



## Research Paper



### Impact of educational, human and organizational factors on students' happiness

Azimi, Mohammad<sup>۱\*</sup>, Golshan, Amin<sup>۲</sup>, Nosrati Heshi, Kamal<sup>۳</sup>, Mahdavi, Nasrin<sup>۴</sup>, Babazadeh, Parastou<sup>۵</sup>

<sup>۱</sup>- Department of Educational Sciences, Farhangian University, P.O. BOX ۱۴۶۶۰-۸۸۹, Tehran, Iran.

<sup>۲</sup>- student teacher of continuous bachelor's degree in elementary education.

<sup>۳</sup>- Department of Educational Sciences, Farhangian University, P.O. BOX ۱۴۶۶۰-۸۸۹, Tehran, Iran.

<sup>۴</sup>- Department of Educational Sciences, Farhangian University, P.O. BOX ۱۴۶۶۰-۸۸۹, Tehran, Iran.

<sup>۵</sup>- Master's Degree in Educational Psychology, Azad University, Iran.



**Citation:** Azimi.M, Golshan.A, Nosrati Heshi.K, Mahdavi.N, Babazadeh.P. (۲۰۲۳). [Impact of educational, human and organizational factors on students' happiness].(Persian). Journal of school Counseling .۲(۳).۱-۲۳

**doi:** [10.22091/jsc.2023.12404.1082](https://doi.org/10.22091/jsc.2023.12404.1082)



Received: ۲۰۲۳/۱۲/۰۵

Accepted: ۲۰۲۳/۱۲/۱۵

Available Online: ۲۰۲۳/۱۲/۲۱

#### Keywords:

Educational factors, human factors, organizational factors, happiness, students.

#### ABSTRACT

The study aimed to evaluate the role of several factors in students' happiness, including educational factors (effective teaching, perceived constructivist learning environment), human factors (students' sense of humor, overall life satisfaction, and positive affectivity), and organizational factors (teachers' job satisfaction, work engagement, and organizational commitment). This was a practical study in terms of objective, with a descriptive-correlational research design. Sample population consisted of all the female high school students (۱۱<sup>th</sup> grade), teachers, head teachers, and deputy head teachers of the Department of Education District ۳ in Tabriz, Iran. We used multistage cluster sampling. Sample size was determined to be ۲۴۶ students using Krejcie & Morgan table. We also selected ۲۴۶ teachers, head teachers, and deputy head teachers from the schools. Data collection tools were the sense of humor scale, the life satisfaction scale, and the positive affect and negative affect schedule. Further, the participants completed the Oxford Happiness Questionnaire, the effective teaching questionnaire, the perception of constructivist learning environment scale, the Minnesota Satisfaction Questionnaire, the organizational commitment questionnaire, and Utrecht Work Engagement Scale. The Findings showed a positive correlation between the students' happiness and effective teaching, perceived constructivist learning environment, sense of humor, life satisfaction, positive affectivity, job satisfaction, organizational commitment, and work engagement. Based on the regression analysis and coefficient of determination, educational factors had the most significant impact on the students' happiness, followed by human and organizational factors, respectively.

\*Corresponding Author: Azimi, Ali

Address: Department of Educational Sciences, Farhangian University, P.O. BOX ۱۴۶۶۰-۸۸۹, Tehran, Iran.

Tel: ۰۹۱۴۵۹۶۰۲۶۵

E-mail: [mohamadazimi19861986@gmail.com](mailto:mohamadazimi19861986@gmail.com)



## ۱. Introduction

# W

Well-being is one of the most important mental needs of humans with a remarkable influence on the formation of their personalities (Yoshany et al., ۲۰۲۲). According to the proposed definitions, well-being can be considered as being in a positive mental state or the highest state of satisfaction with life, the existence of positive emotions, and a low rate of negative emotions (Alexander et al., ۲۰۲۱). It has been proven that people who have inner happiness and are satisfied with their lives feel more secure and make decisions more easily. Moreover, it has been indicated that such people have more favorable views

toward a spirit of cooperation and participation in carrying out various chores. Thus, it can be argued that the existence of well-being can influence other aspects of people's lives. The ultimate conclusion is that a society can only move toward transcendental goals if its members are generally satisfied with their lives and constantly experience feelings of happiness and well-being. In this regard, many studies have been carried out, and their results have been presented in the form of credible scientific articles. An instance is a study titled "Predicting the rate of well-being in female students according to the locus of control, personality traits, and academic self-efficacy" by (Hosseini Abrishami, Eslamian, Shah Hosseini, Fazeli, and Heydari, ۱۴۰۱) where the results indicated that factors like locus of control, personality traits, and self-efficacy conveniently predict the rate of well-being and satisfaction in high school students.

