

ارتباط ساختاری مدرسه شاد و نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی (مبتنی بر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش)

رامین غریب‌زاده^۱ | عادل زاهدباлян^۲ | مهدی معینی‌کیا^۳ | تقی اکبری^۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط ساختاری مدرسه شاد و نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی است. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش را کلیه معلمان ابتدایی شهر ارومیه (۱۲ هزار نفر) تشکیل دادند. نمونه آماری نیز بر اساس جدول مورگان، ۳۱۰ نفر و با استفاده از روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات محقق ساخته استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان‌دهنده برازندگی مدل مفهومی و تائید آن برای جامعه معلمان ابتدایی شهرستان ارومیه است. اثر مستقیم تعهد سازمانی، نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان بر ساختار مدرسه شاد در سطح $0/001$ معنی‌دار می‌باشد؛ همچنین اثر مستقیم نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان بر تعهد سازمانی معلمان در سطح $0/001$ معنی‌دار می‌باشد. اثر غیرمستقیم نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان بر تعهد سازمانی معلمان در سطح $0/001$ معنی‌دار می‌باشد؛ بنابراین تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای در ارتباط نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان با ساختاری مدرسه شاد دارد. تعهد سازمانی، نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان با یکدیگر به میزان $0/63$ (درصد) و به ترتیب $(0/48)$ ، $(0/72)$ ، $(0/53)$ ، $(0/59)$ و $(0/44)$ درصد از تغییرات ساختار مدرسه شاد را تبیین می‌کنند. همچنین نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان با یکدیگر به میزان $0/85$ (درصد) و به ترتیب $(0/65)$ ، $(0/46)$ ، $(0/74)$ و $(0/66)$ درصد از تغییرات تعهد سازمانی معلمان را پیش‌بینی می‌کند.

کلیدواژه‌ها: تعهد سازمانی، ساختار مدرسه شاد، نشاط، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش.

DOR:

سال چهاردهم
بهار و تابستان ۱۴۰۳

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲/۰۰/۰۰

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۲/۰۰/۰۰

صص: ۱-۲۵

شاپا چاپ: ۰۸۷-۲۷۱۷X

الکترونیکی: ۰۸۸۸-۲۷۱۷

۱. نویسنده مسئول: استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه اسدآباد همدان، همدان، ایران

۲. استاد مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۳. دانشیار گروه تربیتی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

۴. دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

مقدمه

امروزه شادابی و نشاط در فضای آموزشی نقش و جایگاه برجسته‌ای در مبحث کیفیت و برنامه‌ریزی آموزشی دارد (مالهوترا، هیوز و فونتس، ۲۰۲۱)؛ به طوری که شور و شوق به تحصیل، فعال شدن حس کنجکاوی و افزایش خلاقیت دانش‌آموزان ارتباط نزدیکی با وضعیت محوطه آموزشی آن‌ها دارد (سینگ و ایسن، ۲۰۲۱). ایجاد محیط آموزشی با نشاط برای دانش‌آموزان سال‌هاست که به‌عنوان یک دغدغه جدی نزد سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزش و پرورش مطرح شده است. این مسئله یکی از نیازهای اساسی دانش‌آموزان در مقاطع مختلف تحصیلی است، زیرا کودکان بسیار بصری هستند. آن‌ها از محیط و فضاهایی که نشاط و شادابی را القاء کند، لذت می‌برند و به دلیل افزایش انگیزه‌ها، پیشرفت‌های چشمگیری در زمینه‌های علمی خواهند داشت (نیاز آذری، ۱۳۹۳). اگر امکانات، تسهیلات و برنامه‌ریزی‌های دقیق و متناسب آموزشی بتوانند حس کنجکاوی فراگیران را تحریک کنند و آن‌ها را به سوی خود جذب نماید، این محیط برای آن‌ها نشاط‌آور و شاداب خواهد بود؛ بنابراین لازم است والدین و مربیان و همه دست‌اندرکاران آموزش و پرورش با همکاری و تعامل، تلاش خود را به کار گیرند تا مراکز آموزشی را به محیط‌هایی با نشاط و جذاب برای دانش‌آموزان تبدیل کنند تا پیشرفت تحصیلی آن‌ها ارتقاء یابد (لوپز، ۲۰۲۲).

برای دستیابی به تحقق آرمان‌های مربوط به شاداب سازی مدارس برای دانش‌آموزان، باید تحولات جدی در نگرش مدیران و مسئولان نظام آموزش و پرورش و برنامه‌ریزی‌های آموزشی مطابق با استانداردهای جهانی ایجاد نمود؛ به همین دلیل است که در این تحقیق هدف بر آن است تا به بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین ساختار مدرسه شاد و نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان پرداخته شود. به اعتقاد ره جو، غنی زاده و زینلی (۱۳۹۴) ایجاد نشاط و شادابی یکی از مؤثرترین راه‌ها برای افزایش بهداشت روانی در جامعه است، مدرسه به‌عنوان یک نهاد می‌تواند با به وجود آوردن زمینه‌ها و برنامه‌هایی باعث هر چه شاداب کردن جامعه شود. اگر در مدرسه شوق زندگی کردن به وجود آید خودبه‌خود اثرگذار بر جامعه خواهد بود. شادی و نشاط به‌عنوان یکی از جنبه‌های جدایی‌ناپذیر زندگی و به‌ویژه یکی از جنبه‌های ضروری تحصیل

در آموزش و پرورش تلقی می‌شود. شادمانی و خلق مثبت، اثرات خوبی بر روی دانش‌آموزان و معلمان دارد از جمله باعث تعامل اجتماعی بیشتری می‌شود، کیفیت ارتباطات را بالا می‌برد، افراد نوع دوست می‌شوند و به دیگران کمک می‌کنند، دانش‌آموزان انگیزه تحصیلی بیشتری دارند و بهتر قادر به حل مسئله می‌شوند (پارسی و همکاران، ۱۳۹۰)؛ بنابراین می‌توان بر اساس نتایج تحقیقات قبلی از جمله تحقیق نیازی آذری (۱۳۹۰) به این مسئله پی برد که فضای شاداب و دوست‌داشتنی تأثیر زیادی در شکوفایی استعدادها، خلاقیت، برنامه‌ریزی آموزشی پویا و خلاق، پیشرفت تحصیلی، کارایی، سلامت و زنده‌دلی دانش‌آموزان دارد. فضای شاد و مفرح در یادگیری و شکوفایی استعدادهای دانش‌آموزان مؤثر است و انرژی آنان را دوچندان می‌سازد.

در گذشته به نظر می‌رسید که وظیفه آموزش و پرورش تولید فارغ‌التحصیل است که فقط بتوانند امرار معاش کنند اما چنین می‌نماید که در قرن جدید نظام‌های آموزش و پرورش این مرحله را پشت سر گذاشته و سرلوحه تعلیم و تربیت در یک جمله خلاصه شده است: شوق زندگی کردن را به دانش‌آموزان بیاموزیم. پس باید معتقد بود که در حقیقت رشد پایدار در گرو شادی پایدار است (حسینی، ۱۳۹۴). نشاط در زندگی از دیدگاه روانشناسان مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است زیرا اهمیت این امر در زندگی افراد مشخص است انسان در طول روز اضطراب و استرس زیادی را تحمل می‌کند و این احساسات منفی می‌تواند نشاط را از زندگی او دور کند و با دور شدن نشاط فرد نمی‌تواند زندگی موفق داشته باشد. در تحقیقاتی که بر روی استرس انجام شده است، نشان داده می‌شود که مدیریت کردن استرس فرایندی تدریجی دارد و با توجه به شیوه زندگی افراد انجام می‌شود مدیریت کردن استرس در زندگی از آن‌رو مهم است که می‌تواند در افزایش نشاط تأثیرگذار باشد؛ بنابراین می‌توان با پایین آوردن سطح استرس نشاط را در زندگی خود کنترل کرد (مالهوترا و همکاران، ۲۰۲۱).

