

تاثیر پاسخگویی مدیران بر رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی منطقه سیستان

سیدمحمد حسین حسینی روش* - حمید اکاتی**

استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاداسلامی واحدزابل - استادیار دانشگاه آزاداسلامی زابل

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر پاسخگویی مدیران بر رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی منطقه سیستان انجام گرفت. روش تحقیق این پژوهش توصیفی و از آنجا که به جمع آوری اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و توصیف وضعیت موجود می‌پردازد، از نوع پیمایشی و از طرفی با توجه به اهداف تحقیق به سنجش رابطه میان متغیرها می‌پردازد، از نوع همبستگی است. در دسته‌بندی تحقیقات بر حسب هدف، این تحقیق در دسته تحقیقات کاربردی جای می‌گیرد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش منطقه سیستان به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشد. نمونه آماری به شیوه تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۱ نفر تعیین گردید. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد پاسخگویی باونز (۲۰۰۵) و رضایت شغلی هرزربرگ (۲۰۰۷) استفاده شد، در نهایت با توجه به نرمال بودن داده‌ها؛ فرضیه‌های تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون توسط نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج فرضیه‌ها نشان داد که پاسخگویی و مولفه‌های آن (پاسخگویی سازمانی، پاسخگویی حرفه‌ای، پاسخگویی قانونی و پاسخگویی سیاسی) بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج رگرسیون نشان داد که متغیر پاسخگویی حدود ۵۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین مولفه‌های پاسخگویی جمعاً حدود ۴۳ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند.

کلید واژه: پاسخگویی، رضایت شغلی، دبیران تربیت بدنی، سیستان.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۷/۱۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۳۰

*Email: hhoseinir@yahoo.com (نویسنده مسئول)

**Email: hamidokati@yahoo.com

رسمی به عنوان معلم خدمت می کند» (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۹۶).

اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه های وجودی سازمان های آموزشی آن جامعه است. امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از ارکان اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح است. ضرورت دارد که هر جامعه ای که به توسعه می اندیشد تعلیم و تربیت مطلوب را در رأس برنامه های خود قرار دهد (نوربخش و علیزاده، ۱۳۹۳). در نظام آموزش و پرورش هر کشوری عوامل متعددی وجود دارند که در شکل، اهداف و کیفیت آن نظام مؤثر هستند. آموزش و پرورش نهادی اجتماعی است که از زندگی جمعی بوجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است. بنابراین، آموزش و پرورش پدیده ای اجتماعی است. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (کلدی و عسگری، ۱۳۹۲). بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی می باشند، همواره مورد بحث و بررسی صاحب نظران بوده است. پژوهشگرانی که به ارزش های انسانی اهمیت می دهند، چنین استدلال می کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدف های اصلی سازمان باشد و سازمان ها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند (رجب بیگی و همکاران، ۱۳۹۵).

وجود یک نظام پاسخگویی مؤثر و کاربردی یکی از ضرورت های اجتناب ناپذیر در یک نظام کارآمد و جامعه مطالبه گر و عدالت خواه است. لازمه برخورداری نظام آموزش

رضایت شغلی به عنوان نگرش یک شخص به شغلش تعریف می گردد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد (کلدی و عسگری، ۱۳۹۲). بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی می باشند، همواره مورد بحث و بررسی صاحب نظران بوده است. پژوهشگرانی که به ارزش های انسانی اهمیت می دهند، چنین استدلال می کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدف های اصلی سازمان باشد و سازمان ها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند (رجب بیگی و همکاران، ۱۳۸۵). یکی از موضوعات مطرح در ادبیات سازمانی مربوط به «رضایت شغلی» است. رضایت شغلی، یکی از مهم ترین و شایع ترین موضوعات تحقیقاتی در زمینه مطالعات رفتار سازمانی است. رضایت شغلی عبارت است از نگرش کلی فرد نسبت به شغلش. شغل فرد ایجاب می کند که او با همکاران، سرپرستان و مسؤولین خود رابطه مستقل داشته باشد، مقررات و سیاست های سازمان را رعایت و اجرا کند، عملکردش مطابق با استانداردهای تعیین شده باشد و... عواملی مثل ماهیت کار، حقوق و دستمزد، شرایط مناسب کاری، دوستان و همکاران بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر می گذارد که در نهایت می تواند عملکرد فرد را متأثر سازند (اسپکتر^۱، ۲۰۱۵).

در عصر حاضر که جهان در قرن بیست و یکم قرار دارد بخش مهمی از فعالیت های فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می دهد، به طوری که یونسکو^۲ در گزارشی جهانی اعلام کرده است: «تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می کند یک نفر شاگرد است یا در نظام آموزش

از مطلوبیت لازم و پاسخ به انتظارات عموم مشتریان، تأکید بر نظام سازمانی پاسخگو و گزینش افراد پاسخگو است تا در طراحی و تدوین برنامه‌ها و اجرای وظایف محوله بتوانند راهگشا باشند، و ابزار مفیدی جهت نیل به مقاصد نظام آموزشی و تقویت روحیه پاسخگوئی و حساب پس‌دهی و نهادینه ساختن آن در فرهنگ سازمان و در نهایت خدمت-رسانی بیشتر به جامعه باشند. سازمان‌های آموزشی بدون شک نقش غیرقابل انکاری در تربیت نیروهای متخصص و مدیران هر جامعه‌ای دارد و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها پس از فراغت از تحصیل در بخش‌های مختلف مشغول به کار شده و هر یک مسئولیت‌هایی را بر عهده می‌گیرند که باید از تخصص کافی جهت ایفای آن مسئولیت برخوردار باشند. نظام آموزشی ناکارآمد نمی‌تواند افراد کارآمد را تربیت نماید. یکی از راه‌های کارآمد نمودن ایجاد سیستم پاسخگویی در سازمانهاست تا ضمن شفاف نمودن اختیارات و مسئولیت‌های هر یک از بخش‌های مختلف نظام آموزشی، مسئولین آن‌ها را وادار به ارائه توضیح در قبال عملکرد خود نمایند. مسئولیت پاسخگوئی الزام افراد به این امر است که اختیارات خود را به فعل درآورده و یا مسئولیت‌های واگذار شده را به انجام برسانند (قلی‌پور، ۱۳۸۷).

