

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٣٠٩٨٧



## دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد «M.A.»

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه جو سازمانی و بهداشت روانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مرودشت

استاد راهنما:

دکتر شاپور امین شایان جهرمی

استاد مشاور:

دکتر سید مسعود سیدی

نگارش:

ندا امیری

۱۳۸۸/۹۲/۲

تابستان ۱۳۸۵

مهرامت ناز محمدی  
تهران

۱۳۰۹۸۷



الجامعة الإسلامية

## دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد «M.A.»

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی رابطه جو سازمانی و بهداشت روانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مرودشت

نگارش:

ندا امیری

تابستان ۱۳۸۵

هیات داوران:

دکتر شاپور امین شایان جهرمی

دکتر سید مسعود سیدی

دکتر عبادا.. احمدی

## تقدیم به

---

آنان که اندیشیدن را می آموزند و در عرصه تعلیم و تربیت این  
سرزمین کهن از جان مایه میگذارند و با تلاش وصف ناپذیر آینده  
ای سبز را نوید میدهند.

و تقدیم به دریای عشق و محبت، معلم گذشت و فداکاری، مادرم،  
او که همواره قلب من برای او می تپد.

و تقدیم به همسر عزیزم تندیس تلاش و گذشت و مهربانی که با  
تمام عشق درهای لطف و محبتش را در وجود نهاد.

و تقدیم به دخترم مائده که در طول این دوران با معصومیت و  
بردباری خود پا به پای من مشکلات را به جان خرید.

## سپاسگزاری

سپاس مطلق مختص وجود محبت مطلق است که ما را از سر حد عدم تا به اقلیم وجود در مسیری پر پیچ و خم به سوی غایت انسانیت رهنمون گشته است. به واسطه لطف بی پایان او بود که از نا کجا آباد فراموشی و خاموشی پای به بی کرانه هستی و آگاهی نهادیم و برخوردار از نیروی رهنمای تعقل، تفکر، اشراق، ابهام و شهود به نعمت هدایت هادیان متصل به منبع فیض ازلی نیز متنعم شدیم، ما را چه رسد که با بیان نارسا و قلم قاصر شکر بهره مندی از توان شکر بر جای آوریم پس بهتر که دم فرو بندیم و عذر تقصیر خویش، به درگاه خدای آوریم.

اینک که به رسم مالوف، ناگزیر از بیان مراتب مکنونات قلبی خود در قالب جملات و کلمات می باشم لازم میدانم یادآور الطاف بی شائبه مهربان ترین مادر دنیا باشم که در طی طریق پر پیچ و خم عجیب و غریب زندگی، لحظه به لحظه گره گشای گلو گاه های هولناک راهم بودند. بر پایه ی همین امیداست که به آینده نیز سخت امیدوارم تا همو محبتش را سایه گستریا بانهای پراز مغیلان نماید.

پژوهش حاضر حاصل راهنمایی استاد اندیشمند آقای **دکتر شاپور**

**امین شایان جهومی** و مشاوره استاد **دکتر سیدمسعود سیدی**

است. ضمن ارج نهادن بر زحمات این فرزندگان لازم میدانم از خدمات سایر اساتید و تلاش های وافر آقای بزرگ در تجزیه و تحلیل کامپیوتری اطلاعات آماری و همکاری صمیمانه تعدادی از مدیران و معلمان مدارس ابتدائی شهر مرودشت که در تسهیل امور و تکمیل پرسشنامه، محقق را یاری نمودند سپاسگزاری و تقدیر نمایم.

اگر چه در پایان، ولی مهم تر از همه، ذکر این نکته است که رنج تحصیل من بر خانواده ام بویژه همسر و دخترم (مائده) بیش از همه تحمیل شده است. بنابراین، اگر بتوان سپاس بجای آورد باید آن را مختص این عزیزان دانست که کاستی ها و مشقت ها را به جان خریدند تا بتوانم در طی مسیر از توش و توان کافی، مطمئن باشم.

امید که قدر دان محبت های آنان باشم.

