

فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

سال دوم - شماره چهارم - تابستان ۸۸

صص ۳۱-۴۴

بررسی رابطه‌ی بین تیپ‌های شخصیتی و بهداشت روانی آموزگاران با

ادراک از جو سازمانی مدارس ابتدایی ناحیه‌ی یک شیراز

عباس قلتاش^{۱*}، مسلم صالحی^۲ و مریم خادم کشاورز^۳

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه‌ی تیپ‌های شخصیتی و بهداشت روانی آموزگاران با جو سازمانی مدارس ابتدایی ناحیه‌ی یک شیراز بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل تمامی آموزگاران ناحیه‌ی یک شهر شیراز (۱۱۱۹ زن و ۳۰۱ مرد) بوده اند. جهت انتخاب نمونه‌ی آماری در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد که با مراجعه به جدول مورگان نمونه‌ی مناسب شامل ۳۱۰ (۲۱۰ زن و ۱۰۰ مرد) نفر مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ی شخصیت آیزنک، پرسشنامه‌ی بهداشت روانی کلدبرگ و پرسشنامه‌ی جو سازمانی هاپلین و کرافت بوده است. داده‌های جمع‌آوری شده با ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفتند که مهم‌ترین نتایج عبارت بودند از این‌که: بین تیپ‌های شخصیتی (درون‌نگرا و برون‌نگرا) با ادراک از جو سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار وجود ندارد. بین ابعاد بهداشت روانی (علایم جسمانی و افسردگی) با ادراک از جو سازمانی مدارس رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد. بین تیپ‌های شخصیتی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی‌دار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: تیپ‌های شخصیتی، بهداشت روانی، جو سازمانی، آموزگاران.

۱ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی - واحد مرودشت.

۲ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی - واحد مرودشت.

۳ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی.

*-نویسنده‌ی مسئول مقاله: agholtash@miau.ac.ir

مقدمه

شناخت دقیق نیروی انسانی شاغل در نظام آموزشی، امری لازم برای برنامه ریزی در آموزش و پرورش است. شناخت ویژگی ها و تیپ های شخصیتی معلمان می تواند شرایط را جهت جذب و نگهداری آن ها مناسب تر کند و از سوی دیگر، سازمان های آموزشی با اعمال گوناگون و مناسب با نوع ویژگی های شخصیتی معلمان، کارایی و اثر بخشی آن ها را افزایش می دهند، بنابراین انتخاب و انتصاب افراد در مشاغل ویژه همچون معلمی باید با شناخت کامل از نظر ویژگی های شخصیتی همراه باشد(قربانی، ۱۳۸۲).

مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در معلمان بوجود آورده و از این راه اثر بخشی خود را بالا می برند. از سوی دیگر، وجود سازمانی سالم و حمایت گر باعث اعتماد بیش تر افراد و روحیه ی بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می شود که افزایش کارایی معلمان به نوبه ی خود عاملی مهم در افزایش اثر بخشی مدرسه بشمار می رود.

از عامل های مهمی که بر رفتار معلم تاثیر می گذارد، جو سازمانی مدرسه است. جو همان برداشت معلم از محیط کار است. به بیان دیگر، جو عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه که معلمان آن را تجربه کرده، بر رفتار آنان تاثیر گذاشته و بیانگر ادراک جمعی رفتار در مدرسه می باشد (هوی و میسکل، ۱۳۸۲). وجود جو سازمانی مناسب می تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه ی کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم گیری ها و در ازدیاد خلاقیت و نوآوری موثر باشد و به عنوان یک منبع مهم در تعیین سلامت روانی کارکنان، بشمار آید و بالعکس، بنابراین تغییر در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه ی انجام کار و عملکرد کارکنان می گردد (ثابتی، ۱۳۷۹). در این ارتباط کاپلان و فرنچ^۱ (۱۹۷۳) نشان داده اند که هر چه مشارکت در سازمان کم تر باشد، خوشنودی شغلی پایین و احتمال مبتلا شدن فرد به بیماری جسمی و روانی بیش تر می شود (به نقل از فولادوند، ۱۳۸۶).

از سوی دیگر، بین بهداشت و سلامت روانی فرد و شخصیت او رابطه ای بسیار محکم وجود دارد و اگر فردی از رشد و تکامل طبیعی شخصیت برخوردار نباشد، می توان گفت از سلامت روانی محروم است (سادات طباطبایی، ۱۳۸۵).