نتیجه تحقیق مهدیان و پورمهدی (۱۳۹۶) حاکی از ارتباط معنادار ابعاد رضایت شغلی در شرکت مخابرات ایران دارد. نتیجه تحقیق عزیزبان کهن و فراهانی (۱۳۹۶) نشان داد سرمایه اجتماعی بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد. نوذرپور و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان زندان‌های استان خوزستان انجام دادند. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که: ۱. بین فرهنگ بوروکراتیک (به عنوان فرهنگ سازمانی غالب) و رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. ۲. بین سرمایه اجتماعی (و نیز ابعاد آن، به جز دو بعد سرمایه ساختاری و

سرمایه شناختی) با رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. امیربنده و گرجی پستی (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه چابکی سازمانی با رضایت شغلی مطالعه موردی کارکنان شرکت عمران و مسکن شمال انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد چابکی سازمانی و مولفه‌های سرعت، انعطاف‌پذیری، شایستگی و پاسخگویی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارند. نامداری و امیرنژاد (۱۳۹۵) تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر چابکی سازمانی و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق اهواز انجام دادند. نتایج مدل سازی معادلات ساختاری بیانگر آن است که چابکی سازمانی (پاسخگویی، شایستگی، انعطاف‌پذیری، سرعت) و مدیریت دانش (خلق دانش، انتقال دانش، بکارگیری دانش، حفظ دانش) بر رضایتمندی شغلی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد. خزعلی و جووری (۱۳۹۴) مطالعه‌ای با عنوان بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه الزهرا) انجام دادند. نتایج نشان داد سبک رهبری مدیران زن در دانشگاه الزهرا کارمدار- وظیفه‌گرا و سبک رهبری مدیران مرد را رابطه‌مدار- تحول‌گرا یافته و رضایت شغلی کارمندان از سبک رهبری مدیران میانی مرد را بیشتر می‌داند. تقوی رضانی (۱۳۹۴) تحقیقی با عنوان رابطه چابکی سازمانی و رضایت شغلی انجام داد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین چابکی سازمانی و ابعاد آن (انعطاف‌پذیری، پاسخگویی، تغییرفرهنگ، سرعت در کار، یکپارچگی و پیچیدگی کم، کیفیت بالا و تولید سفارشی، شایستگی‌های اصلی) و رضایت شغلی نیروی انسانی کارکنان شرکت مهندسی مشاوران خراسان رضوی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جهانی و همکاران (۱۳۹۳) مطالعه‌ای با عنوان نقش پاسخگویی بر رضایت و عملکرد شغلی: آزمون اثر میانجی رفتار شهروندی و شهرت

بیشتری به امور پرواز داشته باشند. داستین^۳ (۲۰۱۷) تفاوت معنی داری بین رضایت شغلی کلی و تعهد سازمانی گزارش و بیان کرده است که خرده مقیاس‌های عدالت سازمانی پیش‌بین مناسبی هستند از رضایت کلی از شغل و تعهد سازمانی در کل رشته‌های ورزشی. جین^۴ (۲۰۱۹) تأثیر اعتماد سازمانی را شامل ایجاد گرایش‌های مطلوب مانند ایجاد و به به اشتراک‌گذاری دانش، رضایت شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی و ... و هم چنین کاهش گرایش‌های نامطلوب از قبیل ترک شغلی، رفتارهای تدافعی، رفتارهای نظارتی و ... عنوان می‌کند. بینگوبن احمد^۵ (۲۰۱۸) در مالزی بین ۱۹۲ نفر با عنوان "بررسی اثرات متعادل کننده فرهنگ سازمانی بر روابط میان رفتار رهبری و تعهد سازمانی و میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی و کارایی" انجام گرفت، مشخص شد که رفتار رهبری به طور قابل توجهی مرتبط با تعهد سازمانی می‌باشد و فرهنگ سازمانی نقش مهمی در متعادل سازی این رابطه ایفا می‌کند. مشخص شد که رفتار سازمانی به طور قابل توجهی مرتبط با رضایت شغلی می‌باشد ولی مرتبط با کارایی کارمند نیست. با این حال، تنها فرهنگ حمایتی بر رابطه میان تعهد و رضایت اثرگذار می‌باشد. موغلی^۶ (۲۰۱۳) در تحقیقی، بر عوامل موثر در ایجاد رهبری تحول آفرین و سنجش ابعاد آن در سازمان‌ها، تاکید کرده و نیز نتایج سازمانی متأثر از این نوع رهبری مثل رضایتمندی شغلی، تلاش و تعهد کارکنان مورد بررسی قرار داده است. در این تحقیق بیان شده است که در صورت تغییر در نگرش و طرز تلقی رهبران و پیروان، این احتمال وجود دارد که الگوی رهبری سازمان‌های اداری ایران نیز تغییر نماید. با توجه به توضیحاتی که پیرامون این موارد گفته شد اهمیت و ضرورت این مباحث در سودمندی آنها برای

انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که بین پاسخگویی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین رفتار شهروندی سازمانی و شهرت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تحلیل مسیر بین شهرت با میزان عملکرد شغلی آنان معنادار است. همچنین نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و شهرت در رابطه بین پاسخگویی و عملکرد شغلی در مدل تأیید شد. تحلیل مسیر بین شهرت اساتید با میزان رضایت شغلی آنان معنادار نیست. بنابراین نقش میانجی رفتار شهروندی سازمانی و شهرت در رابطه بین پاسخگویی و رضایت شغلی در مدل تأیید نشد. مصباحی جهرمی و اسکندریور (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی) انجام دادند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که بین چابکی سازمانی و ابعاد آن (انعطاف پذیری، پاسخگویی، تغییر فرهنگ، سرعت در کار، یکپارچگی و پیچیدگی کم، کیفیت بالا و تولید سفارشی، شایستگی‌های اصلی) و رضایت شغلی نیروی انسانی کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج مطالعات تاملینسون و جانکینز^۱ (۲۰۱۵)، نشان داده است که توجه به انواع تعهد (عاطفی و مستمر) می‌تواند در به حداکثر رساندن رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت داوطلبانه و قابل اجتناب مفید باشد. یانگ پین^۲ (۲۰۱۴) مطالعه ای با عنوان "بررسی اثرات حمایت از کارکنان در رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه خطوط هوایی تایوان)" در این تحقیق اشاره شده است که پرسنل پرواز از طریق اینترنت قادر خواهند بود به اطلاعات مورد نظر دسترسی پیدا کنند این امر باعث می‌شود که کارکنان کنترل

4. Jeon

5. Yen Goban Ahmad

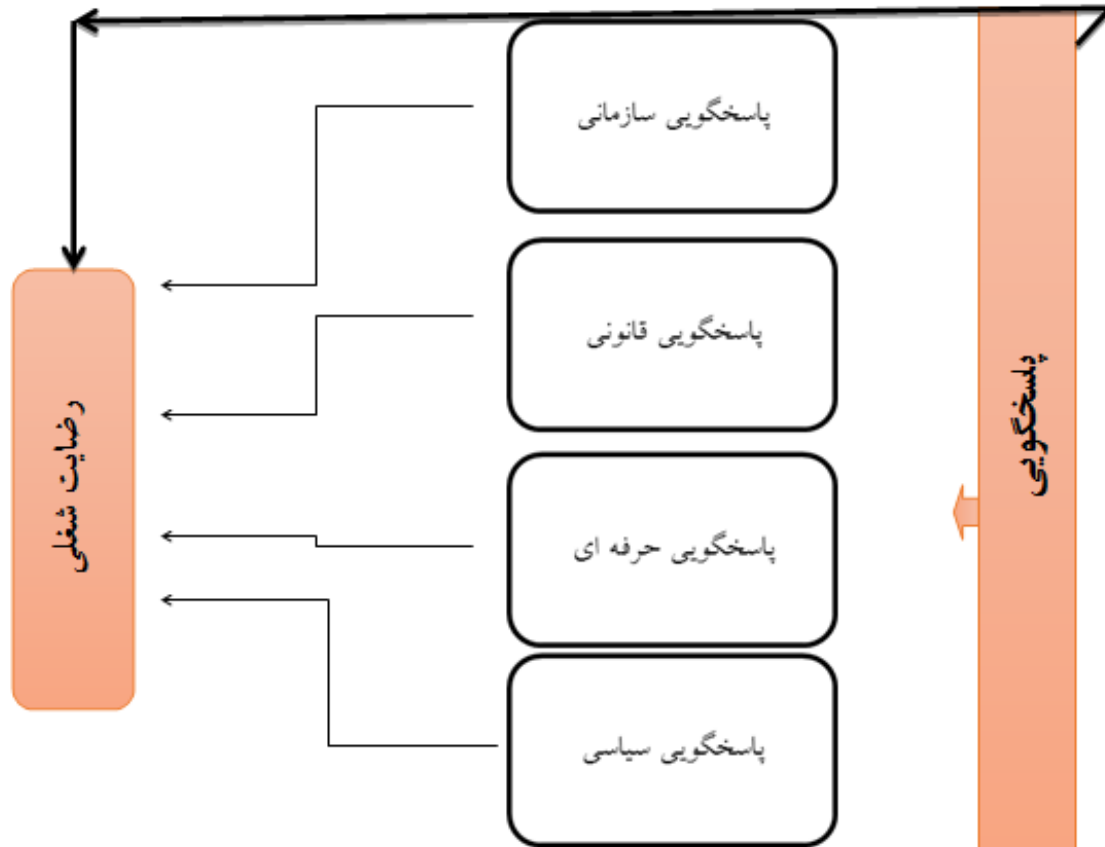
6. Moghali

1. Thomlinson, & Jankins

2. Young Pin

3. Dustin

سازمان‌ها است. بنابراین سوال اساسی این پژوهش این است که آیا پاسخگویی مدیران بر رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش منطقه سیستان تاثیر معناداری دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق (منبع: باونز، ۲۰۰۵، هرزبرگ، ۲۰۰۷)

