

نقش اشتیاق شغلی معلمان در بهبود بحران های نظام تعلیم و تربیت

لیلا باباذکری

کارشناس ارشد آموزش ابتدایی، آموزگار

الهام اشرفی

کارشناس ارشد برنامه ریزی درسی، آموزگار

چکیده

اشتیاق شغلی که از آن به عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می شود یک حالت روان شناختی و نقطه ی مقابل فرسودگی شغلی است و به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار اشاره می کند که با احساس قدرت، تعهد و جذب مشخص می شود. با این وجود تحقیقات حاکی از آن هستند که اشتیاق شغلی در معلمان بسیار کاهش یافته است. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی دلایل کاهش اشتیاق معلمان و بهبود این بعد مهم انجام شده است. این پژوهش به شیوه توصیفی - تحلیلی انجام شده است که جهت جمع اوری اطلاعات و دست یافتن به نتایج دقیق، از یافته ها و نتایج تحقیقات صورت گرفته در زمینه علل فرسودگی شغلی معلمان و راهکارهای افزایش اشتیاق آنها استفاده شده است. نتایج تحقق حاضر بیانگر این است که وجود اشتیاق و رضایت شغلی معلمان منجر به تعهد کاری بیشتر و مشارکت با مدرسه و دانش آموزان شده و وجود این عوامل منجر به افزایش دلبستگی و باور بیشتر دانش آموزان به مدرسه شده و باعث افزایش پیوند بیشتر با مدرسه در آنان می گردد. با این وجود به دلایلی اعم از نارضایتی های معیشتی، کمبود امکانات آموزشی، عدم هماهنگی واحدهای درسی دانشگاه با نیازهای معلمان و ...، اشتیاق شغلی در معلمان کاهش یافته است.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، اخلاق حرفه ای، اشتیاق شغلی، مدیریت

مقدمه

یکی از عمده ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می شود، پدیده فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزاست و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره‌ی منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می شود. معلمان به علت فعالیت های شدید و مشکلاتی که در مدرسه با مدیر، والدین و همکاران پیدا می کنند و نیز به خاطر زحمت های فراوانی که در مدرسه برای کنترل رفتارهای نابهنجار دانش آموزان صرف می کنند، همواره در اضطراب و تنش به سر می برند، بنابراین لازم است تا موضوع سلامت این قشر عظیم را از یک دیدگاه مثبتگر مورد توجه قرار داد و به مقوله هایی همچون بهزیستی روانشناختی، کیفیت و زندگی که می توانند تعیین کننده سلامت روانشناختی باشند، توجه کرد (آلرینا و پانیلو، ۲۰۱۷).

نهایتاً این که معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه های آموزش و پرورش، رکن اساسی به شمار رفته و عملکرد آنان تحت تاثیر موفقیت آنان قرار دارد. در این رابطه بحث اشتیاق شغلی معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی حائز اهمیت است. به ویژه زمانی که بررسی اشتیاق شغلی معلمان استثنایی ویژه مطرح گردد، اهمیت موضوع دوچندان می شود. چرا که این معلمان به دلیل ارتباط با دانش آموزان با نیازهای ویژه که مشکلاتی از قبیل آسیب های ذهنی، بینایی، شنوایی، حرکتی و در مواردی ترکیبی از این معلولیت ها را دارا هستند، شرایط کاری خاصی را تجربه می نمایند (ندرلو و یغمایی، ۱۳۹۳).

اشتیاق شغلی حالت ذهنی مثبت کارکنان نسبت به حرفه ای است که انتخاب کردند. اشتیاق شغلی نوعی تعهد شخصی و حرفه ای به شغل و سازمان است که سه مولفه ی نیرومندی، فداکاری و جذب دارد. نیرومندی بیه سطوح بالایی از انعطاف پذیری ذهنی و پرنرژی بودن همراه با تمایل به تلاش و پافشاری در انجام وظایف اشاره دارد. فداکاری به تعامل و درگیر شدن کامل فرد با شغل مربوط می شود؛ به طورب که فرد حس کند نقش مهمی در سازمان دارد و احساس شوق، غرور و افتخار کند. جذب توصیفی از تمرکز کامل فرد در شغل است که در آن فرد چنان با خرسندی مجذوب شغل می شود که متوجه گذر زمان نمی شود (کیکو، گامینگز، یونگی و وانگ، ۲۰۱۶).

اشتیاق شغلی به چگونگی درگیر شدن در کار و علاقه ای که به شغل دارند مربوط می باشد و مطالعات زیادی نشان می دهند که اشتیاق شغلی با متغیرهای مهمی مانند خروجی های سازمان، ترک سازمان و تعهد نسبت به سازمان، ... ارتباط دارد. به طوری که کارکنان مشتاق به طور کامل با سازمان یکی می شوند و سازمان را هویت خود می پندارند و شکست و موفقیت خود می پندارند (مرادی مقدم، جعفری و نبوی، ۱۳۹۶). اشتیاق به کار از این نظر اهمیت دارد که کار و شغل یک بخش فراگیر و اثرگذار در رفاه به شمار میرود که نه تنها بر کیفیت زندگی افراد، بلکه بر سلامت روانی و جسمانی آنان تأثیر می گذارد. بیشتر افراد برای امرار معاش ناگزیر از کار کردن هستند که این امر باعث می شود کارکردن یک اجبار به شمار آید تا یک انتخاب؛ با این حال با وجود این فقدان انتخاب ظاهری، تجارب افراد در رابطه با کار بسیار متفاوت است و از کار به عنوان یک فرآیند یکنواخت و تکراری گرفته تا جلوه های از هویت فردی یاد شده است (پورعباس، ۱۳۸۷).

