





# Sociology of Education

## Presenting a Model of Factors that Reduce Teachers' Cheerfulness: A Qualitative Study

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

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

❖ **Corresponding Author Email:** drnasoleimani@yahoo.com

**Receive:** 2023/04/15  
**Accept:** 2023/08/21  
**Published:** 2023/11/04

### Keywords:

In-depth Study, Cheerfulness, Teachers, Content Analysis, Qualitative Method.

### Article Cite:

Derakhshani H, soleymani N, Shafizadeh H. (2023). Presenting a Model of Factors that Reduce Teachers' Cheerfulness: A Qualitative Study, *Sociology of Education*. 9(2): 219-230.

**Purpose:** The aim of this study was to identify the factors that reduce the cheerfulness of teachers in Semnan province and to provide a model.

**Methodology:** Research in terms of applied purpose; In terms of data type, it was qualitative and in terms of implementation method, it was thematic analysis. The statistical population included school teachers, senior education directors and university professors who were sampled by snowball method. The instrument used was a semi-structured interview which was analyzed by data analysis method. To determine the internal cheerfulness of the findings, the data were matched with theoretical and background bases and interviews with experts were used. To confirm the accuracy of the data, the study method was used by the research members to determine the external validity of the findings.

**Findings:** Theoretical saturation and triangulation techniques were used. Data analysis resulted in identifying 91 basic themes, 15 organizing themes and 5 comprehensive themes that were divided into two main categories of main and secondary themes. Together, these themes formed a coherent model for reducing the cheerfulness of teachers in Semnan province. Finally, the reasons for the decrease in teachers' cheerfulness, including 5 categories of comprehensive themes, including individual factors, organizational factors, cultural factors, extra-organizational factors and job factors were obtained.

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



<https://doi.org/10.22034/ijes.2023.2003213.1414>



<https://dorl.net/dor/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



Creative Commons: CC BY 4.0



# جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

## ارائه الگوی عوامل کاهش نشاط معلمان: یک مطالعه کیفی

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

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

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

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

✦ ایمیل نویسنده مسئول: drnasoleimani@yahoo.com

### مقاله تحقیقاتی

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل کاهش نشاط معلمان استان سمنان و ارائه الگو انجام شد.

دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۶

**روش شناسی:** پژوهش از نظر هدف کاربردی؛ از نظر نوع داده‌ها، کیفی و از نظر روش اجرا، تحلیل مضمون بود. جامعه آماری شامل

پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۹

معلمان مدارس، مدیران ارشد آموزش و پرورش و اساتید دانشگاهی مطلع بودند که به روش گلوله برفی نمونه‌گیری شدند. ابزار مورد

انتشار: ۱۴۰۲/۰۹/۱۳

استفاده مصاحبه نیمه ساختاریافته بود که پس از جمع‌آوری داده‌ها، به روش تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفت. برای تعیین اعتبار

درونی یافته‌ها، از تطبیق داده‌ها با مبانی نظری و پیشینه و مصاحبه با خبرگان استفاده شد، برای تأیید دقت و صحت داده‌ها، در مورد اعتبار مطالعه از شیوه بررسی به وسیله اعضای پژوهش استفاده گردید، جهت تعیین اعتبار بیرونی یافته‌ها از تکنیک‌های حصول اشباع نظری و مثلث‌سازی استفاده شد.

### واژگان کلیدی:

مطالعه عمیق، نشاط، معلمان،

تحلیل مضمون، روش کیفی.

**یافته‌ها:** تجزیه و تحلیل داده‌ها منتج به شناسایی ۹۱ مضمون پایه، ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۵ مضمون فراگیر گردید که در قالب دو دسته تم‌های اصلی و فرعی قرار گرفتند. این مضامین در کنار هم یک الگوی منسجم برای کاهش نشاط معلمان استان سمنان تشکیل دادند. نهایت این که علل کاهش نشاط معلمان مشتمل بر ۵ دسته مضامین فراگیر شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی، عوامل برون سازمانی و عوامل شغلی بدست آمد.

### استناد مقاله:

درخشانی ح، سلیمانی ن، شفیع زاده

ح. (۱۴۰۲). ارائه الگوی عوامل

کاهش نشاط معلمان: یک مطالعه

کیفی، جامعه‌شناسی آموزش و

پرورش. ۹(۲): ۲۱۹-۲۳۰.

**بحث و نتیجه‌گیری:** براساس یافته‌ها توجه ویژه به عوامل کاهش نشاط معلمان و پرداختن به آنها در جهت رفع عوامل کاهنده نشاط معلمان، می‌توان تاحدی نشاط را به جامعه معلمان برگرداند.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



[https://dorl.net/dor/2\\_10.22034/ijes.2021.541983.1184](https://dorl.net/dor/2_10.22034/ijes.2021.541983.1184)



Creative Commons: CC BY 4.0

## مقدمه

منابع طبیعی، مادی و انسانی به عنوان منابع اصلی در دستیابی به توسعه پایدار تلقی می‌شوند که در این میان، منابع انسانی نقش مهمتری را ایفا می‌کنند، چرا که مهمترین عنصر موفقیت در فراهم سازی بستر توسعه و دستیابی به اهداف توسعه، منابع انسانی کارآمد می‌باشد (Daniel, 2019). نقش آموزش و پرورش در تربیت چنین نیروی انسانی متخصصی بسیار مهم است، چرا که آموزش و پرورش به عنوان محور توسعه و هسته مرکزی تربیت نیروی انسانی کارآمد و آموزش دیده می‌تواند به برخورداری از رویکردها، ایده‌ها و تفکرات جدید و خلاقانه، راهکارهای متعددی را در این زمینه به بخش‌های مختلف جامعه ارائه نماید (Findler, 2019). بنابراین برای افزایش اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری آنان لازم است تا راهبردهای خاصی به کار گرفته شود و از سویی دیگر، مهمترین متغیرهای تاثیرگذار را مورد شناسایی و هدف قرار داد تا به این صورت بتوان با اتخاذ مداخلات متعدد، زمینه را برای پیشبرد اهداف سازمان و نیروی انسانی فراهم کرد. در این میان یکی از مهمترین عواملی که در میزان بهره‌وری و بازدهی سازمان‌ها و همچنین رضایت شغلی کارکنان، تاثیر قابل توجهی دارد، نشاط و شادابی است (Adnan Batatineh, 2019; Oerlemans & Bakker, 2018; Im, Chung & Yang, 2018).