روش تحقیق

روش تحقیق این پژوهش توصیفی و از آنجا که به جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و توصیف وضعیت موجود می‌پردازد، از نوع پیمایشی و از طرفی با توجه به اهداف تحقیق به سنجش رابطه میان متغیرها می‌پردازد، از نوع همبستگی است؛ که طی آن رابطه بین چند متغیر همزمان مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این تحقیق متغیرهای پاسخگویی و ابعاد آن به عنوان متغیر پیش‌بین

و متغیر رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. جامعه آماری این پژوهش را دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش منطقه سیستان به تعداد ۲۵۰ نفر تشکیل داد. نمونه آماری به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران تعیین شد. بنابراین حجم نمونه ۱۵۱ نفر در نظر گرفته شد. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شده است: الف) پرسشنامه استاندارد

پاسخگویی بااونز^۱ (۲۰۰۵). پرسشنامه پاسخگویی ذیل پرسشنامه‌ای محقق ساخته می‌باشد که متشکل از ۲۴ سوال و چهار مولفه پاسخگویی سازمانی، پاسخگویی قانونی، پاسخگویی حرفه‌ای، پاسخگویی سیاسی می‌باشد. پایایی این پرسشنامه توسط واعظی (۱۳۹۰) با آزمون آلفای کرونباخ انجام و در حد بالا می‌باشد. (ب) پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی هرزبرگ (۲۰۰۷) یک پرسشنامه استاندارد که شامل ۹ سوال می‌باشد استفاده شده است. و شامل ابعاد زیر می‌باشد: شناخت، حقوق و مزایا و نظارت و سرپرستی. در پژوهش جورکش، شکرچی زاده و سرجویی (۱۳۹۵) روایی صوری پرسشنامه چابکی سازمانی توسط اساتید مورد تایید قرار گرفته است و پایایی پرسشنامه چابکی سازمانی از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳۳ به دست آمد که در سطح بالایی قرار دارد. به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای تدوین مبانی نظری و پیشینه پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شد که بدین منظور با مطالعه کتاب‌ها، مجلات و مقالات الکترونیکی اطلاعات مورد نیاز جمع آوری گردید. برای جمع آوری داده‌های مورد نیاز از نمونه آماری نیز از پرسشنامه استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. الف - آمار توصیفی: در این بخش محقق از نرم‌افزار اسپس پی اس اس جهت توصیف و آرایه یافته‌های

توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش و مولفه‌های آن می‌پردازد. ب- آمار استنباطی: در بخش استنباط‌های آماری قبل از بررسی فرضیه‌های تحقیق نرمال بودن متغیرهای تحقیق توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای بررسی شد. و با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نرمال بودن داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون برای بررسی فرضیات تحقیق استفاده شد. لازم به ذکر است که در تجزیه و تحلیل‌های آماری از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد.

یافته‌ها

بر اساس نتایج جدول ۱، آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای، که مقدار سطح معنی داری برای متغیرهای تحقیق و مولفه‌های آن از ۰/۰۵ بیشتر شده است لذا فرض نرمال بودن برای متغیرهای ذکر شده پذیرفته می‌شود. یعنی با ۰/۹۵ درصد اطمینان (در سطح معنی داری ۰/۰۵) فرضیه نرمال بودن برای متغیرها پذیرفته می‌شود، به علت اینکه فرض نرمال بودن برای متغیرهای تحقیق و مولفه‌های آن پذیرفته شده است، لذا برای بررسی فرضیه‌های اصلی و فرعی تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

جدول ۱. آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	کولموگورف - اسمیرنوف Z	sig	وضعیت نرمال بودن	نوع آزمون های مورد استفاده
پاسخگویی مدیران	۰/۱۴۰	۰/۰۷۰	نرمال	پارامتریک
پاسخگویی سازمانی	۰/۲۰۵	۰/۱۳۸	نرمال	پارامتریک
پاسخگویی قانونی	۰/۱۶۵	۰/۲۲۶	نرمال	پارامتریک
پاسخگویی حرفه‌ای	۰/۱۶۵	۰/۴۰۸	نرمال	پارامتریک
پاسخگویی سیاسی	۰/۱۸۲	۰/۱۷۹	نرمال	پارامتریک
رضایت شغلی	۰/۱۲۶	۰/۰۶۹	نرمال	پارامتریک

گیرد به این مفهوم که تغییرات در پاسخگویی مدیران موجب تغییرات در رضایت شغلی است و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که افزایش پاسخگویی مدیران با افزایش رضایت شغلی همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضریب همبستگی دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی در جدول ۲، ضریب همبستگی پیرسون برابر با ۰/۶۳۰، و سطح معنی-داری آزمون برابر با $p < ۰/۰۱$ ، بدست آمده که از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین بین پاسخگویی مدیران با رضایت شغلی رابطه وجود دارد ($p < ۰/۰۱$). بنابراین رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار می

جدول ۲. آزمون همبستگی بین پاسخگویی مدیران و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معنی داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	**۰/۶۳۰	$p < ۰/۰۱$	۱۵۱	رابطه دارد	مستقیم

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = ۰/۷۳$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2 = ۰/۵۹$ می‌باشد. این امر بیانگر این است که متغیر پاسخگویی مدیران حدود ۵۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین، با توجه به مقدار بتا (Beta) می‌توان گفت مولفه پاسخگویی حرفه‌ای بیشترین نقش پیش‌بینی‌کنندگی را دارا می‌باشد.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = ۰/۷۳$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با $R^2 = ۰/۵۹$ می‌باشد. این امر بیانگر این است که متغیر پاسخگویی مدیران حدود ۵۹ درصد از تغییرات رضایت شغلی را پیش-بینی می‌کند. ضریب همبستگی چندگانه برابر با $R = ۰/۷۱$ و ضریب تعیین به دست آمده برابر با

