

شناسایی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت
از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی

Identify organizational factors affecting the Organizational Vitality of the Poldasht City Schools from the Perspective of Managers and Teachers in Primary Schools

باقر سرداری^{۱*}، حیدر علی زارعی^۲

Abstract:

Aim: This research is to identify and study the factors affecting organizational vitality of Poldasht city schools from perspective of administrators and teachers in elementary education in academic year 2014.

Method: The method used in the study, in terms of the nature of the subject is of descriptive-survey. Its statistical population is of elementary administrators and teachers of Poldasht city. Their number is 364 people. And 188 of them have been selected, of which 156 are teachers and 32 are administrators. Sampling method is random, categorized and relative. Data collection tool was a questionnaire with 52 questions and by professors and experts in the face and content validity and reliability through Cronbach alpha value of 0.86 is the improved. For data analysis of both methods descriptive and Inferential (linear regression analysis) have been used.

Results: the results showed that safety in the workplace, organizational justice, employees interact with each other, flexible structure, positive thinking employees, organizational learning, staff openness, employee participation in decisions, meaningful jobs and interesting in the work of the organization's staff in organizational validity of Poldasht city schools has positive and meaningful effects.

Conclusion: Considering the organizational vitality components in schools is a matter of necessity and will increase the productivity and efficiency of the staff.

Keywords: Organizational vitality, Primary schools, Managers, Teachers

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف مطالعه و شناسایی عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ انجام شد. روش: روش تحقیق پژوهش از نوع توصیفی بود. جامعه آماری شامل کلیه مدیران و معلمان ابتدائی شهرستان پلدشت به تعداد ۳۶۴ نفر بود؛ که از این تعداد، ۱۸۸ نفر بر اساس جدول مورگان از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها نیز پرسشنامه محقق ساخته بود ($\alpha=0/86$). برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون رگرسیون خطی ساده) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که امنیت در محیط کار، عدالت سازمانی، تعامل کارکنان با همدیگر، ساختار منعطف، مثبت اندیشی کارکنان، یادگیری سازمانی، خودگشودگی کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، معنادار بودن شغل و علاقه به کار در کارکنان بر نشاط سازمانی در مدارس شهرستان پلدشت تأثیر مثبت و معناداری دارند.

نتیجه‌گیری: توجه به مؤلفه‌های نشاط سازمانی در مدارس یک موضوع ضروری بوده و باعث افزایش بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی خواهد شد.

واژه‌های کلیدی: نشاط سازمانی، مدارس ابتدائی، مدیران، معلمان.

۱- استادیار فلسفه تعلیم و تربیت، گروه علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوی، خوی، ایران (نویسنده مسئول)
sardary1152bagher@gmail.com

۲- استادیار روان‌شناسی تربیتی، گروه علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوی، خوی، ایران

مقدمه

های اجتماعی بیشتر باشد افراد شادترند. در تئوری‌های جدید مدیریت، از انسان به عنوان مهم‌ترین عنصر تشکیل‌دهنده سازمان یاد شده است. به طوری که گفته می‌شود نیروی انسانی می‌تواند عامل بقا یا فروپاشی یک سازمان باشد؛ اما بدون شک یک نیروی متخصص بدون انگیزه و با نیروی کار افسرده نمی‌تواند سازمان را در نیل به اهدافش یاری کند. نشاط سازمانی^۵ یک حالت احساسی و هیجانی مثبت است که با مشخصه‌های مختلفی از جمله توازن عاطفی، رضایت از شرایط کاری، خوش‌بینی، شادابی روانی، احساس کفایت و کارآمدی همراه است (مارتین^۶، ۲۰۰۵).

مرور تحقیقات قبلی حاکی از این است که رابطه مستقیمی بین شاد بودن در محل کار، بهره‌وری، روحیه رضایت‌شغلی، ابقاء و همچنین خدمت‌رسانی به مشتری وجود دارد. حتی بسیاری از سازمان‌های موفق شادی را به عنوان بخش لاینفکی از فرهنگ سازمان خود قرار داده‌اند (صفری شالی، ۱۳۸۷). علاوه بر این، فضای شاد و بانشاط در یادگیری و شکوفایی استعدادهای دانش‌آموزان نیز تأثیر مثبت دارد. نشاط و شادابی دانش‌آموزان در گرو داشتن معلمان و مدیران بانشاط است (آل یاسین، ۱۳۸۰).

از دیدگاهی دیگر، زمانی که کارکنان یک سازمان شاد هستند، بیشتر بر کار خود متمرکزند و می‌خواهند به چالش‌های نو بپردازند. آن‌ها انعطاف‌پذیرند، بیشتر اهل خطر کردن هستند و راحت‌تر از بقیه می‌توانند بعد از اشتباهات و شکست‌های احتمالی، خود را بازیابی کنند. کارکنان شاد خلاق‌تر بوده و نسبت به وظایف روزانه خود کمتر دچار تشویش و نگرانی می‌شوند (صفری شالی، ۱۳۸۷).

