



Martyr Ayat Masooma Jalkani of Darkarkanan Primary School

Maasomeh Jalekani^{1*}

¹ Principal Shaheed Ayat Primary School

* Corresponding Author: Jalekani

Received: 2025-10-07

Accepted: 2025-11-09

Abstract

Introduction: With increasing emphasis on creating a happy organization as one of the basic needs for the success of any organization, an important issue that has arisen is understanding how to establish happiness and cheerfulness in the organizational environment? The most important factor in the mental health of individuals is cheerfulness. Research Method: Library and field methods were used. In the field method, reports, interviews, observations, and questionnaires were used. In the library method, the causes and factors that cause organizational cheerfulness were identified and 20 factors were selected as factors affecting happiness. Finally, a questionnaire was prepared in digital form and its link was sent to the teachers. 7 teachers (out of 8) answered these questions. Therefore, the statistical population was 7 teachers at Shahid Ayat Elementary School. Their scores were compared in the SPSS software environment and examined with the Pearson correlation coefficient. Findings: Reports, observations and interviews showed that teachers were dissatisfied with the performance of the past management (the past few years) and sometimes simple issues such as a few minutes late, absence due to illness, etc. Constantly being punished instead of being happy and cheerful led to depression and reduced motivation. Pearson's correlation coefficient showed that there is a correlation between happiness and cheerfulness in the workplace and the relationship. Results: A new model was created for the factors affecting happiness and cheerfulness in school. Happiness and cheerfulness in school caused motivation among teachers and this motivation and cheerfulness was transferred to the students, who in turn transferred it to their parents and family. Therefore, more effort should be made to create happiness in an organization because happiness and cheerfulness are contagious and are transmitted to the entire society.

Keywords: Motivation, Marriage, Social relations, Management, Vitality

© 2023 Journal of School Education in the Third Millennium (JSETM)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Jalekani, M.(2025). Martyr Ayat Masooma Jalkani of Darkarkanan Primary School. *JSETM*, 3(3): 11-21.





بهبود محیط کار و ایجاد نشاط با بررسی عوامل موثر بر شادی و نشاط در کارکنان دبستان شهید آیت

معصومه جلکانی*

^۱ مدیر دبستان شهید آیت
* نویسنده مسئول: جلکانی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۸/۱۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۷/۱۵

چکیده

مقدمه: با افزایش تأکیدات در زمینه ایجاد سازمان شاد به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر سازمان، مسئله مهمی که بوجود آمده درک این موضوع است که چگونه می‌توان شادابی و نشاط را در محیط سازمان برقرار کرد؟ مهم‌ترین عامل در سلامت روانی افراد نشاط می‌باشد. روش پژوهش: از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در روش میدانی از گزارش، مصاحبه، مشاهده و پرسشنامه استفاده شد. در روش کتابخانه‌ای علل و عواملی که باعث نشاط سازمانی می‌شوند شناسایی شدند و ۲۰ عامل بعنوان عامل موثر بر شادی انتخاب شد. در نهایت پرسشنامه‌ای در دیجی‌فرم تهیه شد و لینک آن برای آموزگاران فرستاده شد. ۷ آموزگار (از ۸ نفر) به این سوالات پاسخ دادند. بنابراین جامعه آماری ۷ آموزگار دبستان شهید آیت بودند. نمرات آنها در محیط نرم‌افزار SPSS در مقابل هم قرار گرفتند و با ضریب همبستگی پیرسون بررسی شدند. یافته‌ها: گزارشها، مشاهدات و مصاحبه‌ها نشان داد که معلم‌ها از عملکرد مدیریت گذشته (چندین سال گذشته) ناراضی بودند و گاهی مسائل ساده مانند چند دقیقه تأخیر، غیبت به دلیل بیماری و... گیردادهای مداوم بجای شادی و نشاط افسردگی و کاهش انگیزه را به همراه داشته است. ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین شادی و نشاط در محل کار و رابطه همبستگی وجود دارد. نتایج: یک مدل جدید برای عوامل موثر بر شادی و نشاط در مدرسه ایجاد شد. شادی و نشاط در مدرسه باعث ایجاد انگیزه در بین آموزگاران شد و این انگیزه و نشاط به دانش‌آموزان منتقل گردید، آنها هم به والدین و خانواده منتقل کردند. بنابراین برای ایجاد شادی در یک سازمان باید تلاش بیشتری انجام شود چون شادی و نشاط مسری است و به تمام جامعه منتقل می‌گردد.

واژگان کلیدی: انگیزه، شادی، روابط اجتماعی، مدیریت، نشاط

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه آموزش مدارس در هزاره سوم محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: جلکانی، معصومه. (۱۴۰۴) بهبود محیط کار و ایجاد نشاط با بررسی عوامل موثر بر شادی و نشاط در کارکنان دبستان شهید آیت. فصلنامه آموزش مدارس در هزاره سوم، ۳(۳): ۲۱-۱۱.

مقدمه

در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سرکار، بی عدالتی در محیط کار، فشار رؤسای سازمان؛ نمونه‌هایی از استرس های محیط کار هستند. در مقابل نشاط به عنوان سپری در مقابل استرس عمل میکند. به اعتقاد دانشمندان هم اکنون نشانه‌های افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمان‌ها به چشم می‌خورد، که پیامدهایی نظیر کاهش کارایی کارکنان، ترک شغل، غیبت و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی در برداشته،

با افزایش تأکیدات در زمینه ایجاد سازمان شاد به عنوان یکی از نیازهای اساسی برای موفقیت هر سازمان، مسئله مهمی که بوجود آمده درک این موضوع است که چگونه می‌توان شادابی و نشاط را در محیط سازمان برقرار کرد؟ مهم‌ترین عامل در سلامت روانی افراد نشاط می‌باشد. دنیای امروز استرس‌های مختلفی دارد که بسیاری از این استرس‌ها مختص محیط کار می‌باشد. وجود تعارض

بود. یکی از مشکلات هر جامعه غفلت از شادی و نشاط و در نتیجه افزایش بیماریهای مختلف روانی از قبیل اضطراب و افسردگی است (نیستانی، اسماعیلی شاد، سلیمانپور عمران، ۱۳۹۶:۳).