## ۲. Materials and Methods

As a way to observe ethical considerations, the participants were informed about the methodology and goals of the study and, then, volunteered to take part in it in an informed manner. The present study was applied in terms of goals and could be classified as a descriptive-correlational one. The population included all ۱۱<sup>th</sup>-grade female high school students and their teachers, principals, and assistant principals in the ۳<sup>rd</sup> District of Tabriz Office of Education, Tabriz, Iran. Based on the population, multi-stage cluster random sampling was implemented to select the sample. The sample size was determined at ۲۴۶ participants out of the ۱۱<sup>th</sup>-grade female high school students using Krejcie and Morgan's table. Moreover, ۲۴۶ teachers, principals, and assistant principals were selected from the schools where the above students studied. Then, the students, teachers, principals, and assistant principals filled out the sense of humor questionnaire, the satisfaction with life scale, the Positive and Negative Affect Schedule, the Oxford Happiness Questionnaire, the effective teaching methods questionnaire, the constructivist perceptions of the learning environment, Minnesota Life Satisfaction questionnaire, organizational commitment questionnaire, and the Utrecht Work Engagement Scale. The theoretical information of the study was collected from books, theses, and articles according to the library research methodology, while the practical side of the study involved distributing questionnaires and collecting their data. In other words, first, permission for data collection was obtained from the Office of Education and the selected schools. Then, the collected data were incorporated into SPSS to perform the intended analyses. The statistical characteristics of the sets of questionnaires were determined using descriptive statistical procedures, and, then, the data were analyzed using the multivariate regression analysis in SPSS.



## ۳. Findings

The collected data were implemented to analyze, investigate, and detect the education (teachers' effective teaching and the perceived constructivist learning environments), human (a sense of humor, general satisfaction with life, and students' positive affect), and organization (teachers' job satisfaction, job engagement, and organizational commitment) factors that influenced the ۱۱<sup>th</sup>-grade female high school students in the ۳<sup>rd</sup> District of Tabriz Office of Education.

Table ۱. A ranking of the research variables

Variable	Rank	Coefficient of determination
Effective teaching	۱	۰/۴۸۶
Learning environment	۲	۰/۴۱۴
Sense of humor	۳	۰/۳۱۰
Satisfaction with life	۴	۰/۳۴۱
Positive affect	۵	۰/۳۲۵
Job engagement	۶	۰/۳۸۵
Organizational commitment	۷	۰/۳۶۵
Job satisfaction	۸	۰/۲۶۸

Based on the results of the regression analysis and the significance of the coefficient of determination, it could be argued that educational, human, and organizational factors ranked first to third, respectively.

## Discussion and Conclusion

The collected data were implemented to analyze, investigate, and detect the education (teachers' effective teaching and the perceived constructivist learning environments), human (sense of humor, general satisfaction with life, and students' positive affect), and organization (teachers' job satisfaction, job engagement, and organizational commitment) factors that influenced students' well-being. Academic life is one of the most important aspects of an individual's life that has significant influence over other aspects. A critical issue in individuals' academic lives and the system of education in any country is students' happiness. Students are among the most important pillars of the system of education in each country. As they are the assets of their societies, they can play a remarkable role in their future advancements by conveniently utilizing their thoughts and feelings and keeping their emotions under control. Thus, failing to take steps and do research on boosting and developing students' physical and mental health will bring about harmful consequences as a healthy society is made up of healthy people. The experience of happiness in students enables them to think positively, and this is a prerequisite for them to achieve more success in their academic life and turn into creative and active citizens. One of



the most important factors influencing the quality of education and promoting students' learning rates, which ultimately leads to an enhanced level of education, is the establishment and development of happy schools. The findings of the present study showed that effective teaching, a perceived constructivist learning environment, a sense of humor, satisfaction with life, positive affect, job satisfaction, organizational commitment, and job engagement have positive relationships with students' well-being. Thus, learning courses are suggested to be designed to enhance students' well-being and boost the strategies aiming to achieve this goal. Moreover, similar studies need to be performed in other cities, different grades, and various educational organizations to make sure of the results and boost the external validity of the study. Finally, future studies are suggested to utilize additional instruments like interviews and observations to achieve more comprehensive information.