جویس و مردیت^۲ (۲۰۰۷) نشان دادند شخصیت نقش معین را در عملکرد عاطفی و هیجانی مؤثر و اثربخش به جای می گذارد.

¹ - Kaplan & French

² - Joyce & Meredith

پژوهش های پیشین

فولادوند (۱۳۸۶) پژوهشی با هدف « بررسی رابطه ی جو سازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستان های دولتی شهرستان ایلام» انجام داده است. این پژوهش به صورت توصیفی- مقطعی انجام گرفت. نمونه های مورد پژوهش ۱۷۶ نفر از کارکنان بیمارستان های دولتی شهرستان ایلام بودند که به روش نمونه گیری تصادفی- طبقه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه ی استاندارد جو سازمانی و پرسشنامه ی استاندارد سلامت روانی بود و داده ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی، ضریب همبستگی T- test و کروسکال والیس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که بین جو سازمانی و سلامت روانی کارکنان رابطه ای معنی دار وجود دارد.

بختیار نصرآبادی، سیادت و سلیمی (۱۳۸۰)، رابطه ی بین جو سازمانی با ویژگی های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه ی شهر اصفهان را مورد بررسی قرار داده اند. در این پژوهش منظور بررسی ارتباط جو سازمانی مدارس با ویژگی های شخصیتی مدیران از پرسشنامه ی شخصیت ایزنگ و جهت سنجش جو مدارس از پرسشنامه ی جو سازمانی در ابعاد شش گانه (حمایتی، دستوری، تحدیدی، همکاری، متعهدانه، نا متعهدانه) استفاده شد. نمونه ی آماری ۵۲ نفر از مدیران و ۵۲ نفر از دبیران مرد و زن دوره ی دبیرستان شهر اصفهان بودند که از راه نمونه گیری تصادفی طبقه ای از میان کلیه مدیران نواحی پنج گانه ی آموزش و پرورش اصفهان بمنظور پاسخ گویی به پرسش های جو سازمانی انتخاب شدند. یافته های اصلی پژوهش نشان داد که رابطه ای بین ویژگی های شخصیتی مدیران و جو سازمانی مدارس وجود ندارد. همچنین بین ابعاد شخصیت با ابعاد جو سازمانی (حمایتی، دستوری، تحدیدی، همکاری، متعهدانه) رابطه ای وجود ندارد.

ابوالقاسمی (۱۳۸۲) به بررسی «تاثیر جو سازمانی و الگوهای رفتار سازمانی مدارس بر بهداشت روانی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر راهنمایی» پرداخته است. هدف از پژوهش بررسی تاثیر جو سازمانی و الگوهای رفتار سازمانی مدارس بر بهداشت روانی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان راهنمایی دخترانه ی شهر اردبیل بوده است. این پژوهش از نوع علی مقایسه ای بوده و جامعه ی آماری پژوهش شامل کلیه ی معلمان و دانش آموزان مدارس راهنمایی شهر اردبیل بوده است. نمونه ی پژوهش ۱۶ مدرسه، ۸۰ معلم و ۳۰۰ دانش آموز دختر سوم راهنمایی بوده که به شیوه ی تصادفی ساده انتخاب شده اند. نتایج پژوهش نشان داد مدرسی که جو سازمانی باز بر آن ها حاکم بوده، دانش آموزان شان از بهداشت روانی بهتر برخوردارند و برعکس مدرسی که جو سازمانی بسته بر آن ها حاکم بوده دانش آموزان شان بهداشت روانی مطلوب نداشته اند.

نتایج پژوهش مقدسی (۱۳۷۵) نشان می‌دهد معلمان زن مدارس ابتدایی، جو سازمان خود را نسبت به معلمان مرد بازتر ادراک کرده‌اند همچنین بین دو گروه زن و مرد در رابطه با سلامت روانی کلی کارکنان تفاوت معنادار وجود ندارد.

استین^۱ (۱۹۹۴) طی پژوهش دریافت که جو سازمانی مدارس می‌تواند روی رفتار معلمان در محیط کار موثر باشد.