یکی از عواملی که می‌تواند بر ساختار مدرسه شاد تأثیر داشته باشد، نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان می‌باشد. از آنجایی که نگرانی و اضطراب همواره در زندگی بشری بوده و البته در دنیای امروز شدت و وسعت یافته است به گونه‌ای که موجب افسردگی یا ناراحتی‌های روحی و روانی فراوانی شده که عوارض آن کاملاً محسوس است. از سوی دیگر اسلام مکتبی جامع و واقع‌گرا بوده و به همه جوانب نیازهای انسانی اعم از جسمی و روحی، عقلی و احساسی و

عاطفی، فردی و اجتماعی، دنیوی و اخروی توجه کرده است؛ لذا در تعالیم و آموزه‌های دینی روش‌های گوناگونی برای مقابله با اضطراب و نیز ایجاد سلامتی روح و نشاط معنوی مطرح شده است که می‌توان با بهره‌گیری و کاربست آن نه تنها بر نگرانی‌ها فائق آمد بلکه افراد و اجتماع را از آرامش روحی و نشاط معنوی برخوردار ساخت (بورده، آرورا و کاکوتی، ۲۰۲۲).

از عوامل دیگر بر ساختار مدرسه شاد بحث تعهد سازمانی می‌باشد. نشاط یا شادمانی به‌عنوان یک پیامد مهم در احساس رضایت شغلی و خوشبختی انسان و ایجاد تعهد در افراد مطرح است که نه تنها زندگی شخصی بلکه جنبه‌های اجتماعی حیات؛ یعنی کنش‌ها و ارتباطاتی که با دیگران برقرار می‌شود، تحت تأثیر خود قرار می‌دهد (غریب زاده و همکاران، ۱۳۹۶؛ زاهد و همکاران، ۱۳۹۶؛ ون پراگ و همکاران، ۲۰۰۷). سازمان آموزشی شاد نیازمند کارکنانی فعال و متعهد به کار هستند (درگاهی و ویسی، ۱۳۹۹). تعهد سازمانی یکی از عوامل مهم انگیزشی است که بر اساس آن کارکنان در سازمان مشارکت بیشتری داشته و از عضویت در آن لذت می‌برند (خالید و همکاران، ۲۰۲۱). تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزش‌ها و اهداف یک سازمان است (لینز و همکاران، ۲۰۱۹). در سازمان‌هایی که کارکنان آن‌ها تعهد سازمانی بالایی دارند معمولاً از عملکرد بهتر برخوردارند و فراتر از وظایف خود تلاش می‌کنند (علی و همکاران، ۲۰۲۰). نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند (غریب زاده و همکاران، ۱۳۹۶)، برای اهداف سازمان که اهداف خود اوست، از خویش مایه می‌گذارد، نسبت به سازمان وابسته شده و خود را با آن هویت می‌بخشد (اکبری و همکاران، ۱۳۹۹)؛ لذا وجه یا معیار عمده تمایز برتری سازمان‌ها نسبت به یکدیگر نیروی انسانی متعهد است (غریب زاده و همکاران، ۱۳۹۹). این شاخص، اثربخشی و کارایی سازمانی را افزایش می‌دهد؛ بنابراین آنچه موجبات تحقق مزیت رقابتی سازمان‌ها و جلب رضایت‌مندی مشتریان را تضمین می‌کند، منابع انسانی متعهد است (بورده، آرورا و کاکوتی، ۲۰۲۲)؛ از این رو شناخت عوامل مرتبط و تأثیرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند سازمان‌ها را در بهبود و اثربخشی و کارایی کمک نموده و موجب افزایش عملکرد اجتماعی و اقتصادی سازمان‌ها گردد (علمی و همکاران، ۱۳۹۰).

از عوامل اساسی توسعه پایدار و همه‌جانبه آموزش و پرورش هر کشوری، توجه به نیروی انسانی به‌عنوان بزرگ‌ترین ثروت هر جامعه می‌باشد (ون و اینبرگ، پچی و دکرامر، ۲۰۲۲). در این

میان معلمان عظیم‌ترین بخش نیروی انسانی را به خود اختصاص داده‌اند. توسعه و پیشرفت هر جامعه به فعالیت و تلاشی آن بستگی دارد؛ زیرا از یک سو تولید علم و دانش و سرمایه انسانی جامعه را در دست خود دارند و از سوی دیگر دارای نقش‌های اجتماعی بسیار بااهمیتی هستند (موریرا، سوزا و سزارو، ۲۰۲۲). مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و پرورش‌یافته در فرایند تحول جامعه سنتی به جامعه صنعتی تأثیر انکارناپذیری داشته است. تأمین نیازهای افراد و ایجاد انگیزه و تعهد برای بالا بردن کیفیت کاری آنان از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها می‌باشد. تعهد معلمان به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل برای موفقیت و پیشبرد اهداف سازمان بوده است (جاوید نسب، ۱۳۹۵). اندیشه تعهد، موضوعی اصلی در نوشته‌های مدیریت است. این اندیشه، یکی از ارزش‌های اساسی است؛ که سازمان‌دهی بر آن متکی است و کارکنان بر اساس ملاک تعهد، ارزشیابی می‌شوند. اغلب مدیران اعتقاد دارند که این تعهد، برای اثربخشی سازمانی ضرورتی تام دارد. تحقیقات مختلفی نشان داده است که نیرویی که تعهد سازمانی بالایی داشته باشد می‌تواند در بهبود و رشد آن سازمان مؤثر باشد و به رشد و توسعه آن سازمان کمک کند و باعث می‌شود خود را فرد مؤثری در ساختار سازمان ببیند که این امر به انسجام آن سازمان کمک کرده و زمینه را برای مشارکت پویای سایر افراد فراهم آورد (غریب‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰).

همچنین، نشاط اجتماعی یا شادمانی به عنوان یک پیامد مهم در احساس رضایت شغلی و خوشبختی انسان مطرح است که نه تنها زندگی شخصی، بلکه جنبه‌های اجتماعی حیات؛ یعنی کنش‌ها و ارتباطاتی را که با دیگران برقرار می‌کنیم، تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. شایان ذکر است که شادمانی یا نشاط، واژه‌ای است که معانی مختلفی، همچون لذت آنی، لذت طولانی‌مدت و لذت از کل زندگی را شامل می‌شود. همچنین، هیجان مثبت، رضایت از زندگی و شغل و محیط کار، نبود هیجان‌ها منفی، روابط مثبت با دیگران، هدفمند بودن زندگی و دوست داشتن دیگران نیز از شرایط لازم برای رسیدن به شادی است (زارع شاه‌آبادی، ترکان و حیدری، ۱۳۹۱).

به تجربه اثبات شده است که شادی و نشاط ماده اولیه تغییر جامعه و تحول و تکامل درونی انسان‌ها است. در مدرسه خوشحال و خرسند، تربیت بهتر، تحصیل بیشتر و فارغ‌التحصیل سالم‌تر خواهد بود و بدون شک در چنین محیطی امنیت اجتماعی و فردی راحت‌تر به دست می‌آید، در

محیط شاد ذهن انسان پویا، زبانش گویا و استعدادش شکوفا می‌شود. نشاط و شادابی در مدرسه باعث رشد و تکامل همه ابعاد وجودی یک دانش‌آموز در بعد جسمانی، شناختی، عاطفی، اخلاقی و معنوی می‌شود. چنانچه یک بعد از این ابعاد دچار صدمه شود و یا مورد غفلت و فراموشی قرار گیرد، دانش‌آموز به توانایی‌ها و شایستگی‌های کامل دست نخواهد یافت. اگر قرار باشد روح دانش‌آموز پرورش و رشد یابد، باید این روند از روح معلم آغاز شود. چنانچه روح معلم افسرده و ناتوان باشد، شانس ناچیزی برای تقویت و مراقبت از روح دانش‌آموزان وجود خواهد داشت. با توجه به آنچه گفته شد بر اساس پیشینه تحقیق سؤالات زیر مطرح است:

سؤال اصلی تحقیق

آیا ارتباط ساختاری بین مدرسه شاد و نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟

سؤال‌های فرعی

۱. آیا ارتباط ساختاری بین مدرسه شاد و نشاط روحی معلمان (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟
۲. آیا ارتباط ساختاری بین مدرسه شاد و نشاط معنوی معلمان (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟
۳. آیا ارتباط ساختاری بین مدرسه شاد و نشاط جسمانی معلمان (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟
۴. آیا ارتباط ساختاری بین مدرسه شاد و نشاط رفتاری معلمان (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟
۵. آیا ارتباط ساختاری بین مدرسه شاد و تعهد سازمانی معلمان (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟
۶. آیا ارتباط ساختاری بین تعهد سازمانی و نشاط روحی معلمان (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟

وجود دارد؟

۷. آیا ارتباط ساختاری بین تعهد سازمانی و نشاط معنوی معلمان (مبتنی بر سند تحول بنیادین)

وجود دارد؟

۸. آیا ارتباط ساختاری بین تعهد سازمانی و نشاط جسمانی معلمان (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟

۹. آیا ارتباط ساختاری بین تعهد سازمانی و نشاط رفتاری معلمان (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟

۱۰. آیا ارتباط ساختاری بین مدرسه شاد و نشاط روحی معلمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟

۱۱. آیا ارتباط ساختاری بین مدرسه شاد و نشاط معنوی معلمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟

۱۲. آیا ارتباط ساختاری بین مدرسه شاد و نشاط جسمانی معلمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟

۱۳. آیا ارتباط ساختاری بین مدرسه شاد و نشاط رفتاری معلمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی (مبتنی بر سند تحول بنیادین) وجود دارد؟

مبانی نظری و ادبیات تحقیق

تعریف مفاهیم و اصطلاحات

مدرسه شاد: ایجاد نشاط و شادابی یکی از مؤثرترین راه‌ها برای افزایش بهداشت روانی در جامعه است، مدرسه به‌عنوان یک نهاد می‌تواند با به وجود آوردن زمینه‌ها و برنامه‌هایی باعث هر چه شاداب کردن جامعه شود. اگر در مدرسه شوق زندگی کردن به وجود آید خودبه‌خود اثرگذار بر جامعه خواهد بود. انسان‌های شاد زندگی خود را تحت کنترل دارند، مسئولیت‌پذیرند، هدفمند هستند، دید مثبت به زندگی دارند. آینده‌نگر و امیدوارند و در مقابل مشکلات و سختی‌ها از پای نمی‌نشینند، قرآن دین اسلام را دین شادی معرفی نموده و مهم‌ترین عوامل شادی را

محبوبیت، مقبولیت و موفقیت، ایمان، هویت ملی و فرهنگی، خلاقیت عارفانه و حل مسئله ذکر کرده است، روانشناسان شادی و شورونشاط را محرک انسان‌ها برای عمل می‌دانند و جامعه شناسان جامعه شاد را جامعه موفق می‌دانند. عواملی که می‌تواند باعث گسترش شادی شود در ابتدا خانواده است و سپس دیگر نهادها همچون مدرسه و نهادهای فرهنگی مذهبی می‌باشند که هر کدام به‌نوبه خود وظایفی دارند که در اینجا سعی می‌شود پیشنهادات کاربردی جهت ایجاد شورونشاط در مدرسه ارائه دهد (کالپ، ۲۰۲۰).

نشاط: نشاط نوعی هیجان است که در اثر محرک‌های درونی و بیرونی، ارگانیزم را در جهت انبساط عضلانی، انبساط و بهجت روحی سوق داده، به گونه‌ای که از تمایل تداومی برای ادامه چنین احساسی برخوردار است (برعکس اندوه که تمایل انسان به عدم تداوم آن می‌باشد). شادی و نشاط مانند هر واقعیت اجتماعی دیگر، یک بعد فراگیر فیزولوژیکی - روانشناختی و یک بعد اجتماعی دارند. به این معنا، با وجود تأثیرپذیری شادی و نشاط از ویژگی‌های درون فردی و روانی مشترک بین همه انسان‌ها، متأثر از اوضاع و شرایط جغرافیایی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی و ...، برون فردی می‌باشند.

تعهد سازمانی: تعهد سازمانی به‌عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که بسیار متعهد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین می‌کند (پراتاما، سوواری و هندایانی، ۲۰۲۲).

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش: نقشه راه آموزش و پرورش است که توسط صاحب‌نظران با مشارکت متخصصان عرضه تعلیم و تربیت تدوین و تصویب شده است.

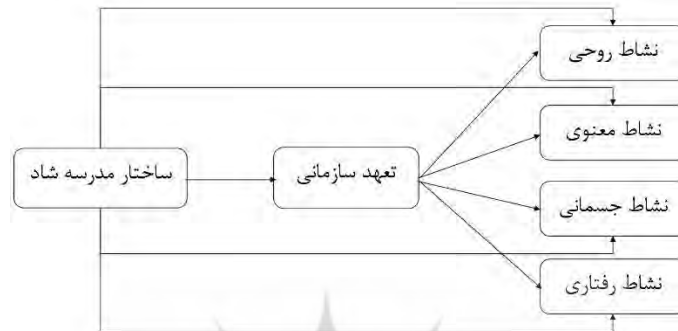
پیشینه تحقیق

به دلیل اهمیت روزافزون شادابی و نشاط در مدارس و به‌خصوص مدارس ابتدایی کشور، بحث مدرسه شاد امروزه مورد توجه بسیار از محققان داخلی و خارجی قرار گرفته است و حتی به یکی از دغدغه‌های اساسی مدیران و مسئولین آموزش و پرورش مبدل شده است. نسترن و اسدی (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نکته اشاره کرده‌اند که تلاش سازمان‌ها برای ارتقای روحیه کارکنان و

افزایش شادکامی آنان، دل‌بستگی به سازمان و تلاش آنان برای بهبود عملکرد سازمان را افزایش خواهد داد. بر این اساس، به‌کارگیری راهکارهایی برای افزایش شادکامی کارکنان سازمان، می‌تواند سبب افزایش تعهد سازمانی و عملکرد بهینه سازمان شود. همچنین مهدی زاده، گنجی و زارع (۱۳۹۳) نیز بر این اعتقاد هستند که بین میزان شادی جوانان با کیفیت روابط اجتماعی و نیز با کمیت روابط اجتماعی رابطه مثبت وجود دارد. درنهایت، با توجه به تحلیل رگرسیونی می‌توان نتیجه گرفت که متغیر کیفیت روابط اجتماعی در مقایسه با کمیت روابط اجتماعی به میزان بیشتری در افزایش شادی جوانان مؤثر است. در پژوهش دیگری در داخل کشور نیز شیخ سیاه و همکاران (۲۰۲۲) بر این نتیجه رسیدند که مدل ارتقای شادکامی در دانش‌آموزان دبیرستانی شامل دو بعد درونی و بیرونی است. در بعد داخلی، مقوله‌های اصلی الگو شامل: ویژگی‌های دانش‌آموزان، ویژگی‌های معلمان، ویژگی‌های مدیران، روش‌های تدریس، ارتباطات و تعاملات، فعالیت‌ها، اقدامات و برنامه‌های آموزشی مدرسه، عوامل سازمانی و فضای فیزیکی و تجهیزات است. در بعد درونی، مقوله‌های اصلی شامل عوامل خانوادگی و عوامل اجتماعی است. در پژوهشی در خارج از کشور نیز سلچوک (۲۰۲۲) بر این نکته اشاره کرده است که مدرسه شاد می‌تواند دانش‌آموزان را به سمت نشاط روحی و معنوی و خود رفتاری سوق دهد.