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون ابعاد پاسخگویی مدیران با رضایت شغلی

متغیر پیش بین	شاخص آماری	R	R ²	F	B	Beta	t	Sig
پاسخگویی مدیران	۰/۷۳	۰/۵۹	۱۱۱/۲۱	۰/۱۹	۰/۲۱	۰/۳۳	p<۰/۰۵	
پاسخگویی سازمانی	۰/۷۱	۰/۴۳	۲۵/۳۱	۰/۲۴۱	۰/۱۸۸	۱/۴۴	p<۰/۰۵	
پاسخگویی قانونی				۰/۴۸۱	۰/۳۱۱	۳/۲۱	p<۰/۰۵	
پاسخگویی حرفه‌ای				۰/۵۶۱	۰/۳۵۲	۳/۵۱	p<۰/۰۵	
پاسخگویی سیاسی				۰/۲۱۹	۰/۱۲۳	۱/۲۸	p<۰/۰۵	

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر پاسخگویی مدیران بر رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی منطقه سیستان انجام گرفت. نتایج نشان داد که پاسخگویی مدیران و ابعاد آن (پاسخگویی سازمانی، پاسخگویی قانونی، پاسخگویی حرفه‌ای، پاسخگویی سیاسی) بر رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش منطقه سیستان تأثیر معنی‌داری دارد.

در تبیین این نتایج می‌توان گفت رضایت شغلی به عنوان نگرش یک شخص به شغلش تعریف می‌گردد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که سبب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (کلدی و عسکری، ۱۳۹۲). به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران علم مدیریت و روانشناسان سازمانی، رضایت شغلی نقش بسزایی در بهبود و پیشرفت سازمان، بهداشت و سلامت نیروی کار ایفاء می‌نماید و از این حیث مسأله رضایت شغلی از مسائل بنیادی هر سازمان به شمار می‌رود. عوامل متعدد و مختلفی بر رضایت شغلی مؤثر می‌باشد، اما در این میان عامل رهبری با اهمیت‌ترین و با ارزش‌ترین عاملی است که نقش بسزایی در تحقق رضایت شغلی ایفاء می‌نماید؛ چرا که اجرای موفقیت‌آمیز هر برنامه‌ای مستلزم وجود مدیرانی توانمند و کارا است و اگر مدیران در ایفاء نقش و رسالت خود کوتاهی کنند و به اهداف مورد نظر دست نیابند، نتایج زیانبار آن مستقیماً عاید

گروه یا سازمانی است که با آن سر و کار دارند. با ارزیابی کارایی سازمان‌ها، مدیریت سازمان بر روند امور جاری واقف گشته و به این وسیله فاصله تا هدف را اندازه‌گیری می‌نماید. امروزه ثابت شده است هر اندازه مدیران سازمان‌ها نسبت به رضایت شغلی و مسائل کارکنان وقوف بیشتری داشته باشند، بهتر می‌توانند با برنامه‌ریزی منطقی علاوه بر افزایش سطح رضایت کارکنان موجبات ارتقاء و بهره‌وری سازمان را نیز فراهم می‌آورند (قلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۹). بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی می‌باشند، همواره مورد بحث و بررسی صاحب‌نظران بوده است. پژوهشگرانی که به ارزش‌های انسانی اهمیت می‌دهند، چنین استدلال می‌کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدف‌های اصلی سازمان باشد و سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند.

رضایت شغلی در محیط کار باعث نوآوری، خلاقیت در کار، افزایش خدمت‌رسانی، کاهش ترک خدمت کارکنان، افزایش سلامت روانی کارکنان و به دنبال آن افزایش سلامت جسمی کارکنان می‌شود. خشنودی شغلی، بخشی از خشنودی زندگی است؛ محیط کار اطراف بر احساسات انسان در کار اثر می‌گذارد بر همین منوال چون شغل بخش عمده‌ای از زندگی است پس خشنودی شغلی در خشنودی کلی انسان در زندگی نفوذ دارد (ساعتچی، ۱۳۹۵). از طرفی

است. ضرورت دارد که هر جامعه ای که به توسعه می اندیشد تعلیم و تربیت مطلوب را در رأس برنامه های خود قرار دهد (نوربخش و علیزاده، ۱۳۹۳). در نظام آموزش و پرورش هر کشوری عوامل متعددی وجود دارند که در شکل، اهداف، و کیفیت آن نظام مؤثر هستند. آموزش و پرورش نهادی اجتماعی است که از زندگی جمعی بوجود آمده و متأثر از محیط اجتماعی است. بنابراین، آموزش و پرورش پدیده ای اجتماعی است. نظام آموزش و پرورش از عناصر مختلفی تشکیل شده که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی در نظام تعلیم و تربیت دارد و رضایت او می تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (کلدی و عسگری، ۱۳۹۲). بازدهی کارکنانی که رضایت شغلی دارند و آنان که از کار خود ناراضی می باشند، همواره مورد بحث و بررسی صاحب نظران بوده است. پژوهشگرانی که به ارزش های انسانی اهمیت می دهند، چنین استدلال می کنند که رضایت شغلی باید از جمله هدف های اصلی سازمان باشد و سازمان ها باید شرایطی را فراهم آورند که کارکنان را راضی نگه دارند (رجب بیگی و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین در تبیین این یافته ها می توان گفت رضایت شغلی از این جهت حائز اهمیت است که موجبات افزایش بهره وری، افزایش روحیه و تعهد سازمانی را فراهم می نماید. اما آنچه در سازمان های امروز دیده می شود بیانگر این است که کارکنان سازمان ها چندان از محیط کاری خود راضی نیستند و این نارضایتی دلایل مختلفی دارد که یکی از آنها عدم سرعت در روند کار و پاسخگویی کند به تغییرات است. پاسخگویی مدیران بر رضایت شغلی کارکنان و نگرش آنان تأثیر می گذارد. ساختارهای سازمان های دولتی به دلیل وجود قوانین و مقررات چندان جوابگویی پاسخگویی نیستند و رضایت شغلی کارکنان را تحت الشعاع قرار می دهند. یکی

