

Investigating the role of organizational climate and job satisfaction on the mental health of elementary school teachers in Divandareh city

Seyedeh Sabri Hosseini *: Teacher and Bachelor of Elementary Education.

Ayese Amini: Master of Health Education and Healthcare Professional.

Abstract

Introduction: The main objective of this study is to examine the role of organizational climate and job satisfaction on the mental health of primary school teachers in Divandarreh County.

Method: This research is descriptive and correlational in nature, and it is classified as applied research. The statistical population of this study includes all primary school teachers in Divandarreh County, totaling 439 individuals. Using the Morgan table and convenient sampling method, a sample size of 205 participants was selected. Data were collected using the following questionnaires: the Organizational Climate Questionnaire by Sussman and Depew (1989), the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (1989), and the Goldberg Mental Health Questionnaire (1972). For data analysis, SmartPLS 3 software was used to model structural equations, and SPSS version 26 was used for other analyses. The significance level for the tests was set at 0.05 ($\alpha = 0.05$).

Findings: Data analysis showed a significant relationship between organizational climate, job satisfaction, and mental health. Analysis of the research hypotheses revealed significant relationships between the clarity and agreement on organizational goals, role clarity and agreement, satisfaction with organizational rewards, satisfaction and agreement on procedures, pay systems, job type, opportunities for advancement, leadership style, and mental health. Additionally, the findings indicated that there was no significant relationship between the effectiveness of communication, organizational climate, and physical conditions with mental health.

Conclusion: The overall conclusion of the study suggests that by considering the priority and importance of each of these factors affecting the quality of education in primary schools, schools can enhance educational quality using school-centered management from the perspective of school administrators.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Mental Health.

*Corresponding author: Teacher and Bachelor of Elementary Education.

Email: shosayni190@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2024.490252.1068](https://doi.org/10.22034/esbam.2024.490252.1068)

Investigating the role of organizational climate and job satisfaction on the mental health of elementary school teachers in Divandareh city

Detailed Abstract

Introduction: The main objective of this study is to examine the role of organizational climate and job satisfaction on the mental health of primary school teachers in Divandarreh County.

Materials and methods: This research is descriptive and correlational in nature, and it is classified as applied research. The statistical population of this study includes all primary school teachers in Divandarreh County, totaling 439 individuals. Using the Morgan table and convenient sampling method, a sample size of 205 participants was selected. Data were collected using the following questionnaires: the Organizational Climate Questionnaire by Sussman and Depew (1989), the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (1989), and the Goldberg Mental Health Questionnaire (1972). For data analysis, SmartPLS 3 software was used to model structural equations, and SPSS version 26 was used for other analyses. The significance level for the tests was set at 0.05 ($\alpha = 0.05$).

Results and discussion: Data analysis showed a significant relationship between organizational climate, job satisfaction, and mental health. Analysis of the research hypotheses revealed significant relationships between the clarity and agreement on organizational goals, role clarity and agreement, satisfaction with organizational rewards, satisfaction and agreement on procedures, pay systems, job type, opportunities for advancement, leadership style, and mental health. Additionally, the findings indicated that there was no significant relationship between the effectiveness of communication, organizational climate, and physical conditions with mental health.

Organizational climate is a relatively enduring characteristic of an organization that distinguishes it from other organizations. It is reflected in collective perceptions of factors such as autonomy, trust, cohesion, support, identity, recognition, innovation, and impartiality, and is created through interactions between members. It serves as a basis for interpreting situations and reflects the norms, values, attitudes, and perceptions of the organizational culture. Furthermore, organizational climate acts as an influential and powerful source in shaping behavior. Therefore, a better organizational climate leads individuals to feel more effective in their work environment, preventing them from becoming weak or disengaged, and contributing to better mental health. The more open the organizational climate in schools, the

stronger the morale of the staff. Considering the nature of these two factors, this relationship appears to be natural. The more appropriate the organizational climate, the less psychological energy an individual expends, fostering constructive and positive social relationships with others. The individual understands their role within social groups properly, leads a purposeful and goal-driven life, and their actions are based on pursuing these goals, ensuring their mental health.

Additionally, the results of the research showed that there is a significant negative relationship between job satisfaction and mental health. Numerous studies have shown that dissatisfied employees are more susceptible to various illnesses, ranging from headaches to heart diseases. In other words, a decrease in job satisfaction puts an individual's mental health at risk. This result indicates that if mental health in any of its subscales is compromised, and if an individual's internal and job-related needs are not adequately met, their mental health will be affected. When an individual loses their job satisfaction, the negative consequences will create problems for the organization. Many scholars and educators believe that teachers are the most significant and influential factor in the educational process. Therefore, it is not unreasonable to say that teachers form the foundation of a successful educational system. The first step toward achieving an effective educational staff is understanding the factors that impact teachers' activities. Among these factors, job satisfaction and, consequently, the mental health of teachers are essential, as there is a direct relationship between job satisfaction, mental health, and their performance. Those with higher job satisfaction and mental health perform their work better. Therefore, it is necessary for educational institutions to pay more attention to the mental health and job satisfaction of teachers.

