

## Research Paper

## Study of the causes of decreased cheerfulness among teachers in a mixed method

Hamed Derakhshani<sup>1\*</sup>, Nader soleymani<sup>2</sup>, Hamid Shafizadeh<sup>3</sup>

1. PhD student, Educational Management, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran.
2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran.
3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran.

Received: 2022/04/03

Accepted: 2023/03/09

PP: 200-212

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2023.30066.6025](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.30066.6025)

**Keywords:**

In-Depth Study, Cheerfulness, Teachers, Mixed Method.

### Abstract

**Introduction:** The aim of this study was to identify the causes of decreased Cheerfulness of teachers in Semnan province.

**Research Methodology:** Research in terms of applied purpose; In terms of data type, it was exploratory and in terms of implementation method, it was thematic analysis. The statistical population of the quality department of school teachers, senior education directors and university professors were informed that they were sampled by snowball method. The statistical population of the quantitative part of all teachers, principals and administrative staff of schools in Semnan province was 8050, of which 376 people were selected as a sample and sampled by stratified proportional method. The instruments used were a semi-structured interview and a researcher-made questionnaire. The data analysis method was content analysis in the qualitative stage and factor analysis in the quantitative stage.

**Findings:** Data analysis in the qualitative stage resulted in the identification of 192 basic themes, 93 organizing themes and 15 general themes that were divided into two categories of main and secondary themes. In a quantitative stage, it led to the identification of 91 basic themes, 15 organizing themes and 5 comprehensive themes. Together, these themes formed a coherent model for reducing the cheerfulness of teachers in Semnan province, and the model fit indices and path coefficients were at an acceptable level. Finally, the reasons for the decrease in teachers' cheerfulness, including 5 categories of comprehensive themes, including individual factors, organizational factors, cultural factors, extra-organizational factors and job factors were obtained and confirmed.

**Conclusion:** Paying special attention to the factors that reduce teachers' cheerfulness and addressing them in order to eliminate the causes that reduce teachers' cheerfulness, can return some cheerfulness to the teachers' community.

**Citation:** Derakhshani Hamed, Soleymani Nader Shafizadeh, Hamid(2023).Study of the causes of decreased cheerfulness among teachers in a mixed method.Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(5):200-212

**Corresponding author:** Hamed Derakhshani

**Address:** Educational Management, Garmsar Branch, Islamic Azad University, Garmsar, Iran.

**Tell:** 09125549336

**Email:** [Hamedderakhshani57@gmail.com](mailto:Hamedderakhshani57@gmail.com)

## Extended Abstract

### Introduction:

Cheerfulness is considered as an important and valuable tool to improve the personality and improve the job performance of employees. Research has shown that organizational vitality and happiness have an undeniable effect on employee life satisfaction. In the educational environment, research has shown that the cheerfulness of teachers increases the cheerfulness and vitality of students and improves their performance. Teachers' organizational happiness also makes students happy and improves their performance. In fact, teachers' motivation and happiness is the starting point of a process that increases the quality of their teaching and ultimately the happiness and positive performance of students. What is true and the researcher's superficial studies show that for various reasons, the teachers' community and the country's education system in general do not have the necessary vitality. The rate of happiness in Iranian schools is very low and has no special place in educational planning.

### Context:

Paying attention to the effect of happiness and cheerfulness in schools affects the level of teachers' satisfaction and performance, so it is very important to pay attention to the components that make up teachers' happiness and cheerfulness.

### Goal:

The aim of this study was to identify the causes of decreased Cheerfulness of teachers in Semnan province.

### Method:

Research in terms of applied purpose; In terms of data type, it was exploratory and in terms of implementation method, it was thematic analysis.

The statistical population of the quality department of school teachers, senior education directors and university professors were informed that they were sampled by snowball method. The statistical population of the quantitative part of all teachers, principals and administrative staff of schools in Semnan province was 8050, of which 376 people were selected as a sample and sampled by stratified proportional method. The instruments used were a semi-structured interview and a researcher-made questionnaire. The data analysis method was content analysis in the qualitative stage and factor analysis in the quantitative stage.

### Findings:

Data analysis in the qualitative stage resulted in the identification of 192 basic themes, 93 organizing themes and 15 general themes that were divided into two categories of main and secondary themes. In a quantitative stage, it led to the identification of 91 basic themes, 15 organizing themes and 5 comprehensive themes. Together, these themes formed a coherent model for reducing the cheerfulness of teachers in Semnan province, and the model fit indices and path coefficients were at an acceptable level. Finally, the reasons for the decrease in teachers' cheerfulness, including 5 categories of comprehensive themes, including individual factors, organizational factors, cultural factors, extra-organizational factors and job factors were obtained and confirmed.

### Results:

Paying special attention to the factors that reduce teachers' cheerfulness and addressing them in order to eliminate the causes that reduce teachers' cheerfulness, can return some cheerfulness to the teachers' community.

## مقاله پژوهشی

## مطالعه علل کاهش نشاط در میان معلمان به روش آمیخته

حامد درخشانی<sup>۱\*</sup>، نادر سلیمانی<sup>۲</sup>، حمید شفیعی زاده<sup>۳</sup>

۱. دانش آموخته دکتری، مدیریت آموزشی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

۲. دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران.

## چکیده

**مقدمه و هدف:** پژوهش حاضر با هدف شناسایی علل کاهش نشاط معلمان استان سمنان انجام شده است. **روش شناسایی پژوهش:** پژوهش از نظر هدف کاربردی؛ از نظر نوع داده‌ها، آمیخته اکتشافی و از نظر روش اجرا، تحلیل مضمون بود. جامعه آماری بخش کیفی معلمان مدارس، مدیران ارشد آموزش و پرورش و اساتید دانشگاهی مطلع بودند که به روش گلوله برفی نمونه‌گیری شدند. جامعه آماری بخش کمی کلیه معلمان، مدیران و کادر اداری مدارس استان سمنان به تعداد ۸۰۵۰ بود که ۳۷۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب و به روش طبقه‌ای متناسب نمونه‌گیری شد. ابزار مورد استفاده مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی تحلیل مضمون و در مرحله کمی تحلیل عاملی بود.

**یافته‌ها:** تجزیه و تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی منتج به شناسایی ۱۹۲ مضمون پایه، ۹۳ مضمون سازمان دهنده و ۱۵ مضمون فراگیر گردید که در قالب دو دسته تم‌های اصلی و فرعی قرار گرفتند. در مرحله کمی نیز منجر به شناسایی ۹۱ مضمون پایه، ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۵ مضمون فراگیر شد. این مضامین در کنار هم یک الگوی منسجم برای کاهش نشاط معلمان استان سمنان تشکیل دادند و شاخص‌های برآزش مدل و ضرایب مسیر در حد قابل قبولی قرار گرفتند. نهایت این که علل کاهش نشاط معلمان مشتمل بر ۵ دسته مضامین فراگیر شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی، عوامل برون سازمانی و عوامل شغلی بدست آمده و تایید شدند. **بحث و نتیجه‌گیری:** توجه ویژه به عوامل کاهش نشاط معلمان و پرداختن به آنها در جهت رفع علل کاهنده نشاط معلمان، می‌توان تاحدی نشاط را به جامعه معلمان برگرداند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۸

شماره صفحات: ۲۱۲-۲۰۰

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.30066.6025

## واژه‌های کلیدی:

مطالعه عمیق، نشاط، معلمان، روش آمیخته.