پاسخگویی برای عملیات مؤثر هر سازمانی مؤثر می باشد و آن به عنوان پایه اصلی علم سازمانی به شمار می آید. مکانیسم های پاسخگویی عینی و رسمی شامل قوانین و مقررات و سیستم های ارزشیابی کارایی و .. می باشد. در این ارتباط مفروضه سنتی حاکی از این بود که اجرای چنین مکانیسم های رسمی به معنای دقیق کلمه توسط همه به یک اندازه قابل درک است و اینکه با اجرای چنین مکانیسم های پاسخگویی تضمین می شود. اما این مفروضه در دنیای واقعی کم اهمیت دیده شد. پاسخگویی همانطور که آدامز و کریست^۱ (۱۹۹۹) عقیده دارند برای بسیاری از علاقه مندان اصلاحات آموزشی به عنوان سکوی پرش در بهبود آموزشی به شمار می آید. با این حال، این سیر تحقیقات مکانیسم های روان شناختی در سطح فردی تجربه شده که به پاسخگویی احساس شده (ادراکی) معروف است را مورد ملاحظه قرار نداده اند. به علاوه در حالی که پاسخگویی به عنوان یک سازه سطح فردی توجه متخصصان را به خود جلب کرده است، مجموعه تحقیقات در پاسخگویی به عنوان یک سازه در سطح فردی هنوز در رشد نوپای خود می باشد (براکس و همکاران^۲، ۲۰۱۹).

در عصر حاضر که جهان در قرن بیست و یکم قرار دارد بخش مهمی از فعالیت های فردی و اجتماعی را تعلیم و تربیت تشکیل می دهد، به طوری که یونسکو در گزارشی جهانی اعلام کرده است: «تقریباً از هر پنج انسانی که امروز زندگی می کند یک نفر شاگرد است یا در نظام آموزش رسمی به عنوان معلم خدمت می کند» (امین بیدختی و صالح پور، ۱۳۹۶). اساس خودکفایی و استقلال هر جامعه بر پایه های وجودی سازمان های آموزشی آن جامعه است. امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده ترین سازمان ها و به عنوان یکی از رکن های اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه مطرح

از مزایای بهبود و افزایش سطح پاسخگویی مدیران افزایش رضایت خاطر کارکنان می‌باشد. شری‌های (۲۰۱۷) ضمن تفکیک مؤلفه‌های پاسخگویی اعتقاد دارد که سازمان‌هایی که از حسگری بالا، توان درک سریع تغییرات و عکس‌العمل بالایی نسبت به تغییرات برخوردارند، زمینه جلب بیشتر رضایت کارکنان خود را دارا هستند. همچنین برای وارد شدن به فضای رقابتی و استفاده از ساز و کارهای بازار برای ادامه حیات نیاز، به تغییر بیش از پیش احساس می‌شود. هدف پاسخگویی ایجاد مشتریان و کارکنان راضی است. یک سازمان، مجموعه‌ای از ظرفیت‌های لازم برای پاسخ به تغییرات در محیط کسب و کار دارد. از آنجا که امروزه بسیاری از کسب و کارها با خواسته‌های غیرقابل پیش‌بینی مشتریان روبه‌رو می‌شوند بنابراین افزایش پاسخگویی لازم و ضروری است. آنچه در سازمان‌های امروزی دیده می‌شود نشان‌دهنده آن است که اکثر کارکنان در محیط کاریشان احساس ناراضی می‌کنند و ناراضی‌تانی آنها به دلایل مختلفی است، یکی از دلایل عدم سرعت و عدم مسئولیت‌پذیری در تغییر فرایندهای کاری است و پاسخگویی کند به تغییرات است. پاسخگویی بر عملکرد و کارایی کارکنان و رضایت شغلی آنان اثر می‌گذارد. پاسخگویی در سازمان‌ها به سرعت-دهی تصمیم‌گیری و حل و فصل مسائل فی مابین منجر می‌شود که این امر بسیار حائز اهمیت است. این نتایج با نتایج پژوهش‌های جهانی و همکاران (۱۳۹۳)، هال و همکاران (۲۰۰۶)، هال و فریس (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که پاسخگویی مدیران بر رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی آموزش و پرورش منطقه سیستان تأثیر معنی‌داری دارد. در این راستا پیشنهاد می‌گردد که برنامه‌های تغییر و اصلاح برای رسیدن به پاسخگویی به نیازها و انتظارات تدوین شود که برای موفقیت و تطبیق سریع‌تر با محیط و دستیابی به افزایش کیفیت خدمات، رضایت کارکنان، توان رقابت، کاهش

هزینه‌ها، کاهش زمان ارائه خدمت و... استفاده از سیستم پاسخگویی پیشنهاد می‌شود.