نشاط به عنوان ابزاری مهم و ارزشمند برای اصلاح شخصیت و بهبود عملکرد شغلی کارکنان تلقی می‌شود. کارکنان با نشاط، غیبت، تحلیل رفتگی و فرسودگی عاطفی کمتری دارند و به احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند؛ از سوی دیگر، نشاط زمینه را برای ایجاد نگرش مثبت به زندگی، دیدگاه مثبت به خود، عزت و اعتماد به نفس بالاتر، همکاری مثبت و فزاینده با دیگران، روابط اجتماعی مناسب، تصمیم‌گیری بهتر و در نهایت عملکرد شغلی ارتقا یافته فراهم می‌سازد. به همین دلیل، نشاط می‌تواند با تغییر جو سازمانی، افزایش ظرفیت مقابله‌ای کارکنان با فشار روانی، افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی، بهره‌وری بیشتر سازمان را در پی داشته باشد. شادی در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید (Dutton & Edmunds, 2007). از آنجا که امروزه افراد بیشتر وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند، اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند که این امر در نظام‌های آموزشی که با امر آموزش و پرورش نیروی انسانی سروکار دارند، از اهمیت بسیاری برخوردار است (Johnston et al, 2013).

نتایج تحقیقات نشان داده است که نشاط و شادی سازمانی تاثیر غیرقابل انکاری بر رضایت از زندگی کاری کارکنان دارد و اثرات آن تنها محدود به محیط و فضای کاری نمی‌باشد و حتی روی خانواده کارکنان نیز تاثیر می‌گذارد. در فضای آموزشی تحقیقات نشان داده است نشاط معلمان موجب نشاط و شادابی دانش‌آموزان می‌شود و عملکرد آن‌ها را بهبود می‌بخشد. آنچه واقعیت دارد و بررسی‌های سطحی محقق نشان می‌دهد به دلایل مختلفی جامعه معلمان و بطور کلی نظام آموزشی کشور از نشاط لازم برخوردار نیست. نرخ شادی و نشاط در مدارس ایران بسیار پایین است و در برنامه‌ریزی آموزشی نیز جایگاه ویژه‌ای ندارد. میزان شیوع خنده و توسعه فضای فرح بخش در آموزشگاه‌ها مورد بی‌مهری قرار گرفته است. یکی از مشکلات هر جامعه غفلت از شادی و نشاط و در نتیجه افزایش بیماری‌های مختلف روانی از قبیل اضطراب و افسردگی است (Jafari Moghadam, 2007).

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

این رویکرد شادی را تبدیل به یک مطالبه اقتصادی کرد تا جایی که بسیاری از کشورهای جهان توجه به شادی شهروندان‌شان را به عنوان اولویتی در لیست سیاست‌گذاری‌های خود قرار دادند (Patz, 2012). ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه با دوستان، تجارب موفق و محیط کار و فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف مثبت و به ویژه شادی مهم باشد (Martínez-Martí & Ruch, 2017) و سازمان را از معضل عدم استفاده بهینه از توان کارکنان به ویژه

در سطوح کارشناسی و تخصصی نجات دهد و امکان رقابت در عرصه‌های ملی و بین‌المللی را برای سازمان و افراد فراهم کند (Guerc, Hauff & Gilardi, 2019). مطالعات متعددی به بررسی این موضوع در محیط کار پرداخته‌اند و بیان می‌کنند در سازمان‌ها می‌توان با مداخله و دستکاری بعضی از متغیرها، جو سازمانی را دگرگون کرد و شادی و نشاط شغلی و در پی آن بهره‌وری را افزایش داد (Stiglbauer, Selenko, Batinic & Jodlbauer, 2012).

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

مطالعه وضعیت نشاط معلمان پیامدهایی بدنبال دارد: شادی معلمان منجر به رضایت شغلی و انگیزش آنها شده که این مهم می‌تواند بستر یادگیری اصیل، عمیق و معنادار را ایجاد کند؛ افزایش کارآمدی مدیریت مدارس؛ برداشتن مانع بین مدیر و معلمان (Hinzi, 2015; Khaef Ellahi, 2014)؛ همچنین کاهش استرس شغلی، فرسودگی شغلی و خشونت بین معلمان و دانش‌آموزان (Ketchian, 2015)؛ افزایش خوش بینی در معلمان نسبت به آینده (Argyle, 2013)؛ افزایش احساس کنترل محیط خارجی سازمان مدارس؛ کاهش استرس (Eysenck, 2014)؛ کمک به تغییرات سازمانی؛ افزایش تولید و بهره‌وری؛ بهبود کارگروهی؛ افزایش صمیمیت و حسن اعتماد؛ ایجاد نگرش مثبت، انعطاف‌پذیری و خلاقیت در محیط کار (Cunningham, 2014) و تضمین سلامت مدارس از طریق سلامت معلمان (Achor, 2011) را بدنبال دارد. مطالب فوق نشان می‌دهد که تحقیقات صورت گرفته هیچ کدام منجر به ارائه الگویی برای علل کاهش نشاط معلمان نشده است یا علل کاهش نشاط معلمان را شناسایی نکرده است که در این تحقیق محقق قصد دارد نقاط ضعف تحقیقات قبلی را به کمک مصاحبه با معلمان، مدیران و کارشناسان با سابقه مدارس پوشش دهد و علل کاهش نشاط معلمان را شناسایی کند. در سطح ملی تقریباً پژوهش منسجم و جدیدی که از جنبه‌های مختلف به علل کاهش نشاط در معلمان پرداخته باشد وجود ندارد یا خیلی محدود است. وجود چنین خلایبی پژوهشگر را بر آن داشت تا به مطالعه عمیق علل کاهش نشاط معلمان بپردازد. پیشینه مطالعاتی تحقیق در دو بخش داخلی و خارجی حاکی از آن است که مطالعات متعددی در این حوزه انجام شده است. در حوزه مطالعات داخلی؛ در پژوهشی (Samaei Esfahani, Pourdanesh & Danesh, 2018) به بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر نشاط معلمان شهر تهران پرداختند. یافته‌های آنها نشان داد که متغیرهای زمینه‌ای و همچنین عوامل اجتماعی مؤثر از جمله خودبستگی، میزان درآمد، دینداری، ابعاد سرمایه اجتماعی، رضایت زندگی، شغلی پایگاه اقتصادی و اجتماعی رابطه معنی داری با نشاط اجتماعی افراد مورد مطالعه دارند.