Conclusion: The overall conclusion of the study suggests that by considering the priority and importance of each of these factors affecting the quality of education in primary schools, schools can enhance educational quality using school-centered management from the perspective of school administrators.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction, Mental Health.

بررسی نقش جو سازمانی و رضایت شغلی با سلامت روان معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره

سیده صبری حسینی*: آموزگار و کارشناسی آموزش ابتدایی.
عایشه امینی: کارشناس ارشد آموزش بهداشت و مراقب سلامت.

چکیده

هدف: هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش جو سازمانی و رضایت شغلی با سلامت روان معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره می باشد. **روش کار:** روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی است. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره به تعداد ۴۳۹ نفر می باشد. با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه گیری در دسترس تعداد ۲۰۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه جو سازمانی سوسمان و دیپ (۱۹۸۹)، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۸۹) و پرسشنامه سلامت روان گلدنبرگ (۱۹۷۲) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نسخه ۳ نرم افزار اسمارت پی ال اس برای تدوین مدل معادلات ساختاری و اس پی اس نسخه ۲۶ برای سایر تحلیل ها استفاده شد سطح معنی داری آزمون در این تحقیق $\alpha = 0/05$ در نظر گرفته شد. **نتایج:** تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد بین جو سازمانی و رضایت شغلی با سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد. بررسی فرضیه های فرعی تحقیق نشان داد بین وضوح و توافق اهداف سازمان، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش های سازمان، رضایت و توافق بر روی رویه ها، نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت، سبک رهبری با سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد بین اثربخشی ارتباطات، جو سازمانی و شرایط فیزیکی با سلامت روان رابطه وجود ندارد. **نتیجه گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد می توان با در نظر گرفتن اولویت و اهمیت هر کدام از این عوامل موثر بر کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی به شیوه مدیریت مدرسه محور از دید مدیران مدارس، سطح کیفیت آموزش در مدارس ابتدایی را بالا برد.

واژگان کلیدی: جو سازمانی، رضایت شغلی، سلامت روان.

***نویسنده مسؤول:** آموزگار و کارشناسی آموزش ابتدایی.

Email: shosayni190@gmail.com

DOI: [10.22034/esbam.2024.472520.1064](https://doi.org/10.22034/esbam.2024.472520.1064)