سالیان متمادی است که مشکلات خاصی در آموزش و پرورش کشور ما به صورت پی در پی رخ م ی دهد. ذکر مواردی از قبیل انتقال محفوظات به دانش آموزان، عدم استفاده مناسب از امکانات و منابع آموزشی مدارس، کمبود منابع و تجهیزات آموزشی، بی انگیزه بودن معلمان، و غیرحرفه ای بودن بعضی از آنان، تراکم دانش آموزان در کلاس، بی انگیزه بودن آنان، افت تحصیلی، داشتن روحیه مسابقه و رقابت به جای مشارکت و پایین بودن شور و نشاط در مدارس، همه در شمار کمبودها، مشکلات و مسائلی است که پیوسته مطرح بوده اند نظر می رسد که بهتر است مدارس به عنوان مهم ترین جایگاه حضور نسل های آینده، محیط سالم و پویایی را دارا باشند. یکی از موضوعات مهمی که امروزه توجه پژوه شگران بی شماری را به خود معطوف ساخته است، موضوع شاداب سازی مدارس است زیرا مدارس، به نظر می رسد از جهات فیزیکی، کالبدی و مدیریتی موجب افسردگی تدریجی در دانش آموزان و معلمان می شوند. از میان این عوامل با توجه به موضوع پژوهش حاضر، بعد کالبدی مدارس مورد بررسی قرار می گیرد. در این راستا استانداردها و شاخصه هایی برای ساخت و بهسازی محیط فیزیکی مدارس توسط آموزش و پرورش تدوین شده که پژوهش های بسیاری حاکی از این موضوع است که مدارس منطبق بر این استانداردهای مصوب، نمی باشند (فاضلیان و عظیمی، ۱۳۹۳:۴۸).

گردآوری اطلاعات (شواهد ۱)

از روشهای میدانی از جمله گزارش، مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش در شواهد یک و دو استفاده شد.

مشاهده

گاهی مواقع زنگ تفریح با ورود مدیر به دفتر حرف دبیران قطع می شد و گاهی در مقابل کادر اداری مدرسه جبهه می گرفتند. به محض تمام شدن زنگ تفریح بدون اینکه به دبیران گفته شود کلاسها آماده اند، آنها به طور خودکار به کلاس می رفتند، گاهی مواقع مشاهده می شد که اکثر دبیران چایشان سرد نشده بود و از خوردن آن انصراف کرده و به کلاس می رفتند. مشاهدات نشان می داد روابط بین دبیران و کادر سالهای گذشته روابط خشک و غیر قابل انعطاف بوده و برخی از دبیران از این مدرسه انتقالی

فولادشهر، از شهرهای جدید در ۱۹ کیلومتری شهر اصفهان است که در شهرستان لنجان اصفهان از توابع استان اصفهان است. فولادشهر اکنون دارای دو ناحیه بزرگ و یک محله و ناحیه صنعتی و دو شهرداری و یک بخشداری و ۳۶ محله ساخته شده و ۹ محله بزرگ در حال احداث است که طراحی هر محله متفاوت نسبت به سایر است و از بزرگترین شهرهای جدید «بعد از شهر های جدید پرند و پردیس تهران» ایران به شمار می رود. ناحیه ۲ یا همان مسکن مهر این شهر با ۳۳ هزار واحد مسکونی بعد از پرند، بزرگترین مسکن مهر ایران را دارا است.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

نیروی انسانی بزرگترین سرمایه ای است که سازمانها برای توسعه فعالیت های خود در اختیار دارند. می توان گفت: شادی و نشاط یک ضرورت برای زندگی انسانها به طور اعم و کارکنان یک سازمان اداری به طور اخص محسوب میشود و پرداختن به آن دارای ضرورت و اهمیت زیادی است یعنی با ایجاد شادی یک فرد می توانید در افراد دیگر نیز شادی ایجاد کنید و دیگر اینکه شادی زندگی انسان را دلپذیرتر می سازد (احمدی، ۱۴۰۲:۱۵۷). احمدی نشاط از مهم ترین و مؤثرترین مؤلفه های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است و بدون آنها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی شود. بر اساس نظریه دیدگاه آرگایل شادی و نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است که سه مؤلفه اصلی (عاطفه مثبت، رضایت از زندگی و نبود احساسات منفی) دارد. حاصل شدن حالت شادی و نشاط وابسته به وجود عواطف مثبت مانند لذت، آرامش، اعتماد به خود، علاقه، شگفت زدگی، سرور، سر حال بودن و تهییج شدن، رضایت از زندگی و نیز نبود احساسات یا عواطف منفی مانند عصبانیت، اضطراب و افسردگی است. از سال ۲۰۰۰ در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خشنودی و رضایت مندی افراد جامعه بعنوان یک متغیر کلیدی وارد محاسبات شده است. به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خشنودی و رضایت مندی نکنند، نمی توان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد (سمیعی اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷:۱۸۷).

تحقیقات نشان می دهد که نرخ شادی و خنده در مدارس ایران بسیار پایین است و در برنامه ریزی آموزشی نیز جایگاه ویژه ای ندارد. میزان شیوع خنده و توسعه فضای فرحبخش در آموزشگاهها مورد بی مهری قرار گرفته است. در جامعه و مدرسه فاقد شادی، سخن گفتن از شادی قدری مشکل خواهد

شدید بین آموزگار و مدیر در گذشته دانش‌آموز فکر می‌کرد
آموزگار دشمن آنهاست و مدیر باید او را سرکوب کند

گرفته و برخی دیگر حالت خستگی و بی حالی در چهره شان
کاملاً مشاهده می‌شد.