در دنیای کنونی که زندگی متفاوت از زمان‌های گذشته است، پدیده‌های جدید متنوع و به‌هم‌پیچیده آن‌چنان فراوان و نو به نو شده‌اند که دانایی‌ها، توانایی‌ها و امکانات را اجتناب‌ناپذیر می‌کند. البته این دانستی‌ها و مهارت‌ها باید قادر باشند امنیت روانی و احساس زیبایی دوستی را در مواجهه با مشکلات زندگی تضمین کند. در روند استفاده از امکانات در راه مقابله منطقی و فراگیر مسائل دنیای جدید به‌خصوص نگرش‌های جوانان باید از اصول بهداشت روانی استفاده نمود، چراکه نوجوانان ما نیازمند فضای شاد برای شاداب زیستن هستند. در شرایطی که اکثر منازل شهری تبدیل به آپارتمان‌های کوچک و به‌دوراز فضاها باز شده است. حداقل کاری که می‌توان در تأمین بهداشت جسمی و روحی فرزندان داشته باشیم، ایجاد فضای مفرح و شادی‌بخش در مدرسه است؛ زیرا اگر فضا سازی مناسبی در مدارس انجام شود به شاد زیستن فرزندان خود کمک بسیار مهمی خواهیم کرد. برای دستیابی به تحقق آرمان‌های مربوط به شاداب‌سازی مدارس باید تحولات جدی در نگرش مدیران و مسئولان نظام آموزش و پرورش ایجاد نمود. در واقع

شاداب‌سازی مدارس را باید در ابعاد ظاهری و ابعاد معنوی جستجو کرد؛ بنابراین بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق می‌توان مدل مفهومی زیر را برای تحقیق حاضر در نظر گرفت.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

مبانی نظری تحقیق

آرامش مفهومی است که شامل شادی می‌شود. شادی، سلامت، عدالت اجتماعی، اقتصاد خوب، آزادی بیان و حمایت از رشد شخصی عناصر صلح هستند. افراد شاد با خودشان در صلح هستند. افرادی که با خود در صلح هستند خوشحال هستند. مدارس مثبتی که می‌توانند از صلح حمایت کنند، کلید تضمین شادی، رفاه، سلامت روانی و موفقیت هستند. خوشبختی نه تنها هدف زندگی است، بلکه حالتی است که با تلاش انسان می‌توان به آن دست یافت و آموزش داد. مدرسه یکی از منابع اصلی رشد انسان و ازاین‌رو، مکان اساسی برای تسهیل شادی کودکان است. مدرسه‌ای که در آن دانش‌آموزان، معلمان، مدیران و کارکنان احساس شادی می‌کنند، ممکن است به‌عنوان مدرسه شاد تعریف شود. مدرسه شاد مکانی است که در آن همه احساس تعلق به جامعه‌ای می‌کنند که در آن احساس خوش‌آمد، رضایت، امنیت می‌کنند و می‌توانند خودشان باشند. ایجاد محیطی دوست‌داشتنی و شاد در مدرسه مسئولیت جمعی دانش‌آموزان، معلمان، والدین و مدیران مدرسه است. همچنین باید برنامه درسی مدرسه تدوین شود تا مدرسه به مکانی شاد تبدیل شود، یعنی جایی که دانش‌آموزان لذت یادگیری را در آن احساس کنند (شوکران کالپ، ۲۰۲۰).

اگر در صحبت از تعلیم و تربیت بگوییم که «آموزش به عبارت دیگر آرامش است» اشتباه نخواهیم کرد. می توان گفت عاقلانه ترین راه برای ایجاد صلح، آموزش ابتدا به افراد و سپس جوامع است. آموزش دانش، مهارت، ارزش ها و نگرش هایی را به اشتراک می گذارد که برای توسعه سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشورها ضروری است. آموزش صلح فرآیندی است که مستلزم کسب ارزش ها، دانش و توسعه نگرش ها، مهارت ها و رفتارهایی است که فرد بتواند در هماهنگی با خود، با دیگران و با محیط زندگی کند (سلچوک، ۲۰۲۲). به عقیده لویز (۲۰۲۲)، آموزش صلح عمدتاً مسئله ایجاد یک مجموعه مهارت است. هدف اصلی در اینجا پرورش تمایل غیر خشونت آمیز و کسب مهارت های حل تعارض است. نمونه های اصلی از این قبیل برنامه های مبتنی بر مدرسه، پیشگیری از خشونت، میانجیگری همتایان و برنامه های حل تعارض است. تدوین یک گفتمان جدید صلح در مدارس به مریبان امکان انتخاب در رابطه با نحوه تفکر، باور و عمل در پاسخ به اشتباه و درگیری دانش آموزان را می دهد (گرای و همکاران، ۲۰۲۲).

از آنجا که شادی بزرگ ترها عامل مؤثر در شادی و نشاط کودکان است و اولیا و مریبان غمگین نمی توانند فرزندان و دانش آموزانی شاد تربیت کنند، از این رو با ارائه نظام اعتقادی درست برای دستیابی به شادی، می توان به افزایش شادی در میان افراد جامعه کمک کرد (گرید و همکاران، ۲۰۱۸). به این ترتیب مردم می توانند تغییری مثبت در زندگی خود به وجود آورند، احساس پیشرفت و لذت در زندگی داشته باشند و به شادی و مسرت دائمی دست یابند و فقط در این صورت است که می توانند شادی و مسرت را در وجود کودکان نیز پرورش دهند (مالبر و دیوید، ۲۰۱۹). لذا سیراب نشدن فرزندان از محبت و عاطفه کافی، عدم تعادل روحی و روانی را به دنبال دارد، ناآشنایی خانواده ها به روش های مؤثر تعلیم و تربیت را می توان با آموزش احساس مسئولیت در برابر خود، خانواده، واقع بینی توأم با نگرش مثبت، تقویت روحیه همکاری و کار گروهی، آموزش مهارت های زندگی، تقویت مهارت ادراکی و... به کمک کلیه دست اندرکاران محیط آموزش تا حدود زیادی حل کرد تا نهایتاً محیطی شاداب، سازنده، قانونمند ایجاد شود و نتیجتاً فرزندان مفید، هدفمند و کاربردی به بار آید (میر و سالومن، ۲۰۱۶).

مدارس تأمین کننده نیروی کیفی جامعه اند و نه فقط تأمین کننده کمیتی از خیل عظیم نیروی انسانی که به عنوان تحصیل کرده روانه جامعه می شوند (مارگون، ۲۰۱۴). پس شناسایی و ایجاد

زمینه برای رشد خصایل ممتاز بشری، اولین دغدغه دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت در کلیه فعالیت‌های علمی یا فرهنگی است که باید با تمام وجود خود را وقف ایفای این وظیفه سنگین کنند (دلیر و فاطمی، ۱۳۹۴). نشاط و شادابی در مدرسه باعث رشد و تکامل همه ابعاد وجودی یک دانش‌آموز در بعد جسمانی، شناختی، عاطفی، اخلاقی و معنوی می‌شود (سیلگمن، ۲۰۱۷). چنانچه یک بعد از این ابعاد دچار صدمه شود و یا مورد غفلت و فراموشی قرار گیرد، دانش‌آموز به توانایی‌ها و شایستگی‌های کامل دست نخواهد یافت (ماشرون، ۲۰۱۵). شاد زیستن برای کودک به همان اندازه مهم است که تغذیه خوب، محبت کردن و حفاظت از او اهمیت دارد، زیرا سلامت روحی و روانی و فیزیکی و جسمانی او را تأمین می‌کند (نافذ و همکاران، ۱۳۹۲). نرخ شادی و خنده در مدارس ما بسیار پایین است (نیری و همکاران، ۱۳۹۲) و میزان شیوع خنده و توسعه فضای فرح‌بخش در آموزشگاه‌ها مورد بی‌مهری قرار گرفته است (سلماسی و مهرعلیزاده، ۱۳۸۵).