سلامت روان، یکی از مهم‌ترین عوامل موثر در ارتقاء و تکامل انسان محسوب می‌شود. سازمان بهداشت جهانی، سلامت روان را توانایی کامل برای ایفای نقش‌های اجتماعی، روانی و جسمی تعریف می‌کند و آن را قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی، حل منطقی تضادها و تمایلات شخصی در نظر می‌گیرد (موسوی و شاه حسینی، ۱۳۹۴: ۱۷). سلامت روان به معنای اجرای موفقیت‌آمیز عملکرد روانی است که منجر به فعالیت‌های سازنده، برقراری ارتباط با سایر افراد جامعه و توانایی تطبیق با تغییرات یادگیری و اعتماد به نفس می‌شود (جانسون^۱، ۲۰۱۰). معلمان، تاثیر به‌سزایی در ایجاد جو روانی مناسب و برقراری روابط انسانی مطلوب و نهایتاً تحقق اهداف آموزشی مدارس دارند. به ویژه هنگامی که آنها دیگران را به سمت سلامت روانی هدایت می‌کنند، باید مطمئن باشند که محیط روانی مطلوبی برای فعالیت و سازگاری در مدرسه شکل گرفته است. این امر نیازمند آن است که معلمان نیز خود از سلامت روانی مطلوبی برخوردار باشند. معلمان با سلامت روانی پایین، نه تنها از مسئولیت‌های خود در مدرسه شانه خالی می‌کنند و موجب کاهش کارایی خود در انجام وظایف می‌شوند، بلکه ممکن است در بروز رفتاری دانش‌آموزان نیز موثر باشد (علی اکبری، ۱۳۹۶: ۴). جو سازمانی مدرسه، یکی از عوامل مهمی است که بر روابط کارکنان آموزشی، معلمان و دانش‌آموزان اثر غیرقابل انکاری دارد. کار نقش حیاتی در بهزیستی جسمی و روان شناختی افراد دارد همانند دیگر مشاغل پر استرس، در محیط آموزشی نیز میزان غیر مولد استرس ممکن است به معلمان آسیب برساند و بر تدریس تاثیر گذارد (حاتمی‌نژاد و حاتمی‌نژاد، ۱۳۹۵). محیط کار جایی است که یک فرد ساعات زیادی از وقت روزانه خود را در آن سپری می‌کند بنابراین جو حاکم بر آن می‌تواند در ایجاد شوق و انگیزه کاری کارکنان بسیار مفید و ارزشمند باشد. محیط مدرسه به عنوان مکانی که معلم در کنار سایر همکاران خود برای کمک به توسعه و پویایی آموزش و پرورش تلاش می‌کند، محیطی است که انتظار می‌رود جو سازمانی حاکم بر آن معلمان را به شغل و حرفه خود دلبسته و انگیزه آنان را برای خدمت به جامعه دانش‌آموزی و در نهایت به کل جامعه دوچندان سازد. محیط آرام و دلنشین در مدرسه این فرصت را برای معلمان فراهم می‌سازد تا بدون هر نوع دغدغه و نگرانی فقط به هدف والای خود که همان خدمت به تعلیم و تربیت کشور است فکر کنند و برای تحقق آن تلاش نمایند. بدون شک به هر میزان که جو سازمانی مدرسه آرام و دوستانه باشد و فرهنگ تعامل و همکاری در آن مورد توجه قرار گیرد راه رسیدن به هدف آسان‌تر می‌شود. جو سازمانی مدرسه باید به گونه‌ای باشد که معلم به عنوان یکی از مهمترین ارکان نظام آموزشی از قرار گرفتن در آن لذت ببرد و همه شرایط لازم برای دلبستگی و انگیزش شغلی وی فراهم گردد (حمیدی راد و ترکیان تبار، ۱۳۹۹). به طور کلی شناخت جو سازمانی و سلامت روان کارکنان، به مدیران و کارکنان آنها کمک می‌کند تا به علل انواع تعارضات، ابهامات و چالش‌های موجود در محیط کار خود آگاهی بیشتری پیدا کنند و ارتباطات بین آنها پویاتر شود. جو سالم و مطلوب بر روابط حرفه‌ای کارکنان اثر مثبت داشته و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بین آنها به وجود می‌آورد و جو سازمانی نامطلوب و ناسالم ممکن است محیطی سرشار از سوءظن و استرس به وجود آورد و هرگونه مدیریت مشارکتی و گروهی را با شکست مواجه کند. استرس‌های شدید ناشی از ماهیت، نوع و وضعیت نامناسب کار، سلامت روانی کارکنان را به خطر می‌اندازد و بالعکس جو سازمانی مناسب می‌تواند در ایجاد انگیزش برای کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و در ازدیاد خلاقیت و نوآوری موثر باشد و به عنوان یک منبع مهم در تامین سلامت روان کارکنان به حساب آید. بنابراین تغییر در هر بخش از جو سازمانی منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می‌گردد (ریاحی و ایرانی، ۱۳۹۴: ۳). همچنین آنچه همواره مورد توجه روان‌شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آنها و بازدهی کارشان می‌باشد. اگر فرد به شغل خود علاقه‌مند باشد خلاقیت و استعداد وی در زمینه کارش شکوفا خواهد شد و کمتر دچار خستگی