سازمان ها برای ابقای کارمندان دانش محور، ارزشمند و مستعد خود بایستی به مؤلفه مهم و مثبت اشتیاق کاری توجهی ویژه مبذول نمایند. اشتیاق کاری یک مؤلفه مهم و مثبت در سلامتی کارکنان به شمار می رود. مسئله مهم پیشروی سازمان ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق کارکنانشان است. با ایجاد اشتیاق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است (میرحیدری، سیادت، هویدا و عابدی، ۱۳۹۱).

اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری است. جنبه شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار است. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار است. نهایتاً جنبه رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و دربرگیرنده تلاش های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود است که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه بیشتر می گردد (فلیپس، ۲۰۰۹).

با این وجود امروزه عوامل متعددی در همه ی سازمان ها پدید آمده است که کمتر کسی در بین کارکنان نسبت به شغل خود، دارای اشتیاق لازم باشد. برخی عوامل درون سازمانی و برخی در بیرون از سازمان منجر به این مسئله شده اند. همچنین؛ این مسئله، با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در بین سایر سازمان ها و با توجه به حساسیت شغل معلمان در بین سایر مشاغل اهمیت دوچندان می یابد؛ بنابراین، اشتیاق شغلی نیازمند بسترسازی مناسب در سازمان آموزش و پرورش است. همچنان که اشتیاق شغلی می تواند بر عوامل درگیری شغلی مؤثر باشد، به نظر می رسد خود نیز نیازمند وجود سازوکارهای سازمانی و فردی مناسب است که به بهترین جلوه تبلور یابد؛ یکی از این سازوکارها در درون سازمان، رهبری تحولآفرین است (دمیرچی، میر کمالی و همایون آریا، ۱۳۹۷).

شافلی، باکر، سالانوا (۲۰۰۶). اشتیاق شغلی را یک مفهوم روانشناختی مثبت می دانند و آنرا میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده اند. اشتیاق شغلی به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با سه مؤلفه شوق داشتن (سطوح بالای انرژی، انعطاف پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه گذاری و مقاومت در رویارویی با مشکلات)، وقف (ادراک احساس معنی داری از انجام کار، داشتن حس اشتیاق و غرور از انجام کار) و جذب (تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف در حین انجام کار) مشخص می شود. سالانوا و همکاران (۲۰۰۵) نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می نماید. بنابراین می توان گفت اشتیاق شغلی به میزان انرژی که یک فرد برای انجام وظایف شغلی خود صرف کرده و نیز به میزان اثربخشی به دست آمده در کار، گفته می شود (به نقل از میرزادارانی، ۱۳۹۲). براین اساس تحقق حاضر انجام شده است تا به این سوال اساسی پاسخ دهد که چگونه می توان با افزایش اشتیاق شغلی معلمان، فرسودگی شغلی آنها را کاهش داد؟

روش پژوهشی

روش پژوهش حاضر توصیفی تحلیلی می باشد که در زمینه گردآوری اطلاعات و دستیابی به یافته های تحقیق از نتایج و تحقیقات علمی صورت گرفته در زمینه فرسودگی شغلی معلمان و راه های تقویت اشتیاق شغلی معلمان، استفاده شده است. در نظام تعلیم و تربیت کشور ما به دلایل عدیده ای کارکنان در سازمان های مختلف دچار فرسودگی شغلی می شوند و این پدیده در بین معلمان بسیار پررنگ تر می باشد و تحقیقات صورت گرفته نیز دارای تناقضاتی در نتایج می باشند. لذا تحقیق حاضر انجام شده است تا دلایل اصلی افزایش فرسودگی معلمان را شناسایی کرده و راهکارهایی را برای تقویت اشتیاق شغلی معلمان ارائه دهد.

عوامل موثر بر افزایش اشتیاق شغلی معلمان

از آنجا که فرسودگی شغلی در کارکنان باعث کاهش بازده کاری، افزایش غیبت از کار، افزایش هزینه های بهداشتی و جابجایی پرسنل، تغییرات رفتاری و فیزیکی و کاهش کیفیت خدمات ارایه شده به مراجعان، و به دنبال آن نارضایتی از خدمات می شود از و همه مهمتر مشتریان تحت آت ثیر قرار می گیرند، بنابراین شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقا بهزیستی روانشناختی افراد، اشتیاق شغلی و ارتقا سطح کیفیت خدمات ارایه شده، نقش به سزایی خواهد داشت. از آنجا که امروزه سازمان ها ناگزیر از پذیرش تغییرات هستند و در این راستا کارکنان و منابع انسانی از اهمیت ویژهای برخوردار هستند شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد کارکنان به تغییر از اهمیت زیادی برخوردار خواهد بود. براساس پژوهش های انجام شده در این حوزه، اخلاق کاری و اشتیاق شغلی از جمله عوامل مؤثر در نگرش نسبت به تغییرات سازمانی و تعهد آنها به اجرای تغییرات می باشند، همچنین اشتیاق شغلی از جمله پیامدهای مثبت اخلاق کاری کارکنان است (ملایی، مهداد و گل پرور، ۱۳۹۲).