**استناد:** درخشانی حامد، سلیمانی نادر، شفیعی زاده حمید (۱۴۰۲)، مطالعه علل کاهش نشاط در میان معلمان به روش آمیخته. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو

در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۵): ۲۰۰-۲۱۲

\* نویسنده مسوول: حامد درخشانی

نشانی: گروه علوم تربیتی، واحد گرمسار، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمسار، ایران

تلفن: ۰۹۱۲۵۵۴۹۳۳۶

پست الکترونیکی: hamedderakhshanii57@gmail.com

## مقدمه

منابع طبیعی، مادی و انسانی به عنوان منابع اصلی در دستیابی به توسعه پایدار تلقی می‌شوند که در این میان، منابع انسانی نقش مهمتری را ایفا می‌کنند، چرا که مهمترین عنصر موفقیت در فراهم سازی بستر توسعه و دستیابی به اهداف توسعه، منابع انسانی کارآمد می‌باشد (Daniel 1955: 955). نقش آموزش و پرورش در تربیت چنین نیروی انسانی متخصصی بسیار مهم است، چرا که آموزش و پرورش به عنوان محور توسعه و هسته مرکزی تربیت نیروی انسانی کارآمد و آموزش دیده می‌تواند به برخورداری از رویکردها، ایده‌ها و تفکرات جدید و خلاقانه، راهکارهای متعددی را در این زمینه به بخشهای مختلف جامعه ارائه نماید (Findler, 2019: 25). بنابراین برای افزایش اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری آنان لازم است تا راهبردهای خاصی به کار گرفته شود و از سویی دیگر، مهمترین متغیرهای تاثیرگذار را مورد شناسایی و هدف قرار داد تا به این صورت بتوان با اتخاذ مداخلات متعدد، زمینه را برای پیشبرد اهداف سازمان و نیروی انسانی فراهم کرد. در این میان یکی از مهمترین عواملی که در میزان بهره‌وری و بازدهی سازمانها و همچنین رضایت شغلی کارکنان، تاثیر قابل توجهی دارد، نشاط و شادابی است (Im, Chung & Yang, 2018: 9; Oerlemans & Bakker, 2018: 1232; Adnan Bataineh, 2019: 107). نشاط به عنوان ابزار مهم و ارزشمندی برای اصلاح شخصیت و بهبود عملکرد شغلی کارکنان تلقی می‌شود. کارکنان با نشاط، غیبت، تحلیل رفتگی و فرسودگی عاطفی کمتری دارند و به احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند؛ از سوی دیگر، نشاط زمینه را برای ایجاد نگرش مثبت به زندگی، دیدگاه مثبت به خود، عزت و اعتماد به نفس بالاتر، همکاری مثبت و فزاینده با دیگران، روابط اجتماعی مناسب، تصمیم‌گیری بهتر و در نهایت عملکرد شغلی ارتقا یافته فراهم می‌سازد. به همین دلیل، نشاط می‌تواند با تغییر جو سازمانی، افزایش ظرفیت مقابله‌ای کارکنان با فشار روانی، افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی، بهره‌وری بیشتر سازمان را در پی داشته باشد. شادی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید (Dutton & Edmunds, 2007: 13). از آنجا که امروزه افراد بیشتر وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند که این امر در نظام‌های آموزشی که با امر آموزش و پرورش نیروی انسانی سروکار دارند، از اهمیت بسیاری برخوردار است (Johnston et al, 2013: 302). بنابراین تا زمانی که شهروندان احساس شادی کنند همواره در خدمت به شهر و افراد جامعه تلاش بیشتری می‌ورزند (Heydari et al, 2018). نتایج تحقیقات نشان داده است که نشاط و شادی سازمانی تاثیر غیرقابل انکاری بر رضایت از زندگی کاری کارکنان دارد و اثرات آن تنها محدود به محیط و فضای کاری نمی‌باشد و حتی روی خانواده کارکنان نیز تاثیر می‌گذارد، چرا که میان رضایت از زندگی و رضایت‌مندی شغلی روابط دوسویه‌ای وجود دارد. در فضای آموزشی تحقیقات نشان داده است که نشاط معلمان موجب نشاط و شادابی دانش‌آموزان می‌شود و عملکرد آن‌ها را بهبود می‌بخشد، به عبارتی دیگر، انگیزه و نشاط معلمان نقطه آغاز فرآیندی خواهد بود که به واسطه آن کیفیت تدریس بهبود یافته و در نهایت نشاط و عملکرد دانش‌آموزان را سبب می‌شود.

آنچه واقعیت دارد و بررسی‌های سطحی محقق نشان می‌دهد به دلایل مختلفی جامعه معلمان و بطور کلی نظام آموزشی کشور از نشاط لازم برخوردار نیست. نرخ شادی و نشاط در مدارس ایران بسیار پایین است و در برنامه ریزی آموزشی نیز جایگاه ویژه‌ای ندارد. میزان شیوع خنده و توسعه فضای فرح بخش در آموزشگاه‌ها مورد بی‌مهری قرار گرفته است. در جامعه و مدرسه فاقد شادی و نشاط، سخن گفتن از نشاط قدری مشکل خواهد بود. یکی از مشکلات هر جامعه غفلت از شادی و نشاط و در نتیجه افزایش بیماری‌های مختلف روانی از قبیل اضطراب و افسردگی است (Jafari Moghadam, 2007). معلمان به واسطه ماهیت شغلی خود یا مشکلات عدیده‌ای مواجه هستند این مشکلات همگی بر سلامت آنها تاثیرگذار بوده و با استمرار این مشکلات آسیب‌پذیری آنها را بالا برده و نهایتاً ممکن است منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان شود (Damani et al, 2021).

در سال ۲۰۱۱ اعضای سازمان ملل متحد با تصویب قطعنامه‌ای کشورها را دعوت به پیگیری شاخص‌هایی کردند که نقش نشاط و شادی را در توسعه اقتصادی متذکر می‌شدند. آنها با تکیه بر این استدلال که شاخص تولید ناخالص داخلی به تنهایی معیار مناسبی برای مقایسه رفاه مردم نیست، کشورها را دعوت به بازنگری در سیاستهای عمومی خود کردند (Frey & Stutzer, 2018). با اعلام روز ۲۰ مارس ۲۰۱۲ به عنوان روز جهانی شادی این سیاست به شکل جدی‌تری در برنامه توسعه کشورها تسری یافت (Corlatean, 2019). این رویکرد شادی را تبدیل به یک مطالبه اقتصادی کرد تا جایی که بسیاری از کشورهای جهان توجه به شادی شهروندان‌شان را به عنوان اولویتی در لیست سیاست‌گذاری‌های خود قرار دادند (Kline, 2015). بانک جهانی نیز در گزارش سالانه خود سرفصلی تحت عنوان گزارش جهانی شادی قرار داد که بر اساس شش متغیر سرانه تولید ناخالص داخلی، حمایت اجتماعی، امید به زندگی سالم در بدو تولد، آزادی انتخاب زندگی، فعالیت‌های خیرخواهانه و ادراک فساد کشورها را طبقه‌بندی کرده است (Helliwell, Huang & Wang, 2017). بر طبق آخرین گزارش جهانی شادمانی که در سال ۲۰۱۸ منتشر شد افرادی که در شادترین کشورها زندگی می‌کنند، امید به زندگی طولانی‌تری دارند؛ از آنها حمایت اجتماعی بیشتری می‌شود؛ آزادی بیشتری برای انتخاب در زندگی خود دارند؛ شناخت پایبندی از فساد دارند؛ سخاوت‌مندتر هستند و به ازای هر نفر