پرسشنامه:

مدل پرایز - جونز

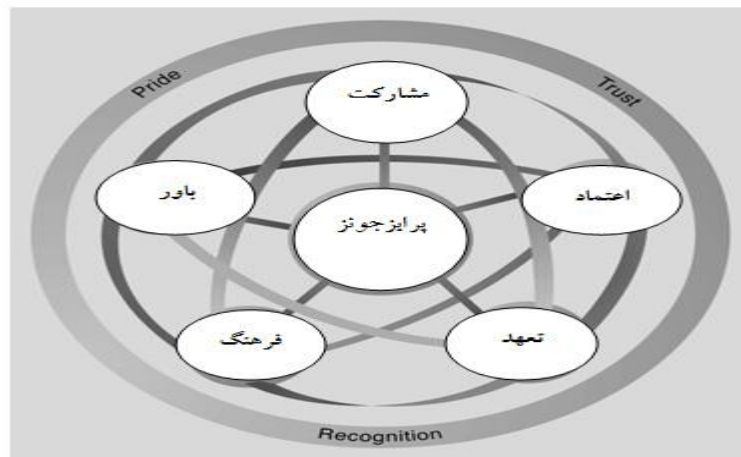
در این مدل پنج عامل برای نشاط در محیط کار در نظر گرفته شده که بوسیله سه عامل زمینه‌ای یاد می‌شود، بر این اساس هنگامی که تمامی این مؤلفه‌ها در C 5 پشتیبانی می‌شوند و از آنها با عنوان محیط کار به یکدیگر می‌پیوندند، هسته نشاط در محیط کار شکل می‌گیرد که چیزی نیست جز احساس فرد مبنی بر خودشکوفایی و دستیابی به استعدادهای فردی. این پنج عامل عبارتند از: مشارکت، اعتقاد و باور، فرهنگ، تعهد، اعتماد به نفس (چاووش باشی و دهقان عقیفی، ۱۳۹۲: ۴۸).
شکل ۲.

مصاحبه:

روابط سرد دبیران با همدیگر و کادر باعث شد مصاحبه‌هایی انجام شود. در این مصاحبه‌ها دبیران اذعان نمودند که مدیران سالهای قبل روابط بسیار خشکی با ما داشته‌اند و حتی از برخی دبیران بعنوان جاسوس استفاده می‌کردند تا اعتراضات دبیران را به اطلاع مدیر برسانند و با این ترفند مدیر سختگیرانه‌تر روز به روز بیشتر می‌شد و تقریباً یک رابطه حاکم و محکومی بین آنها وجود داشت.

مشاهده رفتار دانش‌آموزان

دانش‌آموزان هر دم و هر ثانیه بخاطر کوچکترین رفتار معلم به دفتر مراجعه می‌کردند و از دبیر شکایت می‌کردند بدلیل شکاف

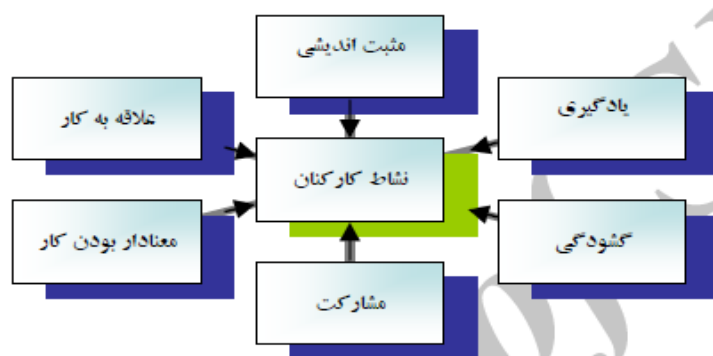


شکل ۲: مدل پرایز - جونز منبع: (چاووش باشی و دهقان عقیفی، ۱۳۹۲: ۴۶)

تئوری‌هایی مفید هستند که روی آنچه افراد انجام می‌دهند، متمرکز میشوند. در مدل وی شش اقدام مورد توجه قرار گرفته است که عبارتند از: مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، معنادار بودن کار و علاقه به کار. بر این اساس محیط کاری شاد محیطی است که زمینه لازم را برای انجام این اقدامات نشان داده شده است - فراهم می‌کند. در نهایت این روابط در شکل ۳ نشان داده شده است (چاووش باشی و دهقان عقیفی، ۱۳۹۲: ۴۶).

مدل کرولف

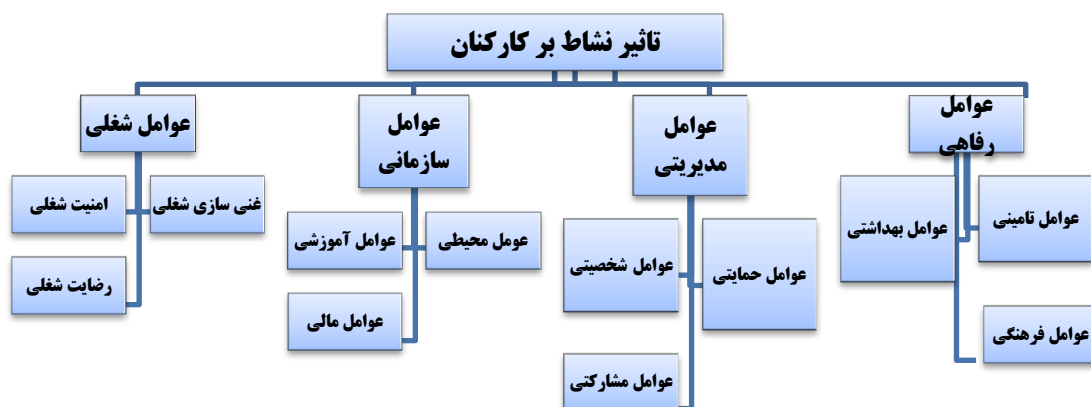
به اعتقاد کرولف نشاط در محیط کار به آنچه افراد دارند (پاداش، حقوق مناسب و ...) کمتر بستگی دارد، بلکه بیشتر تحت تاثیر کاری است که انجام می‌دهند. برای بانشاط بودن تمرکز بر آنچه که افراد دارند، امری منفعلانه است، درحالی که تمرکز بر آنچه که افراد انجام می‌دهند، فعال بوده و به ساختن آینده ای مطلوب و مسئولیت پذیر منجر می‌شود. (چاووش باشی و دهقان عقیفی، ۱۳۹۲: ۴۵). بر این اساس در موضوع نشاط



شکل ۳: مدل الکساندر کرولف منبع: (چاووش باشی و دهقان عقیقی، ۱۳۹۲: ۴۶)

پایین تربه سه دسته جزئی تر به نام عوامل فرعی تقسیم گردیده اند کلیه این عوامل در شکل ۴ نشان داده شده است (طالبی و زاهدی، ۱۳۸۵: ۱۳۳).