در واقع افراد دارای اخلاق کاری حرفه ای در سازمان نگرش مثبتی به خود، نقش خود و وظایف سازمانی دارند و کار کردن در سازمان را فی نفسه دارای ارزش و مثبت می دانند. درواقع این افراد در تلاش هستند تا در سازمان نیز اخلاقی بوده و در زمینه شغلی خود نیز اصول اخلاقی را رعایت کنند. این اخلاق کاری باعث می شود تا این افراد نسبت به سازمان نظر مثبتی داشته و با اشتیاق بیشتری نسبت به انجام وظایف خود اقدام کنند. اخلاق این افراد ایجاب می کند تا با شور و شوق بیشتری در سازمان حاضر شده و انجام وظایف شغلی برای آنها جاذبه داشته و خود را وقف سازمان کنند. حاکمیت اخلاق حرفه ای منافع زیادی همچون بهبود روابط، ارتقاء جو تفاهم و کاهش تعارضات، افزایش تعهد و مسئولیت پذیری بیشتر و کاهش هزینه های ناشی از کنترل برای سازمان و کارکنان به همراه دارد و از دیدگاه مسئولیت اجتماعی، نیز از راه افزایش مشروعیت سازمان و اقدامات آن، التزام اخلاقی در توجه به اهمیت ذینفعان، سودآوری و بهبود مزیت رقابتی و توفیق سازمان را باعث می شود (بی کزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

در واقع اخلاق کاری باعث افزایش جو تفاهم و کاهش تعارضات بین افراد و گروه شده و عملکرد تیمی را بهبود می بخشد و رعایت آن از سوی کارکنان تاثیر قابل توجهی بر عملکرد انسان دارد و لازمه عملکرد مناسب، تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان است، زیرا اخلاق کاری باعث کاهش بدبینی و پرخاشگری و تعارض، مسئولیت پذیری بیشتر شده و کارکنان را مشتاق تر می کند. این افراد با داشتن خصیصه های مثبتی همچون پشتکار، دلبستگی به کار و رابطه مثبت با همکاران به راحتی از سوی سایر همکاران پذیرفته می شوند و با اشتیاق بیشتری در سازمان حاضر می شوند. کارکنانی که از محیط کاری سالم برخوردارند، با بهکار بستن تمامی توان خود در راستای کارایی بیشتر و بهتر محیط خود گام برمیدارند و بهعلت رضایتمندی بالایی که دارند از اشتیاق شغلی بیشتری برخوردار بوده و میزان ترک کار آنها کاهش می یابد (گونزالو، گرازو، ۲۰۰۶).

اشتیاق باعث می شود معلم نه تنها با سختی کار سازگار شود، بلکه فرآیندی است برای اینکه چگونه افراد به بهترین نحو عملکرد خود را انجام دهند. پیامدهای اشتیاق شغلی دوجانبه است. زمانی که کارفرمایان برای کارکنان ارزش قائل شوند، کارکنان احساس ارزشمندی می کنند و میل بیشتری به ماندن در سازمان خواهند داشت و برای موفقیت آن تلاش می کنند (ترن، ۲۰۱۸). اشتیاق شغلی بالا با رضایت شغلی بیشتر کارکنان، بازدهی بیشتر آنان، بهبود عملکرد سازمان، تعهد سازمان بالاتر و عدم تمایل به ترک حرفه ارتباط مستقیم دارد (لی، وانگ، لی و ژو، ۲۰۱۷).

مساح، عریضی سامانی و کلانتری (۱۳۹۶) در پژوهششان به این نتیجه رسیدند که لزوم توجه به اشتیاق شغلی معلمان از جمله

عوامل روانشناختی ارتقاء دهنده نگرشهای شغلی معلمان در مدرسه است. معرفتی (۱۳۸۸) پژوهشی با عنوان رابطه ی اشتیاق شغلی و ویژگی های شخصیتی معلمان با پیوند به مدرسه ی دانش آموزان صورت داد. نتایج نشان داد ویژگیهای شخصیتی برونگرایی،

همسازی، وظیفه شناسی و گشودگی به تجربه رابطه ی مستقیمی با پیوند دانش آموزان با مدرسه دارد. ولی ویژگی روان رنجورخویی رابطه ی معکوس و معناداری با پیوند دانش آموزان با مدرسه دارد. نتایج رگرسیون نیز نشان داد اشتیاق شغلی و ویژگی های شخصیت توانایی پیشبینی پیوند دانش آموز با مدرسه را داشتند.