تولید ناخالص ملی بیشتری دارند (Sachs, Layard & Helliwell, 2018). بنابراین اگر سازمان را به عنوان یک بخش از این کل در نظر بگیریم سازمانها هم از این قاعده جدا نیستند و توجه به شادی کارکنان می‌تواند منافع زیاد و بلندمدتی برای سازمان و کارکنان آن داشته باشد. با توجه به اینکه افراد بیشترین وقت خود را در سازمانها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند استفاده‌های بی شماری از نتایج آن بکنند (Yamato & Nakamura, 2018). این رویکرد شادی را تبدیل به یک مطالبه اقتصادی کرد تا جایی که بسیاری از کشورهای جهان توجه به شادی شهروندان را به عنوان الیتی در لیست سیاست‌گذاری‌های خود قرار دادند (Patz, 2012). ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه با دوستان، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف مثبت و به ویژه شادی مهم باشد (Martínez-Martí & Ruch, 2017) و سازمان را از معضل عدم استفاده بهینه از توان کارکنان به ویژه در سطوح کارشناسی و تخصصی نجات دهد و امکان رقابت در عرصه‌های ملی و بین‌المللی را برای سازمان و افراد فراهم کند (Guerc, Hauff & Gilardi, 2019). هرچقدر مقابله موثر با فشار روانی، دور کردن کارکنان از فرسودگی، کاهش عواطف منفی، تلاش برای بالا بردن رضایت مندی و افزایش عواطف مثبت بیشتر و موثرتر باشد، بهره‌وری افزایش می‌یابد. مطالعات متعددی به بررسی آن موارد در محیط کار پرداخته‌اند که نتایج آنها حاکی از آن است که در سازمان‌ها می‌توان با مداخله و دستکاری بعضی از متغیرها، جو سازمانی را دگرگون کرد و شادی و نشاط، خشنودی شغلی و در پی آن بهره‌وری را افزایش داد (Stiglbauer, Selenko, Batinic & Jodlbauer, 2012). همچنین مطالعات مدیریت نشان می‌دهد که کارآمدی توانمندی در آموزش و پرورش، سطوح رضایت شغلی و عملکرد کارکنان را افزایش داده و موجب تشویق نوآوری در مدارس می‌شود (Najafi et al. 2020).

شادی و نشاط سازمانی نه تنها باعث افزایش بهره‌وری و راندمان در سازمان‌ها می‌شود، بلکه قادر خواهد بود اثرات خود را بر روی خانواده کارکنان در نهایت جامعه نیز تسری بخشد؛ از سوی دیگر رابطه دو سویه‌ای بین مفاهیم مربوط به رضایت از زندگی فردی و رضایت شغلی در تحقیقات مندرج است (Saari & Judge, 2004: 402)؛ همچنین اثبات شده است که شادی و نشاط در محیط کار بر رضایت از زندگی کاری و فردی افراد تأثیر بسزایی دارد (Fisher, 2010: 403; Hosie, Willemyns & Sevastos, 2012: 281). در فضای آموزش نیز تحقیقات نشان داده است که شادکامی سازمانی معلمان موجب شادمانی دانش آموزان می‌گردد و عملکرد آنها را بهبود می‌بخشد، در واقع انگیزه و شادکامی معلمان نقطه آغاز جریانی است که موجب افزایش کیفیت تدریس آنها و در نهایت شادکامی و عملکرد مثبت دانش آموزان می‌شود (Bakker, 2005: 41).

در ایران نیز تحقیقاتی در زمینه عوامل موثر بر نشاط معلمان انجام شده است که از جمله می‌توان به این تحقیقات اشاره کرد: در پژوهشی (Samaei Esfahani, Pourdanesh & Danesh, 2018) نشان دادند که متغیرهای زمینه‌ای و همچنین عوامل اجتماعی رابطه معنی داری با نشاط اجتماعی فراد مورد مطالعه دارند و پژوهش (Adabi, Hahiha & Khorshid, 2020) منجر به شناسایی ۵ عامل «روابط اجتماعی»، «فضای محیط کار»، «تجهیزات کاری»، «رفتار اخلاقی محیط کار» و «سیستم تشویقی» به عنوان عوامل علی اثرگذار بر شادی سازمانی اساتید گردیده است. پژوهش (Shojaie et al, 2020) منجر به طراحی مدلی شد که حاوی ۱۱ عامل اعتماد، خوش‌بینی، رضایت شغلی، امنیت شغلی و اقتصادی، اهداف کاری مشخص و مشترک، تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی، احساس عدالت، صداقت، علاقه به کار و معنادار بودن کار است. نتایج پژوهش (Ghaffari et al, 2016) نشان داد بین عوامل وضعیت اقتصادی، نقل و انتقال معلمان، اجرای مدیریت مشارکتی، گردهمایی‌های ویژه معلمان، توزیع ساعت کاری در طول هفته، نحوه ارزشیابی از معلمان، روش تدریس فعال و مختلط و از ویژگیهای دموگرافیک با میزان نشاط معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

مطالعه وضعیت نشاط معلمان پیامدهایی بدنبال دارد: شادی معلمان منجر به رضایت شغلی و انگیزش آنها شده که این مهم می‌تواند بستر یادگیری اصیل، عمیق و معنادار را ایجاد کند؛ افزایش کارآمدی مدیریت مدارس؛ برداشتن مانع بین مدیر و معلمان (Hinz, 2015; Khaef, 2014); همچنین کاهش استرس شغلی، فرسودگی شغلی و خشونت بین معلمان و دانش آموزان (ketchian, 2015); افزایش خوش بینی در معلمان نسبت به آینده (Argyle, 2013); افزایش احساس کنترل محیط خارجی سازمان مدارس؛ کاهش استرس (Eysenck, 2014); کمک به تغییرات سازمانی؛ افزایش تولید و بهره‌وری؛ بهبود کارگروهی؛ افزایش صمیمیت و حسن اعتماد؛ ایجاد نگرش مثبت، انعطاف‌پذیری و خلاقیت در محیط کار (Cunningham, 2014) را بدنبال دارد.

با توجه به تأثیر شادی و نشاط در محیط کاری مدارس بر سطح رضایت و عملکرد معلمان و سطح خدمت‌رسانی آنها به جامعه و همچنین تأثیر این عوامل بر تربیت افراد جامعه، توجه به مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده شادی، نشاط و سلامت سازمان و تقویت آنها در محیط کاری معلمان

اهمیت بسیاری دارد، زیرا با سلامت معلمان سلامت مدارس کشور تضمین می‌شود و می‌توان از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم در آموزش و پرورش برخوردار شد (Achor, 2011: 23).

مطالب فوق نشان می‌دهد که تحقیقات صورت گرفته هیچ کدام منجر به ارائه الگویی برای علل کاهش نشاط معلمان نشده است یا علل کاهش نشاط معلمان را شناسایی نکرده است که در این تحقیق محقق قصد دارد نقاط ضعف تحقیقات قبلی را به کمک مصاحبه با معلمان، مدیران و کارشناسان با سابقه مدارس پوشش دهد و علل کاهش نشاط معلمان را شناسایی کند. بیشترین تاکید تحقیق حاضر بر بخش کیفی است چرا که بررسی‌های محقق نشان داد در زمینه پیشینه تحقیق، کارهای اندکی انجام شده است که علل کاهش نشاط معلمان را به حد کافی شناسایی نکرده‌اند. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته و مطالب پیش گفته، می‌توان اذعان نمود که پژوهش‌ها و مطالعات صورت گرفته درباره علل کاهش نشاط در معلمان در سطح بین‌المللی نسبتاً یافت می‌شود ولی در سطح ملی تقریباً پژوهش منسجم و جدیدی که از جنبه‌های مختلف به علل کاهش نشاط در معلمان پرداخته باشد وجود ندارد یا خیلی محدود است. وجود چنین خلایی پژوهشگر را بر آن داشت تا این پژوهش را که موضوع آن مطالعه عمیق علل کاهش نشاط معلمان است؛ مورد کنکاش قرار دهد تا بتواند با استفاده از روش تحلیل مضمون علل کاهش نشاط سازمانی را برای معلمان شناسایی کند. در راستای این مساله، سوالات پژوهشی زیر مطرح شده است:

- ۱- عوامل اصلی کاهش دهنده نشاط در بین معلمان استان سمنان کدامند؟
- ۲- عوامل فرعی کاهش دهنده نشاط در بین معلمان استان سمنان کدامند؟
- ۳- ابزار مناسب برای شناسایی علل کاهش نشاط معلمان بر مبنای داده‌های کیفی چیست؟
- ۴- ارزیابی نتایج بخش کیفی از طریق رویکرد کمی به منظور تعمیم‌پذیری یافته‌ها از دیدگاه کاربران چگونه است؟

### روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها آمیخته اکتشافی و از نظر روش اجرای پژوهش از نوع تحلیل مضمون و پیمایشی مقطعی است. جامعه مرحله کیفی، کلیه معلمان و کادر آموزشی مدارس، مدیران ارشد آموزش و پرورش و کلیه مطلعین کلیدی در حوزه آموزش و پرورش بودند که با رویکرد هدفمند و با روش گلوله برفی نمونه‌گیری انجام شد که ۲۲ نفر نمونه انتخاب شد. جامعه بخش کمی شامل مدیران، معلمان و کادر اداری مدارس استان سمنان به تعداد ۸۰۵۰ نفر بودند که با استفاده از فرمول کوکران ۳۶۷ نفر به عنوان نمونه تعیین و سپس به روش تصادفی طبقه‌ای اقدام به نمونه‌گیری شد. برای جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختاریافته و در بخش کمی از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۵ بعد، ۱۵ مولفه و ۹۱ شاخص بود و بر مبنای طیف لیکرت تنظیم شده بود. برای تعیین اعتبار یافته‌های بخش کیفی از روش مثلث‌سازی استفاده شد: بازآزمون روش انجام کار با ۸۹ درصد پایایی، آزمون قابلیت اطمینان بین کدگذاران با ۸۱ درصد و استفاده از مصاحبه‌شوندگان جدید برای آزمون قابلیت اطمینان مدل با ۸۳ درصد پایایی حکایت از قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها داشت (جدول ۱). در بخش کمی روایی یافته‌ها با استفاده از تکنیک جمع‌آوری داده‌ها از منابع متعدد و روایی سازه بدست آمد که نتایج تحلیل عاملی اکتشافی منجر به شناسایی ۹۱ مضمون پایه، ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۵ مضمون فراگیر گردید. پایایی پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آلفای عوامل فردی (۰/۸۶۱)، عوامل سازمانی (۰/۹۱۷)، عوامل فرهنگی (۰/۸۸۵)، عوامل برون سازمانی (۰/۸۹۲) و عوامل شغلی (۰/۹۳۹) بدست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش کدگذاری با رویکرد تحلیل مضمون (تولید کدهای اولیه و کدگذاری، شناخت مضامین، ترسیم شبکه مضامین، تحلیل شبکه مضامین) و در بخش کمی از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی استفاده شد.

جدول ۱- نتایج بدست آمده در خصوص اعتباریابی یافته به روش مثلث‌سازی

روش	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بازآزمون
مصاحبه شونده	۱۳۹	۵۸	۲۵	٪۸۳
روش انجام کار	۱۱۲	۵۰	۲۲	٪۸۹
بین کدگذاران	۱۰۴	۴۲	۲۹	٪۸۱

### یافته‌ها

یافته‌های بخش کیفی: داده‌های پژوهش از طریق فرایند کدگذاری مبتنی بر طرح تحلیل مضمون تحلیل شدند. در طرح پژوهش، تحلیل مضمون مراحل تحلیل داده‌ها از طریق مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر انجام شد.

۱- تولید کدهای اولیه و کدگذاری: مصاحبه‌های بدست‌آمده توسط محقق، دو بار بطور کامل مطالعه شده، زیر بخش‌هایی از متن مصاحبه‌ها که کلیدی بودند خط کشیده شده، فهرستی اولیه از نکات برجسته موجود در داده‌ها تهیه شده است و برای تبدیل داده‌های متنی به داده‌های استفاده پذیر و فهمیدنی از «بند»، «عبارت» و «کلمه» استفاده شده است. بخشی از کدهای اولیه شناسایی شده تحت عنوان مصادیق به شرح جدول ۲ می‌باشد:

جدول ۲- کدهای اولیه شناسایی شده از مصاحبه‌ها تحت عنوان مصادیق

شماره مصاحبه	جملات مصاحبه‌ها	مصادیق
۱	اگر فضا و شرایط مطلوب برای روابط خوب با سایر همکاران در مدرسه برقرار نباشد منجر به وقفه در انجام امور شده که به نظرم مدیریت مدرسه در ایجاد چنین روابطی بسیار موثر است.	روابط بین همکاران
۵	در یک محیط آموزشی مثل مدرسه/ سازمان آموزش و پرورش لزومی ندارد برای هر کاری مراحل اداری را طی کرد روابط دوستانه و خوب بین همکاران می‌تواند جایگزین این قوانین شود و این در ایجاد رضایت شغلی معلمان بسیار موثر است.	روابط غیر رسمی در سازمان
۲	زمانی که من به عنوان یک عضو کوچک از مجموعه احساس کنم سازمان دلواپس خوشبختی و رضایت من است و مرا مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد، احساس رضایت و نشاط در من تقویت می‌شود (تعهد شغلی)	تعهد شغلی
۱	محل مدرسه در محدوده‌ای باشد که اولاً ترافیک کم باشد و ثانیاً امکان استفاده از وسایل حمل و نقل عمومی باشد.	منطقه جغرافیایی مدرسه
۳	مناسب بودن شرایط فیزیکی محیط کار مانند (فضای مناسب کار، نوع میز و صندلی، ابزارهایی کاری از کامپیوتر تا تجهیزات، نوع چیدمان میزها، تفکیک فضاها بر حسب نوع کار گروه‌های مختلف) از پیش نیازهای اولیه افزایش نشاط معلمان است خوب در مدارس این موارد کدام یک بطور صحیح رعایت می‌شود.	تجهیزات محیط کار
۸	جامعه نسبت به گذشته ارج و قرب کمتری به مقام معلم نشان می‌دهد و دلیل آن ساختار ناکارآمد آموزشی است. این موضوع تأثیر منفی خود را بر روح و روان معلمان می‌گذارد.	حفظ شان معلمان