در پژوهشی (Adabi, Hahiha & Khorshid, 2020) به طراحی و ارزیابی الگوی شادمانی سازمانی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای تهران پرداختند. نتیجه بدست آمده منجر به شناسایی ۵ عامل «روابط اجتماعی»، «فضای محیط کار»، «تجهیزات کاری»، «رفتار اخلاقی محیط کار» و «سیستم تشویقی» به عنوان عوامل علی اثرگذار بر شادی سازمانی اساتید گردیده است. در پژوهشی (Shojaie et al, 2020) به مدل سازی عوامل مؤثر بر شادی سازمانی با رویکرد مدل سازی تفسیری ساختاری فراگیر پرداختند. مدل طراحی شده حاوی ۱۱ عامل اعتماد، خوش‌بینی، رضایت شغلی، امنیت شغلی و اقتصادی، اهداف کاری مشخص و مشترک، تعهد سازمانی، یادگیری سازمانی، احساس عدالت، صداقت، علاقه به کار و معنادار بودن کار است که در ۸ سطح طبقه‌بندی گردیده است. نتایج پژوهش (Ghaffari et al, 2016) نشان داد بین عوامل وضعیت اقتصادی، نقل و انتقال معلمان، اجرای مدیریت مشارکتی، گردهمایی‌های ویژه معلمان، توزیع ساعت کاری در طول هفته، نحوه ارزشیابی از معلمان، روش تدریس فعال و مختلط و از ویژگی‌های دموگرافیک با میزان نشاط معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.

در حوزه مطالعات خارجی؛ در پژوهشی (Sovejan, 2017) با عنوان متخصصان جوان و دستیابی به شادی در محل کار برای تحلیل داده‌ها روش تحلیل تم و ابزار جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها را به کار گرفت. نتیجه پژوهش نشان داد که حقوق و درآمد یکی از مهم‌ترین مسائل مؤثر بر میزان شادی کارمندان یک سازمان است. در صورتی که افزایش حقوق برای کارمندان وجود نداشته باشد، ممکن است علاوه بر نارضایتی از محیط کار، مجبور به ترک کار نیز شوند. زیرا انگیزه‌ای برای ادامه و بهبود عملکرد خود ندارند. بین کوی (Bin Qui, 2016) در پایان‌نامه خود، با عنوان شادی در محیط کار؛ نقش سازمانی و پایایی گزارش از خود، شادی در محل کار متخصصین مدیریت پروژه را در ایالت مریلند بررسی کرد. بر اساس بررسی صورت گرفته عوامل شادی در محیط کار عبارت بودند از: ایجاد محیط کاری خوشایند، ارتقاء سازمان باز، تیم خوب هدایت‌شونده و سازمان مناسب برای کار. استویا (Stoya, 2016)، در پایان‌نامه خود با عنوان شادی و رفاه در محیط کار پارامترهای مؤثر بر شادی در محیط کار، میزان معنادار بودن و نبودن هر متغیر را مورد بررسی قرار داده است. در

این پژوهش هشت عامل پیش‌بینی‌کننده شادی یعنی عملکرد کارکنان، ویژگی‌های شغلی، استفاده و توسعه نقاط قوت، روابط مثبت و رفتار مثبت مدیران، بازخورد مثبت، تجربه مثبت در کار و فرهنگ سازمانی کشف شده است. در پژوهشی با عنوان چارچوب مفهومی شادی در محل کار (Wesarat, Sharif & Abdul Majid, 2015)؛ برای شادی بالقوه چارچوب مفهومی ارائه شده است. این پژوهش بر سطح فردی شادی متمرکز است و براساس مرور ادبیات، مفاهیم شادی در محل کار شناسایی شدند. در مطالعات گذشته، رابطه متقابل بین مقوله‌های مفهومی (مانند جایگاه استخدامی، درآمد، دوستی و فعالیت‌های کاری) و شادی تأیید شده‌اند. در راستای این مسأله، سوالات پژوهشی زیر مطرح شده است:

۱. مضامین پایه کاهش دهنده نشاط معلمان استان سمنان کدامند؟
۲. مضامین سازمان دهنده کاهش دهنده نشاط معلمان استان سمنان کدامند؟
۳. مضامین فراگیر کاهش دهنده نشاط معلمان استان سمنان کدامند؟
۴. الگوی کیفی عوامل کاهش نشاط معلمان استان سمنان چیست؟

## روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها کیفی و از نظر روش اجرای پژوهش از نوع تحلیل مضمون است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان و کادر آموزشی مدارس، مدیران ارشد آموزش و پرورش و کلیه مطلعین کلیدی در حوزه آموزش و پرورش بودند که با رویکرد هدفمند و با روش گلوله برفی نمونه‌گیری انجام شد که ۲۲ نفر نمونه انتخاب شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. برای تعیین اعتبار درونی یافته‌ها، از تطبیق داده‌ها با مبانی نظری و پیشینه و مصاحبه با خبرگان استفاده شد، برای تأیید دقت و صحت داده‌ها، در مورد اعتبار مطالعه از شیوه بررسی به وسیله اعضای پژوهش استفاده گردید، جهت تعیین اعتبار بیرونی یافته‌ها از تکنیک‌های حصول اشباع نظری و مثلث‌سازی استفاده شد. نتایج آزمون مثلث‌سازی بدین شرح است: بازآزمون روش انجام کار با ۸۹ درصد پایایی، آزمون قابلیت اطمینان بین کدگذاران با ۸۱ درصد و استفاده از مصاحبه‌شوندگان جدید برای آزمون قابلیت اطمینان مدل با ۸۳ درصد پایایی حکایت از قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها داشت (جدول ۱). به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری با رویکرد تحلیل مضمون (تولید کدهای اولیه و کدگذاری، شناخت مضامین، ترسیم شبکه مضامین، تحلیل شبکه مضامین) استفاده شد.