اسمیت و کندال و هیولین (۱۹۹۶) برای شکل گیری رضایت شغلی، پنج عامل اصلی را مورد توجه قرار داده اند که عبارت اند از ماهیت شغل، ماهیت شغل یعنی خود شغل به معنی این است که فرد شغل را دوست داشته باشد؛ پرداخت، پرداخت به مفهوم حقوق یا مزایایی است که به فرد در مقابل کارها و زحماتش پرداخت می شود؛ فرصت های پیشرفت و ترقی، این عامل به توضیح میزان امکان طی مراحل نردبان شغلی و کسب موفقیت در کار می پردازد؛ سرپرستان، این عامل به کسب و روش مدیران و رابطه آنها با کارکنان و بالعکس اشاره می کند؛ همکاران، عامل همکاران به نوع برخورد و همدلی و همکاری کارکنان همپراز در یک سازمان برمی گردد (به نقل از میرکمالی، ۱۳۹۳).

ژباوبینگ وو (۲۰۱۳) در پژوهش خود به نقش تسهیل گری اشتیاق شغلی در فرآیند تغییر سازمانی اشاره کرده اند. اشتیاق شغلی باعث یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار می شود و به عنوان تعهد فکری و عاطفی نسبت به سازمان تعریف شده است که در آن شخص احساس نیرومندی و ارتباط موثر با کار خود دارد. کارکنان مشتاق به علت علاقه و اشتیاق خود به سازمان خود را فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهایی شغلی می داند و تغییرات به عنوان بخشی از تقاضاها و ملزومات شغلی می پذیرد و خود را با آن وفق می دهد.

به طوری که مزایای اشتیاق شغلی کارکنان شامل بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی و افزایش انگیزه ی آنان می باشد. بنابراین، وجود اشتیاق و رضایت شغلی در معلمان منجر می گردد که آنها با شوق و اشتیاق بالایی در سر کلاس حضور داشته باشند که این عوامل منجر به رضایت دانش آموزان از مدرسه و به طبع آن پیوند بیشتر آنان با مدرسه می شود. چرا که براساس تئوری کنترل اجتماعی، پیوند با مدرسه نتیجه ی چهار عامل دل بستگی، تعهد، مشارکت و باور به مدرسه ذکر شده است (هیرشی، ۱۹۹۶).

گارسیا (۲۰۰۶) نیز در مطالعه ای رابطه بین استرس نقش، تعارض نقش و ابهام نقش با اشتیاق شغلی و فرسودگی را مورد بررسی قرار داد، نتایج نشان داد استرس نقش یک پیشبین مهم اشتیاق شغلی و فرسودگی است.

بررسی ادبیات اشتیاق شغلی نشان داد که برخی از منابع شغلی و شخصی در محیط کار موجب ایجاد اشتیاق شغلی در کارکنان می گردند و متعاقباً اشتیاق شغلی نیز به پیامدهای مثبت در محیط کار منجر می شود. حمایت همکاران و سرپرست، بازخورد از عملکرد، تنوع وظیفه و استقلال و فرصت های یادگیری از جمله این منابع هستند که اشتیاق شغلی کارکنان را افزایش می دهند. منابع شخصی جنبه هایی از خود فرد هستند که عموماً با تابآوری همراه هستند و بیانگر احساس افراد از توانائی کنترل و اثرگذاری موفقیت آمیز بر محیطشان هستند. تاب آوری، خودکارآمدی، خوشبینی و عزت نفس از مهم ترین منابع شخصی که بر اشتیاق شغلی اثر مثبت دارند. اشتیاق شغلی در رابطه بین برخی منافع شغلی و شخصی از قبیل مشارکت در تصمیم گیری، بازخورد، تنوع وظیفه، حمایت سازمانی ادراک شده و خودارزشیابی محوری و پیامدهای سازمانی مانند عملکرد شغلی و قصد ترک شغل نقش میانجی دارد (هاشمی شیخ شبانی و همکاران، ۱۳۹۱).

شغل معلمی و تدریس یکی از مشاغل پر استرس است و معلمان همواره در حیطه شغلی خود با استرس های مختلفی مواجه هستند. یکی از نتایج این استرس ها فرسودگی شغلی است (جوادی و همکاران، ۱۳۹۶). معلمانی که با انرژی و اشتیاق، ارتباط گرم با دانش آموزان برقرار می کنند، استرس هیجانی و فرسودگی کمتری را تجربه می کنند (جنینگ و گرینبرگ، ۲۰۰۹؛ به نقل از مساح، عریضی سامانی و کلانتری، ۱۳۹۵).

در پژوهش ایزدی و سادات (۱۳۸۹) نیز ارتباط بین ویژگی های شغلی و توانمندسازی دبیران دبیرستان های دخترانه شهر تهران مورد بررسی قرار گرفت و یافته های آنان نشان داد بین مؤلفه های ویژگی های شغلی مدل حکمن و اولدهام و ابعاد توانمندسازی روانشناختی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بنابراین شناخت بیشتر ویژگی های شغل معلمی می تواند کمک مؤثری در مسیر توانمندسازی آنان باشد. صاحب نظران معتقدند هرچه شغل از نظر ویژگی ها غنی تر باشد کارکنان احساس بهتری نسبت به کار خود دارند و با انگیزه بالاتری کار می کنند.