## مقاله علمی-پژوهشی

### تأثیر عوامل آموزشی، انسانی و سازمانی بر شادکامی دانش آموزان

- محمد عظیمی<sup>۱</sup>، امین گلشن<sup>۲</sup>، کمال نصرتی هشی<sup>۳</sup>، نسرین مهدوی<sup>۴</sup>، پرستو بابازاده<sup>۵</sup>
- ۱- گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵ تهران، ایران
- ۲- دانشجوی کارشناسی، گروه آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان، اردبیل، ایران
- ۳- گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵ تهران، ایران
- ۴- گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵ تهران، ایران
- ۵- کارشناسی ارشد روان شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد، ایران

**استناد به مقاله:** عظیمی، محمد، گلشن، امین، نصرتی هشی، کمال، مهدوی، نسرین، بابازاده، پرستو. (۱۴۰۱). [تأثیر عوامل آموزشی، انسانی و سازمانی بر شادکامی دانش آموزان]، فصلنامه مشاوره ی مدرسه. ۲۳(۴). ۲۳-۱

doi: [10.22098/jsc.2023.12404.1082](https://doi.org/10.22098/jsc.2023.12404.1082)



### چکیده

**اهداف:** این پژوهش باهدف تحلیل، ارزیابی و شناسایی عوامل آموزشی (تدریس اثربخش معلم و محیط یادگیری سازنده گرای ادراک شده)، عوامل انسانی (شوخی طبیعی، رضایت کلی از زندگی و عاطفه مثبت دانش آموزان) و عوامل سازمانی (رضایت شغلی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی معلمان) مؤثر بر شادکامی دانش آموزان انجام گرفت. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع مطالعات توصیفی - همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه دانش آموزان دبیرستان‌های دخترانه (مقطع یازدهم) و معلمان، مدیران و معاونین مدارس ناحیه ۳ تبریز بود.

**مواد و روش‌ها:** با توجه به جامعه حاضر برای انتخاب نمونه پژوهش، از شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد؛ حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، به تعداد ۲۴۶ نفر بود که از بین دانش آموزان دختر در مقطع یازدهم انتخاب شد. همچنین تعداد ۲۴۶ نفر معلم، مدیر و معاون از مدارسی که نمونه دانش آموزان از آن انتخاب شدند، انتخاب و سپس دانش آموزان، معلمان، مدیران و معاونین پرسش‌نامه‌ها و مقیاس‌های سبک‌های شوخی طبیعی، رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی، شادکامی آکسفورد، روش تدریس اثربخش، ادراک از محیط یادگیری سازنده‌گرا، رضایت شغلی مینه‌سوتا، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی اوترخت را تکمیل کردند.

**یافته‌ها:** یافته‌های حاصل از پژوهش نشان می‌دهد تدریس اثربخش، محیط یادگیری سازنده‌گرای ادراک شده، شوخی طبیعی، رضایت از زندگی، عاطفه مثبت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با شادکامی ارتباط مثبت و بر شادکامی دانش آموزان تأثیر دارند.

**بحث و نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج رگرسیون و تأثیر ضریب تعیین می‌توان بیان کرد که عوامل آموزشی در اولویت اول، عوامل انسانی در اولویت دوم و عوامل سازمانی در اولویت سوم قرار دارند.



تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۰۵  
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۵  
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۲/۲۱

### کلیدواژه‌ها:

عوامل آموزشی، عوامل انسانی، عوامل سازمانی، شادکامی، دانش آموزان.