و افسردگی می‌شود (چراغی و هاشم‌زاده، ۱۳۹۵). در مدیریت منابع انسانی پدیده رضایت شغلی یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی می‌باشد. شکی نیست مردمی که از کار خود رضایت خاطر دارند در پایان روز احساس می‌کنند که به توفیقی نائل آمده‌اند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم موفقیت شغلی است و موجب کارایی بیشتر و احساس رضایت فرد از خویش می‌شود. افرادی که از شغل خود رضایت دارند کارایی بیشتری داشته و احتمال بیشتری وجود دارد که در شغل خود باقی بمانند (پاپایی، ۱۳۹۴: ۴). سایتای و پاپاداپولوس^۱ (۲۰۱۵) رضایت شغلی را بیان احساسات مثبت یک فرد نسبت به موقعیت کاری خود تعریف کرده‌اند. در تعریف اسپکتور^۲ (۱۹۹۷) رضایت شغلی عبارت است از نگرش افراد نسبت به شغل خود و ارزیابی آنها به طور کلی و در حیطه‌های مختلف از شغل خود. رضایت شغلی باعث می‌شود که فرد شاغل در یک سازمان، تعهد بیشتری نسبت به شغل خود داشت باشد و به عنوان یک نیروی کارآمد و دارای تعامل مناسب با همکاران که از سطح شادکامی بالایی برخوردار است به بازدهی بیشتر سازمان کمک می‌نماید (دانایی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۱۳). رضایت شغلی از یک احساس عاطفی مطلوب و مثبت که ناشی از ارزیابی تجربیات شغلی فرد می‌باشد (چانگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۲). رضایت شغلی به عنوان مهم‌ترین نگرش، به طرز تلقی یا قضاوتی که کارکنان نسبت به شغل و محیط کار خود دارند بازمی‌گردد. منظور از رضایت شغلی، آن است که وی به طور کلی شغل خود را دوست داشته و نگرش مثبتی نسبت به آن داشته باشد. توجه به سلامت روان در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی فردی، اجتماعی و شغلی حائز اهمیت می‌باشد (فرخندگان و همکاران، ۱۳۹۷). وجود محیط‌های کاری سالم و برخوردار از پرورش سلامت روانی در کلیه سازمان‌ها بسیار ضروری است. در صورتی که کارکنان از رضایت شغلی برخوردار باشند، محیط کار می‌تواند باعث برآوردن نیازهای آنان شده و سلامتی روحی و روانی آن‌ها و سازمان تأمین شود. افزایش امیدواری در بین کارکنان، تأمین مالی پرسنل، همچنین عدم رعایت عدالت، فراهم نبودن فرصت‌های شکوفایی برای افراد و وجود تبعیض‌های غیرمنطقی، رضایت شغلی کارکنان را کاهش و سلامت روان را به خطر می‌اندازد (قاسمی پیربلوطی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۲۸). در میان مشاغل مختلف یک جامعه، شغل معلمی از پر اهمیت‌ترین آنها است و معلمان به دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان و در پرورش نسل‌های آتی هر جامعه نقشی بی‌بدیل یافته‌اند. شغل معلمی در کنار اهمیتی که دارد، به عنوان یکی از استرس‌زاترین مشاغل نیز در دنیا شناخته می‌شود. شیوع و گستردگی استرس در محیط کار، محققان را بر آن داشته است که به تحلیل گسترده این موضوع در سازمان و بررسی تاثیر عوامل موثر بر سلامت روان و عملکرد کارکنان بپردازند. با توجه به مطالب گفته شده سوال اساسی تحقیق این است که آیا بین جو سازمانی و رضایت شغلی با سلامت روان معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره رابطه معنی‌داری وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر، بدین دلیل که دانش کاربردی را در مورد متغیرهای تحقیق می‌دهد، از نظر هدف، پژوهش کاربردی است، از نظر شیوه گردآوری و تحلیل اطلاعات، تحقیقی توصیفی و از نوع همبستگی است، در این پژوهش جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره به تعداد ۴۳۹ نفر می‌باشد، در این تحقیق با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۰۵ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. نمونه‌گیری به این صورت بود که اسامی مدارس دوره ی ابتدایی از آموزش و پرورش گرفته شد و به مدارس برای انجام تحقیق مراجعه شد. در مدرسی که مایل به همکاری بودند پرسشنامه‌ها در اختیار معلمان قرار گرفت و سپس جمع‌آوری شد و برای انجام تحلیل آماری در اختیار آماربست قرار گرفت،

1- Saiti & Papadopoulos

2- Spector

3- Chung

ابزار گردآوری داده‌ها در این تحقیق پرسشنامه‌های جو سازمانی سوسمان و دیپ (۲۰۱۷)، رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۱۵) و سلامت روان گلدنبرگ (۱۹۷۲) می‌باشد، در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی به ویژگی نمونه آماری و بیان مشخصه‌های توصیفی متغیرهای پژوهش پرداخته شده و در بخش استنباطی با بکارگیری مدل معادلات ساختاری و به طور اخص تکنیک تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی ال اس به بررسی مسیرهای مشخص شده پژوهش مطابق با مدل مفهومی پرداخته شده است. نسخه ۳ نرم‌افزار اسمارت پی ال اس برای تدوین مدل معادلات ساختاری و اس پی اس نسخه ۲۶ برای سایر تحلیل‌ها استفاده شده است.