بنابراین توجه به اشتیاق شغلی معلمان و هم چنین عوامل مؤثر بر آن، چه در درون سازمان و چه در درون فرد ضرورت دارد. در حال حاضر روند تغییرات و متنوع بودن ابزار مورد استفاده در مدارس، هرروز بیشتر و بیشتر میشود. برای مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات دائمی، مدارس و بویژه مدارس ابتدایی نیازمند مدیرانی با سبک رهبری تحول آفرین خواهند بود. اقدامات رهبران تحول آفرین این امکان را به سازمان ها می دهد تا در هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل پیش بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. از طرفی مطالعات نشان می دهد امروزه خلاقیت هیجانی نیز برای هرسازمانی مورد نیاز است و سازمان ها در این زمینه می بایستی بستر لازم را به وجود آورند. نظام تعلیم و تربیت می تواند از خلاقیت هیجانی به عنوان عاملی کلیدی در موفقیت معلمان و به تبع آن در دانش آموزان استفاده کند (زیرک و همکاران، ۱۳۹۷).

در این میان مدیران مدرسی که ترجیح می دهند به جای مدیریت صرف، رهبری کنند در وهله اول فرهنگ آن مدرسه را درمی یابند. تشخیص پیچیدگی فرهنگ به لحاظ منحصر بفرد بودن و خاص بودن آن از اهمیت زیادی برخوردار است. فرهنگ در سازمانی که درک روشنی از هدف و فلسفه وجودی خود دارد، و می داند که چه کاری را باید برای چه کسانی انجام دهد، تضمین کننده انجام کارها در مسیر درست است. اما وقتی الگوهای پیچیده باورها، ارزش ها، نگرش ها، انتظارات، ایده ها و رفتارها در یک سازمان نامناسب و ناهماهنگ باشند، فرهنگ حکایت از نادرستی امور خواهد داشت. مدیران موفق مدارس نقش حیاتی فرهنگ سازمانی را در ایجاد یک مدرسه موفق به خوبی درک می کنند. فرهنگ مدرسه قوی تر معلمان با انگیزه تری می پروراند و معلمان با انگیزه تر توفیقات بیشتری در پیامدهای دانش آموزان کسب می کنند. بنابراین مدیرانی که درصدد بهسازی عملکرد دانش آموزان هستند باید فرهنگ مدرسه را از طریق برقراری ارتباطات درست میان خود، معلمان، دانش آموزان و اولیا بهبود بخشند (بوش، ۲۰۰۹).

هرچند کار رهبر به ویژه مدیران مدارس بواسطه کار و هماهنگی سایرین صورت میپذیرد و معلمان هستند که میانجی تمامی درونداهای نظام آموزشی هستند با این حال این مدیران هستند که جو و پس زمینه لازم جهت ترویج اعتماد، گشادگی و مشارکت معلمان و فضای رقابت یا عدم اعتماد آنها را شکل میدهند. بنابراین از آنجا که تصمیمات مدیران بر شرایط کاری روزمره معلمان در سطح مدرسه و کلاس تاثیرگذار است این رهبران باید چگونگی رهبری خود را بگونه ای مورد توجه قرار دهند که تجارب مثبت برانگیزاننده عواطف و هیجانات مطلوب برای معلمان ایجاد شود (تورتمن، ۲۰۱۴).

دینکیر و اوسمان (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان بررسی نقش سبک تصمیم گیری مدیران مدرسه بر رضایت شغلی معلمان و پیوند با

مدرسه دانش آموزان صورت دادند. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد همبستگی مثبت معنادار بین سبک تصمیم گیری مدیران مدرسه با رضایت شغلی معلمان وجود دارد. همچنین براساس نتایج رابطه ی مثبت معناداری بین رضایت شغلی معلمان و پیوند با مدرسه ی دانش آموزان به دست آمد. به علاوه نتایج آنالیز مسیر نشان داد که بین سبک تصمیم گیری مدیران مدرسه با پیوند با مدرسه دانش آموزان همبستگی معناداری وجود دارد.

کارترایت و هولمز (۲۰۰۸) اظهار می دارند که اعتماد به رهبری برای غلبه بر بدبینی و ارتقا اشتیاق شغلی ضروری است. آنان بطور خاص شفافیت در اطلاع رسانی و میزان بالای هوش هیجانی رهبران را بعنوان تسهیل کننده اشتیاق شغلی شناسایی کردند و مدعی

هستند رهبران می توانند با تلاش در برقراری ارتباطات آشکار و آموزش کارکنان در زمینه مفهوم تغییر سازمانی منابع عدم اعتماد را تقلیل دهند. همچنین بنظر می رسد نقش مدیران و رهبران در حمایت و برانگیختن خودمختاری در ارتقا اشتیاق شغلی از اهمیت برخوردار باشد.