بررسی پیشینه‌ی پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون پژوهش‌هایی اندک در مورد رابطه‌ی بین تیپ‌های شخصیتی و بهداشت روانی آموزگاران با ادراک از جو سازمانی مدرسه صورت گرفته است، لذا هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه‌ی بین تیپ‌های شخصیتی و بهداشت روانی آموزگاران با ادراک از جو سازمانی مدارس ابتدایی ناحیه‌ی یک شیراز بوده است.

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین تیپ‌های شخصیتی درون‌گرایی و برون‌گرایی و بهداشت روانی با ادراک از جو سازمانی رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین ابعاد بهداشت روانی با ادراک از جو سازمانی رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد.
- ۳- بین ویژگی‌های شخصیتی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی‌دار وجود دارد.
- ۴- بین بهداشت روانی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی‌دار وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است، جامعه‌ی آماری شامل کلیه‌ی آموزگاران ناحیه‌ی یک شیراز (۱۱۱۹ زن و ۳۰۱ مرد) بوده است که تعداد ۳۱۰ نفر از آموزگاران ناحیه‌ی یک (۲۱۰ زن و ۱۰۰ مرد) با توجه به جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزارهای گردآوری داده‌ها

در این پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی شخصیت آیزنک، پرسشنامه‌ی بهداشت روانی گلدبرگ و پرسشنامه‌ی جو سازمانی (هاپلین و کرافت) استفاده شده است.

^۱ - Stein

پرسشنامه ی شخصیت آیزنک

پرسشنامه ی ۵۷ سؤالی آیزنک به وسیله ی محمدتقی براهنی به فارسی برگردانیده شده است. این پرسشنامه دارای سه مقیاس درون گرایی که شامل ۲۴ سوال و مقیاس برون گرایی شامل ۲۴ سوال و دروغگویی شامل ۹ سوال می باشد. در این پژوهش پایایی پرسشنامه به شیوه ی آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۱ محاسبه گردید.

پرسشنامه ی بهداشت روانی

این پرسشنامه برای نخستین بار به وسیله ی گلدبرگ در سال ۱۹۷۲ تنظیم و به گونه ای گسترده بمنظور تشخیص اختلالات روانی غیر روان گسسته در موقعیت های گوناگون بکار برده شد. این پرسشنامه به صورت فرم های ۶۰ و ۳۰ و ۲۸ سؤالی است. فرم ۲۸ سؤالی مورد استفاده در این پژوهش به وسیله ی گلدبرگ و هیلر در اقدام هایی بمنظور افزایش میزان واریانس از فرم کامل GHQ ساخته شده است. سؤال های پرسشنامه که به بررسی وضعیت بهداشت روانی فرد در یک ماه اخیر می پردازد، شامل نشانه هایی مانند افکار و احساسات ناپهناجر و جنبه هایی از رفتار قابل مشاهده است. به همین جهت سؤال ها بر موقعیت این جا و اکنون تأکید دارد. این وسیله ی اندازه گیری دارای ۴ مقیاس فرعی بوده و هر مقیاس ۷ پرسش دارد. زیر آزمون ها (مقیاس های) بهداشت روانی عبارتند از: ۱- مقیاس علائم جسمی (پرسش های ۱ تا ۷) ۲- مقیاس اضطرابی و اختلال در خواب (پرسش های ۸-۱۴) ۳- مقیاس کارکرد اجتماعی (پرسش های ۱۵-۲۱) ۴- مقیاس افسردگی (پرسش های ۲۲-۲۸).

در این پژوهش پایایی کل پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۰ و برای هر یک از ابعاد علائم جسمی ۰/۷۴، مقیاس اضطرابی و اختلال در خواب ۰/۷۱، مقیاس کارکرد اجتماعی ۰/۸۵ و مقیاس افسردگی ۰/۷۴ محاسبه گردید.

پرسشنامه ی توصیف جو سازمانی

این پرسشنامه شامل ۳۴ پرسش است که برای توضیح رفتار مدیران و آموزگاران درست شده است و شامل ۵ بُعد است. دو بُعد رفتار مدیر مدرسه را توضیح می دهد که شامل (حمایتی و دستوری) است و سه بعد دیگر شامل (رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار مشغول) در خصوص معلمان است (هوی و میسکل، ۱۳۸۲).