در جامعه و مدرسه فاقد شادی، سخن گفتن از شادی قدری مشکل خواهد بود. یکی از مشکلات هر جامعه غفلت از شادی و نشاط و در نتیجه افزایش بیماری‌های مختلف روانی از قبیل اضطراب و افسردگی است (مشهدی، ۱۳۹۷). با شادی و نشاط زندگی معنا پیدا می‌کند و در پرتو آن دانش‌آموزان خصوصاً در دوران نوجوانی و جوانی می‌توانند خود را ساخته و قله‌های سلوک و پله‌های ترقی را چالاکانه بپیمایند. جامعه زنده و پویا جامعه‌ای است که عناصر شادی‌آفرین در آن فراوان باشد (نیون و شالون، ۲۰۱۶).

در گذشته به نظر می‌رسید که وظیفه آموزش و پرورش تولید عده‌ای فارغ‌التحصیل است که فقط بتوانند امرار معاش کنند اما چنین می‌نماید که در قرن جدید نظام‌های آموزش و پرورش این مرحله را پشت سر گذاشته و سرلوحه تعلیم و تربیت در یک جمله خلاصه شده است؛ «شوق زندگی کردن را به دانش‌آموزان بیاموزیم». پس باید معتقد باشیم که در حقیقت رشد پایدار ما در گرو شادی پایدار است (نریمانی و میران، ۱۳۹۱). در آموزش و پرورش مدرن افزون بر مهارت‌های خواندن، حساب کردن و نوشتن نیازهای جدیدی در قالب کسب مهارت زیستن و حل مسئله و چگونگی رویارویی با چالش‌های هزاره سوم مطرح شده است پژوهش‌ها حاکی از آن است که فرایند تعلیم و تربیت فعال متخصص وجود شور و طرب، نیاز و جوشش، تلاش و پشتکار و نشاط در همه ابعاد آن است چراکه هرگونه ارتباط و تعلیمی که بدون روح تحرک، پویایی و

شادی و نشاط باشد به شکست منتهی می‌گردد (بالروت و همکاران، ۲۰۱۹). شادی یکی از نیازهای اساسی انسان و لازمه زندگی اوست. پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «بازی کنید و شاد باشید همانا من ناراحتم که در دین شما خستگی و بی‌نشاطی دیده شود» (سالومون، ۲۰۱۸).

تحقق اهداف متعالی آموزش و پرورش و لزوم توجه به روحیات و ویژگی‌های نسل دانش‌آموز ایجاد می‌کند که اداره امور مدارس مبتنی برافزایش قدرت تصمیم‌گیری استقلال‌نسیب انعطاف‌پذیری و روش‌های غیرمتمرکز و مشارکت‌جویانه باشد تا بتواند فضای عمومی مدرسه را پویا پر نشاط و فعال نموده و توانمندی‌ها و خلاقیت‌های مدیران معلمان و دانش‌آموزان را به‌خوبی شکوفا و متجلی سازد (قلیزاده و همکاران، ۱۳۹۳).

توجه به این نکته لزوم تجدیدنظر در شیوه اداره مدرسه و برنامه‌های آن را به ما گوشزد می‌کند؛ بنابراین هر یک از ما ملزم به ارائه برنامه‌هایی جهت شاد کردن محیط مدرسه برای دانش‌آموزان هستیم تا شوق حضور در محیط شاد مدرسه را در دانش‌آموزان ایجاد کنیم تا بدین وسیله به ارتقا سطح کیفی تعلیم و تربیت کمک نماییم (مخی، ۲۰۱۸). برای بهره‌گیری مناسب از شرایط و امکانات برای ظهور استعدادها و خلاقیت‌های نوجوانان باید تحولات جدی در نگرش مدیران و مسئولان نظام آموزش و پرورش ایجاد کرد چراکه در تعریف مدیریت به‌عنوان یک رشته علمی «فرایند به‌کارگیری مؤثر و کارآمد منابع مادی و انسانی در برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی - بسیج منابع و امکانات و هدایت و کنترل است برای دستیابی به اهداف سازمانی و بر اساس نظام ارزشی موردقبول صورت می‌گیرد». مدیر وظیفه دارد با هماهنگی و اتخاذ تصمیمات پیش‌برنده‌ای که بر اساس مقررات و اصول پذیرفته‌شده در نظام ارزش‌ها شکل می‌پذیرد حیات مادی و معنوی سازمان و افرادش را تدارک ببیند و یک مدیر آموزشی مسئولیتی بس اساسی‌تر و مهم‌تر بر عهده دارد، چراکه با روح و روان و جسم کودک و نوجوان سروکار دارد و بالندگی جامعه و جوانان امروز و سرافرازی و اقتدار فردای آنان به حرف و شعار تنها پیش نمی‌رود. برخورداری از نسلی جوان و کارآمد و اصرار در به‌کارگیری مناسب جوانان در چرخه کار و فعالیت‌های جامعه و پذیرش مسئولیت از سوی آنان در فردایی نه‌چندان دور می‌تواند بسیار کارساز و اثربخش باشد (سیر و سوران، ۲۰۲۱).

روش تحقیق

پژوهش موردنظر از لحاظ هدف، کاربردی است و باعث می‌شود که نخست مقدار مؤلفه‌های متغیرها در محیط کاری سنجیده شود. از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی ارومیه (۱۲ هزار نفر) در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ می‌باشد. نمونه پژوهش با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای ۳۱۰ نفر انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها به روش میدانی و با پرسشنامه محقق ساخته صورت گرفته است. روایی پرسشنامه با استفاده از آزمون تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه نیز بر اساس آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳ به دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری و ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری اثرات مستقیم و غیرمستقیم با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ۲۲ و LISREL ۸,۸ بهره گرفته شده است.

یافته‌های پژوهش

بررسی آمار توصیفی تحقیق نشان داد که از بین ۳۱۰ نفر شرکت‌کننده در تحقیق ۱۶۰ نفر آقا و ۱۵۰ نفر خانم بودند. همچنین در این میان ۱۹۳ نفر دارای مدرک لیسانس، ۸۷ نفر فوق‌لیسانس و ۳۰ نفر نیز دارای مدرک دکتری بودند. نتایج آزمون توصیفی متغیرها نشان‌دهنده نرمال بودن متغیرها و توزیع نرمال آن‌ها بوده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و بررسی نرمال بودن داده‌ها

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
ساختار مدرسه شاد	۳/۲	۰/۷۷	۰/۰۸۵	-۰/۲۱۳
تعهد سازمانی	۳/۲	۰/۹۲	-۰/۱۷۱	۰/۲۱۱
نشاط روحی	۳/۰	۰/۷۳	۰/۱۹۴	-۰/۲۷۴
نشاط معنوی	۲/۸	۰/۹۱	-۰/۱۷۹	-۰/۲۷۵
نشاط جسمانی	۲/۵	۰/۸۸	۰/۰۲۷	-۰/۵۶۶
نشاط رفتاری	۲/۴	۰/۹۶	۰/۳۸۱	-۰/۴۸۳

با توجه با این نکته که ماتریس همبستگی مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، خصوصاً مدل معادلات ساختاری است، لذا قبل از پرداختن به آزمون الگوی نظری، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش همراه با ضرایب همبستگی و سطوح معنی‌داری آن‌ها در جدول ۲ ارائه می‌شود تا رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گیرد. نتایج آزمون پیرسون نشان داد که بین تعهد سازمانی با ساختار مدرسه شاد و نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان در سطح ۰/۰۵ رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