یافته های پژوهش کلرک و استاندر (۲۰۱۴) نیز فرضیه تأثیر غیرمستقیم رفتار رهبری بر اشتیاق کاری از طریق توانمندسازی روانشناختی را مورد حمایت قرار میدهد. توانمندسازی کارکنان توسط رهبر موجب احساس شایستگی بیشتر در آنان و تجربه معنا در کار آنان، میگردد و این امر موجب اشتیاق و وفاداری بیشتر آنان می گردد. به عبارت دیگر کارکنانی که قادر به برقراری ارتباط با سازمان و رهبران خود می شوند به طور فیزیکی، شناختی و هیجانی درگیر کار می شوند.

بنابراین بهبود عملکرد در تمام سازمان ها از جمله مدارس مستلزم فراهم شدن نظامی از هنجارها، عرف ها، ارزش ها و سنتهاست. این نظام یا فرهنگ به سازمان شور، هیجان و روح زندگی می دهد. به عبارت دیگر مدارس بدون فرهنگی قوی و مثبت قادر به ادامه حیات نیستند و رمز موفقیت مدارس روحی است که به روابط میان افراد، خدمات به دانش آموزان و احساس مسئولیت همگانی برای یادگیری دمیده می شود. فرهنگ رخدانی نیست بلکه به تدریج توسط همه عوامل مدرسه و تمامی رهبران رسمی و غیررسمی که به ارزش ها پایبندند، ساخته می شود. قلتاش (۲۰۱۴) معتقد است ارتقای فرهنگ سازمانی از عوامل مؤثر در منسجم ساختن فعالیت ها و اهداف مشترک سازمانی است که موجبات مزیت رقابتی را برای سازمان نیز فراهم میآورد و فرهنگ قوی به نوبه خود تمایل اعضا به ترک سازمان را نیز کاهش می دهد. بررسی های او نشان داد بین ابعاد فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد و این تاثیرگذاری بواسطه حمایت و پشتیبانی کارکنان توسط مدیران و رهبران سازمان و نیز مشارکت دادن آنها در فرایند تصمیم گیری، می باشد. اگرچه فرهنگ مدرسه ریشه در روح و ذهن کارکنان، دانش آموزان و والدین دارد؛ اما می تواند توسط رهبران تکوین یابد. در واقع یکی از وظایف رهبران ایجاد فرهنگ بواسطه تعاملات روزمره، تلاش های آگاهانه و بازاندیشی دقیق است (پترسون، ۲۰۰۹).

نتیجه گیری

اشتغال امری ضروری و مهم در زندگی هر فرد است و وجود اشتیاق در شغل از آن جهت لازم است که فرد را از فرسودگی و نارضایتی شغلی که باعث کاهش اثربخشی و کارایی فرد شاغل میشوند مصون میدارد. وجود اشتیاق شغلی در میان معلمان در تحقق اهداف آموزش و پرورش نقش بسزایی دارد، چرا که باعث می شود، معلمان خدمتی قابل توجه به جامعه و محیط کار ارائه دهند. معلمی که اشتیاق شغلی دارد با نیرومندی تمام جذب کارش می شود و معلم بودن برای او صرفاً یک شغل نیست بلکه جزئی از وجود اوست که

باعث می شود خودش را وقف تعلیم و تربیت دانش آموزان کند. لازمه ایجاد اشتیاق شغلی وجود جوی مثبت در سازمان است و یکی از پارادایم های مهم در ایجاد جو مثبت متوجه رهبران و مدیران سازمان است. اشتیاق شغلی یک مفهوم روانشناختی مثبت است که به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روانشناختی در محیط کار شناخته می شود و آنرا میزان انرژی، دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه تعریف کرده اند. نتایج تحقیق بیانگر آن هستند که وجود اشتیاق شغلی در کارکنان باعث می شود که تعهد بالایی نسبت به انجام وظایف شغلی خود داشته و در جهت تحقق اهداف سازمان نهایت تلاش و کوشش را داشته باشند. شکل گیری و تحقق هر تغییر و تحول بزرگی در سازمان ها به شدت وابسته به مشارکت فعال کارکنانی است که با آغوش باز با آن برخورد کنند و از آن به طور همه جانبه حمایت کنند. در این میان کارکنانی که اشتیاق شغلی بالایی دارند، پس از آگاهی از وقوع تغییر و تحولات سازمانی دچار احساساتی مانند ابهام، ترس و سردرگمی نمی شوند و با آغوش باز از تغییرات استقبال کرده و به اجرای این تغییرات می