این پرسشنامه به وسیله ی دو نفر از صاحب نظران به نام های هالپین و کرافت ساخته شده است. در این پژوهش پایایی کل پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ و هر یک از ابعاد

رفتار مشغول معلمان ۰/۷۷ ، رفتار ناکام معلمان ۰/۸۵ ، رفتار صمیمی معلمان ۰/۷۱ ، رفتار حمایتی مدیر ۰/۶۷ و رفتار دستوری مدیر ۰/۹۰ محاسبه گردید.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و نیز آمار استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

فرضیه‌ی نخست پژوهش: بین تیپ‌های شخصیتی درون‌گرایی و برون‌گرایی و بهداشت روانی با ادراک از جو سازمانی رابطه‌ای معنی‌دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در ابتدا جهت تعیین این که آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا نه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتیجه‌ی آن در قالب ماتریس همبستگی به شکل زیر آورده شده است:

جدول ۱ - ماتریس همبستگی بین تیپ‌های شخصیت و بهداشت روانی با ادراک از جو

متغیرها	درون‌گرایی	برون‌گرایی	بهداشت روانی	جو سازمانی
درون‌گرایی	۱			
برون‌گرایی	۰/۱۵*	۱		
بهداشت روانی	۰/۰۵	۰/۰۰۶	۱	
جو سازمانی	۰/۱۱*	۰/۰۱-	۰/۴۰*	۱

از ضرایب بالا، همبستگی بین برون‌گرایی و درون‌گرایی، جو سازمانی و درون‌گرایی و جو سازمانی و بهداشت روانی در سطح ۰/۰۵ معنادارند.

به منظور تعیین این که دست کم یکی از متغیرهای پیش بین (درون‌گرایی، برون‌گرایی و بهداشت روانی) متغیر ملاک (جو سازمانی) را می‌توانند پیش‌بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه‌ی آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۲ - جدول تحلیل واریانس و ویژگی های آماری رگرسیون

سطح معناداری	DF2	DF1	F	مجدور R	R
۰/۰۰۱	۳۰۸	۲	۶۱/۳۶	۰/۱۶	۰/۴۰

همان گونه که مشاهده می شود، مقدار F برابر با ۶۱/۳۶ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۲، ۳۰۸) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار گردیده و چون سطح قابل قبول معناداری کم تر از ۰/۰۵ است، بنابراین نتیجه می گیریم که دست کم یکی از متغیرهای پیش بین می تواند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از سوی دیگر، مقدار مجدور R برابر با ۰/۱۶ گردیده به این معنا که متغیر های پیش بین روی هم رفته می توانند ۱۶ درصد از تغییرات متغیر جو سازمانی را پیش بینی کنند. حال بمنظور تعیین این که هر یک از متغیر های پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند، از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه ی آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۳ - ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

سطح معناداری	تی	بتا	B	متغیر های پیش بین
۰/۰۰۱	-۷/۸۳	-۰/۴۰	-۰/۳۲	بهداشت روانی

همان گونه که مشاهده می شود، سطح معناداری مقدار بتای متغیر بهداشت روانی کم تر از سطح قابل قبول معناداری (۰/۰۵) است و متغیرهای درون گرایی و برون گرایی قادر به پیش بینی جو سازمانی نمی باشد.

فرضیه ی دوم پژوهش: بین ابعاد بهداشت روانی با ادراک از جو سازمانی رابطه ای معنی دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده شد در ابتدا جهت تعیین این که آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا نه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتیجه ی آن در قالب ماتریس همبستگی به شکل زیر آورده شده است:

جدول ۴- ماتریس همبستگی بین ابعاد بهداشت روانی با ادراک از جو سازمانی

متغیر ها	جو سازمانی	علایم جسمانی	اضطرابی	کارکرد اجتماعی	افسردگی
جو سازمانی	۱				
علایم جسمانی	*-۰/۳۴	۱			
اضطرابی	-۰/۳۲ *	*۰/۵۵	۱		
کارکرد اجتماعی	-۰/۳۱ *	*۰/۵۶	*۰/۶۶	۱	
افسردگی	-۰/۳۳ *	*۰/۴۳	*۰/۵۷	*۰/۴۵	۱

تمامی ضرایب ستاره دار بالا از لحاظ آماری معنادارند.