یافته‌ها

بررسی نرمالیتی داده‌های متغیرها

پیش از آنکه آزمونی انجام شود یا اقدام تعمیمی روی داده‌ها اعمال شود، باید نوع توزیع داده‌های متغیرهای مورد مطالعه مشخص گردد تا بر اساس نوع توزیع داده‌های آن روش آماری مناسب و علمی بکار گرفته شود. جهت بررسی نوع توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول (۱) نتایج مربوط به آزمون نوع توزیع داده‌ها

نتیجه	کلموگروف اسمیرنوف		متغیرها
	سطح معناداری	مقدار آماره	
غیر نرمال	۰,۰۰۶	۰,۰۷۶	جو سازمانی
غیر نرمال	۰,۰۰۱	۰,۰۸۵	رضایت شغلی
غیر نرمال	۰,۰۰	۰,۰۹۰	سلامت روان

همانطور که در جدول فوق مشخص است، سطح معنی داری آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای هر سه متغیر مورد مطالعه کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا می‌توان اینگونه استنباط نمود که توزیع داده‌های همه متغیرها غیر نرمال بوده و باید از روش‌های متناسب با نوع توزیع داده‌ها استفاده کرد.

آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن

قبل از رسیدن به مرحله تحلیل مدل و مدلسازی معادلات ساختاری لازم است تا میزان و جهت ارتباط بین متغیرها مشخص شود. به همین منظور با توجه به عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است. قدر مطلق ضریب همبستگی بین صفر و یک تغییر می‌کند و هرچه به صفر نزدیک شود، رابطه ضعیف دو متغیر را نشان می‌دهد و هر چه قدر مطلق همبستگی بین دو متغیر به یک نزدیکتر شود، حکایت از رابطه قوی بین آن دو متغیر دارد. جدول زیر ماتریس همبستگی بین سه متغیر اصلی را نشان می‌دهد.

جدول (۲) ضرایب همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه تحقیق

متغیرهای تحقیق	جوسازمانی	رضایت شغلی	سلامت روان
جو سازمانی	مقدار همبستگی	۱	
	سطح معناداری		
رضایت شغلی	مقدار همبستگی	۰,۶۶۹	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰	
سلامت روان	مقدار همبستگی	۰,۷۶۸	۱
	سطح معناداری	۰,۰۰	۰,۰۰

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که، سطح معناداری بین روابط دو به دوی متغیرهای تحقیق کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است. لذا فرض صفر آزمون همبستگی رد و فرض مقابل آن مبنی بر وجود رابطه بین متغیرها تایید می‌شود. لازم بذکر است که ارتباط بین همه متغیرها مقداری مثبت برآورد شده است. لذا تغییر در نمرات هر متغیری موجب ایجاد تغییر در سایر متغیرها خواهد شد. ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی معیارهایی برای بررسی سازگاری درونی بین متغیرهای مشاهده پذیر در یک مدل اندازه‌گیری محسوب می‌شوند. سازگاری درونی نشانگر میزان همبستگی بین یک متغیر و گویه‌های مربوط به آن است.

جدول (۴) نتایج برآورد ضرایب معناداری تی و ضریب مسیر استاندارد شده جو سازمانی و رضایت شغلی با سلامت روان

مسیر مستقیم	ضریب مسیر (B)	مقدار تی (t-value)	سطح معناداری	نتیجه
جو سازمانی ← سلامت روان	۰,۵۶۶	۱۰,۳۹۶	۰,۰۰	تایید
رضایت شغلی ← سلامت روان	۰,۳۶۹	۶,۳۸۹	۰,۰۰	تایید

همانطور که در جدول فوق نمایان است مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین جو سازمانی و سلامت روان معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره بترتیب برابر ۱۰,۳۹۶ و ۰,۵۶۶ بدست آمده است. در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱,۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی جو سازمانی بر سلامت روان معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره تأثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات جو سازمانی، شاهد افزایش در نمرات سلامت روان معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره به اندازه ۰,۵۶۶ انحراف استاندارد خواهیم بود. همچنین مقدار آماره تی و ضریب مسیر بین رضایت شغلی و سلامت روان معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره بترتیب برابر ۶,۳۸۹ و ۰,۳۶۹ بدست آمده است. در واقع با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱,۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می‌توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است؛ یعنی رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره تأثیر مثبت و معناداری دارد. یعنی با افزایش یک انحراف استاندارد در نمرات رضایت شغلی،

شاهد افزایش در نمرات سلامت روان معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره به اندازه ۰,۳۶۹ انحراف استاندارد خواهیم بود. بنابراین فرضیه اصلی تایید می شود.

جدول (۵) نتایج مربوط به فرضیه اول

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۲۲	۲,۲۹۹	۰,۱۴۱	وضوح و توافق اهداف سازمان ← سلامت روان

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۲,۲۹۹ و ۰,۱۴۱ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۲۲) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین با توجه به داده های گردآوری شده می توان فرضیه فرعی اول تحقیق با احتمال ۹۵ درصد تایید می شود.

