

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر اشتیاق شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس متوسطه دوم شهر بهبهان)

دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۰

پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۲

فاضل احمدی نیکا^۱

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

احمد شجاعی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

یونس رومیانی

دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده:

هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر اشتیاق شغلی دبیران متوسطه دوم شهر بهبهان می‌باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های آمیخته می‌باشد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل کلیه افراد متخصص و خبره مرتبط با مفهوم مورد مطالعه است که به صورت هدفمند و با استفاده از راهبرد نمونه‌گیری نظری تعداد ۱۵ نفر انتخاب گردید. در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل تمامی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بهبهان به تعداد ۱۴۵۰ نفر است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۳۶ نفر از آنها به عنوان نمونه انتخاب گردید. جهت گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای که دارای ۴ مولفه فردی، مدیریتی، سازمانی و شغلی بود، استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد از بین متغیرهای فردی، انگیزه شغلی و مهارت‌های ارتباطی و خودکنترلی، بالاترین نمره را از بین ۱۱ متغیر فردی موثر بر اشتیاق شغلی، از بین متغیرهای سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده و انضباط سازمانی بالاترین نمره، از بین متغیرهای مدیریتی، ارتباط مستمر مدیران با معلمان و احترام به تخصص و برخورد حرفه‌ای با معلمان بالاترین نمره و از بین متغیرهای شغلی، بهداشت روانی محیط کار و امکانات و تجهیزات مورد نیاز بالاترین نمره موثر بر اشتیاق شغلی معلمان در بین پاسخ‌دهندگان دریافت نمودند.

واژگان کلیدی: اشتیاق شغلی، معلمان و دبیران، دوره متوسطه، شهر بهبهان.

^۱ نویسنده مسئول: fazelahmadi20@yahoo.com

Identifying and ranking the factors affecting teachers' job motivation

(Case study: Secondary schools in Behbahan city)

Receipt: 2021/05/10

Acceptance: 2021/11/13

Fazel Ahmadi Neek¹

MSc, Educational Management, department of educational management, Marvdasht branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran.

Ahmad Shojaee

MSc, Educational Management, department of educational management, Behbahan branch, Islamic Azad University, Behbahan, Iran.

Unes Romiani

PhD, Educational Management, Department of Educational Management, Faculty of Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran.

Abstract:

The present study aims to identify and rank the factors affecting job motivation of high school teachers in Behbahan. This study method is applied research in terms of purpose and mixed research in terms of data collection. For this purpose, the statistical population of the research in the qualitative section includes all experts and related to the concept under study, which purposefully and using theoretical sampling strategy, 15 experts were selected. In the quantitative part, the statistical population included all secondary school teachers in Behbahan (1450), which 306 were selected as a sample using stratified random sampling and Morgan table. The required data are collected using a researcher-made questionnaire that has 4 components of individual factors, management factors, organizational factors, and occupational factors. Findings showed that among the individual variables, job motivation and communication skills and self-control, obtained the highest score among the individual variables affecting job motivation. Among the organizational variables, perceived organizational justice and organizational discipline achieved the highest score and among job variables, workplace mental health and required facilities and equipment received the highest score affecting teachers' job motivation among respondents.

Keywords: job motivation, Teachers, Secondary schools, Behbahan city.

¹ Corresponding author: fazelahmadi20@yahoo.com

مقدمه

در دنیای کنونی نیروی انسانی مهم‌ترین عامل رشد و ماندگاری و مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌رود. امروزه با پیچیده‌تر شدن و افزایش رقابت جهانی نیاز به انعطاف و تغییرپذیری در سازمان‌ها بیش از پیش نمایان‌تر شده است. سازمان‌ها کوچک‌تر شده‌اند، قراردادهای موقت میان کارفرمایان و کارمندان بیشتر شده است و استخدام مادام‌العمر رفته‌رفته معنای خود را از دست می‌دهد. سازمان‌های امروزی بیشتر به دنبال راه‌هایی می‌گردند که از طریق آن کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر وادارند، یا به اصطلاح به دنبال افزایش اشتیاق بالا نسبت به کار و یا به عبارت دیگر درگیر شدن کارکنان با کار باشند (Eesakhani and Fani, 2012). اخیراً پژوهشگران رفتار سازمانی مثبت‌نگر، آن دسته از عواملی مانند اشتیاق به کار کارکنان که قابل اندازه‌گیری، تغییر و بهبود هستند را مورد مطالعه قرار داده‌اند با این هدف که از طریق مداخله در سازمان بتوانند عملکرد کارکنان را افزایش دهند (Hashemi Sheykhshabani et al., 2012; Khan et al., 2017; Daneshkohan et al., 2015). اشتیاق به کار مفهوم نسبتاً جدید و گسترده‌ای در زمینه روان‌شناسی و مدیریت منابع انسانی می‌باشد که با بهره‌وری رابطه داشته و به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند.

Maslach اشتیاق یا درگیر شدن در کار را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله شور و شوق، جذب کار شدن و وقف کار شدن توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق فراوان به انجام کار فراهم می‌نماید (Maslach et al., 2001 Quoted from Mirzadarani, 2013). هم راستا با گرایش عمومی به سمت روانشناسی مثبت‌نگر، اشتیاق به کار به عنوان یک

مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی مطرح شده است. اشتیاق به کار به عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود و به جای یک حالت خاص و موقتی، اشتیاق به کار به یک حالت روان‌شناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (Schaufeli et al., 2002 Quoted from Zahedbabolan, 2015). پژوهش‌های بستانی و همکاران نشان می‌دهد که گردش شغلی بر اشتیاق شغلی تاثیر مثبت و مطلوبی دارد. اگر منابع انسانی انگیزش کافی داشته باشند استعداد و مهارت خود را در خدمت به سازمان به کار خواهند گرفت و باعث افزایش بازده آن می‌شوند. گردش شغلی باعث می‌شود که افراد به طور مناسب آموزش ببینند تا کارهای متفاوتی انجام دهند، به این ترتیب سازمان انعطاف بیشتری را با داشتن چنین سرمایه‌های انسانی کسب می‌کند. همچنین گردش شغلی باعث کاهش غیبت از کار، بهبود عملکرد و کارایی منابع انسانی می‌شود و نیز باعث می‌شود که سازمان با توانایی‌های مدیران و کارکنان آشنا شود و به صورت بلندمدت عملکرد زیر مجموعه خود را بهبود بخشد (Bostani and Ghorbanhosseini, 2020). آناستازیو و همکاران رضایت شغلی معلمان در مدارس دولتی و خصوصی در منطقه اپیروس یونان را بررسی کرده‌اند. در مقایسه با مدارس دولتی، معلمان مدارس خصوصی سطح بالاتری از رضایت شغلی را نشان دادند. هم در مدارس دولتی و هم در مدارس خصوصی، الگوی رهبری تحول‌آفرین است. نتایج نشان می‌دهد که در مقایسه با مدارس دولتی، سطح بالاتر رضایت شغلی معلمان مدارس خصوصی تا حدودی از تفاوت در عوامل محیطی مانند شرایط کار و انگیزه مدیر مدرسه ناشی می‌شود (Anastasiou and Garametsi, 2021). کوبان‌اگلو