بمنظور تعیین این که دست کم یکی از متغیرهای پیش بین (ابعاد بهداشت روانی) متغیر ملاک (جو سازمانی) را می تواند پیش بینی کنند. از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده شده است که نتیجه ی آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۵ - تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون متغیرهای پیش بین و

ملاک

R	مجذور R	F	DF1	DF2	سطح معناداری
۰/۴۰	۰/۱۶	۲۹/۴۲	۲	۳۰۷	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می شود، مقدار F برابر با ۲۹/۴۲ گردیده که این مقدار با درجات آزادی (۲، ۳۰۷) در سطح ۰/۰۰۱ معنادار شده و چون سطح قابل قبول معناداری کم تر از ۰/۰۵ است، بنابراین نتیجه می گیریم که حداقل یکی از متغیرهای پیش بین می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از سوی دیگر، مقدار مجذور R برابر با ۰/۱۶ گردیده به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۶۴ درصد از تغییرات متغیر جو سازمانی را پیش بینی کنند. حال بمنظور تعیین این که هر یک از متغیرهای پیش بین تا چه اندازه می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند، از ضریب بتا استفاده شده که نتیجه ی آن در جدول زیر آمده است.

جدول ۶ - ضرایب بتا و سطح معناداری آن ها

متغیر های پیش بین	B	بتا	تی	سطح معناداری
علایم جسمانی	-۰/۶۴	-۰/۲۴	-۴/۱۴	۰/۰۰۱
افسردگی	-۰/۶۲	-۰/۲۳	-۴/۰۲	۰/۰۰۱

همان گونه که مشاهده می شود، از مولفه های چهار گانه ی بهداشت روانی، مولفه علایم جسمانی و افسردگی قادر به پیش بینی جو سازمانی است، بنابراین می توان معادله ی خط رگرسیون را بر اساس مقدار بتای این مولفه ها به شرح زیر نوشت.

$$Y = (-0/24)X_1 + (-0/23)X_2$$

فرضیه ی سوم پژوهش: بین ویژگی های شخصیتی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی دار وجود دارد. جهت پاسخ به این فرضیه پژوهش از آزمون t استفاده شد. نتایج بدست آمده در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷- مقایسه ی ویژگی های شخصیتی آموزگاران زن و مرد

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	درجه آزادی	t مقدار	سطح معنی داری
درونگرایی	مرد	۱۰۰	۱۱/۸۳	۳۰۸	۲/۰۲	۰/۰۴
	زن	۲۱۰	۱۶/۰۴			
برونگرایی	مرد	۱۰۰	۱۵/۲۹	۳۰۸	۲/۱۴	۰/۰۳
	زن	۲۱۰	۱۳/۲۷			

همان گونه که در جدول شماره ی ۷ دیده می شود، میانگین درونگرایی آموزگاران مرد (۱۱/۸۳) از میانگین درونگرایی آموزگاران زن (۱۶/۰۴) کم تر است. مقدار t محاسبه شده برابر ۲/۰۲ می باشد که با درجه ی آزادی ۳۰۸ در سطح ۰/۰۴ معنی دار می باشد بر این اساس آموزگاران زن درونگراتر از مردان می باشند. همچنین میانگین برونگرایی آموزگاران مرد (۱۵/۲۹) از میانگین برونگرایی آموزگاران زن (۱۳/۲۷) بیشتر است. مقدار t محاسبه شده برابر ۲/۱۴ می باشد که با درجه ی آزادی ۳۰۸ در سطح ۰/۰۳ معنی دار می باشد بر این اساس آموزگاران مرد برونگراتر از آموزگاران زن می باشند.

فرضیه ی چهارم پژوهش: بین بهداشت روانی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی دار وجود دارد. جهت پاسخ به این فرضیه ی پژوهش از آزمون t استفاده شد. نتایج بدست آمده در جدول شماره ی ۸ آمده است.

جدول ۸- تفاوت بین بهداشت روانی آموزگاران زن و مرد

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	درجه آزادی	t مقدار	سطح معنی داری
بهداشت روانی	مرد	۱۰۰	۵۹/۷۹	۳۰۸	۰/۰۷	۰/۳۳
	زن	۲۱۰	۵۸/۲۴			