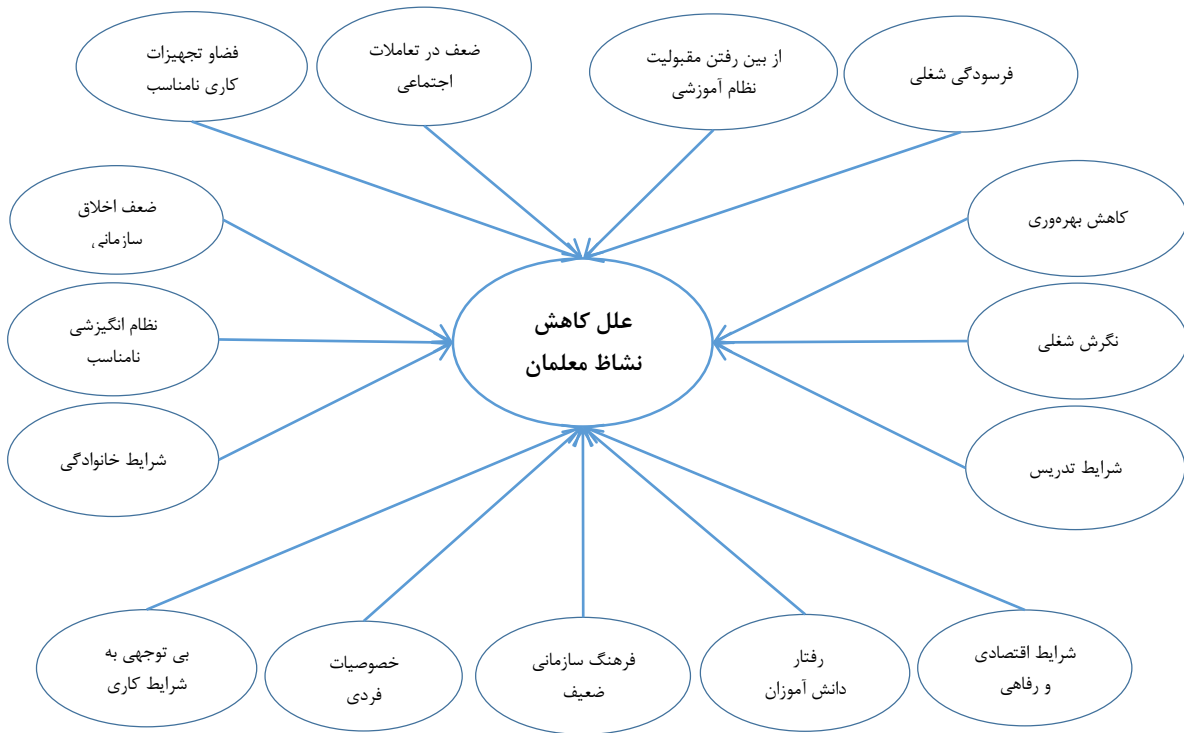
۱- شناخت مضامین (گروه بندی کدهای مشابه): محقق کدهای بدست آمده را تجزیه و تحلیل نمود و به ترکیب و تلفیق کدهای مختلف پرداخت و در نهایت ۱۸۷ «مضمون پایه» شناسایی شد. پس از ترکیب و تلخیص مضامین پایه، ۱۱۱ مضمون «سازمان‌دهنده» مشتمل بر یک یا چند کد پایه شناسایی شدند. نهایتاً یک یا چند مضمون سازمان دهنده که از لحاظ موضوعی به هم نزدیک بودند در یک دسته قرار گرفتند و ۱۵ مضمون فراگیر شناسایی شدند.

۲- ترسیم شبکه مضامین (شناسایی و بازنگری تم‌های اصلی و فرعی): ابتدا شناسایی تم‌های اصلی و فرعی و سپس بررسی، بازنگری و پالایش تم‌ها انجام شد. در مجموع ۱۸۷ مضمون پایه، ۱۱۱ مضمون سازمان دهنده و ۱۵ مضمون فراگیر شناسایی شده بود که در این مرحله محقق تم‌های اصلی و فرعی را مشخص نمود. سپس با کمک خبرگان به بررسی و بازنگری آنها پرداخته است که تعدادی از تم‌های فرعی حذف، تعدادی اصلاح و تعدادی دیگر نیز تایید شدند. بنابراین با بررسی و بازنگری تم‌های بدست آمده، در مجموع ۱۵ تم اصلی و ۹۳ تم فرعی تایید نهایی شدند.

جدول ۳- تم‌های اصلی و فرعی بدست آمده برای ترسیم شبکه مضامین

ردیف	تم اصلی	تعداد تم فرعی	ردیف	تم اصلی	تعداد تم فرعی
۱	نگرش شغلی	۵	۹	ضعف اخلاق سازمانی	۵
۲	خصوصیات فردی	۱۱	۱۰	شرایط اقتصادی و رفاهی	۴
۳	ضعف در تعاملات اجتماعی	۶	۱۱	شرایط خانوادگی	۵
۴	فضا و تجهیزات کاری نامناسب	۸	۱۲	از بین رفتن شهرت و مقبولیت نظام آموزشی	۳
۵	نظام انگیزشی نامناسب	۷	۱۳	شرایط تدریس	۶
۶	بی توجهی به شرایط کاری	۱۲	۱۴	رفتار دانش آموزان	۵
۷	کاهش بهره وری	۳	۱۵	فرسودگی شغلی	۵
۸	فرهنگ سازمانی ضعیف	۸			

تحلیل شبکه مضامین: در این گام محقق مجدداً مضامین شناخته شده را به روشنی تعریف کرد و لذا کلیه تم‌ها و مضامین شناسایی شده مورد تایید قرار گرفتند که جمعاً ۱۹۲ مضمون پایه، ۹۳ مضمون سازمان دهنده، ۱۵ مضمون فراگیر در قالب دو دسته تم‌های اصلی و فرعی بدست آمد. شبکه مضامین نهایی علل کاهش نشاط معلمان استان سمنان بر اساس تم‌های اصلی به شرح نمودار ۱ می‌باشد.



نمودار ۱- شبکه مضامین علل کاهش نشاط معلمان

**یافته های بخش کمی:** نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد مضامین شناسایی شده در قالب ۵ عامل اصلی قابل تعریف هستند که محقق بر اساس پیشینه و ادبیات علمی به شرح زیر آنها را نامگذاری نموده است. آماره های تحلیل اکتشافی به شرح جدول ۴ می باشد:

جدول ۴- نتایج آزمون تحلیل عاملی اکتشافی

ابعاد	آزمون KMO	آزمون کرویت بارتلت	تم اصلی	تم فرعی
عوامل فردی	۰/۷۱۱	$\chi^2=924/1624, p=0/000$	۲	۱۶
عوامل سازمانی	۰/۷۱۹	$\chi^2=879/901, p=0/000$	۵	۳۹
عوامل فرهنگی	۰/۶۲۷	$\chi^2=1873/714, p=0/000$	۳	۱۶
عوامل برون سازمانی	۰/۷۲۳	$\chi^2=3189/846, p=0/000$	۲	۹
عوامل شغلی	۰/۴۷۷	$\chi^2=2154/12, p=0/000$	۳	۱۶

در نهایت تحلیل عاملی اکتشافی روی ۹۳ تم فرعی منجر به شناسایی و تایید ۹۱ تم فرعی و ۱۵ تم اصلی گردید که ۱۵ تم روی ۵ دسته عامل اصلی مطابق جدول ۵ قرار گرفتند.

جدول ۵- نتیجه تحلیل عاملی اکتشافی سازه های کاهش نشاط معلمان

عوامل اصلی	تم های اصلی	تعداد تم های فرعی	عوامل اصلی	تم های اصلی	تعداد تم های فرعی
عوامل فردی	نگرش شغلی	۵	عوامل فرهنگی	فرهنگ سازمانی ضعیف	۸
	خصوصیات فردی	۱۱		ضعف اخلاق سازمانی	۵
عوامل سازمانی	ضعف در تعاملات اجتماعی	۶	از بین رفتن شهرت و مقبولیت نظام آموزشی	۳	
	فضا و تجهیزات کاری نامناسب	۸	شرایط خانوادگی	۵	
	نظام انگیزشی نامناسب	۷	شرایط اقتصادی و رفاهی	۴	
	بی توجهی به شرایط کاری	۱۰	شرایط تدریس	۶	
	کاهش بهره وری	۳	رفتار دانش آموزان	۵	
			فرسودگی شغلی	۵	



سپس آزمون تحلیل عاملی تاییدی با استفاده از نظر ۳۶۷ نفر از مدیران و معلمان و مدارس استفاده شد. نتایج بدست آمده نشان داد بارهای عاملی و ضرایب معنی داری مربوط به هر یک از ابعاد در حد قابل قبول است. نتایج بدست آمده حاکی از آن است که متغیرهای مشاهده شده به خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجا که بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده شده بزرگتر از  $0/3$  می‌باشد، بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها با مولفه و ابعاد برقرار است و نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری تم‌های اصلی و فرعی دارند. همچنین معنی‌داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان در سطح  $0/05$  نشان داد که مقادیر  $t$  (خارج از بازه  $1/96 \pm$ ) برای تمامی سوالات معنی‌دار می‌باشند. در خصوص شاخص‌های برازش مدل (جدول ۶) نتایج حاکی از برازش کامل مدل دارد.

