

نقش نشاط محیط کار در افزایش درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی

زهرا قاسمی، دکتر سیروس قنبری

کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

zahraqasemi6315@gmail.com

۰۹۱۸۶۷۷۶۳۱۸

استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

s.ghanbari@basu.ac.ir

۰۹۱۸۳۱۳۳۲۵۰

چکیده:

هدف این پژوهش بررسی رابطه نشاط محیط کار با درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ بود. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان به تعداد ۱۳۰۹ نفر بود که با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۳۰۲ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های درگیری شغلی اترخت (۲۰۰۳) و نشاط در محیط کار شایروم (۲۰۰۴) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد متخصصان قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب به میزان ۰/۹۲ و ۰/۹۳ محاسبه شد. نتایج آزمون t تک گروهی نشان داد وضعیت درگیری شغلی معلمان و نشاط محیط کار بالاتر از سطح متوسط (۳) بود. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین نشاط محیط کار با درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین این پژوهش نشان داد از بین مؤلفه‌های نشاط محیط کار، تنها از طریق مؤلفه انرژی جسمانی می‌توان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش بینی کرد. در نتیجه به منظور افزایش درگیری شغلی معلمان می‌بایست نشاط محیط کار معلمان را افزایش داد.

کلمات کلیدی: درگیری شغلی معلمان، نشاط محیط کار، معلمان مدارس ابتدایی

مقدمه:

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نبوده و سرمایه امروز و آینده جامعه ما را شامل می‌شود، سرمایه‌ای که نمی‌توان بر روی آن قیمت گذاشت و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور هدایت می‌کند. لذا معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه محسوب می‌شود و مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است. در همین رابطه اکنون صاحب نظران بسیاری به این نتیجه رسیده‌اند که برای استفاده مطلوب سرمایه‌های اجتماعی باید به انسان و سرمایه‌های انسانی توجه کرد و آن‌ها را به خوبی شناخت تا بتوان شبکه‌های ارتباطی بین آن‌ها و مجموعه انسان‌ها را رهبری و هدایت کرد و به مزیت رقابتی دست یافت (کشاورز، ۱۳۹۸).

مهمترین منبع در هر سازمان، نیروی انسانی است، اجزای این نیرو، موجودات فهیم و باهوشی هستند که در صورت داشتن انگیزه کافی، استعدادها و توانایی‌های خود را در خدمت سازمان به کار می‌گیرند و چرخ‌های آن را به حرکت در می‌آورند. بنابراین بسیاری بر این باورند که موفقیت و پیشرفت هر سازمانی ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با نیروی انسانی آن دارد. لذا مطلوب است حداکثر تلاش برای آموزش، تربیت، تشویق و حفظ آن صورت گیرد. به گفته ژان پیاژه، زیباترین اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش بدون معلمان کافی و با کیفیت با شکست مواجه خواهد شد (رابرت، ۱۳۸۰).

یکی از عواملی که تأثیر زیادی بر اثربخشی فعالیت‌های آموزشی معلمان دارد، نشاط معلمان به کار است. نشاط یکی از اصلی‌ترین نیازهای طبیعی و مهم انسان است و می‌توان آن را یکی از مهم‌ترین عوامل سلامت خانواده و جامعه دانست. اسلام دین فطرت است و به تمام نیازهای طبیعی انسان توجه کامل دارد. از این رو، به نشاط زیستن توصیه می‌کند و آن را امری مهم برای رسیدن به کمال می‌داند. اگر روح پرانرژی و قوی باشد می‌تواند در بدن نیز پخش شود. روحیه امید، اقدام و پیشرفت در پرتو زندگی شاد و با نشاط است (خسروی و همکاران، ۱۳۹۹).

یک محیط شغلی با نشاط، باعث تشویق و پشتیبانی از انواع فعالیت‌های لذت بخش می‌شود که به طور مثبت بر روی نگرش و بهره‌وری افراد و گروه‌ها تأثیر می‌گذارد (فدایی کیوانی الماسی، ۱۳۹۶). چنانچه معلمان احساس نشاط نداشته باشند، تمامی جنبه‌های یک مدرسه تحت تأثیر قرار می‌گیرد، از این رو داشتن نشاط کاری لازمه حضور معلمان در مدرسه است. احساس نشاط، جنبه مثبت هیجان است که تحریک، فعالیت، خلاقیت و خوشبینی را به دنبال دارد (رضایی، ۱۳۸۶).

یکی دیگر از عوامل مهم دیگر در بهبود نگرش، رفتار، بازده کاری و اثربخشی کارکنان، درگیری آن‌ها در کار است. درگیری شغلی به درجه‌ای اشاره دارد که افراد از نظر روانی با شغل فعلی خود همذات پنداری می‌کنند. مدیران می‌توانند با ایجاد تعارض شغلی در کارکنان، عملکرد سازمانی را بهبود بخشند و مزیت رقابتی به دست آورند (شکری و همکاران، ۱۴۰۰). به عبارت دیگر، درگیری شغلی، شامل شیوه‌هایی است که کارکنان از آن محیط کار و کار خود را ادراک می‌کنند و ترکیبی از کار و زندگی شخصی است. درگیری کاری کم منجر به جدایی از کار و سازمان، فقدان هدف یا قطع ارتباط بین کار و زندگی کارکنان می‌شود (دارو و سندبرگ^۱، ۲۰۱۸). درگیری کاری فرآیندی است که از طریق آن افراد ارزش‌های مرتبط با کار یا جنبه‌های مهم کار را درونی می‌کنند. افراد در مورد شغل فعلی خود و اینکه چقدر این شغل می‌تواند خواسته‌ها و خواسته‌های کارکنان را برای توجه به کارشان برآورده کند، همین باور را دارند. دراصل، درگیری شغلی به این باور اشاره دارد که کار مهم است و افراد باید برای پیشرفت خود در کارشان مشارکت داشته باشند. مشارکت در کار عاملی تعیین کننده در شکل‌گیری نتایج کاری کارکنان است. می‌توان گفت درگیری شغلی عامل مهم و مؤثری در شکل‌گیری انگیزه کارکنان است (زارعی، ۱۳۹۶).