معلمان را به حرفه‌ای شدن و داشتن روحیه بالا ترغیب کند (Suhartono and et al, 2020). اشتیاق به کار بالایی معلمان می‌تواند موجب بهبود عملکرد سازمان، تعهد و رفتار شهروندی سازمانی بالاتر بشود، به همین دلیل در سال‌های اخیر به صورت يك موضوع اساسی برای مدیران منابع انسانی مطرح بوده است.

معلمانی که نسبت به کارشان مشتاق‌ترند، کارشان را معنی‌دارتر، راضی‌کننده‌تر و الهام‌بخش می‌بینند و خود را بیشتر وقف شغل خود می‌کنند که این‌ها منجر به عملکرد و بهره‌وری شغلی بالاتر می‌شوند. اکثر مدیران اجرایی چنین اقرار می‌کنند که عدم اشتیاق به کار معلمان یکی از بزرگ‌ترین تهدیدات برای کسب و کارشان محسوب می‌شود و عدم توجه به مسئله اشتیاق به کار معلمان به عنوان منبع حیاتی کسب مزیت رقابتی می‌تواند برای سازمان‌ها هزینه‌های زیادی را به دلیل کاهش بهره‌وری معلمان در پی داشته باشد. در کشور ما بسیاری از معلمان تنها ۲۰ تا ۳۰ درصد ظرفیت کاری خود را به کار می‌اندازند (Allah-verdi et al., 2010). شاید بتوان گفت یکی از دلایل عدم بکارگیری تمام تلاش آنان برای کار، سطح پایین اشتیاق به کار آنان باشد.

از سوی دیگر، اداره آموزش پرورش سازمانی است که در امر آموزش و تربیت فرزندان این سرزمین دخیل است چنین سازمانی شایسته است که در تمام جنبه‌ها به طور عالی عمل کند تا عملکرد آن بهینه گردد. در اداره آموزش و پرورش شهرستان بهبهان مسائل مشکلات و تعارضات گوناگون و بسیاری وجود دارد که باعث مشکلات خاص خود شده است. تعارضاتی چون اضافه‌کاری-ها، تعارضات شغلی و ناعدالتی، مشکلات مالی مدارس و معلمان آن، شغل دوم و سوم معلمان

پژوهش‌هایی درمورد ارتباط بین رهبری مشترک و توانمندسازی معلمان انجام داد. رهبری مشترک و توانمندسازی معلمان احساسات مثبتی را در معلمان نسبت به سازمان و کاری که آنها انجام می‌دهند، ایجاد می‌کنند. این احساسات مثبت باعث ایجاد اطمینان در معلمان می‌شود تا روش‌ها و تکنیک‌های جدیدی را در کار خود امتحان کنند. معلمانی که با ذهنیت نوآورانه به کار خود نزدیک می‌شوند، برای سازمان‌هایشان سودمندتر بوده و رضایت خود را افزایش می‌دهند. بین رهبری مشترک مدرسه و توانمندسازی معلمان و نوآوری معلمان رابطه مثبت، معنی‌دار و مطلوبی وجود دارد (Cobanoglu, 2021). جامبو و همکاران نشان دادند که رهبری موثر با ایجاد انگیزه در معلمان و دانش‌آموزان برای دستیابی به سطح بالاتری از اشتیاق شغلی و پیشرفت تحصیلی، محیط و فرهنگ مدرسه را بهبود می‌بخشد. براساس یافته‌ها، نویسندگان نتیجه گرفتند که رهبری توزیع یافته یک پدیده پیچیده است که تأثیر مثبت و غیرمستقیم بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد و نقش مدیر ضروری است. این مقاله به سیاست‌گذاران و دست‌اندرکاران توصیه می‌کند که بیشتر به تمرین رهبری توزیع یافته از طریق مدیر مدرسه توجه کنند و در نظر بگیرند که رهبری توزیع یافته زمانی موثر است که مدیر مدرسه بینش مشترک ایجاد کند، به تابعین انگیزه دهد، قدرت را تقسیم کند، دیگران را قادر سازد تا عمل کنند، روی ظرفیت‌سازی تمرکز کند و دیگران را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهد (Jambo and Hongde, 2020). سوهارتونو و همکاران طی پژوهشی نشان دادند اشتیاق شغلی و کیفیت آموزش ارتباط نزدیکی با رهبری در مدیریت مدرسه دارد و همچنین بسیار وابسته به خلاقیت و نوآوری مدیر مدرسه است تا

(اشتیاق شغلی) تعیین نماییم و یافته های آن را در اختیار مسوولین وزارت مورد پژوهش قرار دهیم تا در تصمیم گیریها و برنامه ریزی سازمانی، آنها را مورد توجه قرار دهند تا ضمن جلب رضایت معلمان در سازمان، دستیابی به اهداف نیز ممکن شود.

اشتیاق شغلی

کان اشتیاق فردی را ابراز و بکارگیری خود فردی اعضای سازمان در نقشهای کاری تعریف کرد. وی به عنوان اولین فردی که از اصطلاح اشتیاق شغلی استفاده کرد، معتقد بود که در اشتیاق، افراد خود را به لحاظ فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول ایفای نقش ابراز و به کار می گیرند (Kohn, 1990 Quoted from Damghanian et al., 2020). اشتیاق شغلی، مجموعه ای از احساس های سازگار و ناسازگار است که معلمان با آن احساس ها به کار خود می نگرند و با سه مولفه جذب، نیرومندی و وقف خود مشخص می شود (Schaufeli and et al., 2002).

۱. جذب: مولفه اول اشتیاق شغلی جذب است که به تمرکز و درگیر شدن در کار ارتباط دارد. در این بعد تجربه شغلی برای معلمان لذت بخش است. جذب عبارت است از تمرکز و درگیری رضایتمندانه فرد به کار؛ به صورتی که غرق در کار شده و زمان برای او به سرعت شود و جدا شدن از کار برای او مشکل باشد (Heshemi Sheikhshabani and et al., 2012).