تحقیقات زیادی که در زمینه شادی و نشاط انجام شده است، نشان داده‌اند افرادی که شاد هستند، احساس امنیت بیشتری می‌کنند، آسان‌تر تصمیم می‌گیرند و رضایت بالا در زندگی می‌کنند (مایرز^۷، ۲۰۰۲).

نشاط یکی از مهم‌ترین نیازهای روانی انسان است. به همین دلیل، در سال‌های اخیر، حوزه علوم انسانی شاهد ظهور رویکردی جدید با نام روان‌شناسی مثبت‌گرا بوده است که به جای پرداختن به آسیب‌ها یا اختلالات روانی به استعدادها، توانایی‌ها، مهارت‌ها و به طور کلی ابعاد مثبت وجود آدمی نظر دارد. در این میان شادی و نشاط و چگونه شاد زیستن مفهوم بنیادی این رویکرد به شمار می‌رود (شلتون، جان و والکر^۱، ۲۰۰۲).

انسان به طور فطری از غم‌گریزان و به سوی شادی در حرکت است. شادی و نشاط نه تنها بر روح و روان انسان، بلکه بر جسم او نیز تأثیر می‌گذارد. از نگاه اجتماعی، شادمانی، قلب‌ها را به یکدیگر نزدیک و ترس، نگرانی، ناکامی و بدگمانی را بی‌اثر می‌کند. از نگاه سازمانی نیز، کارمندان شاد بهره‌وری بیشتری دارند و این امر باعث غیبت کمتر، خستگی کمتر و تنش کاری کمتر می‌شود (کانفیلد و میلر^۲، ۱۳۷۹، نقل از ابراهیم پور، اسمعیلی و حاجی انزهایی، ۱۳۹۴).

شادی و نشاط مجموعه‌ای از صفات مختلف مانند مثبت‌اندیشی، مهربانی، بخشش، پذیرش خود و دیگران و شاکر بودن است. هر فردی می‌تواند کاملاً از روی میل و اراده بر صفات فوق تأثیر گذاشته و با تقویت آن‌ها به شادی و نشاط زندگی خود بیفزاید. در دانش روانشناسی تعاریف پراکنده‌ای از هیجان شادی شده است و در آن‌ها شادی به عنوان ترکیبی از عاطفه مثبت بالا و عاطفه منفی پایین و احساس مثبتی که از حس ارضاء و پیروزی ناشی می‌شود، معنی شده است (دوتون و ادموند^۳، ۲۰۰۷).

شومیکر (۱۳۸۸) معتقد است بین شادی و فعالیت‌های داوطلبانه همچنین بین نشاط با کاهش اضطراب رابطه وجود دارد. به نظر رایبسون^۴ (۲۰۰۳) اجتماعی بودن یکی از راه‌های رسیدن به شادی است و هرچه فعالیت-

5. Organizational Vitality
6. Martin
7. Myers

1. Shelton, John, and Walker
2. Kanfyld & Miller
3. Dutton & Edmund
4. Robinson

محیط کار و تعامل با همکاران در وضعیت متوسط می‌باشد. در پژوهشی دیگر، جعفری سیادت و بهادران (۱۳۸۷) با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر شادی مدارس" به این نتیجه دست یافتند که: عوامل فردی، آموزشی، سبک مدیریت مشارکتی در شادابی مدرسه مؤثر هستند.

مولینز، پروت، برکتی و هریسون^۱ (۲۰۱۱) طی پژوهشی به بررسی رابطه‌ی عمل به باورهای دینی، رضایت از زندگی و شادکامی پرداختند. نتایج نشان داد که دین‌داری به گونه‌ای معنادار با رضایت از زندگی و شادکامی رابطه دارد. بامستر، کمبل، کروگر و وهس^۲ (۲۰۰۸) در پژوهش خود با عنوان "آیا عزت نفس بالا منجر به عملکرد بهتر، شادی و سبک زندگی سالم‌تر می‌شود" دریافتند که عزت نفس رابطه قوی با شادی و نشاط دارد و بالا بودن آن نتایج شادتری ایجاد می‌کند. بوهم و لیبورمیسکی^۳ (۲۰۰۷) در تحقیقات خود نشان دادند که افراد شاد، تحلیل رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کند. همچنین کارکنان شاد نسبت به سازمان متعهدتر هستند. در نهایت، گوبین^۴ (۲۰۰۵) در تحقیقی تحت عنوان "تحقیقی به‌سوی اجرای مدیریت مشارکتی در یک مدرسه روستایی" دریافت که بدون شیوه رهبری مشارکتی در اداره مدرسه، نشاط، پیشرفت و اتحاد وجود نخواهد داشت. در خلال رهبری مشارکتی، یادگیرندگان، معلمان و مدیران شاد هستند.

در مجموع نتیجه تحقیقات قبلی که در مورد عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی انجام شده است نشان می‌دهد که عوامل فردی نظیر: سلامت جسمی، توانمندی انجام کار، انگیزه یعنی تمایل ذهنی و شور و شوق برای انجام کار، رضایت شغلی، لذت بردن از انجام کار، توانایی‌های تکنیکی و شرایط روانی و شخصیتی فرد بر

همچنین فقدان شادی و نشاط در هر محیطی از جمله مدارس نتایج منفی بسیاری به دنبال دارد، که از آن جمله می‌توان به افسردگی، بدبینی، ارزیابی منفی رویدادها، بی‌علاقگی به تعاملات جمعی و گسترش ناهنجاری‌های اجتماعی اشاره کرد (طاهریان، ۱۳۸۱).