¹. Daroos & Senberg

با توجه به نقش درگیری شغلی معلمان در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش، شناسایی و مطالعه عوامل مؤثر بر درگیری شغلی معلمان از اهمیت دوچندان برخوردار است، در این راستا پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سوال است که آیا بین نشاط محیط کاری با درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد؟

اهداف، سوالات و فرضیه‌های پژوهش

باتوجه به مطالب فوق هدف اصلی این پژوهش، شناسایی رابطه نشاط محیط کاری با درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ می‌باشد و اهداف فرعی پژوهش: تعیین وضعیت نشاط محیط کار از نظر معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان، تعیین وضعیت درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان، تعیین رابطه درگیری شغلی با نشاط محیط کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان، پیش‌بینی درگیری شغلی معلمان از طریق مؤلفه‌های نشاط محیط کاری آنان در مدارس ابتدایی شهر همدان می‌باشد. با توجه به اهداف فوق، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال‌ها است: وضعیت درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در چه سطحی است؟ وضعیت نشاط محیط کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در چه سطحی است؟ و فرضیه‌های پژوهش عبارتند از: بین نشاط محیط کار و درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد. از طریق مؤلفه‌های نشاط محیط کار می‌توان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش‌بینی کرد.

نشاط محیط کار

شادی یک حالت ثابت نیست، حتی شادترین افراد گاهی اوقات احساس افسردگی می‌کنند، در حالی که غمگین‌ترین افراد گاهی اوقات احساس شادی می‌کنند (والیس^۱، ۲۰۰۵). سوی دیگر، شادی عموماً به احساس خوشی اطلاق می‌شود، یعنی شادی جسمانی و جسمی و رضایت ذهن و اقناع غرایز جسمانی، مثلاً انسان با خوردن غذا، شنا در آب احساس شادی و نشاط می‌کند. شادکامی و نشاط در راس است، زیرا در واقع این حالت عاطفی خاصی برای فرد پس از دستیابی به موفقیت‌ها و اهداف واقعی است، یعنی فقط مربوط به احساسات و لذت‌های جسمانی نیست، بلکه به لذت‌های روانی نیز مربوط می‌شود. شادکامی و نشاط حالتی است که میل به تغییرات مثبت در انسان ایجاد می‌شود، به عبارت دیگر نشاط به معنای آغاز زندگی و آمادگی برای تکامل و کمال است (غلامزاده، ۱۳۹۸).

شایروم (۲۰۰۴) نشاط را این گونه تعریف می‌کند: نشاط حالتی مثبت است که در پاسخ به تعامل مستمر فرد با عناصر معنادار کار و محیط کار به دست می‌آید که شامل سه احساس مرتبط با یکدیگر است که شامل: قدرت بدنی، قدرت عاطفی و سرزندگی شناختی می‌باشد (زارعی متین و حق گویان، ۱۳۹۴). مفهوم نشاط و سه بعد آن مفهوم جدیدی از درگیری در کار است که نشان می‌دهد در سه بعد شناختی، عاطفی و جسمی سرشار از انرژی است. بعد جسمانی به بدن، بعد فکری به ذهن انسان و بعد عاطفی به روان مربوط می‌شود (حق گویان و محمدی حسینی نژاد، ۱۳۹۰).

درگیری شغلی

مشارکت و درگیری کارکنان اساساً ابتکاری است که به کارکنان اجازه می‌دهد در تصمیم‌گیری شرکت کنند و فعالیت‌های متناسب با سطح خود در سازمان را سهیم شوند. مشارکت کارکنان شامل فرآیندهای مختلفی است که برای درک و به حداکثر رساندن مشارکت کارکنان و تعهد به اهداف سازمان طراحی شده است که منجر به افزایش بهره‌وری می‌شود. علاوه بر این، محققان همچنین معتقدند که مشارکت کارکنان فرآیندی است شامل: مشارکت، ارتباط و تصمیم‌گیری که منجر به دموکراسی سازمانی و انگیزه کارکنان می‌شود. بنابراین، درگیری کاری کارکنان به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌ها درک می‌شود که به کارکنان اجازه می‌دهد در حل مسئله، تصمیم‌گیری

¹ Wallis

و پردازش اطلاعات مشارکت کنند. بنابراین، مشارکت کارکنان، قدرت کارکنان سازمان را کنترل می کند و آن را برای دستیابی به اهداف و مقاصد استراتژیک سازمان هدایت می کند. بنابراین، درگیری شغلی کارکنان عامل مهمی برای موفقیت و شکوفایی هر سازمانی است، زیرا کارکنان بزرگترین دارایی سازمان هستند (کاظمی، ۱۳۹۹).