عوامل تاثیرگذار بر نشاط کارکنان در چهار دسته اصلی "عوامل شغلی"، "عوامل مدیریتی"، "عوامل سازمانی" و "عوامل رفاهی" تقسیم بندی می گردند. سپس هر کدام از عوامل در سطح



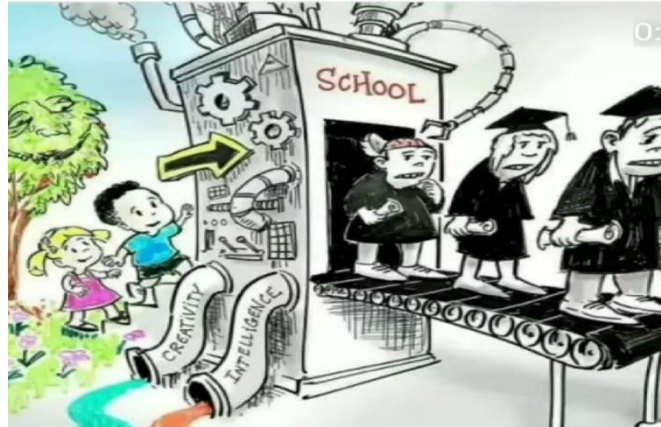
شکل ۴: عوامل موثر بر شادابی و نشاط کارکنان منبع: (طالبی و زاهدی، ۱۳۸۵: ۱۳۳)

شاداب سازی محیط فیزیکی مدرسه

برای ایجاد شادی و نشاط در مدرسه رنگ آمیزی حیاط، کلاسها، درب ورودی مدرسه لازم است بدین منظور مسئولین مدرسه هر چند سال یکبار این کار را انجام می دهند. شاداب سازی محیط فیزیکی مدرسه تاثیر زیادی در جذب کودکان به مدرسه دارد. در مدلی که چند سال پیش در فضای لینکداین طراحی شد، فضای شاد بیرون باعث جذب کودکان می شود و آنها با شادی و نشاط وارد مدرسه می شوند ولی فضای درونی مدرسه که پر از استرس و نگرانی است دانش آموزانی افسرده و غمگین به جامعه تحویل میدهد (شکل ۵)

گردآوری اطلاعات (گردآوری اطلاعات در مورد مشکل)

مشکل اصلی مدرسه عدم نشاط کارکنان بود (البته این مشکل در ۹۰ درصد مدارس کشور حاکم است) و باید راه حلهایی در این مورد اندیشیده شود. با گردآوری اطلاعات از طریق مشاهده، مصاحبه و پرسشنامه به بررسی اسناد جمع آوری شده پرداخته شد. داده ها در رابطه با وضع موجود بود و با این یافته ها علل به وجود آمدن مسأله موجود مشخص شد. نتایج زیر حاصل تجزیه و تحلیل داده ها است:



شکل ۵. مدل ورود و خروج دانش‌آموزان به کارخانه انسان‌سازی یا مدرسه منبع: لینکداین

کارهای خود آزادی عمل بیشتری داشته باشند و بر زندگی کاری خود کنترل‌هایی اعمال نمایند (چاوش باشی و دهقان عقیفی، ۱۳۹۲: ۴۷). لذا هر زمان که کاری انجام می‌گردد از مشارکت همکاران استقبال می‌شود، همکاران هم از مدیریت مشارکتی رضایت داشتند.

اعتباربخشی راه‌حل‌ها

در این مرحله برای این که یافته‌های تحقیق عملی، دارای اعتبار باشد؛ لازم بود که از طرف تعدادی افراد آشنا به فرهنگ و اجتماع مورد ارزیابی قرار گیرد، لذا در جلسه‌ای با اطلاع والدین رسانده شد که هدف مدیریت مدرسه ایجاد شادی و نشاط در مدرسه است که نتیجه آن ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان خواهد شد.

اجرای راه حل

علل و عواملی که باعث نشاط در محیط کار می‌شوند با مدل‌های مختلف شناسایی شد، درآمد معلم، نوع استخدام، ثروت و سرمایه معلم قطعاً دست مدیر نیست و او نمی‌تواند شرایطی ایجاد کند تا شادی و نشاط را بوجود آورد ولی اجرای عدالت در مدرسه، فعالیت اشتراکی، امکانات مدرسه، روابط دوستانه، ایجاد آرامش و تغییرات فیزیکی مدرسه دست مدیر است و باید نهایت سعیش را بکند تا رضایت بیشتری بین همکاران در محیط کار ایجاد شود.

نتیجه‌گیری (شامل توصیف وضع مطلوب و تغییرات ایجاد شده)

یکی از مشکلات هر جامعه غفلت از شادی و نشاط و در نتیجه افزایش بیماری‌های مختلف روانی از قبیل اضطراب و افسردگی است. با شادی و نشاط زندگی معنا پیدا می‌کند و در پرتو آن دانش‌آموزان خصوصاً در دوران نوجوانی و جوانی می‌توانند خود

تقدیر از همکاران به مناسبت‌های مختلف

"من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق" اگر کسی از مخلوق تشکر نکند از خالق هم تشکر نخواهد کرد. خداوند برای تقدیر از انسان‌های پاک و صالح بهشت را هدیه داده است و ما انسان‌ها هم برای افرادی که برایمان کاری یا حرکتی انجام می‌دهند باید تقدیر کنیم لذا در مناسبت‌های مختلف جشن‌هایی گرفته می‌شد و با دست و هورای بچه‌ها همه شاد می‌شدند.