جدول ۶- شاخص‌های نیکویی برازش عوامل اصلی کاهش نشاط معلمان استان سمنان

ابعاد مدل	$X^2/df$	RMSEA	P-value	GFI	AGFI
عوامل فردی	۲/۵۲	۰/۰۲۶	۰/۰۰۰	۰/۹۳	۰/۹۱
عوامل سازمانی	۲/۷	۰/۰۵۴	۰/۰۰۰	۰/۹۴	۰/۹۲
عوامل فرهنگی	۲/۳۸	۰/۰۳۶	۰/۰۰۰	۰/۹۲	۰/۹۲
عوامل برون سازمانی	۲/۰۵۶	۰/۰۳۵	۰/۰۰۰	۰/۹۴	۰/۹۲
عوامل شغلی	۲/۲۰۷	۰/۰۷۱	۰/۰۰۰	۰/۹۱	۰/۹۰

بنابراین، پس از دو مرحله تحلیل کیفی (کدگذاری و تحلیل مضمون) و کمی (تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی) پاسخ سوال‌های پژوهش بدین شرح است:

\* عوامل اصلی کاهش دهنده نشاط در بین معلمان استان سمنان کدامند؟ عوامل اصلی کاهش نشاط در بین معلمان استان سمنان، ۱۵ دسته تم اصلی ذیل ۵ عامل کلی‌تر (مطابق جدول ۷) می‌باشند.

\* عوامل فرعی کاهش دهنده نشاط در بین معلمان استان سمنان کدامند؟ نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها، بیانگر شناسایی ۹۱ عامل یا تم فرعی به عنوان عوامل فرعی کاهش دهنده نشاط در بین معلمان استان سمنان بود که به شرح جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷- عوامل اصلی، تم‌های اصلی و فرعی کاهش نشاط معلمان استان سمنان

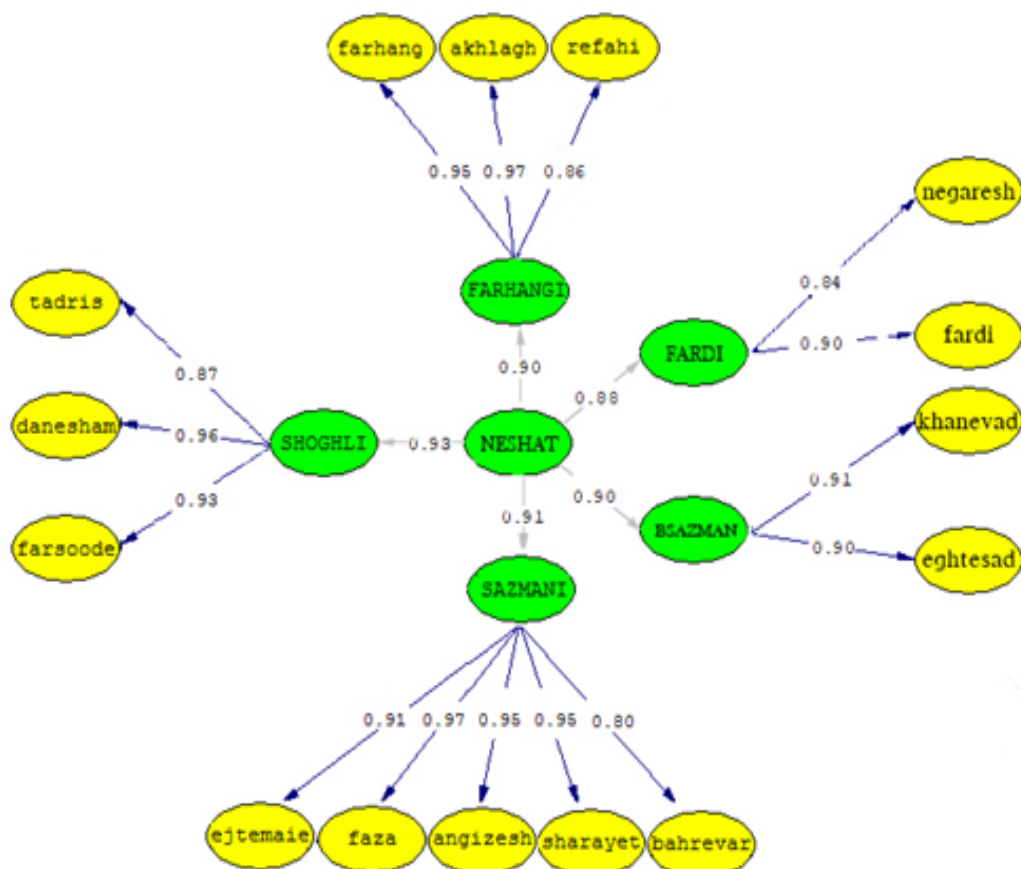
تم‌های اصلی	تم‌های فرعی
نگرش شغلی	رفتار شهروندی نامناسب- تعهد شغلی پایین- کاهش رضایت شغلی- تعهد سازمانی پایین- کاهش حمایت مدیریتی
عوامل فردی	کاهش امید به زندگی- کاهش اعتماد به نفس- کاهش عزت نفس- ضعف در گفتار و برقراری ارتباط- کاهش انگیزه و علاقه به کار- کاهش خودکارآمدی- ضعف هوش هیجانی- ضعف در معنویات- عدم تمایل به خودشکوفایی- بی‌توجهی به ابتکار و خلاقیت- خودکنترل نبودن
ضعف در تعاملات اجتماعی	روابط نامناسب بین معلمان- عدم وجود تعاملات با جامعه بین‌المللی- تعامل غیرسازنده دانش‌آموزان با معلمان- فقدان تشکلهای اجتماعی در مدارس- عدم همکاری با سایر مدارس- فقدان همدلی
فضا و تجهیزات کاری نامناسب	ضعف امکانات فیزیکی محیط کار- فضای کاری نامناسب- کتابخانه و آزمایشگاه نامناسب- فقدان کلاس‌های درس کاربردی- فقدان فضای سبز در مدارس- منطقه جغرافیایی نامناسب مدرسه- عدم تخصیص سالن ورزشی به مدارس- معماری نامتناسب مدارس
عوامل سازمانی	عدم پیشرفت شغلی- عدم شایسته‌سالاری- قدردانی نکردن از معلمان- عدم ارائه تسهیلات- ندادن پاداش به موقع و عادلانه- نداشتن برنامه برای اوقات فراغت- ندادن فرصت تحصیل رایگان
بی‌توجهی به شرایط کاری	قوانین سازمانی دست و پاگیر- عدم حمایت سازمانی- ندادن اختیار به معلمان- عدم وجود فرصت رشد- سبک رهبری نامناسب- نداشتن ساعت کاری منعطف و شناور- زمان بندی نامناسب کلاس‌ها- تناسب نداشتن شغل با شخصیت- عدم تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی- تمرکز در نظام آموزشی
کاهش بهره‌وری	افت عملکرد مدرسه- افزایش غیبت معلمان- افزایش جابه‌جایی معلمان
فرهنگ سازمانی ضعیف	فقدان جریان آزاد اطلاعات- نبود سیستم انتقادات و پیشنهادات- بی‌توجهی به فرهنگ مثبت‌اندیشی- فقدان شفافیت- فقدان آزادی بیان- فقدان آزادی عمل- نفی اختلاف سلیقه- نبود ارتباطات همه جانبه
عوامل فرهنگی	ضعف اخلاق سازمانی
از بین رفتن شهرت و مقبولیت نظام آموزشی	عدم رعایت برابری در مدرسه- عدم همکاری- عدم رقابت سازنده- حاکمیت رفتار سیاسی- فساد اداری
	کاهش شهرت و اعتبار مدرسه بین معلمان- کاهش شهرت و اعتبار مدرسه بین دانش‌آموزان و والدین- بی‌اعتمادی مردم به نظام آموزشی