اوترخت برای درگیری شغلی سه مؤلفه به شرح زیر برمی شمرد:

الف) سرزندگی: بعد سرزندگی نشان دهنده حالتی است که در آن یک کارمند سطوح بالایی از انرژی و اشتیاق مداوم و انعطاف ذهنی را برای انجام وظایف خود به خوبی ترکیب می کند. این مؤلفه با ویژگی هایی مانند انرژی بالا و انعطاف پذیری ذهنی در کار، تمایل به اطمینان از سطح بالایی از تلاش و عزم علی رغم وجود مشکلات کاری مشخص می شود (تزینر و تانامی^۱، ۲۰۱۳).

ب) فداکاری: این مؤلفه بیانگر موقعیتی الهام بخش است که در آن فرد به اهمیت و دشواری کار خود اعتقاد دارد. جزء فداکاری با ویژگی هایی مانند مشارکت در کار، احساس ارزشمندی، احساس چالش در کار و غرور در کار مشخص می شود (تزینر و تانامی، ۲۰۱۳).

ج) شیفستگی: مؤلفه شیفستگی نشان دهنده آن است که شخص به طور کامل و با شادی در کار خود مشغول است. در واقع جزء شیفستگی بیانگر این است که فرد با تمرکز و شادی کامل در کار خود فعالیت می کند (لو^۲ و همکاران، ۲۰۱۴).

پیشینه پژوهش:

عبدالوهابی و رحیمی (۱۴۰۳) پیش بینی درگیری کاری معلمان را بر اساس جو اخلاقی مدرسه و کیفیت زندگی کاری مطالعه کردند. نتایج پژوهش نشان داد که بین جو اخلاقی و درگیری کاری و همچنین بین کیفیت زندگی کاری و درگیری کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رحمت الهی (۱۴۰۲) وی رابطه بین خوش بینی تحصیلی و درگیری معلم را با توجه به نقش میانجی خرد مورد بررسی قرار داد. نتایج این مطالعه نشان داد بین خوش بینی تحصیلی، درگیری کاری معلم و خردمندی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. حیدری لقب و طالع پسند (۱۴۰۰) نقش میانجی درگیری کاری معلمان را در رابطه با شایستگی فردی و فرسودگی شغلی بررسی کردند. تأثیر ساختاری مستقیم توانایی های فردی بر فرسودگی شغلی معنی دار نبود. توانایی های شخصی با میانجیگری درگیری کاری، تأثیر غیرمستقیم و معناداری بر فرسودگی شغلی معلمان داشت. خسروی و همکاران (۱۳۹۹) رابطه بین خودکارآمدی و نشاط کاری را با نقش میانجی امید در معلمان ابتدایی شهر بیرجند مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند. نتایج پژوهش نشان داد که امید نقش میانجی بین خودکارآمدی و نشاط کاری دارد و مدل تحقیق از برازش خوبی برخوردار است. احمدبالادهی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی نقش نشاط سازمانی در افزایش بهره وری کارکنان فرماندهی ناجا استان گلستان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین بهره وری کارکنان و نشاط سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. خسروی و طاهرپور و پورشافعی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان نقش نشاط کار در رفتار نوآورانه با میانجیگری سرمایه روانشناختی در معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند به این نتیجه رسیدند که رابطه بین متغیرها حائز اهمیت و معنادار است. همچنین، نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی نقش میانجی ایفا می کند. بنابراین با افزایش نشاط کاری معلمان در محیط کار و بهبود تأثیر مثبت نشاط بر سرمایه روانی آنان، رفتار نوآورانه آنان بهبود می یابد. زعفرالعلم^۳ و همکاران (۲۰۲۳) در این مطالعه ای به بررسی نقش میانجی درگیری شغلی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری، فرسودگی عاطفی و رضایت شغلی را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که بین خستگی عاطفی و درگیری کاری، بین خستگی عاطفی و رضایت شغلی و بین درگیری کاری و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. بنابراین مشاهده شد که درگیری شغلی نقش واسطه ای دارد و بر رضایت شغلی تأثیر بسزایی دارد. ویلیامز^۴ و همکاران (۲۰۲۱) در مطالعه ای عوامل موثر بر نشاط سازمان را بررسی کردند. این محقق مدلی برای توسعه نشاط کار ارائه کرد. این مدل نشان می دهد که نشاط کاری کارکنان تحت تأثیر منابع

¹. Tziner & Tanami

². Lu

³. Zafatul Allam

⁴. Williams

شخصی در سطح فردی است که حاصل توسعه مثبت و نگرش مثبت کارکنان (عوامل درونی به بیرونی) و منابع اجتماعی توسعه یافته در سطح سازمانی متأثر از استراتژی‌های مثبت و نتیجه فرهنگ سازمانی مثبت (عوامل بیرونی) ایجاد می‌شود. آوادا، جوهار و اسماعیل^۱ (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای، اثربخشی نشاط کاری کارکنان در سازمان‌های دولتی امارات متحده عربی را بررسی کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که از بین مولفه‌های نشاط شغلی، ارزیابی عملکرد، حقوق، محیط کار، ارتقاء رتبه، پاداش و حمایت هم‌تایان و مدیران بر عملکرد کارکنان تأثیر بسزایی دارد. راج^۲ (۲۰۱۹) مطالعه‌ای را در مورد تأثیر رهبری اصیل بر شادی سازمانی کارکنان در نیوزیلند انجام داد. نتایج این مطالعه نشان داد که بین رهبری اصیل و شادکامی کارکنان رابطه قوی وجود دارد و رهبری اصیل پیش‌بینی کننده قوی شادی کارکنان است. جیانگلین^۳ (۲۰۱۷) تحقیقی را برای بررسی تأثیر معنویت محیط کار بر مشارکت و درگیری کارکنان و نقش واسطه‌ای تعهد انجام داد. نتایج نشان داد که معنویت محیط کار تأثیر مثبتی بر مشارکت آن‌ها دارد و تعهد شغلی تا حدی نقش میانجی ایفا می‌کند.