منابع

- امین بیدختی، علی اکبر و صالح پور، معصومه (۱۳۹۶). رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، دومانه نامه دانشور رفتار، دوره جدید، سال چهاردهم، شماره ۲۶، صص ۳۱-۳۸.
- تقوی رضضانی، فاطمه (۱۳۹۴). رابطه چابکی سازمانی و رضایت شغلی، اولین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی با رویکرد بومی اسلامی - و با تأکید بر پژوهش‌های نوین، ساری، بسیج اساتید دانشگاه پیام نور استان مازندران، شرکت علمی پژوهشی و مشاوره ای آینده‌ساز.
- تیمور نژاد، کاوه. (۱۳۹۳). نظام پاسخگویی در شهرداری تهران: پژوهشی پیرامون چگونگی ارائه خدمات شهری و رضایت شهروندان، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی .
- جهانی، سجاد؛ حسنی، محمد و قاسم‌زاده، ابوالفضل (۱۳۹۴). نقش پاسخ-گویی بر رضایت و عملکرد شغلی: آزمون اثر میانجی رفتار شهروندی و شهرت. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۳.
- خزعلی، انسیه و جووری، بهنوش (۱۳۹۴). بررسی رضایت شغلی کارکنان از سبک رهبری مدیران (مطالعه موردی: کارکنان زن دانشگاه الزهرا). مطالعات زن و خانواده، دوره ۳، شماره ۱، صص ۱۱۱-۱۲۶.
- رابینز اس پی، ۱۳۸۷، تئوری سازمان ساختار و طرح سازمانی، ترجمه س م الوانی، ح دانایی فرد تهران: انتشارات صفار .
- رجب بیگی، مجتبی، مجید امینی و بامداد پرتوی و ناهید قنبرزاده علمداری (۱۳۹۵). سنجش رضایت شغلی منابع انسانی در بخش دولتی و عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۱۱۱-۱۲۹.
- عزیزیان کهن، نسرين و ابوالفضل فراهانی (۱۳۹۶). تدوین مدل ارتباطی سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشکده‌های تربیت بدنی ایران، سومین همایش ملی علوم و فناوری های نوین ایران، تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- فقیهی م. ۱۳۹۲، رابطه هوش اخلاقی با مسئولیت‌پذیری و حمایت اجتماعی در بین دانشجویان کارشناسی ارشد مشاوره دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت . پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی مرودشت .
- قلی‌زاده، محمدرضا؛ فانی، علی اصغر و احمدوند، علی محمد (۱۳۸۹). بررسی تأثیر سبک‌های رهبری بر رضایت شغلی کارکنان نیروی انتظامی. دومانه نامه توسعه انسانی پلیس، سال هفتم، شماره ۲۸، صص ۴۵-۲۹.

- کلدی، علیرضا و عسگری، گیتا (۱۳۹۲). بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال ۳۳، شماره ۱، صص ۱۰۳-۱۲۰.
- مصباحی جهرمی، نگارالسادات و اسکندریپور، بهروز (۱۳۹۳). بررسی رابطه ابعاد چابکی سازمانی و رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی). اولین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی، اردبیل، موسسه پیشگامان فرهیختگان فرهنگ و اندیشه ولیعصر، اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان اردبیل.
- مهدیان، سیدداوود و کتابیون پورمهدی (۱۳۹۶). بررسی تاثیر رضایت شغلی کارکنان بر چابکی سازمانی در شرکت مخابرات ایران، اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در روانشناسی و علوم تربیتی، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز، دانشگاه علمی کاربردی شوشتر.
- نامداری، اسما و قنبر امیرنژاد (۱۳۹۵). بررسی تاثیر چابکی سازمانی و مدیریت دانش بر رضایت شغلی کارکنان شرکت توزیع نیروی برق اهواز، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران، شرکت ارتباط ارغوان ایرانیان.
- نوذریپور، یونس؛ کامران بهادری بیرگانی؛ عماد جلیلی پالندی و امین درویشی (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و سرمایه اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان زندان های استان خوزستان، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین اجتماعی با رضایت شغلی کارکنان زندان های استان خوزستان، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت و پنجمین.
- نوربخش، مهوش و علیزاده، محمود (۱۳۹۳). بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز، حرکت، شماره ۲۲، صص ۱۷۱-۱۸۹.
- هیوز. ۱۳۹۰. مدیریت دولتی نوین، ترجمه سید مهدی الوانی و همکاران، چاپ دهم، تهران، مروارید.
- الوانی س.م. دانایی فرد ح. ۱۳۸۰. مدیریت دولتی و اعتماد عمومی، دانش مدیریت، شماره ۵۵، انتشارات دانشگاه.
- Acoın P, Heintzman R. 2015. The dialectics of accountability for performance in public management reform, international review of administrative sciences, 66, pp:45-55.
- Borba m 2002 Building moral intelligence the seven essential Clarken rh.2009. moral intelligence in the schools of education.
- Bovens, M. (2015). Public Accountability. In E. Ferlie, L. Lynne, & C. Pollitt (eds.). The Oxford Handbook of Public Management (pp. 182-208). Oxford: Oxford University Press.
- Breaux, D.M., Munyon, T.P., Hochwarter, W.A., & Ferris, G.R. (2019). Politics as moderator of the accountability job satisfaction Relationship: Evidence Across three studies, Journal of Management, Vol. 35, pp. 307-326.
- Buckly mrd, Beu d Frink dd. 2001. Ethical issues in human resources sestems. Human resource management review-11:11-29.
- Clarkenrh. 2009. Moral intelligence in the scools. School of education - northern Michigan university. PP 1-7.
- Cutt J. Murry V. 2012. Accountability and effectiveness evaluation in non-profit organization, Routledge is an imprint of Tylor, Francis group.
- Denhart, R.B, (2003); Theories of Public Organiza on; 3"ed, Harcourt Brace College Publishers. Dill, D. (1999); "Academic accountability and university adaption: The architecture of an academic learning organization". 127-154
- Donaldson, Davis k. 1990. Business ethics, management decision. 28:23-34.
- Dustin, Thorn. (2010). Perceptions of organizational justice, job satisfaction, and organizational commitment in intercollegiate athletics: A study of NCAA men's sport coaches. Available In Proquest site.
- Ebrahim, A. (2015); Accountability Myopia: Losing Sight of Organiza onal Learning; Association for Research on Nonprofit Organizations and Voluntary Action; vol. 34, no. 1, March; 5 - 7.
- Frink, D.D., Hall, A.T., Perryman, A.A., Ranft, A.L., Hochwarter, W.A., and Ferris, G.R. (2018). A meso-level theory of accountability in organizations. Research in personnel and human resources management. Vol. 27. PP. 177-245.
- Hall, A.T., Royle, M.T., Brymer, R.A., Perrewe, P.L., Ferris, G.R., & Hochwarter, W.A. (2016). Relationship between felt accountability as a stressor and strain reactions: the neutralizing role of autonomy across two studies. Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 11. PP. 87-99.
- Hughes, O. E, (2013). Public Management and Administra ve: an introduction, Mc Millian.
- Islam, T., Khan, S.R. Ahmad, N.U.B., Ali, G., Ahmed, I. & Bowra, Z.A.(2014) Turnover Intentions: The influence of perceived organizational support and organizational commitment. 13th International Educational Technology Conference, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 103: 1238-1242.
- Jeon, D.A. (2019). Service brand identity: definition, measurement, dimensionality and influence on brand performance. (PhD thesis). University of Birmingham Research Archive.