جشن‌های مناسبتی

جشن گردآمدن کسانی به دعوت میزبان برای ایجاد رابطه اجتماعی، تفریح یا گفتگو است. گاهی نیز بعنوان بخشی از یک جشنواره یا بزرگداشت یا یک رویداد ویژه است. بنابراین خود جشن باعث ارتباط اجتماعی شده و در نهایت باعث شادی و نشاط می‌گردد. رویدادهای شادی‌آور زیادی در تقویم ما وجود دارد که هرکدام جشن مخصوص به خود را دارد و باید این اعیاد و جشن‌ها حتماً گرفته شود تا فضای شادی در مدرسه حاکم شود. جشن یلدا، جشن روز معلم، دهه فجر، روز زن و تولد حضرت فاطمه، اعیاد شعبانیه در مدرسه برگزار شد.

انتخاب راهکار

مدیریت مشارکتی

مطالعات روان‌شناسی بارها نشان داده است که توانایی کنترل عوامل محیطی اساسی‌ترین مؤلفه برای شادی می‌باشد. زمانی که ما در تصمیماتی که برایمان مهم است شرکت می‌کنیم و برای ساختن آینده‌ی خود فعالانه وارد عمل می‌شویم شادتر خواهیم بود. مدیریت مشارکتی یکی از شیوه‌های مؤثر برای مشارکت افراد در سازمان‌هاست. مدیریت مشارکتی بر این منطق استوار است که افراد در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌هایی که بر سرنوشت آن‌ها اثر می‌گذارد مشارکت کنند، در

۳. احترام و منزلت اجتماعی معلم نزد مردم: صحت و سلامت ۷۰ درصد و دوستی با همکاران ۶۷ درصد.
۴. عدالت اجتماعی: احساس امنیت ۹۱ درصد، مشارکت اجتماعی ۸۳ درصد، روابط اجتماعی ۷۷ درصد، رفاه اجتماعی ۷۶ درصد، امنیت مالی ۷۸ درصد امکانات محیط کاری ۷۸ درصد، مثبت اندیشی ۷۴ درصد.
۵. دینداری با هیچکدام رابطه نداشت.
۶. درآمد: با مشارکت اجتماعی ۸۸ درصد، روابط اجتماعی ۷۰ درصد، امنیت مالی ۷۸ درصد، امکانات محیط کاری ۸۶ درصد.
۷. متاهل یا مجرد بودن رابطه نداشت.
۸. احساس بیگانگی در محیط کار: صحت و سلامت ۷۶ درصد رابطه معکوس، دوستی با همکاران ۸۸ درصد رابطه معکوس.
۹. روابط اجتماعی: احساس امنیت ۹۱ درصد، مشارکت اجتماعی ۸۸ درصد، نشاط در محل کار ۶۷ درصد، صحت و سلامت ۷۰ درصد، دوستی با همکاران ۷۵ درصد، امنیت مالی ۷۸ درصد، امکانات محیط کاری ۷۵ درصد، زندگی شغلی ۶۷ درصد، عدالت اجتماعی ۷۷ درصد، رضایت ساعت کاری ۸۹ درصد، مثبت اندیشی ۷۳ درصد.
۱۰. علاقه به کار: رفاه اجتماعی ۷۷ درصد.
۱۱. مشارکت اجتماعی: احساس امنیت ۸۵ درصد، روابط اجتماعی ۸۸ درصد رفاه اجتماعی ۸۵ درصد، صحت و سلامت ۷۱ درصد، امنیت مالی ۹۵ درصد، امکانات محیط کاری ۹۵ درصد، عدالت اجتماعی ۸۲ درصد، مثبت اندیشی ۸۷ درصد، رضایت از درآمد ۸۸ درصد.
۱۲. مثبت اندیشی: مشارکت اجتماعی ۸۷ درصد، روابط اجتماعی ۷۳ درصد، رفاه اجتماعی ۹۱ درصد، نشاط در محل کار ۷۱ درصد، صحت و سلامت ۷۵ درصد، امنیت مالی ۹۳ درصد، امکانات محیط کاری ۹۰ درصد، عدالت اجتماعی ۷۴ درصد، رضایت از درآمد ۷۳ درصد.
۱۳. نشاط در محل کار: روابط اجتماعی ۸۷ درصد، صحت و سلامت ۸۱ درصد، دوستی با همکاران ۷۰ درصد، امنیت مالی ۷۰ درصد، رضایت ساعت کاری ۷۱ درصد، مثبت اندیشی ۷۱ درصد.
۱۴. رفاه اجتماعی: مشارکت اجتماعی ۸۵ درصد، امنیت مالی ۹۵ درصد، امکانات محیط کاری ۸۶ درصد، عدالت اجتماعی ۷۶ درصد، مثبت اندیشی ۹۰ درصد، علاقه به کار ۷۷ درصد.
۱۵. دوستی با همکاران: روابط اجتماعی ۷۵ درصد، نشاط در محیط کار: ۷۰ درصد، صحت و سلامت ۸۹ درصد، رضایت ساعت کاری ۸۷ درصد، احترام و منزلت ۶۸ درصد، احساس بیگانگی ۸۷ درصد معکوس.

