالعه در سازمان آتش نشانی)، *اولین کنفرانس بین‌المللی جهش علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، ساری*
- علوم‌ی متین، یعقوب و نظرزاده، مجید. (۱۳۹۷). بررسی نقش اعتماد و اعتمادسازی در رضایت کارکنان از کار اجتماعی در سازمان، *دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم مدیریت و حسابداری ایران، تهران*.
- محبی، الهام و حیدری، مرضیه. (۱۴۰۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس سما استان فارس. *فصلنامه مهارت‌های روانشناسی تربیتی*، ۱۳(۱).
- مقدس شرق، مصطفی؛ نیک‌آئین، زینت و تجاری، فرشاد. (۱۳۹۹). ارتباط علی‌نگرش دینی با اثربخشی سازمانی با نقش میانجی عدالت سازمانی، *اعتماد سازمانی و رضایت شغلی در مدیران ورزش نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. فصلنامه مدیریت و پژوهش‌های دفاعی*، ۱۹(۹۰)، ۸۴-۶۱.
- نمازیان‌دوست، احسان؛ عزیزی، زینب و رضایی، افشین. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین شایستگی حرفه‌ای معلمان زبان انگلیسی ایرانی و رضایت شغلی: مطالعه ترکیبی. *مجله ایرانی زبان انگلیسی برای اهداف دانشگاهی*. ۱۰(۴)، ۸۵-۶۹.
- Afif, A. H. (2018). The relationship between perceived organizational supports with job satisfaction and organizational commitment at faculty members of universities. *Sleep and Hypnosis (Online)*, 20(4), 290-293.
- Artuksı, E. (2009). Primary school assistant teacher in the school of organizational trust level on the perception. *Unpublished master's thesis*. Inonu University, Institute of Social Sciences, Malatya, Turkey.
- Azarian, R., & Taghipour, M. (2020). The impact of implementing inclusive quality management on organizational trust (Case Study: Education). *detail*, 6(7), 1-15. (In persian)
- Baştuğ, G., Pala, A., Kumartaşlı, M., Günel, İ., & Duyan, M. (2016). Investigation of the relationship between organizational trust and organizational commitment. *Universal Journal of Educational Research*, 4(6), 1418-1425.
- Bénabou, R., & Tirole, J. (2002). Self-confidence and personal motivation. *The quarterly journal of economics*, 117(3), 871-915.
- Bhattacharya, R., Devinney, T. M., & Pillutla, M. M. (1998). A formal model of trust based on outcomes. *Academy of management review*, 23(3), 459-472.
- Boyacı, A., Karacabey, M. F., & Bozkus, K. (2018). The Role of Organizational Trust in the Effect of Leadership of School Administrators on Job Satisfaction of Teachers= Okul Yöneticilerinin Liderliğinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel Güvenin Rolü. *Educational Administration: Theory & Practice*, 24(3), 437-482.
- Brockner, J., & Wiesenfeld, B. M. (1996). An integrative framework for explaining reactions to decisions: interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological bulletin*, 120(2), 189.
- ÇELEBİ, N., & TATIK, R. Ş. (2019). Prediction of level of job satisfaction of teachers on perception of organizational trust of teachers: study of regression Analysis. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(5).
- Chathoth, P. K., Mak, B., Jauhari, V., & Manaktola, K. (2007). Employees' perceptions of organizational trust and service climate: A structural model combining their effects on employee satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 31(3), 338-357.
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B., & Gaster, W. (1994). A trust inventory for small businesses. In *Small Businesses Symposium*.
- Demir, K. (2015). The Effect of Organizational Trust on the Culture of Teacher Leadership in Primary Schools. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 15(3), 621-634.
- Demirtas, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.
- Dixon, M. A., & Warner, S. (2010). Employee satisfaction in sport: Development of a multi-dimensional model in coaching. *Journal of Sport Management*, 24(2), 139-168.
- Eirín-Nemiña, R., Sanmiguel-Rodríguez, A., & Rodríguez Rodríguez, J. (2021). Las razones del cambio de desempeño laboral en los docentes de Educación Física en el contexto gallego.