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

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

## یافته‌ها

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

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

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

شماره مصاحبه	جملات مصاحبه‌ها	مصادیق
۱	اگر فضا و شرایط مطلوب برای روابط خوب با سایر همکاران در مدرسه برقرار نباشد منجر به وقفه در انجام امور شده که به نظرم مدیریت مدرسه در ایجاد چنین روابطی بسیار موثر است.	روابط بین همکاران
۵	در یک محیط آموزشی مثل مدرسه/ سازمان آموزش و پرورش لزومی ندارد برای هر کاری مراحل اداری را طی کرد روابط دوستانه و خوب بین همکاران می‌تواند جایگزین این قوانین شود و این در ایجاد رضایت شغلی معلمان بسیار موثر است.	روابط غیر رسمی در سازمان

تعهد شغلی	زمانی که من به عنوان یک عضو کوچک از مجموعه احساس کنم سازمان دلواپس خوشبختی و رضایت من است و مرا مورد مساعدت و حمایت قرار می‌دهد، احساس رضایت و نشاط در من تقویت می‌شود.	۲
حفظ شان معلمان	جامعه نسبت به گذشته ارج و قرب کمتری به مقام معلم نشان می‌دهد و دلیل آن ساختار ناکارآمد آموزشی است. این موضوع تاثیر منفی خود را بر روح و روان معلمان می‌گذارد.	۸

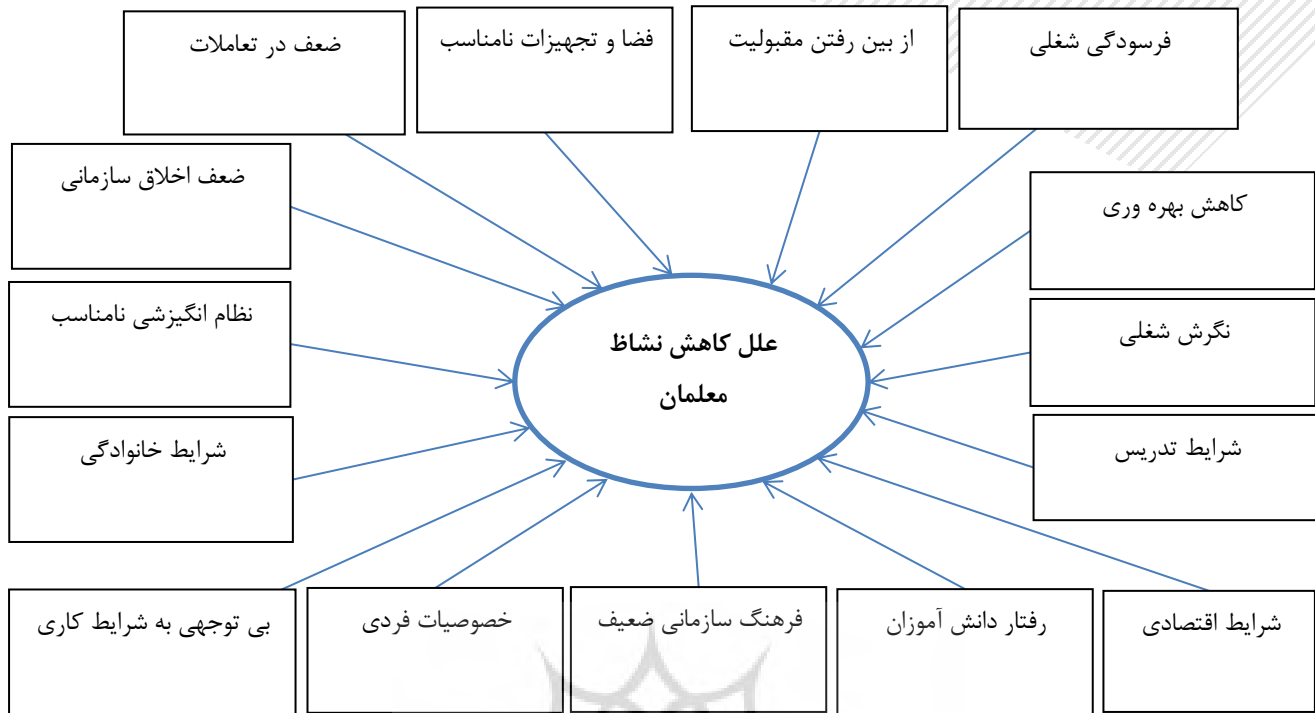
۲- شناخت مضامین (گروه بندی کدهای مشابه): محقق کدهای بدست آمده را تجزیه و تحلیل نمود و به ترکیب و تلفیق کدهای مختلف پرداخت و در نهایت ۱۸۷ مصداق شناسایی شد. با دسته بندی مصادیق شناسایی شده ۱۱۱ «مضمون پایه» شناسایی شد. پس از ترکیب و تلخیص مضامین پایه، ۱۵ مضمون «سازمان دهنده» مشتمل بر یک یا چند کد پایه شناسایی شدند. نهایتاً یک یا چند مضمون سازمان دهنده که از لحاظ موضوعی به هم نزدیک بودند در یک دسته قرار گرفتند و ۵ مضمون فراگیر شناسایی شدند.