۲. نیرومندی: این مولفه از اشتیاق با سطوح بالای انرژی و انعطاف پذیری ذهنی هنگام انجام کار، شوق و اشتیاق به سرمایه گذاری درکار و مقاومت در مواجهه با مشکلات کاری توصیف می شود. متناسب با این بعد از اشتیاق کارمندی که شوق زیادی به کار دارد در سطح بالایی از شغل

و... که اینها خود باعث ایجاد مشکلات و کاهش بهره‌وری و کارایی و کاهش میزان خروجی حاصل از کار می‌شود و از طرف دیگر باعث عدم اشتیاق معلمان به کار می‌شود. اگر سازمان تمایلی به حل این مساله داشته باشد و بخواهد از مشکلات عیدیه ای که با آن بوجود می‌آید دوری کند، رواست که در جستجوی این پرسش باشد که چه عواملی بر اشتیاق به کار معلمان تأثیر دارد و موجب افزایش آن می‌شود. اما علیرغم این موضوع، عواملی که می‌تواند بر اشتیاق به کار معلمان تأثیر گذارد، به ندرت مورد بحث قرار می‌گیرد و بسیاری از شرکت ها و سازمان ها و از جمله سازمان مورد بررسی به سادگی مشکلات ناشی از بی اشتیاقی معلمان به کار را نادیده می‌گیرند. در بسیاری از سازمان ها مدیران از دیدگاه درستی در مورد عوامل تاثیرگذار بر اشتیاق به کار معلمان برخوردار نیستند. ما در این پژوهش به دنبال آن هستیم تا با شناسایی و رتبه بندی عوامل تاثیر گذار بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم باعث کمک به بدنه آموزش و پرورش برای حل تعارضات موجود شویم؛ زیرا چنانچه این عوامل به معنای واقعی در سازمان شناسایی و درصدد رفع آن برآیند نه مدیران با مشکلات پرسنلی مواجه می‌شوند، و نه معلمان با اکراه و بی میلی در سازمان حضور می‌یابند و کارهای بعضا بی کیفیت انجام می‌دهند. با توجه به اهداف کلی وزارت آموزش و پرورش موضوع و مسأله انتخاب شده در این پژوهش کسب شناخت نسبت به میزان اشتیاق شغلی معلمان وزارت آموزش و پرورش و عوامل مؤثر بر آن و رتبه بندی عوامل است. و تاکید ما بیشتر بر عوامل اجتماعی است و محقق در صدد است تا سهم هر يك از متغیرهای مستقل را در تغییر متغیر وابسته

خود دارای انگیزه است و به احتمال زیاد هنگام رویارویی با سختی‌های کار مقاومت نشان می‌دهد. این مولفه شبیه انگیزش درونی است (Salanova and et al., 2005).

۳. **فداکاری:** مولفه آخر مفهوم اشتیاق شغلی مربوط به فداکاری و وقف کردن خود در کار است که با درگیری شدید روحی فرد با کار خود مشخص می‌شود. این بعد ارتباط نزدیکی با مفهوم دل‌بستگی شغلی به عنوان میزان وابستگی و همانندسازی فرد با کار دارد. در واقع منظور از فداکاری حرفه‌ای یا وقف خود درگیر شدن کامل در کار و تجربه احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار است (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma and Bakker, 2002, See Teymouri, 2018). Quoted from Homayoni et al, 2016.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع آمیخته است. از ویژگی‌های این روش، گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو رویکرد کمی و کیفی می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده در هر کدام از رویکردها به صورت مستقل و ترتیبی انجام می‌شود و از نتایج کیفی در بخش بعدی (کمی) استفاده خواهد شد (Creswell, 2003). با توجه به اینکه در بخش ابتدایی پژوهش (کیفی) شناسایی عوامل موثر بر اشتیاق شغلی دبیران موردنظر بوده است دستیابی به این عوامل مستلزم استفاده از روش پژوهش کیفی و روش گردآوری داده‌های کیفی می‌باشد و در بخش بعدی (کمی) محقق به دنبال اولویت بندی عوامل شناسایی شده در بخش کیفی در بین دبیران متوسطه دوم شهر بهبهان می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان و متخصصان مرتبط با مفهوم مورد مطالعه و در بخش کمی شامل کلیه معلمان مرد و زن شهر بهبهان به تعداد ۱۴۰ نفر بودند که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید.

در این پژوهش به منظور شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم شهر بهبهان ابتدا با بررسی ادبیات موضوع، چهار عامل مؤثر (عوامل فردی اشتیاق شغلی، عوامل مدیریتی، عوامل مدیریتی و عوامل شغلی) شناسایی شد. این عوامل در قالب پرسشنامه‌ای ۶۰ سوالی در اختیار تعدادی از خبرگان مسلط به بحث قرار گرفت. پس از جمع‌بندی داده‌های جمع‌آوری شده، ۴۵ سوال به عنوان مهم‌ترین عوامل شناسایی گردید. در مرحله دوم این ۴۵ سوال در قالب پرسشنامه‌ای برای جمع‌آوری داده‌ها در اختیار جامعه آماری قرار گرفت. در پژوهش حاضر از روش روایی محتوا استفاده شده است. در این تحقیق به منظور اینکه پرسشنامه از روایی مناسب برخوردار باشد، در طراحی اولیه سوالات، مواردی نظیر ساختار پرسشنامه، استفاده از کلمات و جملات قابل فهم و بدون ابهام مد نظر بوده است. برای افزایش روایی تحقیق در بخش کیفی در گردآوری شاخص‌ها از نظرات خبرگان استفاده شده است. همچنین در بخش کمی پژوهش از روش آلفای کرونباخ برای بررسی پایایی پرسشنامه استفاده گردید که با توجه به ضریب پایایی ۰/۸۲، پرسشنامه مورد نظر از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار ناپارامتریک و آزمون‌های دو استفاده گردیده است.

ملاحظات اخلاقی

در مراحل انتخاب اجرا و جمع آوری داده‌های پژوهش سعی شد تمامی اطلاعات آزمودنیها محرمانه بماند و این اطمینان به آزمودنی ها داده شد که اطلاعات آنها محرمانه بوده و فقط به صورت گروهی و بدون ذکر نام تحلیل خواهند شد. در همین راستا به معلمان اعلام شد که آنها مختارند به پرسشنامه پاسخ دهند و یا در هر مرحله از تکمیل پرسشنامه تمایل داشتند به همکاری خود پایان دهند.