نویسنده مسئول: محمد عظیمی

آدرس: گروه آموزشی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵ تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۴۵۹۶۰۲۶۵

ایمیل: [mohamadazimi19811986@gmail.com](mailto:mohamadazimi19811986@gmail.com)



## ۱. مقدمه

یکی از مؤثرترین و کارآمدترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات و چالش‌های محیط کار آموزش است؛ چرا که ارائه آموزش مناسب، ضامن ارائه خدمات بهتر در سازمان‌های خدماتی و دولتی است. تدوین و پیاده‌سازی برنامه‌های خاص برای ارائه این آموزش‌ها به صورت هدفمند و منظم و مبتنی بر نیازهای واقعی و تفاوت‌های فردی دریافت‌کنندگان آموزش، موجب ارتقای عملکرد کارکنان و بهبود مهارت‌های شغلی و افزایش شادکامی آنان خواهد شد. یکی از مهم‌ترین نیازهای روانی انسان که دارای تأثیر بسیار زیادی بر شکل‌گیری شخصیت انسان است، شادکامی است (یوشنی و همکاران، ۱۴۰۱). یکی از اصلی‌ترین ارکان حوزه سلامت نیز شادکامی است و محققان زیادی از زمان‌های دور تا به امروز به این مقوله پرداخته‌اند (حسینی ابریشمی و همکاران، ۱۴۰۱). بر اساس تعاریف ارائه شده، می‌توان شادکامی را به‌عنوان قرارگرفتن در وضعیت روانی مثبت و یا قرارگرفتن در بالاترین سطح رضایت از زندگی، عواطف مثبت و پایین‌بودن سطح عاطفه منفی تعریف کرد (الکساندر و همکاران، ۲۰۲۱). وجود شادکامی، موجب افزایش شور، نشاط و انرژی مثبت و ضامن سلامت جسمی و روانی افراد است (تقی زادگان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). شادکامی مشتمل بر دو بخش عاطفی و ارزیابی شناختی می‌باشد؛ بخش ارزیابی شناختی به رضایت‌مندی از ابعاد مختلف زندگی باز می‌گردد و بخش عاطفی به معنی تجربه احساساتی از قبیل هیجان، خشنودی، شادی، سرخوشی و هیجان‌ناز مثبت دیگر است (تقی زادگان‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). در نظرسنجی‌های انجام شده، از پاسخ‌دهندگان درباره معنای شادکامی سؤال شد و بیشتر افراد، شادکامی را تجربه حس شادی و نشاط و وجود هیجان‌ناز مثبت و یا راضی بودن از زندگی معنی نمودند؛ به بیان دیگر، در جواب‌های پاسخ‌دهندگان علاوه بر دو عنصر رضایت‌مندی و تجربه عواطف مثبت به عنصر سومی با نام عدم وجود افسردگی و اضطراب و یا سایر عواطف منفی نیز اشاره شده بود (عبدالرحیمی و همکاران، ۱۴۰۰). ثابت شده است افرادی که از درون شاد و از زندگی خود راضی هستند، احساس امنیت بیشتری دارند و تصمیم‌گیری برای این افراد آسان‌تر است. همچنین ثابت شده است که در این قبیل افراد، روحیه همکاری و مشارکت در کارها به میزان بیشتری وجود دارد. به همین دلیل می‌توان گفت که وجود شادکامی، می‌تواند بر سایر جنبه‌های زندگی افراد تأثیر بگذارد. جمع‌بندی نهایی این است که یک جامعه در صورتی می‌تواند به سوی اهداف متعالی گام بردارد که افراد آن جامعه از زندگی خود رضایت کلی داشته باشند و به طور پیوسته حس شادی و شادکامی را تجربه کنند؛ چرا که وجود شادکامی در بین افراد جامعه، موجب افزایش چشمگیر سلامت روانی و جسمانی افراد آن جامعه خواهد شد (کشت‌ورز‌کندازی و همکاران، ۱۳۹۹). در همین رابطه، تحقیقات و مطالعه زیادی انجام شده و نتایج آن در قالب مقالات معتبر علمی ارائه شده است که از این میان می‌توان به مقالات نوشته شده توسط محققانی از قبیل (حسینی ابریشمی، اسلامیان، شاه‌حسینی، فاضلی و حیدری، ۱۴۰۱) اشاره کرد. این محققان، در مقاله‌ای با عنوان «پیش‌بینی میزان شادکامی در دانش‌آموزان دختر بر مبنای منبع کنترل، ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی تحصیلی» به این نتیجه رسیدند که فاکتورهایی از قبیل منبع کنترل، ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی به‌خوبی می‌توانند میزان شادکامی و رضایت‌مندی دانش‌آموزان مقطع متوسطه را پیش‌بینی کنند. در مقاله مبتنی بر پژوهش محققان دیگر از جمله (اصغری ابراهیم‌آباد، سلطانی و صلابانی، ۱۳۹۹) با عنوان «نقش تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی معلمان با در نظر گرفتن اثر میانجیگری حس شوخ‌طبعی» ثابت شد که شوخ‌طبعی دارای رابطه معنادار منفی با فرسودگی شغلی است. بر اساس یافته‌های پژوهش، شوخ‌طبعی دارای نقش میانجی بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان است و بنابراین، برای پیشگیری از فرسودگی شغلی و ارتقای تعهد سازمانی در معلمان، افزایش حس شوخ‌طبعی در محیط کار پیشنهاد می‌شود.