۳- ترسیم شبکه مضامین (شناسایی و بازنگری تم‌های اصلی و فرعی): ابتدا شناسایی تم‌های اصلی و فرعی و سپس بررسی، بازنگری و پالایش تم‌ها انجام شد. در مجموع ۱۱۱ مضمون پایه، ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۵ مضمون فراگیر شناسایی شده بود که در این مرحله محقق تم‌های اصلی و فرعی را مشخص نمود. سپس با کمک خبرگان به بررسی و بازنگری آنها پرداخته است که تعدادی از مضامین پایه حذف، تعدادی اصلاح و تعدادی ادغام شدند و تعدادی دیگر نیز تایید شدند که در مجموع ۹۳ مضمون پایه در قالب ۱۵ مضمون سازمان دهنده و ۵ مضمون فراگیر نهایی شدند.

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

تم‌های اصلی	تم‌های فرعی	تم‌های اصلی	تم‌های فرعی
پایه	سازمان دهنده	پایه	سازمان دهنده
عوامل فردی	نگرش شغلی	۵	فرهنگ سازمانی ضعیف
	خصوصیات فردی	۱۱	ضعف اخلاق سازمانی
	ضعف در تعاملات اجتماعی	۶	از بین رفتن شهرت و مقبولیت
	فضا و تجهیزات کاری نامناسب	۸	شرایط خانوادگی
عوامل سازمانی	نظام انگیزشی نامناسب	۷	شرایط اقتصادی و رفاهی
	بی توجهی به شرایط کاری	۱۰	شرایط تدریس
	کاهش بهره‌وری	۳	رفتار دانش آموزان
			فرسودگی شغلی

۴- تحلیل شبکه مضامین: در این گام محقق مجدداً مضامین شناخته شده را به روشنی تعریف کرد و لذا کلیه تم‌ها و مضامین شناسایی شده مورد تایید قرار گرفتند که جمعاً ۹۳ مضمون پایه، ۱۵ مضمون سازمان دهنده، ۵ مضمون فراگیر در قالب دو دسته تم‌های اصلی و فرعی بدست آمد. شکل شماره ۱ شبکه مضامین علل کاهش نشاط معلمان را نشان می‌دهد.



شکل ۱. شبکه مضامین علل کاهش نشاط معلمان

بنابراین، با انجام تحلیل کیفی داده‌ها شامل کدگذاری و تحلیل مضمون پاسخ سوال‌های پژوهش بدین شرح بدست آمد:

سوال اول پژوهش: مضامین پایه کاهش دهنده نشاط معلمان استان سمنان کدامند؟  
تجزیه و تحلیل داده‌ها و فرایند طبقه‌بندی و کدگذاری داده‌ها منجر به شناسایی ۱۸۷ مصداق از دل متن مصاحبه‌ها گردید که با ترسیم و تحلیل شبکه مضامین منجر به شناسایی ۹۳ کد تحت عنوان مضامین پایه گردید که در جدول ۴ ارائه شده است.

سوال دوم پژوهش: مضامین سازمان‌دهنده کاهش دهنده نشاط معلمان استان سمنان کدامند؟  
در گام دوم تحلیل و کدگذاری داده‌ها، مضامین پایه‌ی شناسایی شده طبقه‌بندی شدند و در دسته بزرگتری قرار گرفتند که در مجموع ۱۵ دسته شناسایی شد این دسته بندی تحت عنوان مضامین سازمان‌دهنده تعریف شده‌اند و در جدول ۴ ارائه شده است که عبارتند از: نگرش شغلی، خصوصیات فردی، ضعف در تعاملات، فضا و تجهیزات کاری نامناسب، نظام انگیزشی نامناسب، بی‌توجهی به شرایط کاری، کاهش بهره‌وری، فرهنگ سازمانی ضعیف، ضعف اخلاق سازمانی، از بین رفتن شهرت و مقبولیت نظام آموزشی، شرایط خانوادگی، شرایط اقتصادی و رفاهی، شرایط تدریس، رفتار دانش‌آموزان، فرسودگی شغلی.

سوال سوم پژوهش: مضامین فراگیر کاهش دهنده نشاط معلمان استان سمنان کدامند؟  
پس از شناسایی مضامین پایه و سازمان‌دهنده، محقق به منظور کدگذاری سطح بالاتری از داده‌های بدست آمده، مجدداً اقدام به دسته‌بندی داده‌ها نمود و ۱۵ مضمون سازمان‌دهنده را در قالب ۵ دسته کلی و انتزاعی‌تر طبقه‌بندی نمود که این پنج دسته عبارتند از: عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی، عوامل برون سازمانی، عوامل شغلی. مضامین شناسایی شده در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر کاهش‌دهنده نشاط معلمان

فراگیر	سازمان‌دهنده	مضامین پایه
نگرش شغلی	رفتار شهروندی نامناسب- تعهد شغلی پایین- کاهش رضایت شغلی- تعهد سازمانی پایین- کاهش حمایت مدیریتی	
عوامل فردی	کاهش امید به زندگی- کاهش اعتماد به نفس- کاهش عزت نفس- ضعف در گفتار و برقراری ارتباط- کاهش انگیزه و علاقه به کار- کاهش خودکارآمدی- ضعف هوش هیجانی- ضعف در معنویات- عدم تمایل به خودشکوفایی- بی‌توجهی به ابتکار و خلاقیت- خودکنترل نبودن	خصوصیات فردی