روش شناسی:

پژوهش حاضر با توجه به هدف، یک مطالعه کاربردی است که بر اساس چگونگی به دست آوردن داده‌های لازم روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان به تعداد ۱۳۰۹ نفر (۱۱۸۴ زن و ۱۲۵ مرد) می‌باشد. حجم نمونه آماری بر مبنای جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۰۲ آزمودنی تعیین شد. اعضای نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. از دو پرسشنامه استاندارد کیفیت زندگی کاری و درگیری شغلی برای جمع‌آوری داده‌های لازم جهت آزمون فرضیه‌ها و پاسخگویی به سؤالات تحقیق استفاده شده است. برای سنجش متغیر درگیری شغلی از پرسشنامه اوترخت (۲۰۰۳) استفاده شد. این پرسشنامه درگیری شغلی را در قالب ۹ گویه و ۳ خرده مقیاس (سرزندگی، فداکاری، شیفتگی) می‌سنجد و پاسخدهی به گویه‌ها در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده‌اند. برای سنجش نشاط محیط کاری معلمان از پرسشنامه نشاط در محیط کار شایروم (۲۰۰۴) استفاده شده است. این پرسش نامه ۱۱ سوال دارد و در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم شده است و شامل ۳ مؤلفه قدرت جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی شناختی می‌باشد. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روایی محتوایی با استفاده از دیدگاه صاحب نظران و متخصصین استفاده شد و روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از روش ضریب الفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب؛ برای پرسشنامه درگیری شغلی ۰/۹۲ و پرسشنامه نشاط محیط کاری ۰/۹۲ بدست آمد. برای پاسخ دهی به سوال‌های پژوهش از آزمون تی تک گروهی استفاده شد. برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. همچنین برای آزمون نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای این پژوهش از آزمون‌های کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است.

بحث اصلی:

از لحاظ ویژگی‌های جمعیت شناختی، نمونه مورد مطالعه از لحاظ تفکیک جنسیتی شامل تعداد ۱۳۰۹ نفر شامل ۱۱۸۴ زن (۹۰/۴٪) و ۱۲۵ مرد (۹/۶٪) بودند.

از نظر سن ۶۴ نفر (۲۱/۲ درصد) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۹۲ نفر (۳۰/۵ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۱۱۷ نفر (۳۸/۷ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال، ۲۹ نفر (۹/۶ درصد) ۵۱ سال به بالا بودند.

از نظر میزان تحصیلات ۵ نفر (۱/۷ درصد) از معلمان مورد مطالعه دیپلم، ۱۱ نفر (۳/۶ درصد) کاردانی، ۱۶۲ نفر (۵۳/۶ درصد) کارشناسی، ۱۱۶ نفر (۳۸/۵ درصد) کارشناسی ارشد و ۸ نفر (۲/۶ درصد) دکتری بودند.

1. Awada, Johar & Ismail

2. Roche

3. Jinglin

از نظر محل خدمت ۱۴۳ نفر (۴۷/۴ درصد) از معلمان مورد مطالعه آموزش و پرورش ناحیه یک و ۱۵۹ نفر (۵۲/۶ درصد) آموزش و پرورش ناحیه دو بودند.

سوال ۱) وضعیت درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان چگونه است؟

جدول (۱) بررسی وضعیت درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی:

شاخص	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری ^۱	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
درگیری شغلی	۳/۷۲	۰/۸۱	۳	۱۵/۴۸	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱
سرزندگی	۳/۶۳	۰/۹۱	۳	۱۲/۰۹	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱
فدایی شدن در کار	۳/۷۱	۰/۹۰	۳	۱۳/۷۰	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱
شیفتگی	۳/۸۱	۰/۷۷	۳	۱۸/۱۹	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۱) نشان می دهد میانگین درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان ۳/۷۲ با انحراف معیار ۰/۸۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) می باشد. همچنین وضعیت درگیری شغلی در هریک از مؤلفه ها به شرح زیر است:

۱) میانگین مؤلفه سرزندگی ۳/۶۳ با انحراف معیار ۰/۹۱ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان سرزندگی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) می باشد.

۲) میانگین مؤلفه فدایی شدن در کار ۳/۷۱ با انحراف معیار ۰/۹۰ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان فدایی شدن در کار معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) می باشد.

۳) میانگین مؤلفه شیفتگی ۳/۸۱ با انحراف معیار ۰/۷۷ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که میزان شیفتگی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) می باشد.

سوال ۲) وضعیت نشاط محیط کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان چگونه است؟

جدول (۲) بررسی وضعیت نشاط محیط کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان با استفاده از آزمون t تک گروهی:

متغیر	شاخص	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری ^۱	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
نشاط محیط کاری	نشاط محیط کاری	۳/۸۳	۰/۵۹	۳	۲۴/۱۳	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱
	انرژی جسمانی	۳/۷۸	۰/۷۶	۳	۱۷/۷۰	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱
	انرژی عاطفی	۴/۰۴	۰/۶۷	۳	۲۶/۹۲	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱
	سرزندگی	۳/۶۶	۰/۶۸	۳	۱۶/۹۹	۳۰۱	**۰/۰۰۰۱