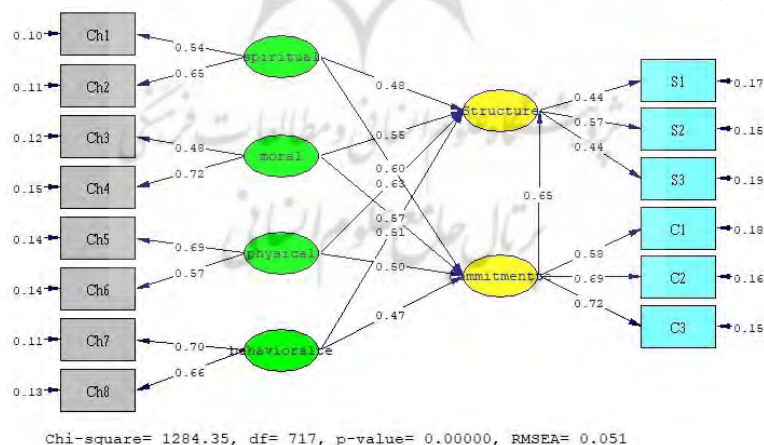
جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
ساختار مدرسه شاد	۱					
تعهد سازمانی	۰/۷۸۸**	۱				
نشاط روحی	۰/۴۰۹**	۰/۷۹۰**	۱			
نشاط معنوی	۰/۵۳۲**	۰/۷۲۸**	۰/۴۴۷**	۱		
نشاط جسمانی	۰/۴۱۱**	۰/۸۴۶**	۰/۳۸۵**	۰/۵۲۰**	۱	
نشاط رفتاری	۰/۹۵۵**	۰/۶۳۵**	۰/۷۷۰**	۰/۶۳۲**	۰/۵۶۷**	۱

**p<0.01

در شکل ۲ مدل آزمون شده تحقیق حاضر نشان داده شده است. همچنین در جدول ۳ ضرایب

اثرات مستقیم، آماره t مربوط به هر مسیر و سطح معنی‌داری مسیرها گزارش شده‌اند.



شکل ۲. مدل آزمون شده پژوهش

جدول ۳. برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
به روی ساختار مدرسه شاد از				
تعهد سازمانی	۰/۶۵	۰/۲۸	۲/۵۲	۰/۰۰۱
نشاط روحی	۰/۴۸	۰/۴۱	۲/۲۴	۰/۰۰۱
نشاط روانی	۰/۵۵	۰/۳۲	۳/۰۹	۰/۰۰۱
نشاط جسمانی	۰/۶۰	۰/۳۸	۲/۳۸	۰/۰۰۱
نشاط رفتاری	۰/۵۱	۰/۱۸	۲/۰۳	۰/۰۰۱
به روی تعهد سازمانی از				
نشاط روحی	۰/۶۰	۰/۳۶	۴/۷۳	۰/۰۰۱
نشاط روانی	۰/۵۷	۰/۲۶	۳/۳۵	۰/۰۰۱
نشاط جسمانی	۰/۵۰	۰/۴۱	۳/۴۲	۰/۰۰۱
نشاط رفتاری	۰/۴۷	۰/۳۸	۲/۵۸	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۳ اثر مستقیم تعهد سازمانی، نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان بر ساختار مدرسه شاد به ترتیب (۰/۶۵ ← $t=2/52$)، (۰/۴۸ ← $t=2/24$)، (۰/۵۵ ← $t=3/09$)، (۰/۶۰ ← $t=2/38$) و (۰/۵۱ ← $t=2/03$) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد. همچنین اثر مستقیم نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان بر تعهد سازمانی معلمان به ترتیب (۰/۶۰ ← $t=4/73$)، (۰/۵۷ ← $t=3/35$)، (۰/۵۰ ← $t=3/42$)، (۰/۴۷ ← $t=2/58$) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد.

یکی از ویژگی های روش معادلات ساختاری، برآورد اثرات غیرمستقیم متغیرها بر یکدیگر است. اثرات غیرمستقیم حاصل ضرب اثرات مستقیم در هم می باشد. این ویژگی به پژوهشگران این امکان را می دهد تا نقش میانجی متغیرها را در مدل موردبررسی قرار دهند. جدول (۴) برآورد ضرایب اثرات غیرمستقیم را نشان می دهد.

جدول ۴. برآورد ضرایب اثرات غیرمستقیم

متغیرها	ضریب مسیر	خطای استاندارد	آماره t	سطح معنی داری
به روی ساختار مدرسه شاد از طریق تعهد سازمانی از				
نشاط روحی	۰/۳۹	-	-	۰/۰۰۱
نشاط روانی	۰/۳۷	-	-	۰/۰۰۱
نشاط جسمانی	۰/۳۲	-	-	۰/۰۰۱
نشاط رفتاری	۰/۳۰	-	-	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۴ اثر غیرمستقیم نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان بر تعهد سازمانی معلمان به ترتیب ۰/۳۹، ۰/۳۷، ۰/۳۲، ۰/۳۰ در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می‌باشد؛ بنابراین تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای در ارتباط نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان با ساختاری مدرسه شاد دارد.

یکی دیگر از مشخصه‌های مدل معادلات ساختاری، محاسبه اثرات کل می‌باشد که مجموع اثرات مستقیم و غیرمستقیم می‌باشد. البته در پژوهش حاضر تمامی متغیرها، فقط اثر مستقیم یا غیرمستقیم بر یکدیگر دارند، مانند اثر مستقیم نشاط روحی بر تعهد آرمانی و ساختار مدرسه شاد که در این حالت اثر کل برابر با اثر مستقیم یا غیرمستقیم می‌باشد؛ بنابراین با توجه به اینکه در جداول بالا اثرات مستقیم و غیرمستقیم گزارش شده‌اند، از ارائه آن‌ها خودداری شده است.

از دیگر ویژگی‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری مقایسه اثرات کل متغیرها بر یکدیگر، مقایسه اثرات مستقیم با غیرمستقیم و همچنین اندازه‌گیری میزان واریانس تبیین شده هرکدام از متغیرهای درون‌زا توسط مدل است. جدول ۵ مربوط به ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها می‌باشد.

جدول ۵. ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیر مستقیم و اثرات کل و واریانس تبیین شده متغیرها

متغیرها	ضریب مسیر	اثر غیر مستقیم	اثر کل	واریانس تبیین شده
به روی ساختار مدرسه شاد از	-	-	-	۰/۶۳
تعهد سازمانی	۰/۶۵	-	۰/۶۵	۰/۴۸
نشاط روحی	۰/۴۸	۰/۳۹	۰/۸۷	۰/۷۲
نشاط روانی	۰/۵۵	۰/۳۷	۰/۹۲	۰/۵۳
نشاط جسمانی	۰/۶۰	۰/۳۲	۰/۹۲	۰/۵۹
نشاط رفتاری	۰/۵۱	۰/۳۰	۰/۸۱	۰/۴۴
به روی تعهد سازمانی از	-	-	-	۰/۸۵
نشاط روحی	۰/۶۰	-	۰/۶۰	۰/۶۵
نشاط روانی	۰/۵۷	-	۰/۵۷	۰/۴۶
نشاط جسمانی	۰/۵۰	-	۰/۵۰	۰/۷۴
نشاط رفتاری	۰/۴۷	-	۰/۴۷	۰/۶۶

با توجه به جدول ۵، تعهد سازمانی، نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان با همدیگر به میزان ۰/۶۳ درصد و به ترتیب ۰/۴۸، ۰/۷۲، ۰/۵۳، ۰/۵۹ و ۰/۴۴ درصد از تغییرات ساختار مدرسه شاد را تبیین می کنند. همچنین نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان با همدیگر به میزان ۰/۸۵ درصد و به ترتیب ۰/۶۵، ۰/۴۶، ۰/۷۴ و ۰/۶۶ درصد از تغییرات تعهد سازمانی معلمان را پیش بینی می کند. در جدول ۶ شاخص های برازش مدل آزمون شده گزارش شده اند که با توجه به معیارهایی که گیفن و همکاران (۲۰۰۰) مطرح نموده اند، مدل آزمون شده کل برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

جدول ۶. شاخص های برازش کلی مدل آزمون شده پژوهش

شاخص	X ²	df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
پژوهش حاضر	۱۲۸۴/۳۵	۷۱۷	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۴	۰/۰۵۱
حد قابل پذیرش	معنی دار نباشد	-	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۸

در جدول ۷ نتایج بررسی فرضیه های تحقیق ارائه شده است. سپس بررسی تفصیلی فرضیه های پژوهش ارائه می شود.