جدول (۶) نتایج مربوط به فرضیه دوم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰	۵,۲۱۳	۰,۳۳۶	وضوح و توافق نقش ← سلامت روان

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۵,۲۱۳ و ۰,۳۳۶ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین با توجه به داده های گردآوری شده می توان فرضیه فرعی دوم تحقیق با احتمال ۹۵ درصد تایید می شود.

جدول (۷) نتایج مربوط به فرضیه سوم

نتیجه	سطح معناداری	مقدار تی (t-value)	ضریب مسیر (B)	مسیر مستقیم
تایید	۰,۰۰۱	۳,۳۵۴	۰,۱۸۷	رضایت از پاداش ها ← سلامت روان

همانطور که در جدول فوق نمایان است، مقدار آماره تی و ضریب مسیر مربوطه به ترتیب برابر ۳,۳۵۴ و ۰,۱۸۷ برآورد شده است. لذا با توجه به اینکه مقدار عدد معناداری (t-value) بیشتر از ۱/۹۶ و سطح معناداری (۰,۰۰۱) کمتر از ۰,۰۵ بدست آمده؛ می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین با توجه به داده های گردآوری شده می توان فرضیه فرعی سوم تحقیق با احتمال ۹۵ درصد تایید می شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش جو سازمانی و رضایت شغلی با سلامت روان معلمان دوره ی ابتدایی شهرستان دیواندره می باشد. نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات ابراهیم بای سلامی (۱۳۹۶)، حاتمی نژاد و حاتمی نژاد (۱۳۹۵)، قبادی الوار و نظامی (۱۳۹۴)، موسوی و شاه حخسینی (۱۳۹۳)، هنر و همکاران (۱۳۹۴)، فرخندگان و همکاران (۱۳۹۷)، لایی و شیرخانی

(۱۳۹۶)، چراغی و هاشمزاده (۱۳۹۵)، بختیارپور و رحمتی (۱۳۹۴)، کامون و همکاران (۲۰۱۷)، آرنتز و همکاران (۲۰۱۱)، ماجانیکولیک (۲۰۰۸) همسو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت جو سازمانی ویژگی نسبتاً بادوامی از سازمان است که موجب تمایز آن سازمان از سایر سازمان‌ها می‌شود و متضمن ادراک جمعی متجلی شده در عواملی چون استقلال، اعتماد و پیوستگی، حمایت، هویت، شناسایی، ابداع و بی‌طرفی است و از طریق تعامل‌های بین اعضا ایجاد می‌شود، به عنوان مبنایی جهت تفسیر موقعیت مورد استفاده قرار می‌گیرد و منعکس کننده هنجارها، ارزش‌ها، طرز تلقی‌ها و نگرش‌ها از فرهنگ سازمانی است همچنین به عنوان منبعی موثر و با نفوذ جهت شکل‌دهی رفتار عمل می‌کند بنابراین بهتر بودن جو سازمانی باعث می‌شود تا افراد احساس موثری نسبت به محیط کار داشته باشند و دچار ضعف و سستی نشوند و سلامت روان بهتری داشته باشند. هر چه جو سازمانی مدارس بازتر باشد روحیه کارکنان قوی‌تر می‌باشد. با توجه به ماهیت این دو، این رابطه طبیعی به نظر می‌رسد. هر چه جو سازمانی مناسب‌تر باشد، فرد نیروی روانی کمتری را صرف می‌کند و روابط اجتماعی سازنده و مثبتی با دیگران دارد. او جایگاه خودش را گروه‌های اجتماعی به درستی می‌شناسد و در زندگی هدفمند و غایت‌مدار است و اعمال او مبتنی بر تعقیب این اهداف است. در نتیجه سلامت روان او تضمین شده است. همچنین نتایج تحقیق نشان داد بین رضایت شغلی و میزان سلامت روان رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. پژوهش‌های متعدد نشان داده است که افراد ناراضی از شغل خود مستعد ابتلا به امراض گوناگون هستند که دامنه این نوع بیماری از سردرد تا بیماری‌های قلبی کشیده می‌شود. یعنی با کاهش رضایت شغلی فرد سلامت روان در وی به خطر می‌افتد، این نتیجه حاکی از آن است که چنانچه سلامت روان در هر یک از خرده مقیاس‌های آن به خطر افتد و نیازهای درونی و شغلی فرد در حد مطلوبی بر آورده نگردد سلامت روان فرد دچار خدشه می‌شود. چنانچه فردی رضایت شغلی خود را از دست بدهد پیامدهای منفی آن سازمان را دچار مشکل خواهد کرد. اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان، بزرگترین و مهمترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند، بنابراین بی‌راه نیست اگر گفته شود اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. از جمله این عوامل رضایت شغلی و به طبع آن بهداشت روان معلمان است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد و سلامت روان با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت شغلی و سلامت روان بیشتری داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند. بنابراین لازم است آموزش و پرورش به موضوع سلامت روان و رضایت شغلی معلمان، بیش از پیش توجه نشان دهد.