دشتی و آذربایجانی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان عوامل مؤثر بر شادابی و نشاط دانش‌آموزان از نظر دانش‌آموزان دبیرستان‌های استان ایلام به این نتیجه رسیدند که به ترتیب اولویت، هر چهار عامل امکانات آموزشی، جوسازمانی مدرسه، محتوای درسی و مشارکت در فعالیت کلاسی در ایجاد نشاط و شادابی دانش‌آموزان مؤثر است. فانی و آقازیارتی (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها، به این نتیجه رسیدند که امنیت در محیط کار، عدالت سازمانی، تعامل کارکنان با همدیگر، ساختار منعطف، مثبت‌اندیشی کارکنان، یادگیری سازمانی، خود‌گشودگی کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، معنادار بودن شغل و علاقه به کار در کارکنان از عوامل مؤثر بر شادی فردی و سازمانی است.

جعفری و طالب‌زاده (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان ارائه مدلی برای شادی و نشاط در مدارس ابتدائی تهران به این نتیجه رسیدند که: از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی به ترتیب اهمیت عوامل فیزیکی، عاطفی-اجتماعی، فردی و آموزشی در شادی و نشاط مدارس ابتدائی شهر تهران مؤثر شناخته شدند. زارعی متین، جندقی و حق‌گویان (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم به بررسی این موضوع پرداختند و به این نتیجه رسیدند که در سازمان‌های منتخب استان قم مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، خود‌گشودگی، مشارکت، عدالت، مثبت‌اندیشی و ساختار منعطف در وضعیت نامناسب و مؤلفه‌های معنادار بودن کار، علاقه به کار، امنیت در

1. Mullins, Proett, Breckett, & Harisson
2. Baumeister, Campbel, Krueger and Vohs
3. Boehm, & Lyubomirsky
4. Ngubane

عوامل مؤثر بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی مورد مطالعه قرار گیرد.

روش

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نظر اجرا به جهت عدم دستکاری متغیرها و مطالعه آن‌ها در وضعیت موجود و سنجش نگرش معلمان و مدیران مدارس، روش توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش مدیران و معلمان ابتدائی شهرستان پلدشت می‌باشد که تعداد آن‌ها ۳۶۴ نفر است. از این تعداد ۶۱ نفر مدیر و ۳۰۳ نفر معلم می‌باشد. جهت تعیین حجم نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شده است که مبتنی بر جدول مذکور تعداد نمونه برابر با ۱۸۸ نفر به دست آمد. همچنین جهت انتخاب افراد برای نمونه از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای مبتنی بر رشته شغلی (مدیر یا معلم) استفاده شده است. به این صورت که مبتنی بر نسبت هر طبقه تعداد نمونه تعیین شده است. تعداد معلمان برای نمونه ۱۵۶ نفر و تعداد مدیران برای نمونه ۳۲ نفر می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد و مؤلفه‌ها با استفاده از بررسی ادبیات موضوع، شناسایی و استخراج شده است. روایی محتوایی و صوری آن از طریق قضاوت خبرگان و اجرای آزمایشی آن تأیید گردید. جهت سنجش پایایی از روش آلفای کرونباخ برای ۳۰ نفر به صورت پیش‌آزمون استفاده شد؛ و نتیجه آن نشان داد مقدار آلفای کل پرسشنامه برابر ۰/۸۶ است. همچنین مقدار آلفای هر کدام از متغیرهای سنجش شده به صورت جدول شماره ۱ می‌باشد.

نشاط سازمانی تأثیرگذار هستند. همچنین عوامل سازمانی زیادی وجود دارند که بر نشاط سازمانی تأثیرگذارند از جمله این عوامل، شرایط کاری، تناسب شغل با ویژگی‌های فردی، ساختار سازمانی و جایگاه فرد در آن، محیط اجتماعی کار و شرایط درون‌سازمانی هستند (فوردیس^۱، ۲۰۰۸).

شواهد نشان می‌دهد که یکی از مشکلات اساسی مدارس غفلت داشتن از محیط کاری شاد و بانشاط است. اکنون باگذشت یک نسل اگر از مدیران و معلمان بخواهید که فهرستی از صفات مدرسه تهیه کنند، شک داریم که صفات شادی‌بخش در این لیست باشد. امروزه مدیران و معلمان با بی‌علاقگی، ملالت، خستگی و بی‌حوصلگی در مدارس حضور می‌یابند که به‌نوبه‌ی خود تأثیر منفی بر عملکرد سازمانی خود دارند. بسیاری از مدیران و معلمان احساس می‌کنند که هیچ فضایی برای شادی و نشاط در محیط کار وجود ندارد. این در حالی است که آن‌ها امروزه نیازمند کار بانشاط هستند. در واقع، کار، زمانی دارای بالاترین بهره‌وری است که محیط آن پر نشاط باشد. در ایجاد یک سازمان پایدار و باثبات، نشاط باید الزام و ضرورتی محوری باشد، نه صرفاً یک نوع تشویق. با توجه به تجربه شخصی و مشاهده اولیه محقق، در مدارس شهرستان پلدشت نیز شرایط و وضعیت محیط مدارس به شکلی است که در زمینه شادی و نشاط سازمانی مشکلات اساسی وجود دارد. اکثر مدیران و معلمان از کار خود گله‌مند بوده و در تعامل با همکاران خود احساس شادی نمی‌کنند و حضور در محیط کاری را مبتنی بر وظایف محوله، بیشتر تحمل می‌کنند تا این که خوشحال باشند.