- Katzenbach J. R. A. 1993. Completely integrated program for creating and maintaining organizational success, Summer.
- Lathan GP, Locke A. 1978. Goal setting- A Motivational technique that works. *Organizational Dynamics*. Autumn
- Lennick d, Kiel f. 2005. Moral intelligence : thekey to enhan cing business performance & leadership.
- Lou hc, Idris ma. 2001. The soft foundation of the critical success factors on TQM implementation in Malaysia . the TQM magazine. 1:51-62.
- Macgile b, Meers k, Reed j. 2014. The intelligent school second edition . londen SAG publications.
- Manallack 5. 2016. Ethics success and leadership. public relations and financialcommunication .64 Tennyson st elwood VIC 3184.P2.
- Miler LM. 2013. From Management to Leadership (IrannajhadParizi M, Trans.). Tehran: Nashr-E Modiran.
- Moghali, F (2003). Transformational leadership and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 26(2): 64-79.
- Narraez d. 2010. The emotional foundations of high Moral intelligence. *New directions for child and adolescent development*. 276:77-94.
- Romzek, B.S. (2010); "Dynamics of Public Sector Accountability in an Era of Reform"; *International Review of Administra ve Sciences*, vol. Issue 1.
- Schein, ed gar h. 1980. *Organizational psychology*. 3° ed. Englewood cliffs. New Hersey Prentice-all.
- Schermerhorn, John R. 1994. *Managing organizational Behavior*. Fifth ed, NewYork: John wiley & Sons, inc.
- Schowepeker Jr, Ingeramnce, T. 1996. Improving sales performance through ethics: the relationship between salesperson moral judgment and job performance, *Journal of business ethics*, November, 15(11), 1151-1160.
- Sorenson, E.E., Scherb, C.A., Specht, J.P., and Loes, J.L. (2019). The Relationship between RN job satisfaction and accountability. *Western Journal on Nursing Research*. Vol. 31, pp. 872-888.
- Spector, P. E. (2015), *Job satisfaction*. London:SAGE publications.
- Stredwick . 2005. *Developing management skills*. Glenview. lii: Scott, Foresman & Company.
- Thomlinson, R, P&Jenkins,M (2015),*Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Employee Tarner Intention*, *Management Research News*.V,15,N10,pp18-21.
- Wu M. 2012. Moral leadership and work performance testing the mediating and interaction effects in China, *Chinese management studies*, ISSN:1750-614.
- Yen Goben, Ahmad. (2009). Organizational justice perceptions as predictor of job satisfaction and organization commitment. *International Journal of Business and Management*. 4(9).

Investigating the effect of managers' accountability on job satisfaction of physical education teachers in Sistan region

The aim of this study was to investigate the effect of managers' accountability on job satisfaction of physical education teachers in Sistan region. The research method of this research is descriptive and since it collects information about demographic characteristics and describes the current situation, it is of a survey type and on the other hand, according to the objectives of the research, it measures the relationship between variables. It is of the correlation type. In categorizing research by purpose, this research falls into the category of applied research. The statistical population of this study includes all physical education teachers in Sistan region with 250 people. The statistical sample was determined by simple random sampling using Cochran's formula of 151 people. To collect the data, the standard questionnaires of responses of Bowens (2005) and job satisfaction of Herzberg (2007) were used. Finally, due to the normality of the data; The research hypotheses were analyzed using Pearson correlation coefficient and regression analysis by SPSS software version 23. The results of the hypotheses showed that accountability and its components (organizational accountability, professional accountability, legal accountability and political accountability) have a positive and significant effect on job satisfaction. Regression results showed that the response variable predicts about 59% of job satisfaction changes. Also, the components of accountability together predict about 43% of job satisfaction changes.

Keywords: Accountability, Job Satisfaction, Physical Education Teachers, Sistan