پردازند. در واقع کارکنان مشتاق، نسبت به پذیرش تغییرات که امروزه جزء ضروری هر سازمانی محسوب می شود، مشتاق بوده و در اجرای آنها تعهد بیشتری خواهند داشت. براین اساس بمنظور ارتقا رهبری مشارکتی در مدرسه بعنوان مولفه اول فرهنگ همیاری باید گفت مفهوم کانونی آن فرایند مشارکت دادن معلمان در تصمیم سازی های آموزشی است که لازمه آن ارائه اطلاعات مرتبط با موضوعات تحصیلی است در این صورت معلمان می توانند ایده های خود را بمنظور حل مشکلات آموزشی مطرح کنند و مدیران ضمن جدی گرفتن و ارزشمند دانستن نظرات باید به ارزیابی های حرفه ای معلمان اعتماد کنند و ایده های نو و خلاقانه آنها را مورد حمایت قرار دهند. در این راستا ایجاد ساختارهای رسمی جهت فراهم نمودن پذیرش نقش رهبری توسط معلمان در مدرسه لازم است. همکاری معلمان بعنوان مولفه دوم حاصل اقدامات مدیر بمنظور تسهیل تعامل میان معلمان است. در واقع معلمان زمانی که اشتیاق شغلی را در ابعاد شناخت، هیجان و ارتباط تجربه می کنند، به علت ادراک قدرت، جذب و وقف بالا در شغلش که جنبه ی روانشناختی دارند، سطح بالایی از علاقه ی روانشناختی به شغل را کسب می کنند. این معلم به علت سطح بالای انرژی و لذت از شغل خود، واکنش عاطفی و شناختی نسبت به شغلش دارد. تمام واکنش های روانشناختی پدید آمده در معلم با حضور اشتیاق شغلی شرایط پیوند با مدرسه به عنوان یک متغیر نگرشی را فراهم می نماید.

پیشنهادهای

- پیشنهاد می شود مدیران فرصت های گفتگو، همکاری و بازدید و مشاهده کلاس های یکدیگر را، در قالب برنامه زمان بندی شده فراهم کنند. بمنظور توسعه صلاحیت های حرفه ای علاوه بر بهره گیری از سایت های تخصصی، مطالعه کتب و شرکت در سمینارها و دوره ها، تبادل نظر و گفتگوهای حرفه ای مرتبط با تجارب و دانش برگرفته از خودآموزی ها موجب پرورش حرفه ای مؤثرتر و تولید دانش حرفه ای خواهد شد لذا گردهمایی در محیط های غیررسمی و دوستانه و یا ایجاد شبکه های ارتباطی اجتماعی واقعی و یا مجازی برای تسهیم ایده ها و تجارب امکان تعامل را مهیا می کند.
- پیشنهاد می گردد سازمان آموزش و پرورش، مسئولان و نهادهای مرتبط ملزومات اشتیاق شغلی و رضایت شغلی معلمان و به تبع آن سوق دادن معلمان به مدرسه، تدریس و ارائه ی آموزش های مناسب را فراهم نمایند تا بدین طریق پیوند به مدرسه ی دانش آموزان را افزایش دهند.
- پیشنهاد می شود مدیران مدارس ابتدایی به منظور ارتقای اشتیاق شغلی معلمان از سبک رهبری تحول آفرین استفاده کنند.

مدیران مدارس با استفاده از اهرم های رهبری تحول آفرین ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی می توانند جو مدرسه را به گونه ای بسازند که اشتیاق معلمان نسبت به کارشان افزایش یابد و راندمان آموزشی مدرسه را ارتقا دهند.

- توجه به تغییرات سازمانی و آماده کردن کارکنان و معلمان برای پذیرش آن از طرف مسئولین آموزش و پرورش، توجه به اشتیاق شغلی کارکنان به عنوان یکی از نگرش های شغلی موثر بر عملکرد آنها و پرورش جو اخلاقی و توجه به کارکنان اخلاقی سازمان از طرف مسئولین.