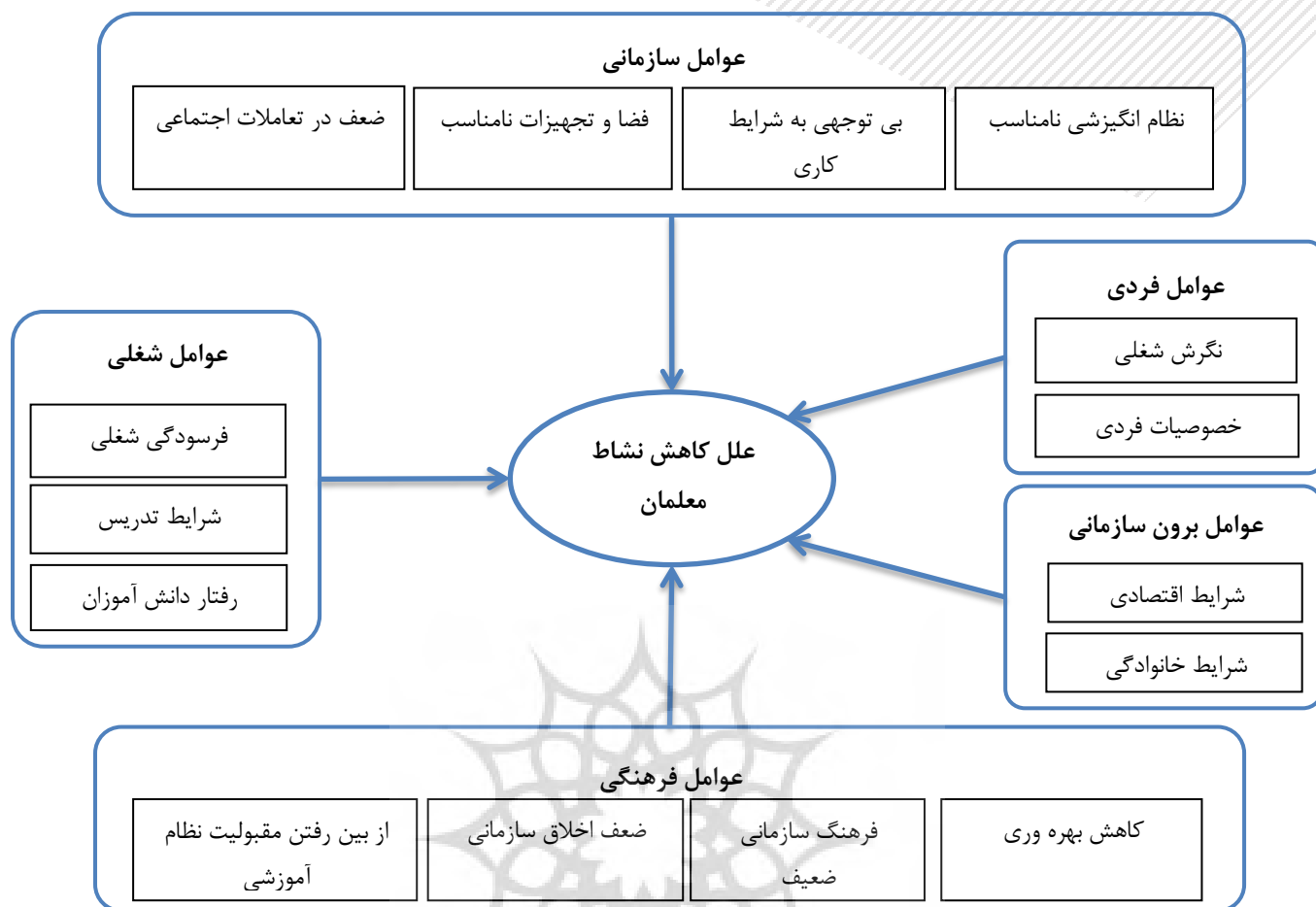
مضمین پایه	سازمان دهنده	فراگیر
روابط نامناسب بین معلمان - عدم وجود تعاملات با جامعه بین‌المللی - تعامل غیرسازنده دانش آموزان با معلمان - فقدان تشکلهای اجتماعی در مدارس - عدم همکاری با سایر مدارس - فقدان همدلی	ضعف در تعاملات اجتماعی	
ضعف امکانات فیزیکی محیط کار - فضای کاری نامناسب - کتابخانه و آزمایشگاه نامناسب - فقدان کلاس‌های درس کاربردی - فقدان فضای سبز در مدارس - منطقه جغرافیایی نامناسب مدرسه - عدم تخصیص سالن ورزشی به مدارس - معماری نامتناسب مدارس	فضا و تجهیزات کاری نامناسب	
عدم پیشرفت شغلی - عدم شایسته‌سالاری - فدرانی نکردن از معلمان - عدم ارائه تسهیلات - ندادن پاداش به موقع و عادلانه - نداشتن برنامه برای اوقات فراغت - ندادن فرصت تحصیل رایگان	نظام انگیزشی نامناسب	عوامل سازمانی
قوانین سازمانی دست و پاگیر - عدم حمایت سازمانی - ندادن اختیار به معلمان - عدم وجود فرصت رشد - سبک رهبری نامناسب - نداشتن ساعت کاری منعطف و شناور - زمان‌بندی نامناسب کلاس‌ها - تناسب نداشتن شغل با شخصیت - عدم تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی - تمرکز در نظام آموزشی	بی توجهی به شرایط کاری	
افت عملکرد مدرسه - افزایش غیبت معلمان - افزایش جابه‌جایی معلمان	کاهش بهره‌وری	
فقدان جریان آزاد اطلاعات - نبود سیستم انتقادات و پیشنهادات - بی توجهی به فرهنگ مثبت‌اندیشی - فقدان شفافیت - فقدان آزادی بیان - فقدان آزادی عمل - نفی اختلاف سلیقه - نبود ارتباطات همه‌جانبه	فرهنگ سازمانی ضعیف	عوامل فرهنگی
عدم رعایت برابری در مدرسه - عدم همکاری - عدم رقابت سازنده - حاکمیت رفتار سیاسی - فساد اداری	ضعف اخلاق سازمانی	
کاهش شهرت و اعتبار مدرسه بین معلمان - کاهش شهرت و اعتبار مدرسه بین دانش آموزان و والدین - بی اعتمادی مردم به نظام آموزشی	از بین رفتن شهرت و مقبولیت نظام آموزشی	
بی توجهی به خانواده معلمان - برهم خوردن آرامش در محیط خانواده - روابط خانوادگی نامناسب - کاهش نشاط خانوادگی - عدم حمایت اعضا خانواده از یکدیگر	شرایط خانوادگی	عوامل برون سازمانی
تغذیه نامناسب معلمان - فراهم نشدن امکانات رفاهی - بی توجهی به بهداشت و درمان - حقوق و مزایای ناکافی	شرایط اقتصادی و رفاهی	
فقدان طرح درس کاربردی - فراهم نبودن امکانات پژوهشی - عدم امکان چاپ مقالات علمی - عدم مشارکت در فعالیتهای پژوهشی - نبود سازوکار مدیریت دانش - عدم امکان پژوهش‌های کاربردی	شرایط تدریس	
عدم انجام برنامه‌های فوق برنامه با دانش آموزان - رفتار نامناسب دانش آموز با معلم - بی انگیزگی دانش آموزان - عدم تلاش برای موفقیت - شغل و توانایی مالی خانواده	رفتار دانش آموزان	عوامل شغلی
از دست دادن انرژی عاطفی و شخصی - بی توجهی به معلمان - نارضایتی از عملکرد شخصی - نگرش خصمانه و بدبینانه به دانش آموزان - احساس گرفتاری فکری و عاطفی در برخورد باسازمان	فرسودگی شغلی	