همان گونه که در جدول شماره ی ۸ دیده می شود، میانگین بهداشت روانی آموزگاران مرد (۵۹/۷۹) از میانگین بهداشت روانی آموزگاران زن (۵۸/۲۴) بیش تر است. مقدار t محاسبه شده برابر ۰/۰۷ می باشد که با درجه ی آزادی ۳۰۸ در سطح ۰/۳۳ معنی دار است و از آنجا که سطح قابل قبول معنا داری کم تر یا مساوی ۰/۰۵ می باشد، بنابراین بین بهداشت روانی آموزگاران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش رابطه ی بین تیپ های شخصیت و بهداشت روانی با ادراک از جو سازمانی آموزگاران ناحیه ی یک شهر شیراز مورد بررسی قرار گرفت؛ فرضیه ی نخست پژوهش عبارت بود از: بین ویژگی های شخصیتی درون گرایی و برون گرایی و بهداشت روانی با ادراک از جو سازمانی رابطه وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده شد نتایج بدست آمده در جدول شماره ی ۱ نشان می دهد بین برون گرایی و درون گرایی، جو سازمانی و درون گرایی و جو سازمانی و بهداشت روانی در سطح ۰/۰۵ همبستگی معنا داری وجود دارد. همچنین نتایج بدست آمده از جدول ۲ و ۳ نشان می دهد دست کم یکی از متغیرهای پیش بین می توانند متغیر ملاک را پیش بینی کنند. از سوی دیگر، مقدار مجذور R برابر با ۰/۱۶ شده، به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۱۶ درصد از تغییرات متغیر جو سازمانی را پیش بینی کنند. همچنین نتایج جدول ۱ و ۳ نشان داد که متغیر بهداشت روانی می تواند جو سازمانی را پیش بینی کند. نتایج بدست آمده از این پژوهش با پژوهش های ثابتی (۱۳۷۹) همسو می باشد. در تحلیل یافته ی بالا فوق می توان چنین بیان کرد که اگر معلمین ابتدایی از نظر بهداشت روانی در حد مطلوبی نباشند، به بیان دیگر، توانایی سازش با محیط، انعطاف پذیری، قضاوت عادلانه و منطقی در رویارویی با محرومیت ها و فشار های روانی، قابلیت برقراری ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، توانایی تغییر و اصلاح محیط اجتماعی خویش و حل مناسب و منطقی تعارض های هیجانی و تمایلات شخصی خود را نداشته باشند، این امر موجب ایجاد ارتباط نامناسب با دیگران می شود که منجر به تعارض در آموزشگاه می گردد که این تعارض بر جو سازمانی آموزشگاه تاثیر

می گذارد. از سوی دیگر، اگر معلمین دارای بهداشت روانی مطلوب باشند، ارتباطی مناسب با سایرین برقرار می کنند که خود موجب ایجاد جو سازمانی مطلوب می شود.

فرضیه ی دوم پژوهش عبارت بود از: بین ابعاد بهداشت روانی و جو سازمانی رابطه ای معنی دار وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در ابتدا جهت تعیین این که آیا بین متغیرها رابطه وجود دارد یا نه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ نشان می دهد بین ابعاد بهداشت روانی و جو سازمانی رابطه ی مثبت معنی داری وجود دارد. از سوی دیگر، مقدار مجذور R برابر با ۰/۱۶ شده، به این معنا که متغیرهای پیش بین روی هم رفته می توانند ۱۶ درصد از تغییرات متغیر جو سازمانی را پیش بینی کنند. همچنین نتایج جدول ۴ نشان می دهد از مولفه های چهار گانه ی بهداشت روانی، مولفه ی علایم جسمانی و افسردگی قادر به پیش بینی جو سازمانی هستند. نتیجه ی بدست آمده از این پژوهش با نتایج دیگر پژوهش های داخل و خارج کشور فلاحی (۱۳۷۴)، بردبار (۱۳۷۵)، ریاضی (۱۳۷۶)، رجب پور (۱۳۷۷)، اوجاقی (۱۳۷۷)، فاضلی (۱۳۸۱)، ابوالقاسمی (۱۳۸۲) و فولادوند (۱۳۸۶) مبنی بر وجود رابطه میان بهداشت روانی با جو سازمانی همسو می باشد و نشان می دهد هرچه کارکنان از بهداشت روانی مطلوب تری برخوردار باشند کیفیت جو سازمانی مدارس آنها نیز بیشتر است. در تحلیل یافته ی بالا می توان چنین بیان کرد که آموزگاران مدارس ابتدایی سالیان زیادی در یک آموزشگاه تدریس می نمایند که این موجب ارتباط بیش تر بین آموزگاران یک آموزشگاه می شود، بنابراین به دلیل تاثیری که آموزگاران یک آموزشگاه بر یکدیگر دارند، در صورتی که از نظر بهداشت روانی دچار مشکل شوند، بر سایر آموزگاران نیز تاثیر گذاشته و این تاثیرات بر جو سازمانی آموزشگاه نیز تاثیر می گذارد.