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۲) نشان می‌دهد میانگین نشاط محیط کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان ۳/۸۳ با انحراف معیار ۰/۵۹ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان نشاط محیط کاری معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین وضعیت نشاط محیط کاری در هریک از مؤلفه‌ها به شرح زیر می‌باشد:

(۱) میانگین مؤلفه انرژی جسمانی ۳/۷۸ با انحراف معیار ۰/۷۶ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان انرژی جسمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

(۲) میانگین مؤلفه انرژی عاطفی ۴/۰۴ با انحراف معیار ۰/۶۷ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان انرژی عاطفی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

(۳) میانگین مؤلفه سرزندگی ۳/۶۶ با انحراف معیار ۰/۶۸ به دست آمده است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ زیرا ($p < ۰/۰۱$) بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان سرزندگی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

فرضیه ۱) بین نشاط محیط کاری و درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد؟

جدول (۳) بررسی رابطه بین نشاط محیط کاری و درگیری شغلی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون:

رابطه متغیرها	سرزندگی	فدایی شدن در کار	شیفتگی	درگیری شغلی
انرژی جسمانی	۰/۷۴۸	۰/۷۴۱	۰/۷۶۹	۰/۸۰۴
	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
انرژی عاطفی	۰/۳۹۰	۰/۴۴۲	۰/۴۹۲	۰/۴۶۹
	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱	**۰/۰۰۰۱
سرزندگی	۰/۴۵۹	۰/۴۵۶	۰/۵۰۸	۰/۵۰۶

				همبستگی	
** ۰/۰۰۰۱	** ۰/۰۰۰۱	** ۰/۰۰۰۱	** ۰/۰۰۰۱	سطح معناداری	
۰/۷۱۲	۰/۷۰۷	۰/۶۵۶	۰/۶۴۱	ضریب همبستگی	نشاط محیط کاری
** ۰/۰۰۰۱	** ۰/۰۰۰۱	** ۰/۰۰۰۱	** ۰/۰۰۰۱	سطح معناداری	

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است. تعداد=۳۰۲

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان داد که بین نشاط محیط کاری و درگیری شغلی معلمان ($p=۰/۰۰۱$ و $r=۰/۷۱۲$) رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش نشاط محیط کاری معلمان، درگیری شغلی آنان افزایش می یابد. همچنین بین مؤلفه های انرژی جسمانی ($p=۰/۰۰۱$ و $r=۰/۸۰۴$)، انرژی عاطفی ($p=۰/۰۰۰۱$ و $r=۰/۴۶۹$) و سرزندگی ($p=۰/۰۰۰۱$ و $r=۰/۵۰۶$) با درگیری شغلی در سطح ۰/۰۱ درصد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت که با افزایش انرژی جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی معلمان، میزان درگیری شغلی آنان افزایش می یابد. همچنین بین همه مؤلفه های نشاط محیط کاری با همه مؤلفه های درگیری شغلی یعنی سرزندگی، فدایی شدن در کار و شیفتگی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

فرضیه ۲) از طریق مؤلفه های نشاط محیط کاری می توان درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش بینی کرد.

برای پیش بینی درگیری شغلی معلمان بر اساس مؤلفه های نشاط محیط کاری و همچنین مقایسه شدت تأثیر مؤلفه های نشاط محیط کاری بر درگیری شغلی از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شده است. قبل از انجام رگرسیون، باید از پیش مفروضات رگرسیون پیروی کرد. اولین و مهمترین پیش فرض رگرسیون این است که رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته خطی است. بر اساس آنچه در تحلیل ضریب پیرسون پیشنهاد شده، رابطه بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته خطی است (فرضیه اول تحقیق). همچنین توزیع داده های مربوط به متغیر وابسته نرمال است. هم چنین با توجه به محتوای جداول (۵ و ۴)، برای سنجش استقلال همبستگی باقیمانده از آماره دوربین واتسون استفاده شده است. مقدار آماره دوربین واتسون ۱/۸۹ است که نشان می دهد باقیمانده ها غیرهمبسته و مستقل از یکدیگر هستند. همچنین، واریانس خطاها برابر و ثابت است. برای یافتن رابطه خطی بین متغیرهای مستقل از آماره تولرنس استفاده شده و بر اساس شاخص های هم خطی (تولرنس و واریانس VIF)؛ بین متغیرهای پیش بینی هم خطی وجود ندارد و نتایج مدل رگرسیون قابل اعتماد است. مقادیر F مشاهده شده در مراحل رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنی دار بوده ($p<۰/۰۱$)؛ یعنی می توان گفت که مدل رگرسیون تحقیق مدلی مناسب برای تبیین متغیر وابسته است و متغیرهای مطالعه قادر به تبیین تغییرات متغیر وابسته هستند. بنابراین، مفروضات استفاده از رگرسیون برقرار می باشد.

جدول (۴) رگرسیون چندگانه گام به گام بین مؤلفه‌های نشاط محیط کاری و درگیری شغلی معلمان:

شاخص‌ها	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین اصلاح شده R^2	دوربین واتسون
رگرسیون	۱۲۷/۷۷۷	۱	۱۲۷/۷۷۷	۵۴۷/۸۵۱	۰/۰۰۰۱	۰/۸۰۴	۰/۶۴۶	۰/۶۴۵	۱/۸۹۲
باقیمانده	۶۹/۹۷۰	۳۰۰	۰/۲۳۳						
کل	۱۹۷/۷۴۷	۳۰۱							

با توجه به مقدار R^2 تعدیل شده در گام اول مؤلفه‌های نشاط محیط کاری، مجموعاً ۶۴/۵ درصد از واریانس درگیری شغلی معلمان را تبیین می‌کنند. به عبارت دیگر ۶۴/۵ درصد از تغییرات درگیری شغلی معلمان، ناشی از مؤلفه‌های نشاط محیطی کاری آنان است.

جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی درگیری شغلی معلمان

براساس مؤلفه‌های نشاط محیط کاری آنان:

مفروضه‌های هم خطی	تورنس Tolerance	تورم‌وار VIF	سطح معناداری	t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد	شاخص	مدل
					Beta	میانگین خطای استاندارد		
			۰/۰۰۰۱	۰/۶۹۳		۰/۱۴۰	۰/۵۱۶	مقدار ثابت
۱	۱	۰/۰۰۰۱	۲۳/۴۰۶	۰/۸۰۴	۰/۰۳۶	۰/۸۴۷		انرژی جسمانی

به منظور تعیین شدت و جهت تأثیر مؤلفه‌های نشاط محیط کار، ضرایب بتا نیز با توجه به مقادیر بتا و سطح معنی‌داری مقادیر t در جدول محاسبه شد (۵)، در گام اول، مؤلفه انرژی جسمانی بیشترین تأثیر را بر درگیری و مشارکت معلمان داشته و وارد مدل رگرسیون شد (سایر مؤلفه‌های نشاط محیط کار معلمان تأثیر چندانی بر درگیری آن‌ها نداشته و از مدل حذف شد)، بنابراین تنها مؤلفه انرژی جسمانی توانایی پیش‌بینی درگیری کاری معلمان را دارد. اثر مؤلفه انرژی جسمانی مثبت و برابر با ۰/۸۰۴ است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مقدار t به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این مؤلفه به طور قابل توجهی به پیش‌بینی درگیری کاری معلمان کمک می‌کند. ضریب متغیر موثر در مدل در زیر آورده شده است. مدل نهایی:

$$۰/۵۱۶ + (انرژی جسمانی) ۰/۸۰۴ = \text{درگیری شغلی}$$

نتیجه‌گیری:

هدف این پژوهش بررسی رابطه نشاط محیط کاری با درگیری کار معلمان مقطع ابتدایی شهر همدان بود.

یافته‌های سوال اول نشان می‌دهد که سطح درگیری معلمان ابتدایی شهر همدان در وضعیت مطلوبی قرار دارد، زیرا نتایج آزمون t گروهی نشان می‌دهد که میزان درگیری معلمان ابتدایی در همدان به طور متوسط ۳/۷۲ با انحراف معیار ۰/۸۱ به دست آمد که بیشتر از میانگین آماری (۳) است و این تفاوت در سطح ۰.۰۱ معنی‌دار است؛ زیرا $p < ۰/۰۱$ (با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که میزان درگیری

معلمان مقطع ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. علاوه بر این، آماره t در تمام مؤلفه‌های درگیری شغلی (سرزندگی، فداکاری و اشتیاق) معنی‌دار است و میانگین همه مؤلفه‌های درگیری شغلی (نشاط، فداکاری و اشتیاق) بالاتر از حد متوسط است. یافته‌های این پرسش پژوهشی با یافته‌های مطالعات عبدالوهابی و رحیمی (۱۴۰۳)، کهریزی (۱۴۰۱)، زرزمی (۱۳۹۷)، کیانفر (۱۳۹۲)، کیان (۲۰۱۹) و ساکسنا (۲۰۱۵) مطابقت دارد، زیرا آن‌ها در نتایج خود نشان دادند که میانگین درگیری شغلی بالاتر از حد متوسط می‌باشد. در توضیح و تبیین نتیجه این تحقیق می‌توان گفت: درگیری شغلی میزان اهمیت کار در تصویر فرد از خود و میزان تأثیرگذاری بر خودانگاره یا عزت نفس فرد است و همچنین میزان عملکرد و درگیری فرد در کار و مشارکت فعال او در کارش به تصویر کشیده می‌شود (شاگری و همکاران، ۱۴۰۰). درگیری شغلی نقش مهمی در اثربخشی و کارایی یک سازمان دارد و نقش مهمی در ایجاد نتایج مثبت سازمانی دارد.

یافته‌های سوال دوم نشان می‌دهد که نتایج آزمون t تک گروهی نشان می‌دهد که میانگین نمره نشاط محیط کار معلمان در مدارس ابتدایی همدان $3/83$ با انحراف معیار $0/59$ است که بالاتر از میانگین آماری (۳) بیشتر است و این تفاوت در سطح $0/01$ معنادار است؛ زیرا $(p < 0/01)$ بنابراین می‌توان با اطمینان ۹۹ درصد گفت که میزان شادکامی و نشاط در محیط کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. همچنین وضعیت هر یک از مؤلفه‌های نشاط محیط کار (انرژی جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی) معنادار بوده و میانگین تمامی مؤلفه‌های نشاط محیط کار (انرژی جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی) بالاتر از حد متوسط است. نتایج این سؤال پژوهشی با نتایج مطالعات انجام شده توسط خسروی و همکاران (۱۳۹۹)، احمدبالادهی و همکاران (۱۳۹۸)، ویلیامز و همکاران (۲۰۲۱) و راج (۲۰۱۹) مطابقت دارد. در تفسیر نتیجه این تحقیق می‌توان گفت که از آنجایی که مدیران توجه کارکنان خود را دارا می‌باشند، هر کاری که انجام می‌دهند یا می‌گویند توسط کارکنانشان دیده و شنیده می‌شود، ایجاد فضایی که شاد بودن برای معلمان آسان باشد در درجه اول بر عهده مدیران مدارس است. مدیران می‌توانند از طریق راهبردهایی مانند وفاداری به کارکنان، احترام به کارکنان، اطلاع رسانی انتظارات کارکنان، توجه، انگیزه و قدردانی کارکنان، برخورد مناسب با کارکنان و رفتار منصفانه با آنان، شادی کارکنان را افزایش دهند (چاوش باشی و دهقان عقیفی، ۱۳۹۲).