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	چکیده
۱.....	فصل اول: کلیات تحقیق
۲.....	۱-۱. مقدمه
۴.....	۲-۱. بیان مسئله
۶.....	۳-۱. اهمیت و ضرورت تحقیق
۸.....	۴-۱. اهداف تحقیق
۹.....	۵-۱. فرضیه های تحقیق
۱۰.....	۶-۱. تعاریف متغیرها و واژه های کلیدی
۱۴.....	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۵.....	۱-۲. مقدمه
۱۷.....	۲-۲. مبانی نظری تحقیق
۱۸.....	۱-۲-۲. سازمان غیر رسمی
۲۳.....	۲-۲-۲. فرهنگ چیست؟
۲۳.....	۳-۲-۲. فرهنگ سازمانی
۳۱.....	۴-۲-۲. جو سازمانی چیست؟
۳۷.....	۵-۲-۲. جو سازمانی یا فضای سازمانی
۳۹.....	۶-۲-۲. رفتار معلم-مدیر: باز تا بسته
۴۲.....	۷-۲-۲. عوامل موثر بر جو سازمانی
۴۵.....	۸-۲-۲. روشهای اندازه گیری جو سازمانی
۴۸.....	۹-۲-۲. تفاوتهای فرهنگ و جوسازمانی با استفاده از مدل شاین
۵۱.....	۱۰-۲-۲. روحیه و جو سازمانی
۵۳.....	۱۱-۲-۲. نظریه های انگیزشی
۷۲.....	۱۲-۲-۲. نتیجه گیری از تئوریهای انگیزشی
۷۴.....	۱۳-۲-۲. فشار روانی (استرس) چیست؟
۷۵.....	۱۴-۲-۲. علل فشار روانی
۸۶.....	۱۵-۲-۲. مشکلات روان شناختی فشار روانی

۱۶-۲-۲. تنیدگی	۸۷
۱۷-۲-۲. تاریخچه بهداشت روانی	۹۱
۱۸-۲-۲. بهداشت روانی براساس مکاتب روانشناسی	۹۲
۱۹-۲-۲. مفاهیم بهداشت روانی	۹۶
۲۰-۲-۲. تعریف بهداشت روانی و سه سطح پیشگیری	۱۰۱
۲۱-۲-۲. اهداف بهداشت روانی	۱۰۴
۲۲-۲-۲. اصول بهداشت روانی	۱۰۵
۳-۲-۲. سنجش بهداشت سازمان	۱۰۸
۲۴-۲-۲. بهداشت روانی در سازمان	۱۱۰
۲۵-۲-۲. ارتقاء بهداشت روانی و محیط کار	۱۱۶
۲۷-۲-۲. چهار شیوه مدیریتی	۱۱۹
۲۸-۲-۲. اهمیت بهداشت روانی کار	۱۲۴
۲۹-۲-۲. مسائل روانی - اجتماعی سلامت کارکنان در کشورهای در حال توسعه	۱۲۸
۳-۲. تحقیقات پیشین	۱۳۰
۱-۳-۲. بررسی تحقیقات پیرامون جو سازمانی	۱۳۰
۲-۳-۲. بررسی تحقیقات پیرامون بهداشت روانی	۱۳۲
۳-۳-۲. بررسی تحقیقات پیرامون جو سازمانی و بهداشت روانی	۱۳۸
۴-۲. خلاصه و نتیجه گیری	۱۴۳
فصل سوم - روش تحقیق	۱۴۶
۱-۳. مقدمه	۱۴۷
۲-۳. جامعه آماری	۱۴۷
۳-۳. نمونه آماری	۱۴۷
۴-۳. ابزار تحقیق	۱۴۸
۵-۳. روش تحقیق	۱۵۶
۶-۳. روش تجزیه و تحلیل آماری	۱۵۶

۱۵۶	فصل چهارم - ارائه نتایج.....
۱۵۷	۱-۴. مقدمه.....
۱۵۸	۲-۴. نتایج تحقیق.....
۱۶۶	فصل پنجم - نتیجه گیری و پیشنهادات.....
۱۶۷	۱-۵. مقدمه.....
۱۶۷	۲-۵. تجزیه و تحلیل یافته ها.....
۱۷۸	۳-۵. پیشنهادات.....
۱۸۰	۴-۵. محدودیتها.....
۱۸۱	۵-۵. خلاصه و نتیجه گیری.....
۱۸۴	منابع و مأخذ.....
۱۸۴	فهرست منابع فارسی.....
۱۹۲	فهرست منابع غیر فارسی.....
۱۹۵	پیوستها و ضمائم.....
	چکیده انگلیسی