ارائه پیشنهادات کاربردی برای بهبود جو سازمانی و افزایش رضایت شغلی معلمان در مدارس ابتدایی، مانند فراهم کردن فرصت‌های شغلی متنوع، کاهش فشارهای کاری، و ترویج فرهنگ حمایت از سلامت روان در محیط مدرسه. این پیشنهادات می‌تواند به عنوان چارچوبی برای پژوهش و اقدامات عملی به منظور بهبود وضعیت سلامت روان معلمان در شهرستان دیواندره و در سایر مناطق مشابه مورد استفاده قرار گیرد.

References

- Adabi, Hassan; YektaYar, Mozaffar. (2015). The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Trust with Employee Participation in Decision Making. *Applied Research in Sport Management*, Vol. 4, No. 1, pp. 81–91.
- Akhlaghi, Abbas. (2011). The Relationship Between Organizational Climate and Citizenship Behavior with Job Performance of Employees at Shiraz University of Medical Sciences. Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology.
- Arnetz, Bengt B., Arnetz, Judith E. (2011). Organizational climate, occupational stress, and employee mental health: Mediating effects of organizational efficiency, *Journal of Occupational and Environmental Medicine* ; Volume: 53; Issue: 1; pp 34-42.
- Bahador Khan, Javad. (2009). *Promoting Mental Health*. Tehran: Behnashr Publications.
- Bahadori Khosroshahi, Jafar; Hashemi Nosrat Abad, Touraj. (2011). The Relationship of Attachment Styles and Coping Strategies with Internet Addiction. *Developmental Psychology Quarterly: Iranian Psychologists*, Vol. 8, No. 30, pp. 177–188.
- Bakhtiarpour, Saeed; Rahmati, Abbas. (2015). The Relationship Between Job Satisfaction and Mental Health (Somatic Symptoms, Anxiety, Social Dysfunction, Depression) Among Fire Department Emergency Workers in Dezful and Andimeshk. The First National Conference on Psychology and Family, Ahvaz.
- Barati, Hajar; Arizi, Hamid Reza; Barati, Azar; Sarhangi, Kamran; Ranjir, Hamid Reza. (2013). The Impact of Organizational Justice and Climate on Counterproductive Work Behaviors. *Organizational Culture Management*, Vol. 11, No. 4, pp. 181–197.
- Baro, E. E., Fyneman, B, Biokuromoye, T. (2013). Job Satisfaction among Cataloger Librarians in University Libraries in Nigeria. *Cataloging & Classification Quarterly*. Vol.51, No.6: 675-696.
- Bayati Ashkoftegi, Elham; Bakhtiarpour, Saeed. (2016). The Relationship Between Marital Satisfaction and Job Satisfaction with Mental Health of Employees at Ahvaz International Airport. 2nd National Conference on Psychology, Educational and Social Sciences, Babol.
- Breslow, Jason. (2007). Private Satisfaction, *Chronicle of Higher Education.*, Vol. 54 Issue 5, pA9-A9, 1/8p.
- Burton, R.M., Obel, B., Hakonsson, D.D. (2015). *Organizational design: A step-bystep approach* (3rd ed.). Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Chang-qin L. (2009). Managers' occupational stress in China: The role of self efficacy. *Personality and Individual Differences*; 38(2): 269-278.
- Chockalingam, M. (2019). Influence of Organizational Climate on Employee Performance in Manufacturing Industry, volume-9, 146.
- Chu, T.-H., & Chiu, Y.-T. (2017). We Are in the Same Boat: The Effect of Social Interdependences on Knowledge Boundary Spanning in Interdisciplinary.
- Danaei, Mina; Momeni, Mohsen; Alikhani, Sajedeh. (2019). The Relationship Between Job Satisfaction and Happiness Among Administrative Staff of Kerman University of Medical Sciences (2018). *Journal of Jiroft University of Medical Sciences*, Vol. 6, No. 1, pp. 112–121.
- Darvish, Hassan. (2007). Analytical-Research Approach to the Factors Influencing Employee Job Satisfaction. *Management Culture*, Vol. 5, No. 16, pp. 117–140.