را ساخته و قله‌های سلوک و پله‌های ترقی را چالاکانه ببینند. جامعه زنده و پویا جامعه‌ای است که عناصر شادی‌آفرین در آن فراوان باشد (حسین افلاکی فرد و بزم، ۱۳۹۷: ۴۵). احساس شادی و نشاط یکی از ضروریترین خواسته‌های فطری و نیازهای روانی انسان به شمار می‌رود و به دلیل تأثیرات عمده بر سالم‌سازی و به‌سازی جامعه مدت مدیدی است ذهن آدمیان را به خود مشغول کرده است. به طوری که امروزه بسیاری از ملل به نوعی درصدد ایجاد یک جامعه سالم و بانشاط هستند، زیرا به نظر میرسد احساس شادی از یک‌سو انسانها را برای زندگی بهتر و بازدهی بیشتر آماده میکند و از سوی دیگر به دلیل ویژگی مسری بودن آن بستگیهای فرد را با محیط گسترده می‌کند (سمیعی اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۸۷). ایجاد شادی و نشاط بین همکاران باعث ایجاد انگیزه در بین آنها شد و این انگیزه بین دانش‌آموزان هم ایجاد شد. والدین هم بدلیل اینکه فرزندانشان شاد بودند و انگیزه داشتند از این بابت خوشحال بودند و این نشاط مانند یک اپیدمی در حال پخش شدن به منطقه بود و حتما در سالهای آینده این اتفاق رخ خواهد داد.

گرد آوری شواهد ۲ شامل مستندات نتیجه گیری)

- برخی از عوامل موثر بر شادی و نشاط در مدل کرونفلد، براین-جونز و طالبی و زاهدی، در مدرسه اجرا شد. بعد از اجرای این عوامل با یک پرسشنامه بازخورد آن مورد بررسی قرار گرفت. در این پرسشنامه هرکدام از این عوامل به این صورت مورد ارزیابی قرار گرفت:
۱. زندگی شغلی شما تا چه حد اهمیت دارد؟ و پاسخ ۵ گزینه-ای به صورت زیر بود: بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم. به هر کدام از گزینه‌ها هم نمره‌ای از ۱ تا ۵ داده شد. بعد از اینکه نمره تمام افراد مشخص شد در نرم‌افزار (spss) با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه تمام عوامل مشخص شد. این ضریب به صورت درصد بررسی شد. زندگی شغلی با گزینه-های احساس امنیت، ۷۹ درصد، روابط اجتماعی ۶۷ درصد و رضایت از ساعات کاری ۷۱ درصد رابطه داشت. یعنی یک فرد باید در زندگی شغلی خود، احساس امنیت داشته باشد و از مقدار ساعت کاری نیز رضایت داشته باشد و اجتماع هم این شغل را بعنوان یک شغل برتر بشناسد که برای معلمان این موضوع کاملاً صادق است.
 ۲. امنیت شغلی: با مشارکت اجتماعی ۸۵ درصد رابطه دارد، دوابط اجتماعی ۹۲ درصد، امنیت مالی ۷۳ درصد، امکانات محیط کاری: ۸۰ درصد، زندگی شغلی: ۶۷ درصد، فیزیک مدرسه: ۹۰ درصد، عدالت اجتماعی: ۷۱ درصد، رضایت از ساعت کاری ۷۶ درصد همبستگی داشت.

نتایج خوبی در بر داشت که در ادامه بیان می‌گردد: نشاط آموزگاران در مدرسه با عوامل مختلفی که باز هم باعث نشاط می‌شوند سنجیده شد. این عامل با عوامل زیر رابطه معنی دار دارد. آموزگار با نشاط، روابط اجتماعی خوبی هم خواهد داشت و در این اقدام درصد این ارتباط ۸۷ درصد بود، صحت و سلامت فرد با رابطه همبستگی ۸۱ درصد، گویای این نکته است که شادابی محل کار باعث سلامت فرد می‌شود چون بیشتر بیماریهای جسمی از مشکلات روحی نشأت می‌گیرند. محیطی که شاداب باشد، روابط خشک بین همکاران به روابط دوستانه تبدیل می‌گردد. شادابی محیط کار باعث شد که دوستی با همکاران با رابطه همبستگی ۷۰ درصد، شکل خاصی به خود بگیرد. وقتی محیط شاد شد همکاران احساس امنیت مالی ۷۰ درصدی در بین‌شان شکل گرفت، انیشتین معتقد است که زمان نسبی است وقتی شاد باشی زمان زودتر می‌گذرد و همین شادی باعث می‌شود که آموزگاران رضایت بیشتری از ساعات کاری (۷۱ درصد)، داشته باشند. و در نهایت نشاط و شادابی باعث مثبت اندیشی (درصد ۷۱) می‌شود در تحقیق سمیعی اصفهانی و همکاران (۱۳۹۷) نیز عوامل موثر بر نشاط با استفاده از پرسشنامه و یافته‌های رگرسیونی و بررسی رابطه بین متغیرها بود. همچنین چاوش باشی و دهقان عقیفی (۱۳۹۲). در نهایت مدل مفهومی نشاط و عوامل موثر بر آن ترسیم شد که ملک زاده و راهنما (۱۳۹۵)، نیز مدل مفهومی عوامل تاثیرگذار بر نشاط در محل کار را ارائه کردند. (شکل ۸). زندگی شغلی باعث احساس امنیت، روابط اجتماعی خوب و رضایت از ساعات کاری می‌شود. اگر امنیت شغلی ایجاد شود باعث مشارکت اجتماعی، روابط اجتماعی، امنیت مالی و دیدن و استفاده امکانات محیط کاری می‌شود، زندگی شغلی با فیزیک مدرسه، عدالت اجتماعی و رضایت از ساعت کاری ارتباط دارد. احترام و منزلت اجتماعی معلم نزد مردم باعث صحت و سلامت او و همچنین دوستی با همکاران می‌شود. عدالت اجتماعی یعنی اینکه مدیر در محل کار به عدالت در بین همکاران رفتار نماید که باعث احساس امنیت، مشارکت اجتماعی، روابط اجتماعی، رفاه اجتماعی، امنیت مالی، دیدن امکانات محیط کاری و مثبت اندیشی می‌شود. درآمد کم یا زیاد آموزگار با مشارکت اجتماعی، روابط اجتماعی، امنیت مالی، امکانات محیط کاری رابطه دارد. احساس بیگانگی و راحت نبودن با همکاران در محیط کار بر صحت و سلامت فرد رابطه معکوس دارد و باعث بیماری فرد می‌شود، همچنین با دوستی همکاران رابطه معکوس دارد و بین همکاران دشمنی ایجاد خواهد کرد. روابط اجتماعی و یا کسی که روابط بالای اجتماعی دارد مسلماً احساس امنیت، بیشتری خواهد داشت و به همان مقدار مشارکت اجتماعی او بالا خواهد رفت. نشاط