منابع

۱. پورعباس، علی (۱۳۸۷). اثربخشی شرکت در کارگاه های خودکارآمدی حرفه ای بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان. پایان هنام ی کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
۲. پورعباس، علی، عابدی، محمدرضا، باغبان، ایران (۱۳۹۲). اثربخشی کارگاه های خودکارآمدی حرفه ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی ۵ (۱۷). ۳۷-۵۰.
۳. دمیرچی، امین؛ میرکمالی، سید محمد و همایون آریا، شاهین (۱۳۹۷). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی گری اشتیاق شغلی (مطالعه موردی: دانشکده های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران)، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش ۹ (۲). ۲۷۵-۲۹۶.
۴. زیرک، مهدی؛ عباس پور، محمدرضا؛ زمانی طبقدهی، عباس و صادقی، اباذر. (۱۳۹۷) نقش خلاقیت هیجانی و هوش اخلاقی در عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان زاوه، نوآوری های مدیریت آموزشی، ۱۳ (۳). ۱۲۹-۱۴۴.
۵. مرادی مقدم، مجید؛ جعفری، سکینه و نبوی، سیده مریم (۱۳۹۶). روابط ساختار سبک رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی درک شده پرستاران. فصلنامه ی رهبری و مدیریت آموزشی ۱۱ (۲). ۸۴ - ۶۸.
۶. مساح، هاجر؛ عریضی سامانی، سید حمیدرضا و کلانتری، مهرداد (۱۳۹۵) اشتیاق معلم: تحلیل خودگردان میانجی گری رابطه جو مدرسه و نگرش های شغلی معلمان، فصلنامه تعلیم و تربیت، (۱۳۱). ۱۳۱-۴۸.
۷. مساح، هاجر؛ عریضی سامانی، سیدحمیدرضا و کلانتری، مهرداد (۱۳۹۶) اشتیاق معلم: تحلیل خودگردان میانجی گری رابطه جو مدرسه و نگرش های شغلی معلمان. فصلنامه ی تعلیم و تربیت ۳۳ (۳). ۱۴۸-۱۳۱.
۸. معرفتی، زهرا (۱۳۸۸). رابطه ی اشتیاق شغلی و ویژگی های شخصیتی معلمان با پیوند دانش آموزان به مدرسه. پایان نامه ی کارشناسی ارشد چاپ نشده. دانشگاه شیراز.
۹. ملایی، مریم، مهداد، علی، گلپور، محسن (۱۳۹۲). رابطه معنویت در کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۵ (۲). ۴۵-۵۶.
۱۰. میرحیدری، اشرف؛ سیادت، سیدعلی، هویدا، رضا و عابدی، محمدرضا (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی ۳ (۱۰). ۱۵۳-۱۳۹.
۱۱. میرزادارانی، حمیده (۱۳۹۲). اشتیاق شغلی دریچه ای به سوی نشاط اجتماعی، علوم اجتماعی، ۱۷ (۶). ۷۰-۶۲.
۱۲. میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۹۳) رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. انتشارات یسپرون.
۱۳. ندرلو، معصومه، یغمایی، فریده (۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری معلمان شاغل در مدارس استثنایی، روان پرستاری ۲ (۲). ۶۶-۵۷.
۱۴. هاشمی شیخ شبانی، سیداسماعیل، اصلان پور جوکندان، محمد، نعمی، عبدالزهر (۱۳۹۱). نقش میانجی اشتیاق شغلی در رابطه جو روانشناختی و خودارزشیابی های محوری با عملکرد وظیفه ای و قصد ترک شغل، مشاوره شغلی و سازمانی، ۴ (۱۱). ۳۲-۱۳.

15. Alzina, R.B., and Paniello, S.H. (2017). Positive Psychology, Emotional Education and the Happy Classrooms Program. *Psychologist Papers*, 38(1): 58-65.
16. Dincer, O. & Osman, T. (2015). The Effect of School Administrators' DecisionMaking Styles on Teacher Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197(25), 1936-1946.
17. Garcia, G. (2006). Role stress and job engagement towards understanding positive psychology. MA. San Jose State.
18. Gholtash, A. (2014). Relationship of Organizational Culture and Organizational Intelligence to Job Satisfaction. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 3 (19), 115-128.

19. Gonzalez, J and Grazzo, T. (2006). "Structural relationships between organizational service orientation, contact employee job satisfaction and citizenship behavior". *International Journal of Service Industry Management*, Vol. 17, No.1, PP: 23-50
20. Hirschi, T. (1969). *cause of delinquency*. Berkeley. University OF California press.
21. Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 61, 142-164
22. Klerk, Sonja de and Stander, Marius W. (2014). Leadership Empowerment Behaviour, Work Engagement and Turnover Intention: The Role of Psychological Empowerment. *Journal of Positive Management*. 5(3). Pp 28-45.
23. Li, F., Wang, G., Li, Y., & Zhou, R. (2017). Job demands and driving anger: The roles of emotional exhaustion and work engagement. *Accident Analysis & Prevention*, 98, 198-205.
24. MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73-84.
25. Peterson, Kenet D. & Deal, Terrence E. (2009). *The shaping school culture fieldbook*. The Jossey-Bass Education Series.
26. Schoufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2001). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*. 66, 701-716
27. Tran, Q. (2018). Employee Engagement: How does the organization increase engagement? From the viewpoint of HR representatives in Finland.
28. Xiaobing Wu. (2013). *Employee Engagement under Organizational change*, Master's Thesis, Supervisor: Roger Persson, university of Gothenburg

The role of teachers' job enthusiasm in improving the crises of the education system

Leila Baba Zekari

Senior expert in elementary education, teacher

Elham Ashrafi

Senior expert in curriculum planning, teacher

1-1-

Abstract - ۲-۱

Job enthusiasm, which is referred to as a positive organizational behavior, is a psychological state and the opposite of job burnout, and it refers to a penetrating, stable and positive mental state related to work, which is characterized by a feeling of power, commitment and attraction. However, the findings indicate that the job enthusiasm of teachers has decreased a lot. Therefore, the present study was conducted with the aim of investigating the reasons for the decrease in teachers' enthusiasm and improving this important dimension. This research has been done in a descriptive-analytical way, in order to collect information and achieve accurate results, the findings and results of the research on the causes of teacher burnout and ways to increase their enthusiasm have been used. The results of the present realization show that the existence of passion and job satisfaction of teachers leads to more work commitment and participation with the school and students and the presence of these factors leads to an increase in the attachment and belief of the students to the school and increases the bond with the school in It becomes them. However, due to reasons such as livelihood dissatisfaction, lack of educational facilities, lack of coordination of university courses with the needs of teachers, etc., job enthusiasm among teachers has decreased.

Keywords : job burnout, professional ethics, job enthusiasm, management