فرضیه ی سوم پژوهش عبارت بود از: بین ویژگی های شخصیتی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی دار وجود دارد. جهت پاسخ به این فرضیه ی پژوهش از آزمون t استفاده شد. نتایج بدست آمده در جدول شماره ی ۷ نشان می دهد که میانگین درونگرایی آموزگاران مرد از میانگین درونگرایی آموزگاران زن کم تر است. به بیان دیگر، آموزگاران زن درونگراتر از مردان هستند. همچنین میانگین برونگرایی آموزگاران مرد از میانگین برونگرایی آموزگاران زن بیش تر است. به عبارتی آموزگاران مرد برونگراتر از آموزگاران زن می باشند.

پژوهش بوجاری (۱۳۷۷) در مورد تفاوت های جنسیتی در صفات شخصیتی نشان داد که در مورد برون گرایی و درون گرایی، مردان برونگراتر و زنان درونگراترند. در تحلیل یافته ی بالا می توان چنین بیان کرد که بیش از ۶۵ درصد آموزگاران ناحیه ی یک شیراز را زنان تشکیل می دهند که این آموزگاران در مدارس پسرانه و با همکاران مرد و بیش تر آن ها با مدیریت مردان

خدمت می‌کنند، لذا از این نظر دارای محدودیت‌هایی هستند، بنابراین بیش‌تر آموزگاران زن، درونگرتر از آموزگاران مرد می‌باشند و چون آموزگاران مرد این محدودیت را کم‌تر دارند، بنابراین برونگرترند.

فرضیه‌ی چهارم پژوهش عبارت بود از: بین بهداشت روانی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی‌دار وجود دارد. جهت پاسخ به این فرضیه‌ی پژوهش از آزمون t استفاده شد. نتایج بدست آمده در جدول شماره‌ی ۸ نشان می‌دهد که میانگین بهداشت روانی آموزگاران مرد از میانگین بهداشت روانی آموزگاران زن (۵۸/۲۴) بیش‌تر است، اما مقدار t محاسبه شده نشان می‌دهد این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشد، بنابراین بین بهداشت روانی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی‌دار وجود ندارد.

نتایج بدست آمده از این پژوهش با پژوهش‌های بواله‌ری، پیروی و یزدی (۱۳۷۴)، بردبار (۱۳۷۵)، میناکاری و حیدری (۲۰۰۳) و گوردی و حیدری (۲۰۰۶) که بیان می‌کنند بین زنان و مردان از نظر سلامت عمومی تفاوتی معنی‌دار وجود ندارد، همسو می‌باشد. نتایج پژوهش مقدسی و بردبار (۱۳۷۵) نشان داد که معلمان زن و مرد ابتدایی در رابطه با سلامت روانی کلی شان تفاوت معنادار وجود ندارد. در تحلیل یافته‌ی بالا می‌توان چنین بیان نمود که بهداشت روانی آموزگاران متأثر از جنسیت آنان نمی‌باشد و عامل‌های دیگری بر بهداشت روانی آنان تاثیر می‌گذارد.

پیشنادهای کاربردی

با توجه به این که مطالعات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور و همچنین یافته‌های این بررسی بیانگر وجود واقعیتی به نام جو در هر مدرسه است و نیز تأثیر اجتناب‌ناپذیری که بهداشت روانی بر جو سازمانی مدارس و کیفیت فعالیت‌های مدرسه می‌گذارد، لذا پیشنهاد می‌گردد:

۱- مدیران مدارس با مفهوم جو سازمانی آشنا شوند و نیز زمینه‌ی کسب دانش و مهارت لازم برای تشخیص، کنترل و تغییر جو آموزشگاه با توجه به ادراک اعضای سازمان مدرسه و ایجاد محیطی حاکی از صمیمیت و صفا در مدارس فراهم گردد.

۲- با توجه به نتایج بدست آمده پیرامون ویژگی‌های شخصیتی قضاوت در زمینه‌ی برتری میان مدیران درونگرا و برونگرا کاری بس دشوار است، لذا پیشنهاد می‌شود برای بکارگیری افراد در پست مدیریت از کسانی که از نظر ویژگی‌های شخصیتی حدودی از برونگرایی/درونگرایی را دارند، انتخاب کنند.