یافته‌های تحقیق

سوال اول: رتبه بندی تأثیر عوامل فردی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم متوسطه چگونه است؟

جدول ۱. رتبه بندی بر اساس میزان اهمیت عوامل فردی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم متوسطه

عوامل فردی	میانگین رتبه	رتبه	درجه آزادی	آماره خی دو	سطح معنی داری
انگیزه شغلی	۵۱/۸	۱			
تخصص و تجربه	۲۵/۷	۴			
نگرش شغلی مثبت	۲۶/۵	۷			
شکیبایی	۰۱/۷	۵			
امید و خوش بینی	۰۵/۵	۸			
خودکنترلی	۴۹/۷	۲			
خودآگاهی	۶۰/۴	۱۰	۱۰	۵۶۸/۲۸۲	۰۰۱/۰
قدرت تصمیم گیری	۹۹/۴	۹			
توان سازگاری	۴۰/۶	۶			
مهارت های ارتباطی	۳۱/۷	۳			
خلاقیت فردی	۵۱/۴	۱۱			

عوامل فردی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بهبهان بر حسب ادبیات شامل انگیزه شغلی، تخصص و تجربه، نگرش شغلی مثبت، شکیبایی، امید و خوش بینی، خودکنترلی، خودآگاهی، قدرت تصمیم گیری، توان سازگاری، مهارت های ارتباطی

و خلاقیت فردی می باشد. که در زیر به تفصیل به بررسی این ابعاد می پردازیم.

مطابق جدول بالا، آزمون فریدمن ضمن معنادار نشان دادن اظهارات پاسخگویان، اولویت بندی عوامل فردی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم متوسطه به ترتیب شامل انگیزه شغلی (رتبه ۱)، خودکنترلی (رتبه ۲)، مهارت های ارتباطی (رتبه ۳)، تخصص و تجربه (رتبه ۴)، شکیبایی (رتبه ۵)، توان سازگاری (رتبه ۶)، نگرش مثبت به شغل (رتبه ۷)، امید و خوش بینی (رتبه ۸)، قدرت تصمیم گیری (رتبه ۹)، خودآگاهی (رتبه ۱۰)، و خلاقیت فردی (رتبه ۱۱) می باشد.

سوال دوم: رتبه بندی تأثیر عوامل سازمانی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان متوسطه دوم چگونه است؟

جدول ۲: رتبه بندی بر اساس میزان اهمیت عوامل سازمانی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان متوسطه دوم

عوامل سازمانی	میانگین رتبه	رتبه	درجه آزادی	آماره خی دو	سطح معنی داری
تعامل و همکاری معلمان با همدیگر	۴۵/۶	۸			
نظام ارزشیابی براساس عملکرد	۳۷/۷	۹			
نظام پرداخت منصفانه حقوق و مزایا	۶۰/۶	۱۰			
ثبات در پرداخت حقوق و مزایا	۳۱/۹	۲			
ارتباط درون سازمانی	۷۲/۷	۷			
عدالت سازمانی ادراک شده	۶۶/۹	۱			
اعتماد سازمانی	۹۰/۷	۶	۱۴	۳۸۷/۱۹۳	۰۰۱/۰
وجهه سازمان	۵۴/۸	۵			
ساختار سازمانی منعطف	۵۴/۷	۸			
جو سازمانی نوآورانه	۸۱/۵	۱۳			
وضوح قوانین و مقررات سازمانی	۸۵/۸	۴			
توسعه و رشد آموزش و پرورش	۷۱/۵	۱۴			
ارتقا معلمان در موعد مقرر	۱۰/۶	۱۲			
انضباط سازمانی	۴۴/۹	۲			

سازمانی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان متوسطه دوم به ترتیب شامل عدالت سازمانی ادراک شده (رتبه ۱)، انضباط سازمانی (رتبه ۲)، ثبات در پرداخت حقوق و مزایا (رتبه ۳)، وضوح قوانین و مقررات سازمانی (رتبه ۴)، وجهه سازمان (رتبه ۵)، اعتماد سازمانی (رتبه ۶)، ارتباط درون سازمانی (رتبه ۷)، ساختار سازمانی منعطف (رتبه ۸)، نظام ارزشیابی براساس عملکرد (رتبه ۹)، نظام پرداخت منصفانه حقوق و مزایا (رتبه ۱۰)، تعامل و همکاری معلمان با همدیگر (رتبه ۱۱)، ارتقا معلمان در موعد مقرر (رتبه ۱۲)، جو سازمانی نوآورانه (رتبه ۱۳) توسعه و رشد آموزش و پرورش (رتبه ۱۴) و امکانات و تجهیزات سازمانی (رتبه ۱۵) می‌باشد.

سوال سوم: رتبه‌بندی عوامل مدیریتی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان متوسطه دوم چگونه است؟

عوامل سازمانی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان بر حسب ادبیات شامل تعامل و همکاری معلمان با همدیگر، نظام ارزشیابی براساس عملکرد، نظام پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، ثبات در پرداخت حقوق و مزایا، ارتباط درون سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده، اعتماد سازمانی، وجهه سازمان، ساختار سازمانی منعطف، جو سازمانی نوآورانه، وضوح قوانین و مقررات سازمانی، توسعه و رشد آموزش و پرورش، ارتقا معلمان در موعد مقرر، انضباط سازمانی و امکانات و تجهیزات سازمانی می‌باشد، که در زیر به تفصیل به بررسی این ابعاد می‌پردازیم.

مطابق جدول (۲) آزمون فریدمن ضمن معنادار نشان دادن اظهارات پاسخگویان، اولویت بندی عوامل

جدول ۳: رتبه‌بندی بر اساس میزان اهمیت عوامل مدیریتی بر اشتیاق شغلی معلمان متوسطه دوم

عوامل مدیریتی	میانگین رتبه	رتبه	درجه آزادی	آماره خی دو	سطح معنی داری
صداقت در رفتار مدیران با معلمان	۳۳/۸	۶	۱۳	۷۷۳/۲۱	.../۰
بکارگیری مدیریت سیستمی	۸۹/۵	۱۳			
مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری	۲۹/۷	۸			
انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری	۵/۴۷	۱۴			
توجه به مشکلات و حل به موقع آنها	۸۴/۶	۱۰			
تفویض اختیار به معلمان	۴۷/۶	۱۱			
احترام به تخصص و برخورد حرفه‌ای با معلمان	۴۵/۹	۱			
بازخورد مناسب به معلمان	۶۵/۸	۵			
نظارت حمایتی	۱۹/۶	۱۲			
انتظارات شفاف از معلمان	۰۴/۷	۹			
ارتباط مستمر مدیران با معلمان	۲۱/۹	۲			
استفاده از نظر معلمان در تدوین اهداف و خط‌مشی‌های سازمانی	۸/۲۴	۷			
تعامل منصفانه با معلمان	۸۹/۸	۴			
حمایت همکارانه از معلمان	۹۴/۸	۳			