لذا با توجه به مطالبی که ارائه شد این سؤال مطرح می‌شود که چه عواملی بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی مؤثر می‌باشد؟ جهت پاسخ‌گویی به این سؤال پژوهشی، در این راستا در تحقیق حاضر تلاش شده است تا

جدول ۱. مقدار آلفای کرونباخ برای هر یک از مؤلفه‌ها

مؤلفه	مقدار آلفا
نشاط سازمانی	۰/۸۴
امنیت در محیط کار	۰/۸۱
عدالت سازمانی	۰/۸۹
تعامل کارکنان با همدیگر	۰/۹۴
ساختار منعطف	۰/۹۱
مثبت اندیشی کارکنان	۰/۷۹
یادگیری سازمانی	۰/۸۴
خود گشودگی کارکنان	۰/۸۳
مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها	۰/۸۱
معنادار بودن شغل	۰/۸۸
علاقه به کار در کارکنان	۰/۸۴

کلموگروف - اسمیرنف برای آزمون نرمال بودن و آزمون رگرسیون خطی برای آزمون فرضیه‌ها) استفاده شده است.

در این تحقیق برای تحلیل داده‌های تحقیق از هر دو روش آمار توصیفی (جدول، نمودارها، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون

فرضیه توسط روش رگرسیون خطی ساده مورد تحلیل قرار گرفت که نتیجه آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

یافته‌ها

فرضیه اول پژوهشی: «امنیت در محیط کار بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر دارد». این

جدول ۲. نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه اول (امنیت در محیط کار)

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۵۷	۰/۳۲	۱۷/۶۲	۰/۰۰۱

فرضیه دوم پژوهشی: «عدالت سازمانی بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر دارد». این فرضیه توسط روش رگرسیون خطی ساده مورد تحلیل قرار گرفت که نتیجه آن در جدول شماره ۳ ارائه شده است.

چنانچه در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی بین دو متغیر مبتنی بر آزمون رگرسیون خطی ساده ۰/۵۷ است که با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۱) از سطح خطا (۰/۰۵) مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین ۳۲ درصد از تغییرات نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت با ثابت بودن عوامل دیگر توسط امنیت در محیط کار تعیین می‌گردد.

جدول ۳. نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه دوم (عدالت سازمانی)

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۴۴	۰/۱۹	۱۴/۳۲	۰/۰۰۷

فرضیه سوم پژوهشی: «تعامل کارکنان با همدیگر بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر دارد». این فرضیه توسط روش رگرسیون خطی ساده مورد تحلیل قرار گرفته که نتیجه آن در جدول شماره ۴ ارائه شده است.

چنانچه در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی بین دو متغیر مبتنی بر آزمون رگرسیون خطی ساده ۰/۴۴ است که با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۷) از سطح خطا (۰/۰۵) مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین ۱۹ درصد از تغییرات نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت با ثابت بودن عوامل دیگر توسط عدالت سازمانی تعیین می‌گردد.

جدول ۴. نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه سوم (تعامل کارکنان با همدیگر)

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۶۱	۰/۳۷	۲۲/۴۹	۰/۰۰۰

عوامل دیگر توسط تعامل کارکنان با همدیگر تعیین می‌گردد.

فرضیه چهارم پژوهشی: «ساختار منعطف بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر دارد». این فرضیه توسط روش رگرسیون خطی ساده مورد تحلیل قرار گرفته که نتیجه آن در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

چنانچه در جدول شماره ۴-۹ مشاهده می‌شود ضریب رگرسیونی بین دو متغیر مبتنی بر آزمون رگرسیون خطی ساده ۰/۶۱ است که با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۰) از سطح خطا (۰/۰۵) مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین ۳۷ درصد از تغییرات نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت با ثابت بودن

جدول ۵. نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه چهارم (ساختار منعطف)

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۳۲	۰/۱۰	۱۱/۲۸	۰/۰۳۱

فرضیه پنجم پژوهشی: «مثبت اندیشی کارکنان بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر دارد». این فرضیه توسط روش رگرسیون خطی ساده مورد تحلیل قرار گرفته که نتیجه آن در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

چنانچه در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود. ضریب رگرسیونی بین دو متغیر مبتنی بر آزمون رگرسیون خطی ساده ۰/۳۲ است که با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری (۰/۰۳۱) از سطح خطا (۰/۰۵) مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین ۱۰ درصد از تغییرات نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت با ثابت بودن عوامل دیگر توسط ساختار منعطف تعیین می‌گردد.