## فهرست جدولها

صفحه	عنوان
۳۷	۱-۲. جدول: نمونه های نخستین از انواع جوهای مدارس .....
۱۴۹	۱-۳. جدول: ضریب آلفای کرومباخ برای ابعاد پرسشنامه جو سازمانی .....
۱۴۹	۲-۳. جدول: ضریب همبستگی بین ابعاد جو سازمانی جهت تعیین همسانی .....
۱۵۰	۳-۳. جدول: ضریب پایایی بازآزمایی برای ابعاد پرسشنامه جو سازمانی .....
۱۵۱	۴-۳. جدول: ضریب آلفای کرومباخ برای ابعاد پرسشنامه جو سازمانی .....
۱۵۱	۵-۳. جدول: ضریب آلفای پرسشنامه جو سازمانی .....
۱۵۲	۶-۳. جدول: ضریب آلفای کرومباخ برای ابعاد بهداشت روانی .....
۱۵۳	۷-۳. جدول: ضریب پایایی بازآزمایی برای ابعاد پرسشنامه بهداشت روانی .....
۱۵۳	۸-۳. جدول: ضریب آلفای کرومباخ برای ابعاد پرسشنامه بهداشت روانی .....
۱۵۴	۹-۳. جدول: ضریب آلفای پرسشنامه بهداشت روانی .....
۱۵۸	۱-۴. جدول: میانگین انحراف معیار بر حسب انواع جو .....
۱۵۹	۲-۴. جدول: تحلیل واریانس جو و بهداشت روانی .....
۱۶۰	۳-۴. جدول: فراوانی میزان تحصیلات آزمودنیها .....
۱۶۱	۴-۴. جدول: تحلیل واریانس دوطرفه (جو ، تحصیلات) و بهداشت روانی .....
۱۶۲	۵-۴. جدول: فراوانی جنسیت آزمودنیها .....
۱۶۲۴	۶-۴. جدول: تحلیل واریانس دوطرفه (جو ، جنسیت) و بهداشت روانی .....
۱۶۵	۷-۴. جدول: بررسی ضریب همبستگی بین ابعاد جو سازمانی و بهداشت روانی .....

## فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۲۹	۱-۲. نمودار: سطوح فرهنگ.....
۴۹	۲-۲. نمودار: تفاوت فرهنگ و جو سازمانی با استفاده از مدل شاین.....
۵۹	۳-۲. نمودار: نظریه دو عاملی هرزبرگ.....
۶۱	۴-۲. نمودار: مقایسه مدل‌های سلسله مراتب نیازها و انگیزشی- بهداشت روانی.....
۶۲	۵-۲. نمودار: ترکیب نیازها به هنگام شدت گرفتن نیازهای جسمانی و ایمنی.....
۶۴	۶-۲. نمودار: نظریه «زیستی- تعلق و رشد».....
۶۸	۷-۲. نمودار: مقایسه برابری با عنوان متغیر مداخله گرمیان پاداش رضایت خاطر و عملکرد.....
۶۹	۸-۲. نمودار: نظریه انگیزشی انتظار.....
۷۰	۹-۲. نمودار: مدل توسعه یافته نظریه انگیزشی انتظار.....
۹۰	۱۰-۲. نمودار: الگوی تنیدگی حرفه ای.....
۱۰۴	۱۱-۲. نمودار: معادله جورج آلپی.....

## فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۲۵	۱-۲. شکل : مدل AGL پارسونز.....
۳۳	۲-۲. شکل: سنخ شناسی جو مدارس.....
۴۲	۳-۲. شکل: سنخ شناسی جو مدارس.....
۶۷	۴-۲. شکل: مقایسه نسبت ورودی به خروجی خود با دیگران.....
۷۷	۵-۲. شکل: عوامل فشارزای موثر در فشارشغلی.....
۱۲۷	۶-۲. شکل: مفهوم امنیت شغلی.....

## چکیده:

هدف اصلی تحقیق بررسی رابطه جو سازمانی و بهداشت روانی معلمان مدارس ابتدائی شهر مرودشت بود.