تم های اصلی	تم های فرعی
عوامل برون سازمانی	شرایط خانوادگی بی توجهی به خانواده معلمان- بر هم خوردن آرامش در محیط خانواده- روابط خانوادگی نامناسب- کاهش نشاط خانوادگی- عدم حمایت اعضا خانواده از یکدیگر
عوامل شغلی	شرایط اقتصادی و رفاهی تغذیه نامناسب معلمان- فراهم نشدن امکانات رفاهی- بی توجهی به بهداشت و درمان- حقوق و مزایای ناکافی
	شرایط تدریس فقدان طرح درس کاربردی- فراهم نبودن امکانات پژوهشی- عدم امکان چاپ مقالات علمی- عدم مشارکت در فعالیت‌های پژوهشی- نبود سازوکار مدیریت دانش- عدم امکان پژوهش‌های کاربردی
	رفتار دانش آموزان عدم انجام برنامه‌های فوق برنامه با دانش آموزان- رفتار نامناسب دانش آموز با معلم- بی انگیزگی دانش آموزان- عدم تلاش برای موفقیت- شغل و توانایی مالی خانواده
	فرسودگی شغلی از دست دادن انرژی عاطفی و شخصی- بی توجهی به معلمان- ناراضی بودن از عملکرد شخصی- نگرش خصمانه و بدبینانه به دانش آموزان- احساس گرفتاری فکری و عاطفی در برخورد با سازمان

\* ابزار مناسب برای شناسایی علل کاهش نشاط معلمان بر مبنای داده های کیفی چیست؟ ابزار بدست آمده مشتمل بر ۹۱ مضمون پایه بود که ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۵ مضمون فراگیر به عنوان تم های اصلی و فرعی آنها را در بر گرفتند.

\* ارزیابی نتایج بخش کیفی از طریق رویکرد کمی به منظور تعمیم پذیری یافته‌ها از دیدگاه کاربران چگونه است؟ نتایج بدست آمده در مرحله کمی شامل اجرای دو آزمون تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی نشان داد اکثر یافته‌های بخش کیفی در مرحله کمی مورد تایید قرار گرفتند. از مجموع ۹۳ مضمون پایه و ۱۵ مضمون سازمان دهنده، ۹۱ مضمون پایه مورد تایید قرار گرفتند و دو مضمون حذف شدند. همچنین ۱۵ مضمون سازمان دهنده نیز تنها با اصلاح عبارت یک مضمون (اصلاح مضمون دانش آموزان به مضمون رفتار دانش آموزان) مورد تایید قرار گرفتند. در نهایتاً اجرای مرحله کمی کلیه شاخص‌ها نشان دهنده برازش خوب مضامین بدست آمده بود.

\* علل کاهش نشاط معلمان استان سمنان چیست؟ نتیجه کلی تحقیق حاضر شناسایی علل کاهش نشاط معلمان استان سمنان و طراحی یک الگو برای آن بود که ضرایب مسیر بدست آمده برای الگوی کلی به شرح نمودار ۲ می باشد:



نمودار ۲- الگوی علل کاهش نشاط معلمان استان سمنان و ضرایب مسیر عوامل تشکیل دهنده آن

## بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش بدنبال علل کاهش نشاط معلمان استان سمنان بودیم و در راستای انجام مطالعه عمیق در این حوزه، تم های اصلی و فرعی کاهش دهنده نشاط معلمان استخراج شد. تاریخ نشان داده است که پس از واگذاری کارکرد تربیتی خانواده به نهادی به نام مکتب‌خانه و در ادامه مدرسه، جامعه و به خصوص والدین جایگاه ویژه‌ای را برای معلم و شغل معلمی قائل شدند. معلم چنان شان و مقامی پیدا کرده بود که مردم در هر کار برای مشورت به او مراجعه می‌کردند. اما کم‌کم با ورود نهادها و یا شاید بتوان گفت با ورود تکنولوژی و استفاده عمومی از فناوری‌های آنلاین و مجازی قدری از جایگاه مدرسه و معلم کاسته شد. دانش‌آموزان و والدین دیگر معلم را تنها فرد باسواد و آموزش دهنده نمی‌نگریستند و یادگیری را از طرق مختلف دیگری انجام می‌دهند. بر این اساس و با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر معلم دیگر نگرش سابق را به جایگاه معلمی ندارد و مردم نیز آنگونه که باید به آن نگاه نمی‌کنند؛ افرادی برای شغل معلمی داوطلب می‌شوند که حداقل‌های لازم را ندارند؛ در تدوین و تخصیص بودجه به نظام آموزشی بدون انجام آمایش سرزمین و برآورد نیازهای آتی آموزش و پرورش اقدام می‌شود؛ سازوکار ارتباطی و تعاملی مناسب برای برقراری ارتباط بین معلمان یک مدرسه با سایر مدارس و شهرهای کشور پیش بینی نشده است؛ فرهنگ سازمانی دچار ضعف مفرط شده است به گونه‌ای که شفافیت در نظام آموزشی وجود ندارد؛ در نظام آموزشی سیستمی ارزیابی عملکرد وجود ندارد و معلم خوب و بد در یک ظرف دیده می‌شوند و دلسردی معلمان را در پی داشته است؛ ضعف در عملکرد کلی نظام آموزشی و پایین بودن بهره‌وری در عمل منجر به خروج و جابجایی معلمان شده است؛ رفتارهای سلیقه‌ای و گاهاً سیاسی مدیران آموزش و پرورش منجر به عدم رعایت برابری و عدالت بین معلمان شده است؛ مردم دیگر مثل گذشته با مدرسه اعتماد ندارند و برای آموزش فرزندان خود دنبال فرد یا نهادی دیگر می‌گردند؛ هیچ‌گونه توجهی به مسائل خانوادگی معلمان در نظام آموزشی نمی‌شود و آن‌گونه که باید به مسائل رفاهی و اقتصادی آنها رسیدگی نمی‌شود؛ رفتار دانش‌آموزان با معلم و رعایت ادب و احترام به معلم، همچنین تلاش و انگیزه آنها برای یادگیری و موفقیت، انگیزه و نشاط بیشتری در معلم ایجاد می‌کند و وی را در حرفه خود مصمم‌تر می‌کند؛ در نهایت در صورتی که شرایط و فضای مناسب برای کار و عمل در اختیار معلمان قرار نگیرد، از آنها به طریق صحیح قهرمانی نشود، رفتار درستی با آنها از طرف دانش‌آموزان؛ والدین، مسئولان نظام آموزشی صورت نگیرد و ... معلمان به لحاظ روانی و عاطفی همبستگی خود را نسبت به مدرسه از دست می‌دهند، رضایت آنها نسبت به شغل شان کاهش می‌یابد، احساس گرفتاری فکری و عاطفی در برخورد با نظام آموزشی پیدا می‌کنند و در نهایت در شغل خود فرسوده می‌شوند. لذا فراهم نبودن هیچ‌یک از شرایط مزبور، معلم را نسبت به شغل خود زده می‌کند، رشد خود را در جای دیگری طلب می‌کند، نسبت به پیشه خود بی‌تفاوت می‌شود و تمام توان خود را نمی‌گذارد و به طور کلی نشاط و سرزندگی خود را از دست می‌دهد. بنابراین مسئولان و تصمیم‌گیرندگان نظام آموزشی در کل کشور و علی‌الخصوص استان سمنان باید به این عوامل توجه ویژه‌ای کنند تا شادی و نشاط به زندگی شخصی و کاری معلمان برگردد. از نقطه نظر بررسی یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های سایر پژوهش‌ها می‌توان گفت: یافته‌های پژوهش حاضر به پژوهش شجاعی و همکاران (۲۰۲۰)، آدابی، حاجیها و خورشیدی (۲۰۲۰)، سمیعی اصفهانی و همکاران (۲۰۱۸)، دی‌وال (۲۰۱۸)، هوانگ (۲۰۱۸)، بین کوی (۲۰۱۶)، وستارا، شریف و عبدالمجید (۲۰۱۵)، میروا نوکلاین (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

## پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

بنابراین برای بهبود وضعیت نشاط معلمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- بهبود مولفه های تعهد شغلی و سازمانی در بین معلمان و افزایش رضایت شغلی معلمان.
- افزایش امید به زندگی و اعتماد به نفس در بین معلمان؛ تقویت و حمایت از ایده های خلاقانه و نوآور معلمان.
- ایجاد فضاهای آموزشی مناسب نظیر کتابخانه و آزمایشگاه در مدرسه؛ در نظر گرفتن فضای مناسب برای استراحت معلمان.
- در نظر گرفتن نظام شایسته سالاری در نظام آموزشی؛ ایجاد سیستم پاداش و قهرمانی.
- حذف قوانین سازمانی دست و پاگیر و ایجاد کننده مانع بر سر راه بهبود کیفیت آموزش؛ گرفتن اختیار عمل از معلمان در امور آموزشی.
- همکاری با همه معلمان در مدرسه به منظور پیاده سازی ایده‌هایشان؛ رعایت عدالت و برابری بین معلمان از هر طیف، نژاد و قومیت.
- بازگرداندن اعتبار از دست رفتن نظام آموزشی و مدرسه به خانواده‌ها؛ تقویت معلمان و بهبود عملکرد مدارس و نظام آموزشی در بین دستگاه های خدمات دهنده به منظور ارتقا شان و منزلت مقام معلم.
- توجه به بهداشت و درمان معلمان و فراهم کردن امکانات بهداشتی و درمانی مناسب.
- دادن اختیار لازم به معلمان برای طراحی طرح درس و یا بکارگیری مشاوران برنامه ریزی درسی برای نظام آموزشی در جهت تدوین طرح درس‌های کاربردی به صورت متمرکز.

- برگزاری برنامه‌های فوق برنامه برای دانش آموزان و مشارکت دادن معلمان در آنها به منظور نزدیک کردن معلمان به دانش‌آموزان و تقویت روابط همراه با احترام بین آنها.
- بهبود وضعیت روحی و روانی و عاطفی معلمان نسبت به نظام آموزشی که در آن مشغول فعالیتند.

## References

- Achor, S. (2011). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. Random House.
- Adabi, Merced. Hahiha, Ali. Khorshid, Abbas. (2020). Designing a model of organizational happiness of faculty members: a model based on the data theory of the foundation. *Strategic Knowledge*, 10 (40): 115-138.[in persian]
- Adnan Bataineh, K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2), 99-112.
- Argyle, M., & Lu, L. (2013). The happiness of extroverts. *Personality and individual differences*, 11, 1011-1017.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66(1), 26-44.
- Corlatean, T. (2019). Right to Happiness—A Challenge for International Organizations and Governments. Available at SSRN 3459597
- Damani, Hossain. Jamali, Akhtar. Jafari, Parivash. Zamani Moghadam, Afsaneh. (2021). Organizational-Occupational Factors Affecting the Quality of Life of Primary Teachers in Sistan and Baluchestan Province: A Qualitative Research. *Journal of Research and Urban Planning*, 12(2): 151-164. [in persian]
- Daniel, C. O. (2019). The Effects of Human Capital Development on Organizational Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(01).
- Dutton, V. M., & Edmunds, L. (2007). A model of workplace happiness. *SELECTION AND DEVELOPMENT REVIEW*, 23(3): 9.
- Eysenck, Michael (2014); *Always be happy*, translated by Chelongar, New Generation Thought Publications.
- Findler, F., Schönherr, N., Lozano, R., Reider, D., & Martinuzzi, A. (2019). The impacts of higher education institutions on sustainable development: A review and conceptualization. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(1), 23-38.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Frey, B. S., Stutzer, A. (2018). *Economics of happiness*. Springer International Publishing.
- Ghaffari, Amin. Sadeghi, Safar Ali. Montazerolzhooor, Ferdows. Mahmoudi, Mohammad Taqi (2016). Investigating the factors affecting the level of vitality of primary school teachers. *Razi Journal of Preschool Sciences*, 23: 119-134. [in persian]
- Guerci, M., Hauff, S., Gilardi, S. (2019). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs? *The International Journal of Human Resource Management*, 1-31.
- Helliwell, J. F., Huang, H., Wang, S. (2017). The social foundations of world happiness. *World happiness report*, 8.
- Heydari, M. Ghorbani Dulat Abadi, M & Mohammad Jani, S. (2018). Examine the multi relationships between positive leadership strategies, work engagement and social vitality of Islamic Azad University, Fars Province. A Qualitative Research. *Journal of Research and Urban Planning*, 8(32): 43-64. [in persian]
- Hosie, P., Willemyns, M., Sevastos, P. (2012). The impact of happiness on managers' contextual and task performance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(3), 268-287.
- Im, S., Chung, Y., & Yang, J. (2018). The Mediating Roles of Happiness and Cohesion in the Relationship between Employee Volunteerism and Job Performance. *International journal of environmental research and public health*, 15(12), 2903.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Martínez-Martí, M. L., Ruch, W. (2017). The relationship between orientation to happiness and job satisfaction one year later in a representative sample of employees in Switzerland. *Journal of Happiness Studies*, 18(1), 1-15.
- Najafi, Habibeh. Zahed Babolan, Adel. Khaleghkha, Ali. Moieni Kia, Mahdi. (2020). Teachers' Empowerment of Educational Administration Perspective (Investigating the Role of Individual Self-efficacy; Knowledge

- Transfer and Quality of Work Life). A Qualitative Research. *Journal of Research and Urban Planning*, 11(41): 41-68. [in persian]
- Oerlemans, W. G., & Bakker, A. B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11), 1230.
- Saari, L. M., Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 395-407.
- Sachs, J. D., Layard, R., Helliwell, J. F. (2018). World happiness report.2018 (No. id: 12761).
- Samaei Esfahani, Alireza. Pourdaneh, Summer and Danesh, Hussein. (2018). Social factors affecting the social vitality of teachers. *Sociology of Education*, 6: 186-200. [in persian]
- Shojaie, Peyam. Bagheri, Moslem. Nikbakht, Amin and Mohseni, Mahsa. (2020). Modeling the factors affecting organizational happiness with a comprehensive structural interpretive modeling approach. *Organizational Behavior Studies*, 2 (34): 129-158. [in persian]
- Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., Jodlbauer, S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 354.
- Yamato, S., Nakamura, Y. (2018). The penetration situation of the Happy Workplace Program, a workplace health promotion program in Thailand. *Journal of Japan Society of Sports Industry*, 28(3), 235-240.