جدول ۶. نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه پنجم (مثبت اندیشی کارکنان)

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۲۷	۰/۰۷	۹/۸۴	۰/۰۴۲

فرضیه ششم پژوهشی: «یادگیری سازمانی بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر دارد». این فرضیه توسط روش رگرسیون خطی ساده مورد تحلیل قرار گرفته که نتیجه آن در جدول شماره ۷ ارائه شده است.

چنانچه در جدول شماره ۶ مشاهده می‌شود، ضریب رگرسیونی بین دو متغیر مبتنی بر آزمون رگرسیون خطی ساده ۰/۲۷ است که با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری (۰/۰۴۲) از سطح خطا (۰/۰۵) مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین ۷ درصد از تغییرات نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت با ثابت بودن عوامل دیگر توسط مثبت اندیشی کارکنان تعیین می‌گردد.

جدول ۷. نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه ششم (یادگیری سازمانی)

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۴۶	۰/۲۱	۱۴/۲۲	۰/۰۰۲

فرضیه هفتم پژوهشی: «خود گشودگی کارکنان بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر دارد». این فرضیه توسط روش رگرسیون خطی ساده مورد تحلیل قرار گرفته که نتیجه آن در جدول شماره ۸ ارائه شده است.

چنانچه در جدول شماره ۷ مشاهده می‌شود، ضریب رگرسیونی بین دو متغیر مبتنی بر آزمون رگرسیون خطی ساده ۰/۴۶ است که با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۲) از سطح خطا (۰/۰۵) مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین ۲۱ درصد از تغییرات نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت با ثابت بودن عوامل دیگر توسط یادگیری سازمانی تعیین می‌گردد.

جدول ۸. نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه هفتم (خود گشودگی کارکنان)

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۷۱	۰/۵۰	۲۳/۶۶	۰/۰۰۰

فرضیه هشتم پژوهشی: «مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر دارد». این فرضیه توسط روش رگرسیون خطی ساده مورد تحلیل قرار گرفته که نتیجه آن در جدول شماره ۹ ارائه شده است.

چنانچه در جدول شماره ۸ مشاهده می‌شود، ضریب رگرسیونی بین دو متغیر مبتنی بر آزمون رگرسیون خطی ساده ۰/۷۱ است که با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۰) از سطح خطا (۰/۰۵) مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین ۵۰ درصد از تغییرات نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت با ثابت بودن عوامل دیگر توسط خود گشودگی کارکنان تعیین می‌گردد.

جدول ۹. نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه هشتم (مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها)

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۵۸	۰/۳۴	۱۹/۶۷	۰/۰۰۱

چنانچه در جدول شمار ۹ مشاهده می شود. ضریب رگرسیونی بین دو متغیر مبتنی بر آزمون رگرسیون خطی ساده ۰/۵۸ است که با توجه به کوچک تر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۱) از سطح خطا (۰/۰۵) مورد تأیید قرار می گیرد. همچنین ۳۴ درصد از تغییرات نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت با ثابت بودن عوامل دیگر توسط مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها تعیین می گردد.

فرضیه نهم پژوهشی: «معنادار بودن شغل برای کارکنان بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر دارد». این فرضیه توسط روش رگرسیون خطی ساده مورد تحلیل قرار گرفته که نتیجه آن در جدول شماره ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰. نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه نهم (معنادار بودن شغل برای کارکنان)

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۶۷	۰/۴۵	۲۰/۱۲	۰/۰۰۰

چنانچه در جدول شماره ۱۰ مشاهده می شود. ضریب رگرسیونی بین دو متغیر مبتنی بر آزمون رگرسیون خطی ساده ۰/۶۷ است که با توجه به کوچک تر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۰) از سطح خطا (۰/۰۵) مورد تأیید قرار می گیرد. همچنین ۴۵ درصد از تغییرات نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت با ثابت بودن عوامل دیگر توسط معنادار بودن شغل برای کارکنان تعیین می گردد.

فرضیه دهم پژوهشی: «علاقه به کار در کارکنان بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر دارد». این فرضیه توسط روش رگرسیون خطی ساده مورد تحلیل قرار گرفته که نتیجه آن در جدول شماره ۱۱ ارائه شده است.