جدول ۷. بررسی فرضیه‌های تحقیق

ردیف	فرضیه	ضریب سپیر	آماره t	p	نتیجه
۱	نشاط روحی بر ساختار مدرسه شاد تأثیر دارد.	۰/۴۸	۲/۲۴	۰/۰۰۱	تائید
۲	نشاط معنوی بر ساختار مدرسه شاد تأثیر دارد.	۰/۵۵	۳/۰۹	۰/۰۰۱	تائید
۳	نشاط جسمانی بر ساختار مدرسه شاد تأثیر دارد.	۰/۶۰	۲/۳۸	۰/۰۰۱	تائید
۴	نشاط رفتاری بر ساختار مدرسه شاد تأثیر دارد.	۰/۵۱	۲/۰۳	۰/۰۰۱	تائید
۵	تعهد سازمانی بر ساختار مدرسه شاد تأثیر دارد.	۰/۶۵	۲/۵۲	۰/۰۰۱	تائید
۶	نشاط روحی بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر دارد.	۰/۶۰	۴/۷۳	۰/۰۰۱	تائید
۷	نشاط معنوی بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر دارد.	۰/۵۷	۳/۳۵	۰/۰۰۱	تائید
۸	نشاط جسمانی بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر دارد.	۰/۵۰	۳/۴۲	۰/۰۰۱	تائید
۹	نشاط رفتاری بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر دارد.	۰/۴۷	۲/۵۸	۰/۰۰۱	تائید
۱۰	نشاط روحی با میانجیگری تعهد سازمانی معلمان بر ساختار مدرسه شاد تأثیر دارد.	۰/۳۹	-	۰/۰۰۱	تائید
۱۱	نشاط معنوی با میانجیگری تعهد سازمانی معلمان بر ساختار مدرسه شاد تأثیر دارد.	۰/۳۷	-	۰/۰۰۱	تائید
۱۲	نشاط جسمانی با میانجیگری تعهد سازمانی معلمان بر ساختار مدرسه شاد تأثیر دارد.	۰/۳۲	-	۰/۰۰۱	تائید
۱۳	نشاط رفتاری با میانجیگری تعهد سازمانی معلمان بر ساختار مدرسه شاد تأثیر دارد.	۰/۳۰	-	۰/۰۰۱	تائید

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی ارتباط ساختاری مدرسه شاد و نشاط روحی، معنوی، جسمانی و رفتاری معلمان با تأکید بر نقش میانجی تعهد سازمانی با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد که نشاط روحی و روانی و جسمانی و رفتاری معلم می‌تواند منجر به بالا رفتن تعهد سازمانی شود و در نتیجه ساختار شاد مدرسه را بالا ببرد. نتایج تحقیق با نتایج تحقیقات بورده، آرورا و کاکوتی (۲۰۲۲) همسو می‌باشد؛ به عبارت دیگر بورده و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود بر این نتیجه تأکید داشته‌اند که هرچه میزان اعتقادات فرد افزایش می‌یابد

بر میزان تعهد آنان نسبت به کارشان افزوده می‌شود. البته آنان فقط به جنبه اعتقادی و روحی فرد تمرکز داشته‌اند و به سایر ابعاد نشاط اشاره‌ای نکرده‌اند.

نشاط و شادابی در مدرسه علاوه بر دانش آموز بر معلم نیز تأثیر دارد و موجبات افزایش انگیزه و تعهد معلم را نیز فراهم می‌کند. تلاش سازمان‌ها برای ارتقای روحیه کارکنان و افزایش شادکامی آنان، دل‌بستگی به سازمان و تلاش آنان برای بهبود عملکرد سازمان را افزایش خواهد داد. بر این اساس، به کارگیری راهکارهایی برای افزایش شادکامی کارکنان سازمان، می‌تواند سبب افزایش تعهد سازمانی و عملکرد بهینه سازمان شود. بر این تأیید این نتیجه می‌توان بر تحقیق انجام شده توسط باسَم، یوسریل و پانگستیکا (۲۰۲۲) اشاره کرد که بر این اعتقاد است که روحیه و نشاط معلمی مانند دیگر مسائل تحت تأثیر عوامل متعددی است که در صورت تجمیع این عوامل این روحیه و نشاط شکل می‌گیرد و می‌تواند موجبات جلوگیری از پیری معلم را فراهم کند. همچنین این نتیجه نیز به دست آمد که شادابی معلم می‌تواند بر شادابی محیط آموزشی و شادابی تحصیلی دانش آموزان نیز منجر شود. همسو با نتیجه حاضر بنکریم و ایمبو (۲۰۲۱) نیز معتقدند اهمیت نشاط معلم به نقش و تأثیر معلم در تربیت نسل آینده و ضرورت نشاط و شادابی در امر تعلیم و تربیت است. العجاری و غزاوی (۲۰۱۹) نیز معتقدند معلم بی‌نشاط و بی‌طراوت می‌تواند نسلی بی‌نشاط و بی‌طراوت به وجود آورد و مسئله‌ای که باید در مرکز توجه و برنامه‌ریزی آموزش و پرورش قرار گیرد، این است که این دستگاه عظیم باید برای جلوگیری از پیری معلم و حفظ نشاط و شادابی او برنامه جامع، مستمر و متناسب با شرایط مختلف کشور داشته باشد. معلم و دستگاه‌های مسئول خود بیشترین تأثیر را در ایجاد روحیه و نشاط معلمی دارند و می‌توانند در ایجاد روحیه و نشاط معلمی در خود و همکاران تأثیرات قابل توجهی داشته باشند. بر اساس تحقیق احد، مصطفی، محمد، عبدالله و نوردین (۲۰۲۱) باید توجه داشت که معلم بی‌نشاط و بی‌طراوت می‌تواند نسلی بی‌نشاط و بی‌طراوت به وجود آورد و لذا تفاوت عمده در جدی گرفتن و جدی نگرفتن این مسئله در آموزش و پرورش است و موردی که باید درصدد توجهات قرار گیرد این است که این دستگاه عظیم باید برای جلوگیری از پیری معلم و حفظ نشاط و شادابی او برنامه جامع، مستمر و متناسب با شرایط مختلف کشور داشته باشد.

در آخر می توان گفت که شادی حاصل احساس سعادت‌مند بودن است و سعادت‌مندی حاصل احساس سیر طبیعی زندگی و در مسیر رشد قرار گرفتن است. در این حالت فرد به زندگی دیگران علاقه‌مند می‌شود و به آن‌ها عشق می‌ورزد، احساس رضایت و شادی سبب پیدایش حالات روانی مختلفی می‌شود که دوستی، عشق، محبت، امیدواری، خوش‌بینی، مسرت، همراهی، همدلی و پذیرش از نمونه‌های آن است (قندهاری و همکاران، ۱۴۰۱). یکی از مسائلی که تاکنون مورد غفلت قرار گرفته و پیشنهاد می‌شود تا به این مسئله دقت نظر صورت گیرد رابطه بین انگیزه معلم و انگیزه دانش‌آموزان است (آموآ، آنور و آسومنگ، ۲۰۲۱). معلم با انگیزه دانش‌آموزان را با انگیزه می‌کند و دانش‌آموزان با انگیزه می‌توانند انگیزه معلم را افزایش دهند. عوامل مشترک در ایجاد انگیزه بین معلم و دانش‌آموز عبارت‌اند از: تنوع روش‌های تدریس (ایفای نقش، بحث و گفتگو، روش اکتشافی) مطالعه با یکدیگر و سایر فعالیت‌های مکمل که باعث بروز خلاقیت‌ها و علاقه بیشتر شده و یادگیری از حالت ایستا به حالت فعال و پویا تبدیل می‌شود.