۹	۹/۸۷	استقلال در شغل
۵	۱۰/۹۶	تناسب تدریس دروس با تخصص
۱۱	۹/۱۰	رشد حرفه ای
۱۴	۷/۶۹	بهداشت روانی محیط کار
۸	۱۰/۱۲	امنیت شغلی
۱۶	۸/۳۶	درآمد ناشی از شغل
۱۳	۷/۱۱	وضوح نقش
۱۱	۱۱/۳۲	پایگاه (جایگاه شغل)
۱۰	۹/۴۳	اهمیت و معناداری کار
۷	۱۰/۳۸	عدم ابهام در انجام وظایف
۲	۱۱/۸۷	امکانات و تجهیزات مورد نیاز
۱	۱۱/۸۹	بهداشت و ایمنی محیط کار
۳	۱۱/۶۲	میزان (بارکاری) تدریس
۱۵	۵/۸۶	افزایش قابلیت ها و توانایی ها در شغل
۶	۱۰/۷۴	اشتراک تجربیات در بین همکاران
۱۶	۵/۲۸	توجه به پژوهش و نوآوری
۱۷	۴/۷۶	تنوع شغلی

متغیرهای شغلی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان متوسطه دوم بر حسب ادبیات شامل استقلال در شغل، تناسب تدریس دروس با تخصص، رشد حرفه ای، بهداشت روانی محیط کار، امنیت شغلی، درآمد ناشی از شغل، وضوح نقش، پایگاه (جایگاه شغل)، اهمیت و معناداری کار، عدم ابهام در انجام وظایف، امکانات و تجهیزات مورد نیاز، بهداشت و ایمنی محیط کار، میزان (بارکاری) تدریس، افزایش قابلیت ها و توانایی ها در شغل، اشتراک تجربیات در بین همکاران، توجه به پژوهش و نوآوری و تنوع شغلی می باشد، که در زیر به تفصیل به بررسی این ابعاد می پردازیم.

مطابق جدول (۴) آزمون فریدمن ضمن معنادار نشان دادن اظهارات پاسخگویان، اولویت بندی متغیرهای شغلی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان متوسطه دوم به ترتیب شامل بهداشت و ایمنی

عوامل مدیریتی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم متوسطه بر حسب ادبیات شامل صداقت در رفتار مدیران با معلمان، بکارگیری مدیریت سیستمی، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، انعطاف پذیری در تصمیم گیری، توجه به مشکلات و حل به موقع آنها، تفویض اختیار به اساتید، احترام به تخصص و برخورد حرفه ای با اساتید، بازخورد مناسب به معلمان، نظارت حمایتی، انتظارات شفاف از معلمان، ارتباط مستمر مدیران با معلمان، استفاده از نظر معلمان در تدوین اهداف و خط مشی های سازمانی، تعامل منصفانه با معلمان و حمایت همکاران از معلمان می باشد، که در زیر به تفصیل به بررسی این ابعاد می پردازیم.

مطابق جدول (۳) آزمون فریدمن ضمن معنادار نشان دادن اظهارات پاسخگویان، اولویت بندی عوامل مدیریتی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان متوسطه دوم به ترتیب شامل احترام به تخصص و برخورد حرفه ای با معلمان (رتبه ۱)، ارتباط مستمر مدیران با معلمان (رتبه ۲)، حمایت همکاران از معلمان (رتبه ۳)، تعامل منصفانه با معلمان (رتبه ۴)، بازخورد مناسب به معلمان (رتبه ۵)، صداقت در رفتار مدیران با معلمان (رتبه ۶)، استفاده از نظر معلمان در تدوین اهداف و خط مشی های سازمانی (رتبه ۷)، مشارکت معلمان در تصمیم گیری (رتبه ۸)، انتظارات شفاف از معلمان (رتبه ۹)، توجه به مشکلات و حل به موقع آنها (رتبه ۱۰)، تفویض اختیار به اساتید (رتبه ۱۱)، نظارت حمایتی (رتبه ۱۲)، بکارگیری مدیریت سیستمی (رتبه ۱۳) و انعطاف پذیری در تصمیم گیری (رتبه ۱۴) می باشد.

سوال چهارم: رتبه بندی تأثیر عوامل شغلی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان متوسطه دوم چگونه است؟

جدول ۴: رتبه بندی بر اساس میزان اهمیت عوامل شغلی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان متوسطه دوم

عوامل شغلی	میانگین رتبه	درجه آزادی	آماره خی دو	سطح معنی داری
------------	--------------	------------	-------------	---------------

(et al., 2017) انگیزه شغلی را از عوامل موثر بر اشتیاق شغلی به کار معلمان نشان داده است. در تحلیل این یافته می‌توان گفت انگیزه شغلی حالتی است در افراد که آنان را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می‌کند و جهت و تداوم تلاش‌های فرد برای دستیابی به یک هدف را مشخص می‌کند و به همین دلیل داشتن انگیزه و فراهم سازی محیط انگیزشی برای دبیران می‌تواند تأثیر قابل توجهی در افزایش اثربخشی آنها داشته باشد. همچنین می‌توان اشاره نمود که با توجه به اینکه یکی از وظایف مدیر و رهبر در سازمان، بالا بردن انگیزش افراد برای انجام شدن بهتر کارها می‌باشد، پرداختن به این مفهوم می‌تواند از اهمیت قابل توجهی برخوردار باشد. بنابراین توجه به عوامل انگیزشی معلمان و نیازهای آن‌ها و توجه به تفاوت‌های فردی هر یک از آنها، یکی از مهم‌ترین عواملی است که در بهره‌وری نیروی انسانی می‌تواند به آن دست یافت و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری، برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند. عوامل زیادی در انگیزه کاری پایین در سازمان‌ها وجود دارند؛ به همین دلیل مدیریت باید به دنبال راه‌ها و تکنیک‌هایی باشد که بتواند انگیزه‌های معلمان خود را افزایش دهد. تقویت مهارت‌های ارتباطی دبیران به واسطه نقشی که معلمان به عنوان حلقه اتصال بین والدین، دانش‌آموزان و مسئولان و سایر ذی‌نفعان دارند، یکی دیگر از یافته‌های قابل تأمل این مطالعه است که نشان‌دهنده این است که مدیران مربوطه جهت افزایش اشتیاق به کار دبیران باید به آن توجه داشته باشند. بدیهی است هر چه مهارت‌های ارتباطی معلمان در مدارس بیشتر باشد، نیازهای شغلی خود را راحت‌تر طرح نموده و از کار خود لذت بیشتری خواهند برد. یافته مربوط به اولویت‌بندی عوامل فردی موثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم متوسطه نشان داد که به ترتیب انگیزه شغلی (رتبه ۱)، خودکنترلی (رتبه ۲)، مهارت‌های ارتباطی (رتبه ۳)، تخصص و تجربه (رتبه ۴)، شکیبایی (رتبه ۵)، توان سازگاری (رتبه ۶)، نگرش مثبت به شغل (رتبه ۷)، امید و خوش‌بینی (رتبه ۸)، قدرت تصمیم