- Feeney, M. K., & Boardman, C. (2011). Organizational confidence: An empirical assessment of highly positive public managers. *Journal of Public Administration Research and Theory, 21*(4), 673-697.
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro- Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Hertzberg meets the Big Five. *Journal of managerial psychology, 24*(8), 765-779.
- Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding job satisfaction*. New York: Wiley.
- Hoppes, C. R., & Holley, K. A. (2014). Organizational trust in times of challenge: The impact on faculty and administrators. *Innovative Higher Education, 39*(3), 201-216.
- Hulpia, H., Devos, G., & Rosseel, Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment. *School Effectiveness and School Improvement, 20*(3), 291-317.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2020). The relationship between organizational justice, job satisfaction and organizational trust. *Journal of Economics and Administrative Sciences, 24*(4), 195-216.
- Judge, T. A., & Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. M Eid & RJ Larsen (Eds), *The science of subjective well-being*.
- Kars, M., & Inandi, Y. (2018). Relationship between School Principals' Leadership Behaviors and Teachers' Organizational Trust. *Eurasian Journal of Educational Research, 74*, 145-164.
- Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2005). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *European Physical Education Review, 11*(2), 189-203.
- Li, P. P. (2008). Toward a geocentric framework of trust: An application to organizational trust. *Management and Organization Review, 4*(3), 413-439.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review, 20*(3), 709-734.
- Megheirkouni, M. (2019). Power bases and job satisfaction in sports organizations. *Journal of Global Sport Management, 4*(3), 271-290.
- Mishra, J., & Morrissey, M. A. (1990). Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public personnel management, 19*(4), 443-486.
- Mishra, P. K. (2013). Job satisfaction. *IOSR journal of humanities and social science, 14*(5), 45-54.
- Mousavi, S. H., Yarmohammadi, S., Nosrat, A. B., & Tarasi, Z. (2012). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction of physical education teachers. *Annals of Biological Research, 3*(2), 780-788. (In persian)
- Mühl, J. K. (2014). *Organizational trust*. Springer.
- Neves, P., & Caetano, A. (2006). Social exchange processes in organizational change: The roles of trust and control. *Journal of Change Management, 6*(4), 351-364.
- Olaskoaga-Larrauri, J., Rodríguez-Armenta, C. E., & Marúm-Espinosa, E. (2020). The direction of reforms and job satisfaction among teaching staff in higher education in Mexico. *Teaching in Higher Education, 1*-17.
- Öztürk, Ç., & AYDIN, B. (2012). High school teachers' perceptions of trust in organization. *Gaziantep University Journal of Social Sciences, 11*(2), 485-504.
- Parks, J. B., & Parra, L. F. (1994). Job satisfaction of sport management alumnae/i. *Journal of Sport Management, 8*(1), 49-56.
- Pranitasari, D. (2020). The influence of effective leadership and organizational trust to teacher's work motivation and organizational commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen, 35*(1), 75-91.
- Ross, C. M., Young, S. J., Sturts, J. R., & Kim, K. T. (2014). Personal Correlates Impacting Job Satisfaction Among Campus Recreational Sport Employees. *International Journal of Sport Management, Recreation & Tourism, 14*.
- Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in US small to midsize businesses. *Human resource development quarterly, 13*(4), 407-425.
- Saridakis, G., Lai, Y., Muñoz Torres, R. I., & Gourlay, S. (2020). Exploring the relationship between job satisfaction and organizational commitment: an instrumental variable approach. *The International Journal of Human Resource Management, 31*(13), 1739-1769.
- Schoorman, F. D., Mayer, R. C., & Davis, J. H. (2007). An integrative model of organizational trust: Past, present, and future. *Academy of Management review, 32*(2), 344-354.
- Shamhi, H., Vesisi, K., Hatami, K., & Aliabadi, S. (2019). An investigation and modeling of the intermediary role of psychological capital in the relationship between organizational trust and job performance. *PODIUM Sport, Leisure and Tourism Review, 8*(1), 45-56. (In persian)
- Shiu, Y. M., & Yu, T. W. (2010). Internal marketing, organisational culture, job satisfaction, and organisational performance in non-life insurance. *The Service Industries Journal, 30*(6), 793-809.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction*. Sage Publications.
- Stankovska, G., Angelkoska, S., Osmani, F., & Grncarovska, S. P. (2017). Job motivation and job satisfaction among academic staff in higher education. *Bulgarian Comparative Education Society, 15*, 159-166.
- Tierney, W. G. (2008). Trust and organizational culture in higher education. In *Cultural perspectives on higher education* (pp. 27-41). Springer, Dordrecht.

- Usop, A. M., Askandar, K., Langguyuan-Kadtong, M., & Usop, D. A. S. O. (2013). Work performance and job satisfaction among teachers. *International journal of humanities and social science*, 3(5), 245-252.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Wicker, D. (2011). *Job satisfaction: fact or fiction*. AuthowHouse
- Wiewiora, A., Murphy, G., & Trigunaryah, B. (2010). The role of trust in inter-projet knowledge transfer. In *ICOMS Asset Management Conference Proceedings* (pp. 1-11). ICOMS.



Investigating the Relationship between Organizational Confidence with Job Satisfaction in Physical Education and Sports

Azim Salahi Kojour^{1*}, Mohammad Hossein Mohseni Chelak²

1 Postdoctoral Researcher, Mazandaran University, Babolsar, Iran

2. PHD of Sports Management, Ayatollah Amoli Branch of Azad University, Amol, Iran

Abstract:

This study aimed to investigate the relationship between organizational trust and job satisfaction with physical education and sports teachers. Using Georgian and Morgan's table and sampling method, the statistical population included all working (official) physical education and sports in Mazandaran province schools to the number of 235 people. Random 146 people were selected as a statistical example of 22 cities in both high school and high schools. Personal information forms, a Minnesota satisfaction questionnaire, and a school organizational trust scale were used as data collection tools. SPSS correlation test and software were used to analyze the research findings. The findings showed that there is a positive and significant relationship between organizational trust and job satisfaction. As a result of the study, it is anticipated that factors such as the location of the individual, psychological and environmental factors, working conditions, and communication have an active role in determining the relationship between job satisfaction and organizational trust. Given the results, managers and officials of educational organizations can enhance employee satisfaction and provide more success by establishing and promoting trust in organizations.

Keywords: Physical education, job satisfaction, organizational trust.

* Correspondence: azim.salahi@yahoo.com