جدول ۱۱. نتیجه آزمون رگرسیون خطی ساده برای فرضیه دهم (علاقه به کار در کارکنان)

ضریب رگرسیون	ضریب تعیین	مقدار آماره	سطح معناداری
۰/۵۲	۰/۲۷	۱۸/۰۷	۰/۰۰۶

در تفسیر این نتیجه باید بیان کرد زمانی که کارکنان در رفتار مدیران سازمان عدالت را مشاهده نمایند، ارتقاء و انتخاب افراد بر اساس شایستگی باشد، رفتار تصمیم‌گیرندگان در فرآیند تصمیم‌گیری برای تخصیص پاداش منصفانه باشد و مدیران به صورت عادلانه قوانین را اجرا کنند باعث افزایش شادی و نشاط در سازمان می‌گردد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات فانی و آقازیارتی (۱۳۹۱)، زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، بهم و لیوبومیرسکی (۲۰۰۷)، داینر (۲۰۰۲) و کجروف (۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه سوم نشان داد که تعامل کارکنان با همدیگر بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر معناداری دارد. چون مقدار سطح معناداری برای آزمون رگرسیون خطی کمتر از ۰/۰۵ بود شدت تأثیر ۶۱ درصد بین دو متغیر مورد تأیید است.

در تفسیر این نتیجه باید بیان کرد زمانی که کارکنان با هم به طور صمیمانه برخورد کنند، احساس خوبی در تعاملات به دست آورند، با همدیگر دوست باشند و به همدیگر از نظر روحی و روانی انرژی دهند باعث ایجاد جوی شاد و بانشاط در سازمان می‌گردند. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات فانی و آقازیارتی (۱۳۹۱)، بهم و لیوبومیرسکی (۲۰۰۷)، داینر (۲۰۰۲) و کجروف (۲۰۰۷) همسو و با نتایج تحقیقات زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) ناهمسو می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه چهارم نشان داد که ساختار منعطف بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر معناداری دارد. چون مقدار سطح معناداری برای آزمون رگرسیون خطی کمتر از ۰/۰۵ بود شدت تأثیر ۳۲ درصد بین دو متغیر مورد تأیید است.

در تفسیر این نتیجه باید بیان کرد زمانی که در مدرسه شیوه ارزیابی و مقررات حاکم بر آن منعطف باشد، ساختارهای فرایندی به طور مداوم با شیوه‌های

چنانچه در جدول شماره ۱۱ مشاهده می‌شود. ضریب رگرسیونی بین دو متغیر مبتنی بر آزمون رگرسیون خطی ساده ۰/۵۲ است که با توجه به کوچک‌تر بودن سطح معناداری (۰/۰۰۶) از سطح خطا (۰/۰۵) مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین ۲۷ درصد از تغییرات نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت با ثابت بودن عوامل دیگر توسط علاقه به کار در کارکنان تعیین می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه اول نشان داد که امنیت در محیط کار بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر معناداری دارد. چون مقدار سطح معناداری برای آزمون رگرسیون خطی کمتر از ۰/۰۵ بود شدت تأثیر ۵۷ درصد بین دو متغیر مورد تأیید است.

در تفسیر این نتیجه باید بیان کرد زمانی که کارکنان احساس کنند از تمام جنبه در امنیت هستند و هیچ خطری آن‌ها را تهدید نمی‌کند، حقوق دریافتی متناسب بوده و بسترهای لازم برای زندگی شاد و بانشاط کارکنان فراهم می‌باشد و نیز افراد احساس آزادی کرده و عقاید خود را آزادانه مطرح سازند در نتیجه شادی و نشاط از افراد به محیط کاری منتقل شده و نشاط سازمانی را ارتقاء می‌دهد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات فانی و آقازیارتی (۱۳۹۱)، صفری شالی (۱۳۸۷)، بهم و لیوبومیرسکی (۲۰۰۷)، داینر (۲۰۰۲) و کجروف^۱ (۲۰۰۷) همسو و با نتایج تحقیقات زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) ناهمسو می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه دوم نشان داد که عدالت سازمانی بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر معناداری دارد. چون مقدار سطح معناداری برای آزمون رگرسیون خطی کمتر از ۰/۰۵ بود شدت تأثیر ۴۴ درصد بین دو متغیر مورد تأیید است.

گرفته شود، معلمان در مدرسه توانایی لازم برای کسب بصیرت و دانش از خود و دیگران را داشته باشند و در نهایت تغییرات آموزشی لازم در ارائه مطالب درسی داده شود باعث تغییرات اساسی در یادگیری سازمانی و در نتیجه نشاط سازمانی می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات فانی و آقازارتی (۱۳۹۱)، زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، بهم و لیوبومیرسکی (۲۰۰۷)، داینر (۲۰۰۲) و هال (۲۰۰۶) همسو و کجروف (۲۰۰۷) ناهمسو می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه هفتم نشان داد که خود گشودگی کارکنان بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر معناداری دارد. چون مقدار سطح معناداری برای آزمون رگرسیون خطی کمتر از $0/05$ بود شدت تأثیر ۷۱ درصد بین دو متغیر مورد تأیید است.