محیط کار (رتبه ۱)، امکانات و تجهیزات مورد نیاز (رتبه ۲)، میزان (بارکاری) تدریس (رتبه ۳)، پایگاه (جایگاه شغلی) (رتبه ۴)، تناسب تدریس دروس با تخصص (رتبه ۵)، اشتراک تجربیات در بین همکاران (رتبه ۶)، عدم ابهام در انجام وظایف (رتبه ۷)، امنیت شغلی (رتبه ۸)، استقلال در شغل (رتبه ۹)، اهمیت و معناداری کار (رتبه ۱۰)، رشد حرفه‌ای (رتبه ۱۱)، درآمد ناشی از شغل (رتبه ۱۲)، وضوح نقش (رتبه ۱۳)، بهداشت روانی محیط کار (رتبه ۱۴)، افزایش قابلیت‌ها و توانایی‌ها در شغل (رتبه ۱۵)، توجه به پژوهش و نوآوری (رتبه ۱۶)، و تنوع شغلی (رتبه ۱۷) می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت و نقش نظام آموزشی در توسعه کمی و کیفی جامعه، توجه به منابع انسانی سازمان‌های آموزشی از اهمیت قابل توجهی برخوردار است. منابع انسانی مشتاق به کار در سازمان آموزش و پرورش و مدارس می‌تواند به کارایی و اثربخشی منجر گردد. طبیعی است هر چه نسبت به کار اشتیاق بیشتری وجود داشته باشد، دستیابی به اهداف موردنظر نیز امکان‌پذیر می‌باشد. حال اگر مدیران و مسئولان مرتبط با نظام آموزشی به صورت عام و آموزش و پرورش شهر بهبهان به صورت خاص شرایطی را فراهم نمایند که کار معلمان در کار خود درگیر شوند و فعالیت‌ها و برنامه‌های طراحی شده با کیفیت بیشتری انجام شوند، مسلماً عملکرد این سازمان بهبود خواهد یافت. لذا با در نظر گرفتن موارد اشاره شده و نیز اهمیت زیست بوم حاکم بر نظام آموزشی کشور، پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر میزان اشتیاق شغلی معلمان شهر بهبهان انجام گرفت.

نخستین یافته حاصل از این مطالعه حاکی از این بود که از بین متغیرهای فردی، انگیزه شغلی و مهارت‌های ارتباطی و خودکنترلی بالاترین نمره، و متغیر خودآگاهی و خلاقیت فردی کمترین نمره را از بین ۱۱ متغیر فردی موثر از نظر پاسخ‌دهندگان دریافت نمودند. یافته‌های پژوهش (Akhtar et al., 2015) و (Kim Taehee et al., 2015) و Kohansal Zidi

وضوح قوانین و مقررات سازمانی، وجهه سازمان، اعتماد سازمانی، ارتباط درون سازمانی، ساختار سازمانی منعطف، نظام ارزشیابی براساس عملکرد، نظام پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، تعامل و همکاری معلمان با همدیگر، ارتقا معلمان در موعد مقرر، جو سازمانی نوآورانه، توسعه و رشد آموزش و پرورش و امکانات و تجهیزات سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار می باشد. تحلیل این یافته نشان می دهد که از بعد سازمانی موضوع عدالت سازمانی برای معلمان در جهت اینکه به کار اشتیاق داشته باشند یا از آن منفعل باشند، از اهمیت بالایی برخوردار می باشد و این می تواند به ادراک فرد از منصفانه بودن بازده ها و پاداش‌هایی که از سوی سازمان ارایه می شود ارتباط داشته باشد. بنابراین درک معلمان و دبیران نسبت به اینکه چه در خصوص توزیع بازده ها و منابع سازمان، چه در خصوص تعاملات و ارتباطات بین فردی که در محیط مدرسه وجود دارد و چه در خصوص رفتارهایی که با آنها صورت می پذیرد، به چه میزان با آنها عادلانه برخورد می شود می تواند در افزایش و کاهش اشتیاق شغلی آنها موثر و مفید باشد.

یکی دیگر از یافته های این مطالعه مربوط به مولفه های متغیر مدیریتی موثر بر اشتیاق شغلی بود که حاکی از این بود که از بین متغیرهای مدیریتی، ارتباط مستمر مدیران با معلمان و احترام به تخصص و برخورد حرفه ای با بالاترین نمره و انعطاف پذیری در تصمیم گیری و به کارگیری مدیریت سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار می باشند. نتایج حاصل با نتایج پژوهش‌های (Khadem Amin Bidokhti et al., 2016) و (Dezfuli et al., 2012) همخوانی دارد. در تحلیل این یافته می توان بیان نمود که احترام به تخصص و برخورد حرفه ای با معلمان باعث میشود هنگامی که افراد احساس احترام کنند، تلاش داوطلبانه‌ی بیشتری برای رسیدن به فواید گروهی و سازمانی از خود نشان می‌دهند.

گیری (رتبه ۹)، خودآگاهی (رتبه ۱۰)، و خلاقیت فردی (رتبه ۱۱) دارای اولویت بیشتری در زمینه پرداخت به بحث اشتیاق شغلی می باشند. در تحلیل این یافته می توان گفت همانطور که ادبیات نشان داد عوامل سازمانی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان شامل تعامل و همکاری معلمان با همدیگر، نظام ارزشیابی براساس عملکرد، نظام پرداخت منصفانه حقوق و مزایا، ثبات در پرداخت حقوق و مزایا، ارتباط درون سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده، اعتماد سازمانی، وجهه سازمان، ساختار سازمانی منعطف، جو سازمانی نوآورانه، وضوح قوانین و مقررات سازمانی، توسعه و رشد آموزش و پرورش، ارتقا معلمان در موعد مقرر، انضباط سازمانی و امکانات و تجهیزات سازمانی می باشد، که از بین متغیرهای سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده و انضباط سازمانی بالاترین نمره و امکانات و تجهیزات سازمانی و توسعه و رشد آموزش و پرورش و جو سازمانی نوآورانه کمترین امتیاز را دریافت نمودند. نتایج این تحقیق با نتایج حاصل از پژوهش‌ها (Alavi & Wang & Shafer, 2010 Quoted from) و (Abbasi 2012) و (Hosseini et al., 2019) (Keyvan Ara et al., 2014)، (Khanifar et al., 2010) همسویی دارد. بنابراین می توان گفت به طور منطقی افزایش ادراک دبیران از عدالت در سازمان باعث افزایش اشتیاق به کار آنان خواهد شد و به همین دلیل از جمله مهمترین عوامل سازمانی که ممکن است اشتیاق به کار آنها را تحت تاثیر قرار دهد، میزان ادراک معلمان از انصاف و عدالت در محیط کاری است. بدیهی است زمانی که اصل انصاف و عدالت در سازمانی برقرار باشد تلاش های معلمان برای دست یافتن به اهدافشان بی نتیجه نمی ماند.