۱۶. صحت و سلامت: روابط اجتماعی ۷۰ درصد، نشاط در محل کار ۸۱ درصد، دوستی با همکاران ۸۹ درصد، امنیت مالی ۷۰ درصد، رضایت ساعت کاری ۷۵ درصد، مثبت‌اندیشی ۷۵ درصد، احترام و منزلت ۷۱ درصد، احساس بیگانگی ۷۶ درصد معکوس. ۱۷. امنیت مالی: احساس امنیت ۷۳ درصد، مشارکت اجتماعی ۹۵ درصد، روابط اجتماعی ۷۸ درصد، صحت و سلامت ۷۰ درصد، امکانات محیط کاری ۹۳ درصد، عدالت اجتماعی ۷۸ درصد، مثبت اندیشی ۹۳ درصد، رضایت از درآمد ۷۸ درصد. ۱۸. امکانات محیط کاری: احساس امنیت ۸۰ درصد، مشارکت اجتماعی ۹۵ درصد، روابط اجتماعی ۷۶ درصد، رفاه اجتماعی ۸۹ درصد، امنیت مالی ۹۳ درصد، عدالت اجتماعی ۸۸ درصد، مثبت اندیشی ۹۳ درصد، رضایت از درآمد ۷۸ درصد. ۱۹. رضایت ساعت کاری: احساس امنیت ۷۶ درصد، روابط اجتماعی ۸۹ درصد، نشاط در محل کار ۷۱ درصد، صحت و سلامت ۷۵ درصد، دوستی با همکاران ۸۷ درصد، زندگی شغلی ۷۱ درصد. ۲۰. رضایت از مدیر: فیزیک مدرسه ۹۷ درصد.

نتیجه‌گیری: ارزیابی نهایی و تعیین اعتبار اقدام (تایید نتایج اقدام با استفاده از معیارسنج‌ها و منابع مختلف)

کارکنان خوشحال کارکنان مولد هستند در مقابل ناخشنودی و عدم نشاط در محل کار باعث کاهش بهره‌وری خواهد شد (ملک زاده و راهنما، ۱۳۹۵: ۳). هر سال که از سابقه یک معلم می‌گذرد پر است از اقدامات موفق که اصلاً مکتوب نمی‌گردد و دیگران نیز این راهها را باید بروند تا به نتایج مطلوب آنها برسند. اقدام موثر اقدامی است که نتیجه‌ای هم داشته باشد. اقدام‌پژوه با حدود ۲۵ سال سابقه و ارتباط با مدیران خوب و بد (به قول دبیران) به این نتیجه دست یافت که فقط در سایه شور و نشاط است که می‌توان نتایج عظیمی ایجاد نمود. اگر معلم انگیزه داشته باشد مسلماً این انگیزه را به شاگردانش هم منتقل خواهد کرد و مدرسه پر از شور و نشاط و انگیزه خواهد شد عوض‌پور (۱۳۹۸) و احمدی (۱۴۰۲) هم به چنین نتیجه‌ای دست یافت. بعد از چند ماه آزمون و خطا، به این نتیجه می‌توان رسید که بهترین راهکار افزایش سطح شادابی مدرسه و دانش‌آموزان ایجاد محیطی شاد برای دبیران و آموزگاران است. مشکلاتی چون فراری بودن دبیر و دانش‌آموز از مدرسه مختص این مدرسه و این شهر و حتی کشور نیست، این مشکل مردم سراسر جهان است. چندی پیش عکسی در فضای مجازی از مجلات خارجی منتشر شد که کودکان شاد و پر از شور و نشاط با ورود به مدرسه افسرده بیرون می‌آیند. بیماری افسردگی یکی از بیماری‌های قرن است که بر اثر فشار و استرس و نبود شادی در سازمانها شکل گرفته است. نشاطی که در مدرسه ایجاد شد

این فرد زیباتر شده و بیشتر استفاده می‌کند به زندگی شغلی، خود امیدوار شده و عدالت اجتماعی، مدیر را بیشتر درک خواهد نمود او از ساعات کاری خود رضایتش را نشان میدهد و در نهایت، مثبت اندیشی بیشتری خواهد داشت.

بیشتری در محل کار، بدست می‌آورد. صحت و سلامت، وی تضمین می‌گردد و این فرد با همکاریانش دوست خواهد شد، امنیت مالی، بیشتری بدست می‌آورد چون با داشتن دشمن فرد امنیت مالی خود را از دست میدهد. امکانات محیط کاری، برای



شکل ۸ مدل مفهومی ایجاد شده توسط جلکانی

۱۴. ایجاد فضای امن روانی در مدرسه جهت اظهار نظر آزادانه از سوی دبیر و دانش‌آموز.

۱۵. سرمایه‌گذاری در روابط نزدیک و صمیمانه

۱۶. دادن نیرو و انرژی به معلم و دانش‌آموز

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت‌کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

فهرست منابع

احمدی، حدیث. (۱۴۰۲). عوامل موثر در شادی و نشاط کارکنان آموزش و پرورش، مجله پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۶(۶۳)، ۱۶۴-۱۵۷

پیشنهادها (پیشنهادهای پژوهشی یا اجرای طرح)

۱. ایجاد فضای سبز در حیاط مدرسه، زیباسازی فضای مدارس و استفاده از رنگ‌های شاد در رنگ آمیزی محیط مدارس
۲. پاکیزه نگهداشتن شیشه‌ها و کف کلاس‌ها و راهروهای مدرسه.

۳. استفاده از موسیقی در ساعات مناسب و زنگهای تفریح.

۴. بازدید دبیران و دانش‌آموزان از مناطق دارای طبیعت زیبا.