همان‌طور که بیان گردید اولاً اهمیت روحیه شادابی و نشاط معلم به خاطر تأثیرگذاری این مسئله در ایفای مثبت نقش معلمی است. ثانیاً روحیه و نشاط را نباید یک‌بعدی در نظر گرفت. هم باید به روح معلم پرداخت و هم باید سلامت جسم او را در نظر گرفت و ثالثاً هم روح و هم جسم معلم بیش از آنکه تحت تأثیر عوامل مادی باشند از عوامل معنوی و سبک زندگی تأثیر می‌گیرند. از این رو لازم است هم خود معلمان با تقویت این دو عنصر و تقویت سبک زندگی اسلامی در زندگی شریف خود از پیری روحیه خود، جلوگیری کنند و هم مسئولان و متولیان در ارائه راهکارها نسبت به عوامل معنوی در آموزش و پرورش و ترویج سبک زندگی اسلامی بین‌احاد فرهنگیان به‌ویژه معلمان عزیز اهتمام بیشتری نمایند.

فهرست منابع

- حسینی، محمدعلی؛ نارنجی ثانی، فاطمه؛ عبادی، رحیم و رودباری، حمید (۱۳۹۴). ارزیابی کیفیت خدمات نظام یاددهی-یادگیری الکترونیکی در آموزش عالی. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، دوره ۴۹، شماره ۲، ۲۷۷-۳۰۳.
- درگاهی، حسین و ویسی، فرشته (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین هوش هیبریدی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مدیریت بهداشت و درمان*، ۱۱ (شماره ۱)، ۱۰۰-۱۱۱.
- ره جو، نعمت‌الله؛ زینلی چترودی، امین و غنی‌زاده، فاطمه (۱۳۹۴). نقش مدرسه شاد در یادگیری. ارائه‌شده در اولین همایش علمی پژوهشی روانشناسی، علوم تربیتی و آسیب‌شناسی جامعه در کرمان، صص ۴۹-۶۱.
- زارع شاه‌آبادی، اکبر؛ ترکان، رحمت‌الله و حیدری، محمود (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی در دبیران مقطع متوسطه شهر جیرفت. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۳ (۴)، ۱۶۵-۱۸۸.
- زاهد بابان، عادل؛ خالق خواه علی؛ کاظمی، سلیم و غریب زاده، رامین (۱۳۹۶). نقش رهبری معنوی و اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی بهروزان. *مجله اخلاق زیستی*، ۷ (۲۶)، ۲۳-۳۰.
- عظیم زاده پارسا، آرزو؛ حسینی مهر، علی و رحمانی، عذرا (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت و شادکامی در دانشجویان، *فصلنامه مهارت‌های روانشناسی تربیتی*، ۲ (۶)، ۱-۱۲.
- غریب‌زاده، رامین؛ زاهد بابان، عادل؛ معینی کیا، مهدی؛ خالق خواه، علی (۱۳۹۹). فراتحلیل عوامل همبسته با تعهد سازمانی معلمان به‌عنوان یک متغیر اخلاقی در سازمان‌های آموزشی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۵ (۴): ۳۸-۳۱.
- غریب زاده رامین، زاهدبابان عادل، معینی کیا مهدی، بلوچ سلیم (۱۴۰۰). فراتحلیل عوامل همبسته با تعهد عاطفی معلمان جمهوری اسلامی ایران. *نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۱۰ (۱): ۷۱-۵۱.
- غریب‌زاده، رامین؛ زاهد بابان، عادل؛ معینی کیا، مهدی و خالق خواه، علی (۱۳۹۶). فراتحلیل عوامل همبسته با تعهد هنجاری معلمان در جمهوری اسلامی ایران. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۱ (۳)، ۶۹-۸۶.
- غریب زاده، رامین؛ غریب زاده، شیما؛ جاهدی، محمد و کاظمی، سلیم (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با توانمندسازی روان‌شناختی و نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش اردبیل). *دوفصلنامه پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۳ (۲)، ۶۱-۱۰۰.
- قندهاری، مهتاب؛ بحرالعلوم، حسن؛ و دهقان پوری، حوریه (۱۴۰۱). تأثیر نشاط حرفه‌ای بر عملکرد شغلی دبیران تربیت‌بدنی با نقش میانجی تعهد سازمانی. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۲۶ (۱۱)، ۱-۱۵.
- مهدی زاده، شراره؛ گنجی، محمد و زارع غیاث‌آبادی، فاطمه (۱۳۹۳). مطالعه رابطه بین شادی و سرمایه اجتماعی در بین جوانان. *فصلنامه مرکز مطالعات راهبردی وزارت ورزش و جوانان*، ۱۳ (۲۶)، ۸۵-۱۰۸.

- نسترن بروجنی، ایمان و اسدی، حسن (۱۳۹۳). بررسی ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. *نشریه مدیریت ورزشی*، ۶(۳)، ۵۴۵-۵۵۷.
- نیاز آذری، کیومرث (۱۳۹۳). بررسی تأثیر شادابی و نشاط در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان متوسطه شهرستان ساری. *دوفصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، ۲(۳)، ۳۵-۵۷.
- نیاز آذری، کیومرث (۱۳۹۰). رفتار و روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی هزاره سوم. تهران: انتشارات شیوه.
- Ahad, R., Mustafa, M. Z., Mohamad, S., Abdullah, N. H. S., & Nordin, M. N. (2021). Work attitude, organizational commitment and emotional intelligence of Malaysian vocational college teachers. *Journal of Technical Education and Training*, 13(1), 15-21.
- Ali I, Rehman K, Ali SS, Yousef J, Zia M. Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance. *African Journal of Business Management*, 2020; 4(12): 2796-2801.
- Al-Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1).
- Amoah, V. S., Annor, F., & Asumeng, M. (2021). Psychological contract breach and teachers' organizational commitment: mediating roles of job embeddedness and leader-member exchange. *Journal of Educational Administration*.
- Basem, Z., Yusril, M., & Pangestika, N. D. (2022). Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhitya Bangkinang. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), 11-22.
- Benkarim, A., & Imbeau, D. (2021). Organizational commitment and lean sustainability: literature review and directions for future research. *Sustainability*, 13(6), 3357.
- Borde, P. S., Arora, R., & Kakoty, S. (2022). Linkages of organizational commitment and leadership styles: a systematic review. *European Journal of Training and Development*, (ahead-of-print).
- Calp, Ş. (2020). Peaceful and Happy Schools: How to Build Positive Learning Environments?. *International Electronic Journal of Elementary Education*, 12(4), 311-320.
- Gray, T., Tracey, D., Truong, S., & Ward, K. (2022). Community gardens as local learning environments in social housing contexts: Participant perceptions of enhanced wellbeing and community connection. *Local Environment*, 27(5), 570-585.
- Khalid Bhatti K, Nawab S, Akbar A. Effect of direct participation on organizational commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 2021; 2(9): 15-23.
- Lines R. Influence of participation in strategic change: resistance, organizational commitment and change goal achievement. *Journal of Change Management*, 2019; 4(3): 193-215. doi.org/10.1080/149701042000221696.
- Lopez, N. C. (2022). How The Hegemonic Structure Of School Discipline Supplies The School: To: Prison Pipeline. *Journal Of Ethical And Compassionate Educational Leadership*, 2(5), 1-15.
- Malhotra, A., Hughes, J., & Fuentes, D. G. (2022). Guidelines for Assessing and Enhancing the Organizational Vitality of Pharmacy Educational Programs: A Call to Action!. *Pharmacy*, 10(5), 128.

- Moreira, A., Sousa, M. J., & Cesário, F. (2022). Competencies Development: The Role of Organizational Commitment and the Perception of Employability. *Social Sciences*, 11(3), 125.
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74-82.
- Selçuk, D. (2022). Examination of the Relationship Between Teachers' Perception of Organizational Exclusion and Levels of Happiness at Work. *European Journal of Educational Sciences*, 9(2), 121-132.
- Sheikh Siyah Banoeieh, S., Bagheri, M., Jafari, P., & Qorchian, N. (2022). Designing a Model to Promote Happiness in High School Students. *Iranian Evolutionary and Educational Psychology Journal*, 4(1), 124-135.
- Singe, S. M., & Eason, C. M. (2022). Prioritizing the Vitality of the Athletic Training Profession. *Journal of Athletic Training*, 57(3), 205-206.
- Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (2022). Performance management and teacher performance: The role of affective organizational commitment and exhaustion. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(4), 623-646.