در این راستا از میان  $n=325$  معلم ابتدایی تمام وقت مدارس دولتی مرودشت که جامعه آماری تحقیق را تشکیل می داد با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای ۱۹۹ نفر از معلمان مقطع ابتدائی آموزش و پرورش به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند ، سپس بوسیله پرسشنامه جو سازمانی **OCDQ-RE** و بهداشت روانی **Mental Health** که روائی و پایایی هر دو مورد محاسبه قرار گرفت نظرات معلمان جمع آوری و با استفاده از روشهای آماری تحلیل واریانس یکطرفه و تحلیل واریانس دوطرفه ، ضریب همبستگی پیرسون داده های آماری مورد تجزیه و تحلیل واقع شد که نتایجی به شرح ذیل به دست آمد:

- ۱- بین انواع جو سازمانی و بهداشت روانی رابطه معنی داری وجود ندارد .
- ۲- بین جو سازمانی و تحصیلات و بهداشت روانی رابطه معنی داری وجود ندارد .
- ۳- بین جنسیت و جو سازمانی و بهداشت روانی رابطه معنی داری وجود ندارد .
- ۴- بین دویعد صمیمی و تحدیدی جو سازمانی و بهداشت روانی رابطه معنی داری وجود دارد.

# فصل اول

## کلیات تحقیق

## ۱-۱ مقدمه

اگر به زندگی روزمره خویش نگاه کنیم متوجه نفوذ سازمانها در حیطه های مختلف آن خواهیم شد. زیرا با سازمانهای بسیاری در تماس هستیم و اکثر اوقات ما یا به عنوان عضو سازمان یا ارباب رجوع در سازمانها می گذرد و شاید به همین دلیل می توان عصر امروز را عصر سازمان نامید، چرا که سازمانها اهدافی را برای انسان برآورده می سازند که از توان وی به شکل فردی خارج است (ساسان گهر، ۱۳۷۱).

یکی از این اهداف هدف تعلیم و تربیت نسلهاست که سازمان وسیعی چون آموزش و پرورش آنها در بستر مدارس بوسیله معلم به انجام می رساند و برای تحقق این هدف اگر آموزش و پرورش خود را نیازمند اصلاحات بیند، ممکن است با حرف پول بیشتر، تجهیز مدارس، برنامه ریزی آموزشی تا حدودی موفق شود، اما اصلاح اساسی بستگی به تغییر در شیوه کار و رفتار معلم دارد. بنابراین رفتار معلم را می توان ملاک موفقیت یا شکست برنامه های ارزشی دانست (کومبز، ۱۳۷۰). در این گستره، سازمانهای آموزشی از اولویت برخوردارند و معلم نقش حیاتی در ایفای رسالت

اینگونه سازمانها را بعهدده دارد. انسان عامل نهایی در شکل گیری و موفقیت سازمانهای آموزشی است. کیفیت و عملکرد سازمانها به تک تک افراد بستگی دارد، که در مجموع گروه شاغل در سازمان را تشکیل می دهند. امور آموزشی در دستگاههای تربیتی که مستقیماً در راه برآوردن هدف کوشش میکنند از معلمان تشکیل می شود. معلمانی که هماهنگ کننده ارتباطات در میان دانش آموزان می باشند تا بدینوسیله جهت تحقق هدفهای تعلیم و تربیت زمینه مساعدی فراهم سازند. مساعد ساختن محیط تربیتی مرهون ایجاد شرایطی است که معلم را به کار خود دلگرم ساخته و در حمایت از او موثر باشد (عسکریان، ۱۳۷۱).

از عوامل مهمی که بر رفتار معلم تاثیر می گذارد جو سازمانی مدرسه است. جو همانا برداشت معلمان از محیط کار است به عبارت دیگر جو عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه که معلمان آن را تجربه کرده، بر رفتار آنان تاثیر گذشته و مبنی بر ادراک جمعی رفتار در مدرسه میباشد (هوی و میسکل، ۱۳۸۲). از مشخصات سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید مورد تاکید وی قرار می گیرد. بهداشت روانی در محیط کار یعنی مقاومت در مقابل پیدایش پریشانیهای روانی و اختلالات رفتاری در کارکنان بدلیل وجود عوامل بیماری زا در محیط و سالم سازی محیط و فضای روانی کار نقش و وظیفه هر مدیر لایق و کاردان

تأمین بهداشت روانی کارکنان سازمان می باشد. سازمانها از منابع انرژی موقعی افزایش می یابد که کارکنان از لحاظ روانی احساس کامیابی کنند (ساعتچی، ۱۳۷۰). روابط معیوب انسانی نتایج نامطلوب مانند تقلیل میزان کارایی، تعویض مکرر شغل، غیبت از کار، بیماری، ازدیاد سوانح و اشتباهات، دشمنی و کینه توزی را به بار می آورد.