- Dehdari, Abouzar; Afrooz, Gholamali; Ghabari Bonab, Bagher; Azarbaijani, Masoud. (2018). Predicting Mental Health Based on Job Satisfaction and Spiritual Vitality Components. *Journal of Applied Psychological Research*, Vol. 9, No. 2, pp. 17–30.
- Ebrahim Bai Salami, Mahdi. (2017). The Relationship Between Organizational Climate and Mental Health of Experts Employed in the Physical Education Organization. The First National Conference on Sports Sciences and Federations with Emphasis on the Triathlon Federation, Tehran.
- Esmaeili, Mohammad Reza; Seidzadeh, Hamid Reza. (2017). The Impact of Job Satisfaction on Performance with the Mediating Role of Organizational Loyalty. *Scientific-Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*, Vol. 25, No. 83, pp. 51–68.
- Hasheminejad, Naser; Rahimi Moghadam, Somayeh; Mohammadian, Mostafa; Amiri, Fatemeh. (2013). The Relationship Between Mental Health and Job Stress Among Midwives Working in Hospitals in Kerman City (2011). *Iranian Journal of Obstetrics, Gynecology and Infertility*, Vol. 16, No. 64, pp. 1–9.
- Honar, Farhad; Alipour Laye Zangani, Tahereh; Sabet Haghighi, Somayeh; Alipour Laye Zangani, Hossein. (2015). The Relationship Between Organizational Climate and Organizational Health Among Staff at the Department of Education. National Conference on Management Ocean, Shiraz.
- Mahdavi, Gholamhossein; Zamani, Reza. (2017). The Effect of Auditors' Individual Characteristics on Their Job Satisfaction. *Auditing Knowledge*, Vol. 18, No. 71, pp. 37–56.
- Mahdavi, Sheida. (2016). The Relationship Between Organizational Climate and Mental Health of Gymnastics Coaches in Qazvin Province. First National Conference on Developments in Sport Science in Health, Prevention, and Championship.
- Memarian, Erfan; Kabiri, Shokoofa. (2015). Factors Affecting Employee Satisfaction with In-Service Training Programs with Emphasis on Environmental Factors. 2nd International Conference on Management and Development Culture.
- Moghimi, Seyed Mohammad. (2006). *Organization and Management: A Research-Oriented Approach*. 6th Edition, Tehran: Termeh Publications.
- Nazari, Reza; Goodarzi, Mahmoud; Honari, Habib. (2015). The Relationship Between Organizational Climate Factors and Quality of Work Life. *Sports Management Studies*, No. 33, pp. 147–161.
- Papayi, Rasoul. (2015). The Relationship Between Job Satisfaction, Self-Efficacy, and Spiritual Intelligence Among School Principals in Tehran. MA Thesis, Islamic Azad University, Central Tehran Branch.
- Piran, Mohammad Reza. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction and Creativity of Employees in the Imam Khomeini Relief Committee (Central Office). MA Thesis, Islamic Azad University, Central Tehran Branch.
- Pourghaz, Abdolvahab; Yaghoubi, Nour Mohammad; Kikhah, Alemeh. (2007). Investigation of the Organizational Climate in Secondary Schools. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, University of Sistan and Baluchestan, Vol. 4, pp. 21–38.

- Sabzmakān, Leila; Hezavehei, Seyed Mohammad Mahdi; Hassanzadeh, Akbar; Rabiee, Katayoun. (2009). The Effect of Health Education Programs on Depression in Post-Coronary Artery Surgery Patients. *Journal of Mental Health Principles*, Vol. 11, No. 1, pp. 61–68.
- Salahshour, Kian Mehr; Mohammadnal, Mostafa. (2019). The Role of Mental Disorders (Other Than Insanity) in Criminal Behavior and Its Impact on Criminal Responsibility. *Kurdistan Law Enforcement Quarterly*, Vol. 10, No. 10 (Issue 38), pp. 50–71.
- Salami, Maryam; Mohseni, Mahnaz. The Impact of Knowledge Acquisition and Organizational Climate on Job Performance of Public Library Librarians in Rasht County. *Information Science Studies*, Vol. 6, No. 21, pp. 25–41.
- Shakerinia, Iraj. (2012). The Relationship Between Social Support and Hope with General Health in Elderly Men with Chronic Physical Pain. *Iranian Journal of Aging*, Vol. 7, No. 24, pp. 20–30.
- Yamin Firooz, Mousa; Noshin Fard, Fatemeh; Hariri, Najla. (2014). Evaluation of Organizational Climate in University Libraries of Northern Iran Using the International CLIMATQUAL Tool. *Journal of Babol University of Medical Sciences*, Vol. 15 (14), pp. 109–114.
- Zamani, Saeed. (2018). The Effect of Leadership Styles on the Mental Health of Secondary School Teachers in Saveh County. 1st National Conference on Applied Research in Management, Psychology and Educational Sciences, Saveh.