در تفسیر این نتیجه باید بیان کرد زمانی که کارکنان احساسات و عواطف خود را به‌آسانی برای دیگران مطرح می‌کنند، در تعامل با همکاران به‌راحتی خواسته‌ها و تمایلات خود را افضاء می‌کنند، مدیران سیاست‌های کاری خود را به صورت شفاف با معلمان مطرح کنند و نیز کارکنان از همکاران نسبت به عملکرد خود بازخورد بگیرند که باعث ارتقاء نشاط سازمانی می‌شود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات فانی و آقازارتی (۱۳۹۱)، زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، بهم و لیوبومیرسکی (۲۰۰۷) و داینر (۲۰۰۲) همسو و کجروف (۲۰۰۷) ناهمسو می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه هشتم نشان داد که مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر معناداری دارد. چون مقدار سطح معناداری برای آزمون رگرسیون خطی کمتر از $0/05$ بود شدت تأثیر ۵۸ درصد بین دو متغیر مورد تأیید است.

در تفسیر این نتیجه باید بیان کرد زمانی که کارکنان به آسانی در مورد وظایف خود تصمیم‌گیری نمایند، در

پیشرفته و جدید انجام کار انطباق و سازگاری نماید، نوآوری و ریسک‌پذیری مورد تشویق قرار گیرد و روابط نزدیک و دوستانه بین معلمان و مدیران حاکم باشد در نتیجه شادمانی در بین کارکنان و همکاران مدرسه افزایش می‌یابد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات فانی و آقازارتی (۱۳۹۱)، زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، استونر و ادوارد (۱۳۷۵)، بهم و لیوبومیرسکی (۲۰۰۷)، داینر (۲۰۰۲) و کجروف (۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه پنجم نشان داد که مثبت اندیشی کارکنان بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر معناداری دارد. چون مقدار سطح معناداری برای آزمون رگرسیون خطی کمتر از $0/05$ بود شدت تأثیر ۲۷ درصد بین دو متغیر مورد تأیید است.

در تفسیر این نتیجه باید بیان کرد زمانی که کارکنان فکر کنند بر همدیگر تأثیر مثبت دارند، نسبت به آینده خوش‌بین باشند، هماهنگی در بخش‌های مختلف مدرسه مورد تأیید قرار گیرد، مدرسه بالاترین کیفیت آموزشی ارائه دهد و در نهایت تصمیم‌گیری مدیران و مسئولان بدون غرض‌ورزی انجام شود باعث می‌شود تا جو سازمانی مدارس شاد و بانشاط باشد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات فانی و آقازارتی (۱۳۹۱)، زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، بهم و لیوبومیرسکی (۲۰۰۷)، داینر (۲۰۰۲) و کجروف (۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه ششم نشان داد که یادگیری سازمانی بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر معناداری دارد. چون مقدار سطح معناداری برای آزمون رگرسیون خطی کمتر از $0/05$ بود شدت تأثیر ۴۶ درصد بین دو متغیر مورد تأیید است.

در تفسیر این نتیجه باید بیان کرد زمانی که در مدرسه یادگیری مستمر و همه‌جانبه اتفاق بیافتد، سوابق کاری افراد در ارتقاء مسیر شغلی نگهداری شده و در نظر

در تفسیر این نتیجه باید بیان کرد زمانی که کارکنان احساس کنند برای انجام کارم انرژی بی‌پایانی دارند، هر روز صبح با اشتیاق زیاد سرکار بروند، در انجام کار گذر زمان را درک نکنند، اتمام کار از هر پاداشی ارزشمندتر باشد و نهایتاً به کار و سازمان خود علاقه‌مند باشند در نتیجه نشاط سازمانی افزایش خواهد یافت. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات فانی و آقازارتی (۱۳۹۱)، بهم و لیوبومیرسکی (۲۰۰۷) و داینر (۲۰۰۲) همسو و کجروف (۲۰۰۷) و زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) ناهمسو می‌باشد.

منابع

- آل یاسین، م. (۱۳۸۰). شادی و نشاط در محیط مدرسه. تربیت، ص ۹.
- ابراهیم پور، ی.، اسمعیلی، م.ر و جاجی انزهایی، ز. (۱۳۹۴). رابطه عزت نفس و نیاز به کسب موفقیت دبیران زن تربیت بدنی شهرستان بناب. *زن و مطالعات خانواده*، ۸(۲۸): ۳۳-۷.
- دستی، م و آذربایجانی، م.ع. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر شادابی و نشاط دانش آموزان از نظر دانش آموزان دبیرستان‌های استان ایلام، *مجله مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش*، سال اول، شماره دوم، ص ۱۰.
- جعفری، پ و طالب‌زاده، ف. (۱۳۸۹). ارائه مدلی برای شادی و نشاط در مدارس ابتدائی شهر تهران، *فصلنامه مدیریت و رهبری آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. سال چهارم، شماره ۴، تهران صص ۹-۲۲.
- جعفری، س.ا.، سیادت، س.ع و بهادران، ن. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر در شادابی مدارس، *اندیشه‌های نوین تربیتی*، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء. دوره چهارم، شماره ۱ و ۲.
- زارعی متین، ح.، جندقی، غ و حق‌گویان، ز. (۱۳۸۸). شناسایی مؤلفه‌های نشاط در محیط کار و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها در سازمان‌های اجرایی استان قم، *نشریه مدیریت دولتی*، دوره اول، شماره ۲، صص ۴۸ - ۳۵.
- شومیکر، ج. اف. (۱۳۸۸). شادی چیست؟ از مجموعه در جستجوی شادی. ترجمه تاجزاده. م. تهران: انتشارات مهر ناهید، چاپ دوم.
- صفری شالی، ر. (۱۳۸۷). بررسی عوامل نشاط انگیز در بین جوانان استان قم و ارائه فرهنگ نشاط و امید در بین جوانان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم. پایان نامه