## ۱-۲ بیان مسئله

معلمان و مدیران با تجربه به خوبی می دانند که هنگام انتقال از مدرسه ای به مدرسه ای دیگر غالباً احساس کرده اند که در محیط تازه ای قدم می گذارند که با محیط قبلی تفاوت های آشکاری دارد. آنچه که موجب چنین احساسی می شود جو سازمانی مدرسه است. جو سازمانی چیز ملموسی نیست. بنابراین به استناد چه شواهدی می توان از جو مدرسه و تفاوت آنها سخن گفت؟

مشاهده رفتار کارکنان مدرسه شواهدی بدست می دهد در مدرسه ای معلمان آسوده خاطرند، با یکدیگر روابط متقابل دارند و روی هم رفته با صلاحیت و شایسته به نظر می رسد بگونه ای که اعتماد و اطمینان خاطر را بخود جلب می کند، در مدرسه ای دیگر تنش و کشمکش حکمفرماست که بازتاب آن در رفتار و گفتار معلمان روابط آنها با یکدیگر و با مدرسه و دانش آموزان به وضوح دیده می شود. در مدرسه ای مدیر با اقتدار تمام بر اوضاع تسلط دارد و روابط داخلی مدرسه بسیار رسمی و جدی است در مقابل در مدرسه ای دیگر ملاحظه می شود بدون اینکه وظایف



اصلی مدرسه مورد غفلت واقع شوند روابط مدیر و معاونان با معلمان و دانش آموزان ، بسیار صمیمی است . این تفاوتها که محیط روانی اجتماعی مدرسه را مشخص می کند به جو سازمانی مدارس مربوط می شوند . عوامل متعددی در سازمان وجود دارد که رفتار سازمانی را هدایت می کند از جمله این عوامل می توان به جو سازمانی و بهداشت روانی اشاره کرد .

اقلیم یا جو سازمانی بویژه اشاره میکند به کیفیت درونی یک سازمان به گونه ای که اعضای آن این کیفیت را ادراک و تجربه میکنند و به عبارتی دیگر مجموعه ویژگیهای درونی که مدرسه ای را از مدرسه دیگر متمایز ساخته و رفتار کارکنان آن را تحت تاثیر قرار می دهد جو سازمانی آن مدرسه نامیده می شود به عبارت دقیق تر جو مدرسه عبارت است از کیفیت نسبتاً پایدار محیط مدرسه که (۱) بوسیله معلمان تجربه می شود (۲) رفتار آنها را تحت تاثیر قرار می دهد (۳) مبنی بر ادراکات جمعی آنان است جو سازمانی مدرسه، حاصل تلاش و کوشش و روابط و کنشهای متقابل میان گروههای درونی مدرسه یعنی مدیران، معلمان، کارکنان و دانش آموزان است (علاقه بند، ۱۳۷۶).

از آنجاییکه جو مدرسه تاثیر عمده ای بر رفتار سازمانی دارد و از آنجایی که مدیران میتوانند تاثیر مهم و مثبتی در توسعه شخصیت مدارس داشته باشند توضیح و تحلیل اقلیم مدرسه حائز اهمیت است مطالعه پیشرو «آندروو- هالپین» و «ران- کرافت» از مدارس ابتدایی شاید شناخته شده ترین مفهوم پردازی و اندازه گیری از جو

سازمانی است وقتی آنان مشاهده کردند که (۱) احساس معلم نسبت به مدرسه خود بطور قابل توجهی از همدیگر متفاوت است (۲) مفهوم روحیه، شاخص این احساس نمی باشد (۳) وقتی مدیران «آرمانی» به مدارس منتصب میشوند که نیاز به اصلاح دارند و هیات آموزشی از فعالیت آنان جلوگیری می کنند (۴) عنوان جو سازمانی توجه زیادی را به خود جلب کرد به ترسیم جو سازمانی پرداختند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲). جو سازمانی مدرسه، حاصل تلاش و کوشش و روابط و کنشهای متقابل میان گروههای درونی مدرسه یعنی مدیران، معلمان، کارکنان و دانش آموزان است (علاقه بند، ۱۳۷۶).

در این تحقیق به بررسی رابطه بین جو سازمانی و بهداشت روانی معلمان ابتدایی شهرستان مرودشت پرداخته ایم کدام نوع جو سازمانی می تواند تاثیر بیشتری بر بهداشت روانی افراد داشته و محیط مساعد رشد و بالندگی مدارس را فراهم نماید.