بررسی فرضیه اول پژوهش حاکی از آن بود که بین نشاط محیط کار و درگیری کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر با اطمینان می‌توان گفت که با افزایش نشاط محیط کاری معلمان، مشارکت و درگیری آن‌ها در کار افزایش می‌یابد. همچنین بین مؤلفه‌های انرژی جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی با درگیری کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگر، با اطمینان می‌توان گفت که با افزایش قدرت بدنی، قدرت عاطفی و سرزندگی معلمان، میزان درگیری آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. همچنین بین تمامی مؤلفه‌های نشاط محیط کار و تمامی مؤلفه‌های درگیری کاری یعنی سرزندگی، فدایی شدن در شغل و شیفتگی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. این نتیجه با یافته‌های پژوهشی ملک و همکاران (۱۳۹۷) و بختیاری رضانی (۱۳۹۲) مطابقت دارد. با توجه به این نتایج می‌توان گفت از آنجایی که مشارکت کاری بالا یکی از الزامات اصلی و مهم مدیران در سطوح مختلف هر سازمانی است، برای مدیران سازمان‌های آموزشی نیز حیاتی و حائز اهمیت است زیرا سازمان باعث افزایش سطح درگیری کارکنان، کارایی و تعهد کارکنان را نیز افزایش داده و یکی از عواملی که تأثیر مثبتی بر مشارکت کاری دارد، شادابی محیط کار است.

افرادی که شاد هستند کمتر خسته شده و فرسودگی کمتری دارند، خستگی عاطفی کمتری دارند، بیشتر درگیر شغل هستند و کمتر شغل خود را ترک می‌کنند و کارکنانی که احساسات مثبت بیشتری دارند بهتر از دیگران خود را با شرایط وفق می‌دهند. افراد شاد برای خود اهدافی بالاتر از دیگران تعیین می‌کنند، در مقابل وظایف چالش برانگیز، زمان بیشتری را صرف می‌کنند، خود ارزیابی مثبتی دارند و برای عملکرد خود ارزش قائل هستند (ملک و همکاران، ۱۳۹۷).

بررسی فرضیه دوم پژوهش حاکی از آن بود از میان مؤلفه‌های نشاط محیط کار، تنها مؤلفه انرژی جسمانی می‌تواند میزان درگیری کاری معلمان مقطع ابتدایی شهر همدان را پیش‌بینی کند. مؤلفه انرژی جسمانی بیشترین تأثیر را بر مشارکت و درگیری کاری معلمان داشته و سایر مؤلفه‌های نشاط محیط کار معلمان تأثیر چندانی بر درگیری کاری آن‌ها نداشتند. بنابراین تنها مؤلفه انرژی جسمانی توانایی پیش‌بینی

درگیری کاری معلمان را دارد. این نتیجه با یافته‌های تحقیق مالک و همکاران (۲۰۱۷) و احمد بالادهی و همکاران (۱۳۹۸) همخوانی دارد. با توجه به این نتایج می‌توان گفت که نشاط به کار باعث ایجاد علاقه به کار می‌شود، بنابراین انسان با تمرکز زیاد در کار خود فرو می‌رود و زمان برای او به سرعت می‌گذرد و جدا شدن از کار برای او دشوار است و در نتیجه درگیری در محل کار افزایش می‌یابد. احترام متقابل، محیط امن و آرام، محیط شاد و سرزنده، مثبت‌اندیشی یعنی حفظ تعادل درونی و آرامش و خونسردی، داشتن انگیزه کاری از عواملی هستند که باعث ایجاد احساسات مثبت نسبت به کار شده و سبب افزایش نشاط کاری می‌شود. با توجه به اینکه اکثر مردم یک سوم از زندگی خود را در محل کار می‌گذرانند، مهم است که از محیط کاری سرگرم‌کننده و مفرح برخوردار بوده که همین امر باعث ایمنی قوی، طول عمر بالا، خودکنترلی و سلامت روحی و جسمی یک فرد می‌شود.

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که هرچه نشاط محیط کاری معلمان ابتدایی شهر همدان بیشتر باشد درگیری و مشارکت آن‌ها در کار بیشتر شده و زمینه مساعد برای تحقق اهداف آموزشی و تربیتی فراهم می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی

- ✓ به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش توصیه می‌شود با مطالعه و نگاه عمیق‌تر چارچوبی برای ایجاد درگیری شغلی به منظور ارتقای اثربخشی و کارایی معلمان فراهم نمایند.
- ✓ به منظور افزایش مشارکت و درگیری معلمان در کار، پرداخت کمک‌های رفاهی باید عادلانه بین کارکنان توزیع شود و بین نیروهای اداری و آموزشی آموزش و پرورش تفاوتی قائل نشوند.
- ✓ به منظور افزایش مشارکت و درگیری معلمان در کار و افزایش سطح یادگیری دانش آموزان، تعمیرات و تغییرات لازم به منظور مطلوبیت و راحتی فضای فیزیکی و میزان نور کلاس‌ها انجام شود. سرمایش و گرمایش محیط باید به طور منظم و مداوم کنترل شود تا اطمینان حاصل شود که معظلی برای معلمان و یادگیری دانش آموزان پیش نمی‌آید.
- ✓ به مدیران مدارس توصیه می‌شود از هر جهت از معلمان حمایت کنند، در روند حل مسائل مدرسه از آن‌ها مشارکت گرفته و نظرات معلمان را بشنوند و از این طریق نشاط سازمانی را در مدرسه شکل دهند.
- ✓ آموزش مهارت‌های مثبت‌اندیشی باید در دستور کار قرار گیرد که می‌تواند نشاط سازمان را افزایش دهد.
- ✓ برای افزایش نشاط محیط کار، مسئولین مربوطه به برگزاری سمینارهای آموزشی و اردوهای سیاحتی و زیارتی مفرح و متنوع اقدام کنند.
- ✓ به مدیران و مسئولان آموزشی توصیه می‌شود این نکته را در نظر داشته باشند که معلمان نیمی از وقت خود را در مدرسه سپری کرده و باید محیطی شاد و با نشاط را برای آن‌ها بیاندیشند تا این شادی و رضایت موجب افزایش نوآوری، خلاقیت، سلامت و پویایی شود زیرا احساس نشاط ترکیبی از احساسات مثبت است که وقتی اتفاق می‌افتد که عواطف منفی در پایین‌ترین سطح خود باشند و این امر باعث افزایش مشارکت و درگیری آن‌ها در کار می‌شود.
- ✓ به رهبران و مسئولان امر آموزشی توصیه می‌گردد تا با ایجاد محیطی سرشار از شادی و عواطف مثبت، دوستی و محبت که خود سبب سلامت جسمانی شده و در نتیجه آن معلمان در کار خود به موفقیت بیشتری دست می‌یابند و بیشتر درگیر کار می‌شوند.

پیشنهادهای پژوهشی

- ✓ پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر دوره‌های تحصیلی و جامعه آماری وسیع‌تر انجام گیرد و نتایج با یافته‌های این پژوهش مورد مقایسه قرار گیرد.

✓ پیشنهاد می‌شود پژوهشگران با استفاده از روش‌های پژوهش کیفی به مطالعه متغیرهای این پژوهش بپردازند تا نتایج دقیق و عمیق‌تری حاصل شود.

✓ همچنین پیشنهاد می‌شود این مطالعه در سایر سازمان‌ها مانند دانشگاه‌ها نیز انجام شود.

منابع:

- چاوش باشی، فرزانه و دهقان عقیقی، ناهید (۱۳۹۲). شناسایی و سنجش عوامل تاثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب. نشریه پژوهش‌های کاربردی در علوم رفتار، (۱۶): ۶۶-۴۳.
- حق‌گویان، زلفا و محمدی حسینی‌نژاد، ملیحه (۱۳۹۰). بررسی وضعیت نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۲(۱): ۶۱-۹۰.
- خسروی، حسین؛ پور شافعی، هادی و طاهر پور، فاطمه (۱۳۹۹). نقش سرمایه روانشناختی در رفتار نوآورانه، با میانجی‌گری نشاط کاری معلمان ابتدایی بیرجند. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۴): ۲۱۶-۱۹۳.
- رابرت. بی، گراهام (۱۳۸۰). روانشناسی اجتماعی. ترجمه علیمحمد کاروان. تهران، انتشارات اندیشه.
- رضایی، موسی (۱۳۸۶). چگونه مدرسه‌ای شاد داشته باشیم، زنجان، نیکان کتاب.
- زارعی متین، حسن و حق‌گویان، زلفا (۱۳۹۴). شادی و نشاط در محیط کار. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- زارعی، اسماعیل (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک رهبری معنوی مدیران با تعهد عاطفی و درگیری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۹۵-۹۶، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا.
- شاکری، محسن؛ کهدویی، سمیه و عباسی هرفته، شیما (۱۴۰۰). اثربخشی اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان دوره ابتدایی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶(۱): ۶۸-۶۰.
- شاکری، محسن؛ کهدویی، سمیه و عباسی هرفته، شیما (۱۴۰۰). اثربخشی اخلاق حرفه‌ای بر درگیری شغلی و تعهد سازمانی در بین معلمان دوره ابتدایی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۶(۱): ۶۸-۶۰.
- غلام زاده، سمیه (۱۳۹۸). بررسی رابطه‌ی عوامل موثر بر شادکامی و تاثیر آن بر عملکرد سازمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس قم.
- کاظمی، علی (۱۳۹۹). تاثیر درگیری شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲(۳): ۵۵-۷۰.
- کشاورز، زهرا (۱۳۹۸). پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی بر اساس کیفیت زندگی کاری و اخلاق حرفه‌ای در دبیران مقطع متوسطه دوره دوم، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- Daroos, M. & Sandberg, M.(2018). Career drivers among junior auditors in Swden: Exploring differences between men and women. Master Thesis in Business Administration Title.
- Wallis, C.(2005). The new science of happiness. Time magazine,22.
- Tziner, A. & Tanami, M.(2013). Examining the Links between Attachment, Perfectionism, and Job Motivation Potential with Job Engagement and Workaholism. Journal of Work and Organizational Psychology, 29, pp.65-74.
- Lu, C.Q; Wang, H.J.; Lu, J. J.; Du, D. Y. & Bakker, A.B.(2014). Does Work Engagement Increase Person-Job Fit? The Rol of Job Crafting and Job Insecurity. Journal of Vocational Behavior, (84), pp. 142-152.