یافته مربوط به اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم متوسطه نشان داد که به ترتیب عدالت سازمانی ادراک شده، انضباط سازمانی، ثبات در پرداخت حقوق و مزایا،

یافته نهایی مربوط به این مطالعه به بررسی مولفه های شغلی موثر بر اشتیاق شغلی اختصاص داشت که نتایج حاکی از این بود که از بین متغیرهای شغلی، بهداشت روانی محیط کار و امکانات و تجهیزات مورد نیاز بالاترین نمره و تنوع شغلی و توجه به پژوهش و نوآوری کمترین نمره را در بین مولفه های متغیر شغلی موثر بر کیفیت زندگی کاری دریافت نمودند. این یافته تحقیق با نتیجه تحقیق (Khaleqkhan et al., 2018) و تحقیق (Abaghi Isfahani et al., 2014) همخوانی داشت. در تبیین این یافته باید اشاره نمود که اشتیاق شغلی معلمان از نظر ابعاد شامل عوامل فیزیکی، روانشناختی و محیطی می شود افراد با چیزی بیش از جسم و فکر خود وارد محیط کار می شوند، آنها دارای استعداد و روح منحصر به فرد هستند. بالا بودن بهداشت روانی، علاوه بر اینکه باعث بهبود احساس خودکارآمدی، تاب‌آوری سازگاری و خودآرزشی می گردد می تواند باعث کاهش استرس و فرسودگی شغلی می شود که در نهایت منجر به اشتیاق شغلی معلمان می‌گردد. در این راستا پیشنهاد می‌گردد مسئولین آموزش و پرورش بهبهان با درک اهمیت موضوع بهداشت روانی به نیازها، علائق و شرایط و روابط معلمان توجه کافی نموده و زمینه اشتیاق شغلی آنان را فراهم کنند. یافته مربوط به اولویت بندی عوامل شغلی موثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم متوسطه نشان داد که به ترتیب بهداشت و ایمنی محیط کار، امکانات و تجهیزات مورد نیاز، میزان (بارکاري) تدریس، پایگاه (جایگاه شغل)، تناسب تدریس دروس با تخصص، اشتراك تجربیات در بین همکاران، عدم ابهام در انجام وظایف، امنیت شغلی، استقلال در شغل، اهمیت و معناداری کار، رشد حرفه ای، درآمد ناشی از شغل، وضوح نقش، بهداشت روانی محیط کار، افزایش قابلیت ها و توانایی ها در شغل، توجه به پژوهش و نوآوری، و تنوع شغلی دارای اولویت و اهمیت بیشتری می‌باشد.

بنابراین در نهایت با عنایت به یافته‌های حاصل از این مطالعه پیشنهاد می شود مدیران و مسوولان مرتبط به نظام آموزشی شهر بهبهان به منظور فراهم سازی بستر لازم جهت افزایش اشتیاق شغلی معلمان شهر بهبهان به یافته های به دست آمده در این مطالعه توجه ویژه نموده و اقدامات و برنامه های انگیزشی مرتبط را متناسب با اولویت های مشخص

علاوه بر این افرادی که مورد احترام نیستند وقتی تلاش داوطلبانه‌ای از خود نشان می‌دهند، در واقع اهداف شخصی خود، نه اهداف گروهی، را دنبال می‌کنند. فقدان احترام در سازمان در لایه‌های زیرین سازمان هزینه ایجاد می‌کند. تقریباً همه کسانی که در محیط کار مورد بی‌احترامی قرار می‌گیرند یا احساس می‌کنند به آنها به حرمتی شده است از خود واکنش منفی نشان می‌دهند. خلأقی آنها کاهش می‌یابد و بسیاری از آنها سازمان را ترک می‌کنند. تقریباً نیمی از آنها از روی عمد کمتر کار می‌کنند یا کیفیت کار خود را پایین می‌آورند. هیچ عاملی به اندازه احترام گذاشتن به معلمان در رفتار آنها تاثیر ندارد. حتی عواملی چون در نظر داشتن معلمان، قدرشناسی از آنها، ارائه بازخوردهای مفید به آنها و حتی ایجاد فرصت‌های آموزشی و یادگیری نیز به اندازه عامل احترام تعیین‌کننده نیستند. احترام واقعی، کمتر با کنترل یا اداره دیگران در ارتباط است. این نوع احترام با قدرت و توانایی نفوذ معنوی دیگری در شما همراه است. ماهاتما گاندی، مادر ترسا، مارتین لوتر کینگ، آبراهام لینکن، و عیسی مسیح در این دسته قرار می‌گیرند. این رهبران، برخلاف هم‌تای مستبدشان، به پیروانشان احترام می‌گذاشتند. در سازمان‌ها هم این دسته از رهبران ذهن و قلب هم‌ه اطرافیان شان را دلبسته می‌کنند. یافته مربوط به اولویت بندی عوامل مدیریتی موثر بر اشتیاق شغلی معلمان دوره دوم متوسطه نشان داد که به ترتیب احترام به تخصص و برخورد حرفه ای با معلمان، ارتباط مستمر مدیران با معلمان، حمایت همکارانه از معلمان، تعامل منصفانه با معلمان، بازخورد مناسب به معلمان، صداقت در رفتار مدیران با معلمان، استفاده از نظر معلمان در تدوین اهداف و خط مشی های سازمانی، مشارکت معلمان در تصمیم گیری، انتظارات شفاف از معلمان، توجه به مشکلات و حل به موقع آنها، تفویض اختیار به اساتید، نظارت حمایتی، بکارگیری مدیریت سیستمی و انعطاف پذیری در تصمیم گیری دارای اولویت بیشتری در این خصوص می باشند.