مورد نتایج تصمیم‌گیری خود متعهد و پایبند باشند، مشارکت همه در تصمیم‌گیری به عنوان هدف اصلی مدیر در مدرسه باشد، همکاری در بخش‌های مختلف مدرسه به نحو شایسته‌ای مورد تشویق قرار گیرد و در نهایت اختیارات به گونه‌ای تفویض شود که کارکنان به راحتی بتوانند تصمیم‌گیری و اقدام کنند باعث می‌شود کارکنان خود را افرادی شاد و محیط مدرسه را بانشاط معرفی نمایند. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات فانی و آقازارتی (۱۳۹۱)، زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸)، بهم و لیوبومیرسکی (۲۰۰۷) و داینر (۲۰۰۲) همسو و کجروف (۲۰۰۷) ناهمسو می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه نهم نشان داد که معنادار بودن شغل برای کارکنان بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر معناداری دارد. چون مقدار سطح معناداری برای آزمون رگرسیون خطی کمتر از ۰/۰۵ بود شدت تأثیر ۶۷ درصد بین دو متغیر مورد تأیید است.

در تفسیر این نتیجه باید بیان کرد زمانی که کارکنان احساس خاصی از معنی‌داری و هدفمندی در زندگی کاری داشته باشند، به میزان زیادی در کارها درگیر و فعال شوند، با انجام کار به سطح انسان متعالی برسند و در نهایت در کار هدفی فراتر از ارضای تمایلات فردی را دنبال کنند نتیجه آن افزایش شادی و نشاط سازمانی خواهد بود. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات فانی و آقازارتی (۱۳۹۱)، بهم و لیوبومیرسکی (۲۰۰۷) و داینر (۲۰۰۲) همسو و کجروف (۲۰۰۷) و زارعی متین و همکاران (۱۳۸۸) ناهمسو می‌باشد.

نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها در رابطه با فرضیه دهم نشان داد که علاقه به کار در کارکنان بر نشاط سازمانی مدارس شهرستان پلدشت از دیدگاه مدیران و معلمان ابتدائی تأثیر معناداری دارد. چون مقدار سطح معناداری برای آزمون رگرسیون خطی کمتر از ۰/۰۵ بود شدت تأثیر ۵۲ درصد بین دو متغیر مورد تأیید است.

- Robinson, J. (2003). Happiness comes first: Desire to help others leads grads to careers in non-profit sector. *The Halifax Herald Limited*.
- Shelton, C. D. John, R. D. and Walker, W. E. (2002). Foundations of organizational excellence: leadership values, strategies, and skill, LTA. 1/02.
- طاهریان، م. (۱۳۸۱). چرا شادی از جامعه ما رخت پرسته است، روزنامه اعتماد به تاریخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۱، ص ۴.
- فانی، علی اصغر و مهدی آقازارتی. (۱۳۹۱). شناسایی مؤلفه‌های شادی فردی و سازمانی و سنجش وضعیت این مؤلفه‌ها، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره یازدهم، شماره اول. صص ۸۶ - ۶۸
- Baumeister, R. F. Campbel, J. D. Krueger, J. I. and Vohs, K. D. (2008). Does High Self-Esteem Cause Better Performance, Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles? *By association Psychological Science*. doi: 10.1111/ 1529 1006.01437 Vol.4 No.1 1-44.
- Boehm, K. J. & Lyubomirsky, S. (2007). Does happiness promote career Success, *Journal of career assessment*, vol.16, no.1, pp.101-116.
- Diener, E. (2002). Frequently Asked question (FAQ'S) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction), Available from: <http://www.s.psych.uivc.edu/ediener/fag.html>.
- Dutton, M. V. and Edmund, D. L. (2007). A model of workplace happeness, *Journal of selection and development review*, V (23). PP: 9 -14.
- Fordyce, M. W. (2008). Development of a program to increase personal happiness, *Journal of counseling psychology*, Vol: 24, pp: 511 - 521.
- Kjerulf, A. (2007). Happy hour is 9 to 5, E-book, Availability: <http://positivesharing.com/Category/happy at work/>.
- Martin, R. (2005). The power of happiness. Boston: Harvard Business School Press.
- Myers, D. G. (2002). Happy & Healthy, *Psychology Science*, Vol: 70, PP: 79 – 97.
- Mullins, L.C. Proett, D. Breckett, K. & Harisson, D. (2011). Marital adjustment and religiosity: A comparison of those under age 65 with those age and older. *Journal of social science research*. vol 2, issue 1.
- Ngubane, Weekend S. (2005). An investigation into the implementation of participative management in a rural school in the Pietermaritzburg district. In partial fulfillment of the requirements for the degree masters in Education Leadership Management. *Rhodes University. Education department*.