منابع

- ابوالقاسمی، عباس (۱۳۸۲). بررسی تاثیر جوسازمانی و الگوهای رفتار سازمانی مدارس بر بهداشت روانی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر راهنمایی اردبیل. پنجمین همایش سراسری بهداشت روانی و اختلالات رفتاری کودکان و نوجوانان. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان زنجان.
- اجاقی، علی (۱۳۷۷). بررسی رابطه بین جوسازمانی و روحیه دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر ملایر. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، چاپ نشده، دانشگاه تهران.
- بختیار نصرآبادی، حسنعلی، سیادت، سید علی و سلیمی، قربان علی (۱۳۸۰). رابطه بین جوسازمانی و ویژگیهای مخصوص مدیران مدرسه متوسطه شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۰-۷۹. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان، شماره ۱.
- بردار، عبدالمجید (۱۳۷۵). بررسی رابطه بین جوسازمانی و بهداشت روانی معلمان ابتدایی شهرستان فسا. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- بوجاری، علی (۱۳۷۷). بررسی و مقایسه صفات شخصیت در دانش آموزان موفق و ناموفق و تفاوت‌های جنسی در آن. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، چاپ نشده، دانشگاه شیراز.
- ثابتی، زهرا (۱۳۷۹). بررسی رابطه جوسازمانی با روحیه معلمان مدارس ابتدایی شهر قم. پایان نامه کارشناسی ارشد. چاپ نشده، مرکز مدیریت دولتی قم.
- رجب پور، محمدرضا (۱۳۷۷). بررسی رابطه جوسازمانی مدارس با میزان استرس شغلی دبیران دبیرستانهای دولتی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه شیراز.
- ریاضی، زهره (۱۳۷۶). بررسی رابطه بین سبک های رهبری آمرانه و مشارکتی با بهداشت روانی معلمان دبیرستان های دولتی شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- سادات طباطبایی، فاطمه (۱۳۸۵). بررسی مقایسه میزان بهداشت روانی افسردگی در دختران و پسران مدارس شبانه روزی و روزانه شهرستان سپیدان. شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش، چاپ نشده، استان فارس.
- فاضلی، آسیه (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین جوسازمانی و بهداشت روانی معلمان ابتدایی ناحیه ۴ شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- فلاحی، ویدا (۱۳۷۴). بررسی مقایسه ای رابطه بین سبک های مدیریت آمرانه و مشارکتی با بهداشت روانی کارکنان دبیرستان های شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی چاپ نشده. دانشگاه تهران.
- فولادوند، خدیجه (۱۳۸۶). بررسی رابطه جوسازمانی با سلامت روانی کارکنان بیمارستانهای دولتی شهرستان ایلام. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه شیراز.

قربانی، الیاس (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی (درون گرایی و برون گرایی) با تعهد سازمانی و رضایت شغلی دبیران دوره راهنمایی نواحی چهارگانه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.

مقدسی، رحیم (۱۳۷۵). بررسی و مقایسه جو سازمانی مدارس ابتدایی دولتی و غیر انتفاعی شهر اراک. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبایی.

هوی، وین و میکسل، سیل. ج (۱۳۸۲). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزش (ترجمه: میر محمد عباس زاده). ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

یزدی، ع؛ بوالهیری، ج؛ پیروی، ح. (۱۳۷۴). بررسی وضعیت سلامت روانی دانشجویان ورودی سال تحصیلی ۱۳۷۳-۷۴ دانشگاه تهران. فصلنامه اندیشه و رفتار، سال اول، شماره ۴ ص ۳۹-۳۰.

Gordy F., Minakary, M & Heydary, M..(2006). *Relationship between psychological health and no rational thoughts among Beheshty University student*. Journal of psychological research; volume 8. issue 3-4: 45-61.

Joyce. E. B. & Meredith. A. V.(2007). Personality and emotional performance:Extra version, Neuroticism, and self-monitoring. Journal of occupational Health psychology volume 12, issue 2, 177-192

Minakary, M & Heydary, M.(2003). Comparison study of psychological property of student. Journal of psychological research; volume 6 . 2: 51-66.

Stein, wayne(1994). The survival of American India . faculty Thought and Action. Vol.10.no 1 PP 101-103.