۵. افزایش امکانات ورزشی و برگزاری مسابقات مختلف برای دبیران و دانش‌آموزان.

۶. تشویق دبیران و دانش‌آموزان به استفاده از رنگهای شاد در پوشش مدرسه.

۷. تشویق دبیران و دانش‌آموزان به رفتار کمک‌رسانی و نودوستی.

۸. افزایش به‌کارگیری فناوریهای آموزشی از قبیل رایانه، اینترنت، و... در مدرسه.

۹. استفاده از روشهای فعال تدریس با محوریت کلاسی بانشاط، توسط معلمان مدرسه.

۱۰. استفاده از مدیران و معلمان توانمند و اجتماعی در مدرسه.

۱۱. آموزش روابط اجتماعی میان دانش‌آموزان و دبیران.

۱۲. برخورد مثبت و احترام‌آمیز عوامل مدرسه با دانش‌آموزان و دبیران.

۱۳. برگزاری منظم ورزش صبحگاهی با حضور عوامل مدرسه و اجرای برنامه‌های شاد.

- schools Research Approaches in Social Sciences, 20, 79-72
- Bahaduri, M., Soleimani, M. (2019). Investigating the relationship between the components of cheerfulness and happiness with satisfaction and productivity (case study of employees of the General Directorate of Sports and Youth of Hamadan Province), *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4(54)6, 192-176
- Chavushbashi, F. and Dehghan Afifi, N. (2013). Identifying and measuring factors affecting organizational happiness of employees at Islamic Azad University, West Tehran Branch, *Quarterly Journal of Behavioral Sciences*, 43-66
- Fazelian, P., Azimi, S. (2014). Study of teachers' views on how to make schools cheerful according to the physical standards of designing educational spaces, *Educational Research*, 29, 41-61
- Malekzadeh G., Rahman, S. N. (2016). Study of factors affecting the happiness of employees at work, *Second International Conference on Management and Information and Communication Technology*, 7, 2016
- Nistani, F., Esmaili Shad, B., Suleimanpour Omran, M. (2017). Theoretical study of the structural and content components of cheerful schools, 2(8), 1-18
- Samiee Isfahani, A., Pourdanesh, S., Danesh, H. (2018) Social factors affecting teachers' social happiness (case study) *Sociology of Education*, 6(97), 186-200
- Saremi, H. R., Ghasemi, A. (2015). An introduction to environmental psychology and the study of factors affecting happiness in the environment and architectural spaces. Case study: National Ahvaz Drilling Company. *Second International Conference on Research in Science and Technology*, Turkey, Istanbul, March 14, 2015
- Shamshiri, B., Dastori, N. (2016). The place of happiness in the Iranian education system. *International Conference of Shiraz University*, November 16, 2017
- Talebi, D., Zahedi, L. (2006) Study of factors affecting employee happiness at Sapco Company, *Tomorrow's Management*, 1(1), 1-10
- افلاکی فرد، حسین و بزم، قاسم (۱۳۹۷). مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، ۱(۲)، ۷۷-۴۳
- بهادری، مهدی و سلیمانی، مجید، (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مؤلفه های نشاط و شادی با رضایتمندی و بهره وری (مورد مطالعه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان)، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۵۴)، ۱۹۲-۱۷۶
- چاووش باشی، فرزانه و دهقان عقیفی، ناهید. (۱۳۹۲). شناسایی و سنجش عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، فصلنامه علوم رفتاری، ۶۶-۴۳
- سمیعی اصفهانی، علیرضا، پوردانش، سامر. دانش، حسین، (۱۳۹۷) عوامل اجتماعی موثر بر نشاط اجتماعی معلمان (مطالعه موردی) جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۶، ۲۰۰-۱۸۶
- شمشیری، بابک و دستوری، نجمه (۱۳۹۵). جایگاه شادی در نظام آموزشی ایران. کنفرانس بین المللی دانشگاه شیراز. ۱۶ نوامبر ۲۰۱۷
- صارمی، حمیدرضا و قاسمی، احمد (۱۳۹۴). درآمدی بر روانشناسی محیط و بررسی عوامل موثر بر شادی در محیط و فضاها معماری نمونه موردی: شرکت ملی حفاری اهواز دومین کنفرانس بین المللی پژوهش در علوم و تکنولوژی ترکیه استانبول ۲۴ اسفند ۱۳۹۴
- طالبی، داود و زاهدی، لیلیا (۱۳۸۵) بررسی عوامل موثر بر نشاط کارکنان در شرکت ساپکو، مدیریت فردا،
- عوض پور، مریم. (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر شادیسازی مدارس ابتدایی رویکردهای پژوهشی در علوم اجتماعی، ۲۰، ۷۹-۷۲
- فاضلیان، پوراندخت و عظیمی، صابر (۱۳۹۳:۴۸). بررسی دیدگاه معلمان در مورد چگونگی شاداب سازی مدارس با توجه به استانداردهای کالبدی طراحی فضاهای آموزشی، پژوهش های تربیتی شماره ۲۹ - پاییز و زمستان. ۶۱-۴۱
- ملک زاده غلامرضا و راهنما، سیده نرگس. (۱۳۹۵). بررسی عوامل تاثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار، دومین کنفرانس بین-المللی مدیریت و فناوری اطلاعات و ارتباطات، ۱۷ مرداد ۱۳۹۵
- نیستانی، فریبا. اسماعیلی شاد، بهرنگ. سلیمانپور عمران، محبوبه. (۱۳۹۶). مطالعه نظری پیرامون مؤلفه های ساختاری و محتوایی مدارس باشماط، سال دوم شماره ۸، ۱۸-۱
- Aflakifard, H., Bazm, Q. (2018). *Journal of New Achievements in Humanities Studies*, 1(2), 77-43
- Ahmadi, H. (2023). Factors affecting the happiness and cheerfulness of education staff, *Journal of New Advances in Psychology, Educational Sciences and Education*, 6(63), 164-157
- Awazpour, M. (2019). Study of factors affecting the happiness of elementary