

بررسی رابطه ی بین تیپ های شخصیتی و بهداشت روانی آموزگاران با

ادراک از جو سازمانی مدارس ابتدایی ناحیه ی یک شیراز

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

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه ی تیپ های شخصیتی و بهداشت روانی آموزگاران با جو سازمانی مدارس ابتدایی ناحیه ی یک شیراز بوده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است. جامعه ی آماری در این پژوهش شامل تمامی آموزگاران ناحیه ی یک شهر شیراز (۱۱۱۹ زن و ۳۰۱ مرد) بوده اند. جهت انتخاب نمونه ی آماری در این پژوهش از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی استفاده شد که با مراجعه به جدول مورگان نمونه ی مناسب شامل ۳۱۰ (۲۱۰ زن و ۱۰۰ مرد) نفر مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه ی شخصیت آیزنک، پرسشنامه ی بهداشت روانی کلدبرگ و پرسشنامه ی جو سازمانی هاپلین و کرافت بوده است. داده های جمع آوری شده با ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و رگرسیون چند گانه مورد تحلیل قرار گرفتند که مهم ترین نتایج عبارت بودند از این که: بین تیپ های شخصیتی (درونگرا و برونگرا) با ادراک از جو سازمانی رابطه ای معنی دار وجود ندارد. بین ابعاد بهداشت روانی (علایم جسمانی و افسردگی) با ادراک از جو سازمانی مدارس رابطه ای معنی دار وجود دارد. بین تیپ های شخصیتی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی دار وجود دارد.

واژه های کلیدی: تیپ های 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.

*-نویسنده ی 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 مشاغلی 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 معلّم تاثیر می گذارد، جو سازمانی مدرسه است. جو همان برداشت معلّمان از محیط کار است. به بیان دیگر، جو عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه که معلّمان 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.

^۱ - Kaplan & French

^۲ - 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 بمنظور 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، همکارانه، 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، همکارانه، 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 می دهد معلمان زن مدارس ابتدایی، جو سازمان خود را نسبت به معلمان مرد بازتر ادراک کرده اند 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 می تواند روی رفتار معلمان در محیط کار موثر باشد.

بررسی پیشینه ی پژوهش نشان می دهد که تاکنون پژوهش هایی اندک در مورد رابطه ی بین تیپ های شخصیتی و بهداشت روانی آموزگاران با ادراک از جو سازمانی مدرسه صورت گرفته است، لذا هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه ی بین تیپ های شخصیتی و بهداشت روانی آموزگاران با ادراک از جو سازمانی مدارس ابتدایی ناحیه ی یک شیراز بوده است.

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین تیپ های شخصیتی درون گرایی و برون گرایی و بهداشت روانی با ادراک از جو سازمانی رابطه ی معنی داری وجود دارد.
- ۲- بین ابعاد بهداشت روانی با ادراک از جو سازمانی رابطه ای معنی دار وجود دارد.
- ۳- بین ویژگی های شخصیتی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی دار وجود دارد.
- ۴- بین بهداشت روانی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی دار وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده است، جامعه ی آماری شامل کلیه ی آموزگاران ناحیه ی یک شیراز (۱۱۱۹ زن و ۳۰۱ مرد) بوده است که تعداد ۳۱۰ نفر از آموزگاران ناحیه ی یک (۲۱۰ زن و ۱۰۰ مرد) با توجه به جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزارهای گرد آوری داده ها

در این پژوهش جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه ی شخصیت آیزنک، پرسشنامه ی بهداشت روانی گلدبرگ و پرسشنامه ی 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 نابهنجار 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 داده ها

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

یافته های پژوهش

فرضیه ی نخست پژوهش: بین تیپ های شخصیتی درون گرایی و برون گرایی و 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 شد که نتیجه ی آن در قالب ماتریس همبستگی به شکل زیر آورده شده است:

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

سازمانی				
متغیر ها	درون گرایی	برون گرایی	بهداشت روانی	جو سازمانی
درون گرایی	۱			
برون گرایی	۰/۱۵*	۱		
بهداشت روانی	۰/۰۵	۰/۰۰۶	۱	
جو سازمانی	۰/۱۱*	-۰/۰۱	۰/۴۰*	۱

از ضرایب بالا، همبستگی بین برون گرایی و درون گرایی، جو سازمانی و درون گرایی و جو سازمانی و بهداشت روانی در سطح ۰/۰۵ معنادارند.

به منظور تعیین این که دست کم یکی از متغیرهای پیش بین (درون گرایی ، برون گرایی و بهداشت روانی) متغیر ملاک (جو سازمانی) را می توانند پیش بینی کنند، از تحلیل واریانس و ضریب تعیین استفاده گردیده است که نتیجه ی 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 (۳۰۸، ۲) 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 توانند 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:

پروژه گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

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

متغیرها	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 توانند 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 (۳۰۷، ۲) 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.

$$Y = (-0/24)E1 + (-0/23)E2$$

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)، اوجاکی (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 می کنند، لذا از این نظر دارای محدودیت هایی هستند، بنابراین بیش تر آموزگاران زن، درونگراتر از آموزگاران مرد می باشند و چون آموزگاران مرد این محدودیت را کم تر دارند، بنابراین برونگراترند.

فرضیه ی چهارم پژوهش عبارت بود از: 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 نشان می دهد که میانگین بهداشت روانی آموزگاران مرد از میانگین بهداشت روانی آموزگاران زن (۵۸/۲۴) بیش تر است، اما مقدار t محاسبه شده نشان می دهد این تفاوت از نظر آماری معنی دار نمی باشد، بنابراین بین بهداشت روانی آموزگاران زن و مرد تفاوتی معنی دار وجود ندارد.

نتایج بدست آمده از این پژوهش با پژوهش های بوالهروی، پیروی و یزدی (۱۳۷۴)، بردبار (۱۳۷۵)، میناکاری و حیدری (۲۰۰۳) و گوردی و حیدری (۲۰۰۶) که بیان می کنند بین زنان و مردان از نظر سلامت عمومی تفاوتی معنی دار وجود ندارد، همسو می باشد. 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 یافته ی بالا می توان چنین بیان نمود که بهداشت روانی آموزگاران متأثر از جنسیت آنان نمی باشد و عامل های دیگری بر بهداشت روانی آنان تاثیر می گذارد.

پیشنادهای کاربردی

با توجه به این که مطالعات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور و همچنین یافته های این بررسی بیانگر وجود واقعیتی به نام جو در هر مدرسه است و نیز تأثیر اجتناب ناپذیری که بهداشت روانی بر جو سازمانی مدارس و کیفیت فعالیت های مدرسه می گذارد، لذا پیشنهاد می گردد:

- ۱- مدیران مدارس با مفهوم جو سازمانی آشنا شوند و نیز زمینه ی 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 ویژگی های شخصیتی قضاوت در زمینه ی برتری میان مدیران درونگرا و برونگرا کاری بس دشوار است، لذا پیشنهاد می شود برای بکارگیری افراد در پست مدیریت از کسانی که از نظر ویژگی های 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؛ بوالهری، 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.