سوال چهارم پژوهش: الگوی کیفی عوامل کاهش نشاط معلمان استان سمنان چیست؟

نتایج کلی کدگذاری و تحلیل داده‌ها منجر به شناسایی ۹۳ کد پایه، ۱۵ کد سازمان دهنده و ۵ کد فراگیر گردید که رویهم یک ساختار منسجم برای شکل‌گیری الگوی عوامل کاهش نشاط معلمان استان سمنان را تشکیل دادند. الگوی بدست آمده به شرح نمودار ۲ است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی





شکل ۲. الگوی علل کاهش نشاط معلمان استان سمنان

## بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش بدنبال علل کاهش نشاط معلمان استان سمنان بودیم و در راستای انجام مطالعه عمیق در این حوزه، تم‌های اصلی و فرعی کاهش دهنده نشاط معلمان استخراج شد. تاریخ نشان داده است که پس از واگذاری کارکرد تربیتی خانواده به نهادی به نام مکتب‌خانه و در ادامه مدرسه، جامعه و به خصوص والدین جایگاه ویژه‌ای را برای معلم و شغل معلمی قائل شدند. معلم چنان‌شان و مقامی پیدا کرده بود که مردم در هر کار برای مشورت به او مراجعه می‌کردند. اما کم‌کم با ورود نهادها و یا شاید بتوان گفت با ورود تکنولوژی و استفاده عمومی از فناوری‌های آنلاین و مجازی قدری از جایگاه مدرسه و معلم کاسته شد. دانش‌آموزان و والدین دیگر معلم را تنها فرد باسواد و آموزش‌دهنده نمی‌نگریستند و یادگیری را از طرق مختلف دیگری انجام می‌دهند. بر این اساس و با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر معلم دیگر نگرش سابق را به جایگاه معلمی ندارد و مردم نیز آنگونه که باید به آن نگاه نمی‌کنند؛ افرادی برای شغل معلمی داوطلب می‌شوند که حداقل‌های لازم را ندارند؛ در تدوین و تخصیص بودجه به نظام آموزشی بدون انجام آمایش سرزمین و برآورد نیازهای آتی آموزش و پرورش اقدام می‌شود؛ سازوکار ارتباطی و تعاملی مناسب برای برقراری ارتباط بین معلمان یک مدرسه با سایر مدارس و شهرهای کشور پیش بینی نشده است؛ فرهنگ سازمانی دچار ضعف مفرط شده است به گونه‌ای که شفافیت در نظام آموزشی وجود ندارد؛ در نظام آموزشی سیستمی ارزیابی عملکرد وجود ندارد و معلم خوب و بد در یک ظرف دیده می‌شوند و دلسردی معلمان را در پی داشته است؛ ضعف در عملکرد کلی نظام آموزشی و پایین بودن بهره‌وری در عمل منجر به خروج و جابجایی معلمان شده است؛ رفتارهای سلیقه‌ای و گاهاً سیاسی مدیران آموزش و پرورش منجر به عدم رعایت برابری و عدالت بین معلمان شده است؛ مردم دیگر مثل گذشته با مدرسه اعتماد ندارند و برای آموزش فرزندان خود دنبال فرد یا نهادی دیگر می‌گردند؛ هیچ‌گونه توجهی به مسائل خانوادگی معلمان در نظام آموزشی نمی‌شود و آن‌گونه که باید به مسائل رفاهی و اقتصادی آنها رسیدگی نمی‌شود؛ رفتار دانش‌آموزان با معلم و رعایت ادب و احترام به معلم، همچنین تلاش و انگیزه آنها برای یادگیری و موفقیت، انگیزه و نشاط بیشتری در معلم ایجاد می‌کند و

وی را در حرفه خود مصمم‌تر می‌کند؛ در نهایت در صورتی که شرایط و فضای مناسب برای کار و عمل در اختیار معلمان قرار نگیرد، از آنها به طریق صحیح قدردانی نشود، رفتار درستی با آنها از طرف دانش آموزان؛ والدین، مسئولان نظام آموزشی صورت نگیرد و ... معلمان به لحاظ روانی و عاطفی همبستگی خود را نسبت به مدرسه از دست می‌دهند، رضایت آنها نسبت به شغل شان کاهش می‌یابد، احساس گرفتاری فکری و عاطفی در برخورد با نظام آموزشی پیدا می‌کنند و در نهایت در شغل خود فرسوده می‌شوند. لذا فراهم نبودن هیچ یک از شرایط مزبور، معلم را نسبت به شغل خود زده می‌کند، رشد خود را در جای دیگری طلب می‌کند، نسبت به پیشه خود بی‌تفاوت می‌شود و تمام توان خود را نمی‌گذارد و به طور کلی نشاط و سرزندگی خود را از دست می‌دهد. بنابراین مسئولان و تصمیم‌گیرندگان نظام آموزشی در کل کشور و علی‌الخصوص استان سمنان باید به این عوامل توجه ویژه‌ای کنند تا شادی و نشاط به زندگی شخصی و کاری معلمان برگردد. از نقطه نظر بررسی یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های سایر پژوهش‌ها می‌توان گفت: یافته‌های پژوهش حاضر به پژوهش Helliwell, Huang, (2018) Samaei Esfahani, Pourdanesh, Danesh, (2020) Adabi, Hahiha, Khorshid, (2020) Shojaie, et al (2017) Wang, (2017) Martínez-Martí, Ruch, (2017) همخوانی دارد. بنابراین برای بهبود وضعیت نشاط معلمان پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