<sup>1</sup>Alexander, R., Aragón, O. R., Bookwala, J., Cherbuin, N., Gatt, J. M., Kahrilas, I. J., Kästner, N., Lawrence, A., Lowe, L.,

Morrison, R. G., Mueller, S. C., Nusslock, R., Papadelis, C., Polnasek, K. L., Richter, S. H., Siltan, R. L., & Styliadis, C.

عظیمی، محمد، گلشن، امین، نصرتی هشی، کمال، مهدوی، نسرین، بابازاده، پرستو. (۱۴۰۱). [تأثیر عوامل آموزشی، انسانی و سازمانی بر شادکامی دانش‌آموزان]، فصلنامه



یکی از مهم‌ترین و بنیادی‌ترین سازمان‌های راهبردی هر کشور مدارس آن کشور هستند؛ چرا که در مدارس، مهم‌ترین منابع انسانی هر کشوری به سرمایه‌های انسانی تبدیل می‌شود و باید خروجی این نهاد مهم و تأثیرگذار، انسان‌های توسعه‌یافته و خودساخته باشد؛ بنابراین ضروری است که یکی از ویژگی‌های بارز هر مدرسه‌ای، ایجاد و پرورش شادکامی در دانش‌آموزان باشد؛ چرا که وجود شادکامی در دانش‌آموزان موجب افزایش یادگیری و مانا شدن موارد فراگرفته شده در ذهن و پرورش استعدادها و آن‌ها خواهد شد. در طول سال تحصیلی، بخش زیادی از وقت دانش‌آموزان در مدارس سپری می‌شود و باید برنامه‌ریزی مدارس به گونه‌ای باشد که دانش‌آموزان حس شادی را در مدرسه تجربه کنند تا نسل آینده، نسلی خلاق و سالم باشد. تجربه شادکامی در دانش‌آموزان موجب به‌وجود آمدن تفکر مثبت در آن‌ها خواهد شد که همین امر به نوبه خود موجب می‌شود که در آینده موفقیت تحصیلی و مدارج دانشگاهی بهتری را کسب کنند و به شهروندان خلاق و فعالی تبدیل شوند (شیرزاد کبریا و همکاران، ۱۴۰۱). ضرورت دارد که برنامه‌ریزی در مدارس به گونه‌ای انجام شود که در رأس آن ایجاد حس شادی و نشاط در دانش‌آموزان قرار داشته باشد؛ چرا که فقط در صورت نهادینه کردن حس شادی و خوشبختی درونی در دانش‌آموزانی که نسل آینده یک کشور هستند، می‌توان از آن‌ها انتظار داشت که در آینده افراد موفق باشند (بند، ۲۰۲۱). یکی از مهم‌ترین فاکتورهای مؤثر بر بهبود کیفیت آموزش و ارتقای سطح یادگیری دانش‌آموزان که نهایتاً منجر به ارتقای سطح آموزش و پرورش می‌شود، ایجاد و توسعه مدارس شاد است (جیان و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). فضای مملو از نشاط و شادابی حاکم بر مدارس شاد، موجب ارتقا سلامت روانی و جسمی دانش‌آموزان می‌شود و در نتیجه، دانش‌آموزانی خلاق، شاداب، پویا و امیدوار به زندگی پرورش می‌یابند که مجذبه برای دستیابی به اهدافشان کوشش می‌کنند. بر اساس «سند تحول بنیادین آموزش و پرورش» و همچنین بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، مدارس جلوه‌ای از تحقق مراتب حیات طیبه هستند و موظف هستند که نیازهای فردی و اجتماعی دانش‌آموزان را تأمین کرده و محیطی مبتنی بر اصول اخلاقی و شاد و علمی و بانشاط را برای دانش‌آموزان فراهم نمایند. در پنجمین فصل این سند و در ذیل اهداف کلان، تأکید شده است که یکی از مهم‌ترین نقش‌ها و کارکردهای مدارس، تربیت انسان‌هایی مؤمن و شاد و موحد و بانشاط و قانون‌مدار بر اساس معیارهای نظام اسلامی است (صالحی و همکاران، ۱۴۰۱). بر همین اساس باید با برنامه‌ریزی و استفاده از راهکارهای مناسب، تدابیری برای ایجاد محیطی سرشار از شادکامی برای دانش‌آموزان اندیشیده شود. یکی از نتایج ایجاد چنین محیطی، این است که دانش‌آموزان می‌توانند با مشکلات زندگی خود به شیوه عقلانی و با به‌کارگیری بهترین روش‌ها مقابله کنند و در ضمن با معضلاتی از قبیل افت تحصیلی مواجه نشوند.

یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها و ارکانی که مسئولیت خطیر تعلیم و تربیت انسان‌ها را بر عهده دارند، سازمان‌های آموزشی هستند و در سراسر جهان نیز آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و زیربنایی‌ترین ارکان پیشرفت یک جامعه در نظر گرفته می‌شود (تایتنز و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی هر جامعه، تحت‌نظر سازمان‌های آموزشی آن جامعه تربیت می‌شوند و به همین دلیل، این سازمان‌ها بخش مهمی از بار توسعه اجتماعی و اقتصادی هر کشوری را بر عهده دارند و آینده این سازمان‌ها نیز به شناسایی، جذب، به‌کارگیری و انتخاب و پرورش استعدادها و جامعه بستگی دارد (کینگ و ویمن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). یکی از ارزشمندترین دارایی‌های هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. نیروی انسانی یک سازمان دارای نقش مهمی در تحقق اهداف و رویکردهای و فعالیت‌های آن سازمان می‌باشد و می‌تواند نقش بسیار مهمی را در تحقق اهداف و آرمان‌های آن سازمان ایفا کند (بختیاری رنانی و صدر ارحامی، ۱۴۰۱). همان‌طور که قبلاً گفته شد، سازمان آموزش و پرورش، یکی از مهم‌ترین سازمان‌های آموزشی است که مهم‌ترین منبع و سرمایه آن، انسان‌ها هستند و باید برای بقا در فضای رقابتی و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده، به مقوله مدیریت استعدادها پردازد و

<sup>۱</sup>Band, B.

<sup>۲</sup>Giàn, P., Báo, Đ., Tâm, T., & Tặc, P.

<sup>۳</sup>Tuytens, M., Moolenaar, N., Daly, A., & Devos, G.

<sup>۴</sup>King, K. A., & Vaiman, V.

عظیمی، محمد، گلشن، امین، نصرتی هشی، کمال، مهدوی، نسرین، بابازاده، پرستو. (۱۴۰۱). [تأثیر عوامل آموزشی، انسانی و سازمانی بر شادکامی دانش‌آموزان]، فصلنامه



بدین ترتیب، تمهیدات لازم برای تحقق اهداف تعریف شده در اسناد بالادستی از جمله سند تحول بنیادین را فراهم آورده و نیازها و انتظارات جامعه را به بهترین نحو ممکن برآورده کند (سعیدیان و همکاران، ۱۴۰۰). تعداد زیادی از کشورها، برای بهبود نتایج دانش‌آموزان و ارتقای کیفیت آموزشی، از رویکرد توسعه معلمان استفاده کرده‌اند (گاریرا، ۲۰۲۰).