### ۱-۳ اهمیت و ضرورت تحقیق

مادر عصری زندگی می کنیم که با تعدد سازمانها مواجه ، و منبع تامین نیازهای نهادینه ما را در سازمانها از نوع دولتی و خصوصی آن تشکیل می دهند . سازمانهای اجتماعی تقریباً در کلیه شئون زندگی رخنه نموده اند و در سیر تمدن جوامع انسانی کمتر پدیده ای را به قدمت آنها می توان یافت (ساسان گهر، ۱۳۷۱).

زمانیکه چنین ارتباط و پیوستگی میان انسان و سازمانها برقرار است توجه به رشد و سلامت نیروی انسانی به عنوان عمده ترین سرمایه انسانها امری ضروری است ،

و در این میان توجه به آموزش و پرورش به مثابه وسیعترین سازمان اجتماعی و معلم به عنوان اصلی ترین رکن اجرائی آن اهمیتی ویژه طلب می نماید زیرا معلمین در حرفه خویش بعنوان مربی ، الگو و نقاش ذهنی فراگیران عمل نموده و می توانند در فراگیران ایجاد واکنش های مثبت یا منفی نمایند و با ایجاد ارتباط و نفوذ در دانش آموزان سلامت روانی طیف گسترده ای از جمعیت کشور را فراهم نمایند یا اینکه آن را مختلل سازند برای رسیدن به این هدف قبل از هر چیز خود معلم بایستی از سلامت روانی برخوردار باشد و لازمه ایجاد سلامت روانی وی برخورداری از محیطی پویا همراه با جو مثبت به دور از فشارهای روانی است. تحقیقات درباره جو سازمانی با رویکردهای متفاوتی صورت گرفته و در نتیجه در مفهوم پردازی جو سازمانی ، به اجزاء و روابط متقابل گوناگونی تاکید شده است . راهبردهای تحقیق شامل مطالعات میدانی ارزیابی ادراکات کارکنان سازمانها ، مشاهده جوانب عینی سازمانها و دستکاری آزمایشی متغیرهای اجتماعی بوده است . روی هم رفته مفهوم جو با گذشت زمان به جای اینکه وضوح و صراحت بیشتری پیدا کند ، به ابهام گراییده است با وجود این ، این علاقه به موضوع جو سازمانی همچنان پابرجاست شاید به همین دلیل که با مشاهده ویژگیهای سازمانهای گوناگون ، این احساس قویا به انسان دست می دهد که این ویژگیها در هر سازمانی متمایزند و شدیدا مشاهده گراتحت تاثیر قرار میدهد. یکی از متغیرهای بارز جهت تشخیص رفتار در سازمان مطالعه بروی جو سازمانی است. از

نظر علمی مطالعه جو سازمانی میتواند با ارزش باشد زیرا جو سازمانی تاثیر عمده ای در رفتار سازمانی دارد و مدیران میتوانند تاثیر مهم و مثبتی در توسعه سازمانها داشته باشند (عباس زاده، ۱۳۷۳). مدیریت اثر بخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روانی کارکنان حاصل نمی شود نقش و وظیفه هر مدیر لایق و درون نگر و کاردان، تامین بهداشت روانی کارکنان در سازمان می باشد (افشار پور، ۱۳۷۵).

این تحقیق از آن جهت دارای اهمیت است که می تواند با شناخت انواع جوهای سازمان راهنماییهای اصولی را در ساختن سازمانی بر اساس اصول بهداشت روانی تدوین نمود، وقتی مدیران جو مدارس خود را بشناسند و رابطه بین جو مدرسه را با بهداشت روانی معلمان دریابند بهتر می توانند کارکنان را در راه رسیدن به اثر بخشی بهتر و بیشتر یاری دهند.

## ۱-۴ اهداف تحقیق

هدف اصلی در این تحقیق بررسی رابطه بین متغیرهای جو سازمانی و ابعاد بهداشت روانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان مرودشت می باشد. در این تحقیق رابطه بین جو سازمانی و بهداشت روانی در زنان و مردان معلم می باشد. با شناخت انواع جوها به مهمترین هدف بهداشت روانی یعنی پیشگیری از ایجاد بیماری های روانی در افراد سازمان دست یابیم و در این راستا از توان بالقوه منابع انسانی که بزرگترین ثروت و اندوخته خلقت است به نحو شایسته استفاده گردد. (گلاس و سینگر، ۱۹۷۲).