- بهبود مولفه‌های تعهد شغلی و سازمانی در بین معلمان و افزایش رضایت شغلی معلمان.
- افزایش امید به زندگی و اعتماد به نفس در بین معلمان؛ تقویت و حمایت از ایده‌های خلاقانه و نوآور معلمان.
- ایجاد فضاهای آموزشی مناسب نظیر کتابخانه و آزمایشگاه در مدرسه؛ در نظر گرفتن فضای مناسب برای استراحت معلمان.
- در نظر گرفتن نظام شایسته‌سالی در نظام آموزشی؛ ایجاد سیستم پاداش و قدردانی.
- حذف قوانین سازمانی دست و پاگیر و ایجاد کننده مانع بر سر راه بهبود کیفیت آموزش؛ گرفتن اختیار عمل از معلمان در امور آموزشی.
- همکاری با همه معلمان در مدرسه به منظور پیاده‌سازی ایده‌هایشان؛ رعایت عدالت و برابری بین معلمان از هر طیف، نژاد و قومیت.
- بازگرداندن اعتبار از دست رفتن نظام آموزشی و مدرسه به خانواده‌ها؛ تقویت معلمان و بهبود عملکرد مدارس و نظام آموزشی در بین دستگاه‌های خدمات‌دهنده به منظور ارتقا شان و منزلت مقام معلم.
- توجه به بهداشت و درمان معلمان و فراهم کردن امکانات بهداشتی و درمانی مناسب.
- دادن اختیار لازم به معلمان برای طراحی طرح درس و یا بکارگیری مشاوران برنامه‌ریزی درسی برای نظام آموزشی در جهت تدوین طرح درس‌های کاربردی به صورت متمرکز.
- برگزاری برنامه‌های فوق برنامه برای دانش آموزان و مشارکت دادن معلمان در آنها به منظور نزدیک کردن معلمان به دانش آموزان و تقویت روابط همراه با احترام بین آنها.
- بهبود وضعیت روحی و روانی و عاطفی معلمان نسبت به نظام آموزشی که در آن مشغول فعالیتند.

### تشکر و قدردانی

بدین وسیله، از همه کسانی که سهمی در انجام این پژوهش داشتند، تقدیر می‌گردد.

## References

- Achor S. (2011). *The happiness advantage: The seven principles of positive psychology that fuel success and performance at work*. Random House.
- Adabi M, Hahiha A, Khorshid A. (2020). designing a model of organizational happiness of faculty members: a model based on the data theory of the foundation. *Strategic Knowledge*, 10 (40): 115-138.[in Persian]
- Adnan Bataineh K. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12(2): 99-112.
- Argyle M, Lu L. (2013). The happiness of extroverts. *Personality and individual differences*, 11, 1011-1017.
- Bakker, A. B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of vocational behavior*, 66(1): 26-44.
- Corlantean T. (2019). Right to Happiness—A Challenge for International Organizations and Governments. Available at SSRN 3459597
- Daniel C O. (2019). The Effects of Human Capital Development on Organizational Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(1).
- Dutton V M, Edmunds L. (2007). A model of workplace happiness. *SELECTION AND DEVELOPMENT REVIEW*, 23(3):9.
- Eysenck M. (2014); *Always be happy*, translated by Challenger, New Generation Thought Publications.
- Findler F, Schönherr N, Lozano R, et al. (2019). The impacts of higher education institutions on sustainable development: A review and conceptualization. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(1): 23-38.
- Fisher C D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.
- Frey B S, Stutzer A. (2018). *Economics of happiness*. Springer International Publishing.
- Ghaffari A, Sadeghi S A, Montazerolzhohor F, Mahmoudi, M T. (2016). Investigating the factors affecting the level of vitality of primary school teachers. *Razi Journal of Preschool Sciences*, 23: 119-134. [in Persian]
- Guerci M, Hauff S, Gilardi S. (2019). High performance work practices and their associations with health, happiness and relational well-being: are there any tradeoffs? *The International Journal of Human Resource Management*, 1-31.
- Helliwell J F, Huang H, Wang S. (2017). The social foundations of world happiness. *World happiness report*, 8.
- Hosie P, Willemyns M, Sevastos P. (2012). The impact of happiness on managers' contextual and task performance. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 50(3): 268-287.
- Im S, Chung Y, & Yang J. (2018). The Mediating Roles of Happiness and Cohesion in the Relationship between Employee Volunteerism and Job Performance. *International journal of environmental research and public health*, 15(12): 2903.
- Johnston C S, Luciano E C, Maggiori C, et al. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3): 295-304.
- Kline R B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Martínez-Martí M L, Ruch W. (2017). The relationship between orientations to happiness and job satisfaction one year later in a representative sample of employees in Switzerland. *Journal of Happiness Studies*, 18(1): 1-15.
- Oerlemans W G, Bakker A B. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, 103(11): 1230.
- Saari L M, Judge T A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance. With the Society of Human Resources Management*, 43(4): 395-407.
- Sachs J D, Layard R, Helliwell J F. (2018). *World happiness report.2018* (No. id: 12761).

- Samaei Esfahani A, Pourdanesh S, Danesh H. (2018). Social factors affecting the social vitality of teachers. *Sociology of Education*, 6: 186-200. [in persian]
- Shojaie P, Bagheri Mo, Nikbakht A and Mohseni M. (2020). Modeling the factors affecting organizational happiness with a comprehensive structural interpretive modeling approach. *Organizational Behavior Studies*, 2 (34): 129-158. [in Persian]
- Stiglbauer B, Selenko E, Batinic B, Jodlbauer S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3): 354.
- Yamato S, Nakamura Y. (2018). The penetration situation of the Happy Workplace Program, a workplace health promotion program in Thailand. *Journal of Japan Society of Sports Industry*, 28(3): 235-240.