- Management Perspectives. 3(24): 108-119. [in persian]
- Cobanoglu, N. (2021). The Relationship between shared leadership, employee empowerment and innovativeness in primary schools: A structural equation modeling. *European Journal of Educational Research*. 10(1): 327-339.
- Daneshkohan, A. Zarei, E. Mansouri, T. Maajani, Kh. Siyahat Ghasemi, M & Rezaeian, M. (2015). Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A study from Iran. *Global Journal of Health Science*. 7(3): 153-160. [in persian]
- Damghanian, H. Latifi, M. Rastgar, A & NajafiKalyani, V.(2020). An investigation of the dimensions of employee engagement and its motivating factors in the light of Qur'anic guidelines. *Journal of Public Administration*. 12(1): 1-23. [in persian]
- Eesakhani, A & Fani, A.A. (2012). Investigating the roots of employee belonging using a qualitative research approach. 8th Human Resources Development Conference, Journal of Human Resources, November 2012, No. 21, pp. 21-27.. [in persian]
- Hashemi Sheikh Shabani, S.E. Aslanpoor Jokandan, M & Naami, A. (2012). The mediating role of job motivation in the relationship between psychological environment and core self-assessments with duty performance and intention to leave the job. *Journal of Job and Organizational Counseling*. 4(11): 13-32. [in persian]
- Homayoni Damirchi, A. Mirkamali, S.M & Homayon Aria,SH. (2018). Investigating the relationship between transformational leadership and employee job engagement: the mediation of job enthusiasm. *Journal of new approaches in Educational Administration*. 9(2): 275-295. [in persian]
- Jambo, D. & Hongde, L. (2020). The Effect of Principal's distributed leadership practice on students' academic achievement: A systematic review of the literature. *International Journal of Higher Education*. 9(1): 189-198.
- Hosseini, M. Alidoost Ghahfarkhi, E & Dehghan, S.A. (2019). The effect of organizational trust and

شده در این مطالعه طرح ریزی نمایند. همچنین از تمامی افرادی که به تحقق این مطالعه کمک نموده اند تقدیر می‌شود.

References

- Abaghi Isfahani, S. Mamouie, N & Moradi Razaat, M. (2014). Investigating the impact of insightful leadership on employee happiness and phonetic behaviors case study: Isfahan Foolad Mobarakeh. The Second National Conference on Applied Research in Management and Accounting. [<https://civilica.com/doc/382203>]. [in persian]
- Allah-verdi, M.. Farahabadi, S.M & Sajjadi, haniesadat (2010). Prioritization of factors affecting human resource productivity from the perspective of middle managers of Isfahan University of Medical Sciences. *Hospital Quarterly*. 9(3): 77-86. [in persian]
- Alavi, A. & Abbasi, A. (2012). Impact of organizational justice on employee engagement in banking sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 12(5): 643-649. [in persian]
- Amin Bidokhti, A. Jafari, S & Moradi Moghaddam, M. (2016). The relationship between organizational socialization and teachers' job motivation with the mediating role of organizational identity. *Social Capital Management*. 3(4): 563-582. [in persian]
- Anastasiou, S. & Garametsi, V. (2021). Perceived leadership style and job satisfaction of teachers in public and private schools. *International Journal of Management in Education*. 15(1): 58-77.
- Akhtar, R. , Boustani, L. , Tsivrikos, D. , & Chamorro - Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49. [in persian] <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.040>
- Bostani, T & Ghorbanhosseini, M. (2020). The effect of job turnover on job motivation with the mediating role of employees' empowerment Saveh Municipality. *Quarterly Journal of Accounting and*

- academic year of 2014-2015. Master Thesis. Mohaghegh Ardabili University. [in persian]
- Kim, T. Henderson, A. C. & Eom, T. (2015). At the front line: examining the effects of perceived job significance, employee commitment, and job involvement on public service motivation. *International Review of Administrative Sciences*, 81(4), 713-733.
- Kohansal Zidi, M. Hejazi, S.SH & Tahani, Gh.(2017). The effect of organizational learning on job motivation of employees of Imam Khomeini University of Marine Sciences in Nowshahr. *Journal of Marine Science Education*. 8: 81-91. [in persian]
- Mirzadarani, H.(2013). Job enthusiasm is a window to social vitality, *Journal of Social Sciences*. 6(62): 62-70. [in persian]
- Salanova, M. Agut, S & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resource and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied psychology*. 90(6): 1217-1227.
- Schaufeli, W.B. Salanova, M. González-romá, V & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3 (1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Suhartono, S. Yusran, S & Sahlan, S. (2020). The effect of principal leadership and teacher's performance on the quality of education at junior high school level. *Journal of Language Education and Educational Technology*. 5(2).127-142.
- Wang, Zh & Shafer, W. E. (2010). Effects of ethical context on conflict and commitment among Chinese accountants," *Managerial Auditing Journal*, Emerald Group Publishing, vol. 25(4), pages 377-400, April.
- professional commitment on human resource productivity in the General Directorate of Sports and Youth of East Azerbaijan Province. *Journal of Human Resource Management in Sports*, Winter 2016, Year 6, Number One, Pages 178-161. [in persian]
- Keyvan Ara, M. Shahpouri Arani, S & Arizi, H.(2014). The relationship between organizational justice and job motivation and positive organizational behavior of nurses with the mediating role of their individual career goals. *Iranian Journal of Nursing*. 27(88): 22-33. [in persian]
- Khanifar, H. Amiri, A.jandaghi, Gh. Ahmadi Azram, H. Hosseini Fard, S.M.(2010). Involvement in work and its relationship with organizational justice in the framework of social and cultural exchange theory. *Journal of Organizational Culture Management*. 8(21): 178-201. [in persian]
- Khadem Dezfuli, Z. Arshadi, N & Taghipour, A. (2012). The Relationship between personality traits, supervisor support and job stress with job satisfaction and work-Family conflict. *Psychological Research*. 15(2): 48-69. [in persian]
- Khaleqkhan, A. Nemati, V. Ebrahimi, S & Moradi, B.(2018). The relationship between psychological empowerment of employees and job motivation in predicting entrepreneurship from the perspective of employees of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Ardabil Health*. 9(4), 432-441. [in persian]
- Khan, A. Ahmed, S. Pau, S. & Kazmi, S. H. A. (2017). Factors affecting employee motivation towards employee performance: A study on banking industry of Pakistan. *Springer Cham*. 10.1007/978-3-319-59280-0_50.
- Zahedbabolan, A & Khaleqkhan, A.(2015). Investigating the relationship between organizational environment and job motivation with job adaptation of primary school teachers in Hashtrud city in the