مشخص است معلمانی که در سیستم آموزش و پرورش مشغول به کار هستند، یکی از مهم‌ترین ارکان و بنیادی‌ترین فاکتورهای مؤثر بر فرایند آموزش و پرورش هستند و بدیهی است که بدون وجود معلمان متعهد، شایسته، توانمند و باتجربه، تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش امکان‌پذیر نخواهد بود و مسلم است که معلم‌ها زمانی خواهند توانست به رسالت خود در زمینه رشد و پرورش دانش‌آموزان و برآورده کردن انتظارات اجتماعی عمل کنند که از نظر مادی و معنوی به نحو مکفی تأمین شده و رضایت شغلی داشته باشند (حیدری و رضایی، ۱۴۰۱). برخی از فاکتورهای سازمانی از قبیل تعهد سازمانی، رضایت شغلی و اشتیاق معلمان نسبت به حرفه خود دارای تأثیر مستقیمی بر شادکامی دانش‌آموزان است. یکی از معانی تعهد سازمانی، همانندسازی فرد با شغل خود است (اصغری ابراهیم‌آباد و همکاران، ۱۳۹۹). محققانی نظیر (قاسم‌زاده، پناهی‌فراداغلو و مینایی، ۱۴۰۰) در پژوهش خود تحت عنوان «بررسی اثر جامعه‌پذیری سازمانی و سرمایه اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری با نقش میانجی تعهد سازمانی»، با توجه به یافته‌ها به این نتیجه رسیدند که باید برای ارتقای مسئولیت‌پذیری کارکنان سازمانی، به متغیرهایی از قبیل جامعه‌پذیری سازمانی، سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی توجه بیشتری کرد؛ زیرا در صورت مسئولیت‌پذیر بودن معلمان در تمام ابعاد زندگی، پیاده‌سازی روند مطلوب و دستیابی به اهداف سازمانی تسهیل می‌شود. آلن و میر، مدلی را برای تعهد سازمانی پیشنهاد کردند که مشتمل بر سه بُعد تعهد سازمانی عاطفی، تعهد سازمانی مستمر و تعهد سازمانی هنجاری بود. بر اساس نظر این محققان، تعهد عاطفی به معنای دلبستگی احساسی کارکنان نسبت به سازمان و میزان علاقه آن‌ها نسبت به ارزش‌های سازمانی است که در آن مشغول به کار هستند و با تلاش آن‌ها برای تطابق دادن خود با قوانین، مقررات و فرهنگ سازمانی و درگیر شدن با مسائل مرتبط با سازمان در ارتباط است. تعهد مستمر میزان تمایل فرد به ادامه همکاری با همان سازمان است. تعهد هنجاری، با التزام و مسئولیت‌پذیری فرد نسبت به سازمان سروکار دارد (قاسم‌زاده علیشاهی و همکاران، ۱۴۰۰). تعهد سازمانی، به معنی تعلق خاطر هر یک از کارکنان نسبت به سازمان است. می‌توان تعهد سازمانی را با میزان آمادگی افراد یک سازمان برای درونی کردن ارزش‌های سازمان اندازه‌گیری کرد. همچنین تعهد سازمانی به انگیزه فرد برای هویت‌یابی در یک سازمان وابسته است. علاوه بر این می‌توان تعهد سازمانی را بر حسب میزان تکمیل مسئولیت‌ها و وظایف کارکنان ارزیابی کرد. اندازه‌گیری تعهد سازمانی با مشاهده رفتار افراد در محل کار نیز امکان‌پذیر است و با رضایت‌مندی شغلی ارتباط مستقیمی دارد (فیاض‌بخش، ۱۴۰۰). رضایت شغلی نشان‌دهنده این است که افراد چقدر شغل خود را دوست دارند و از کار کردن در آن محیط رضایت دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به‌عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌کنند. مسلماً افرادی که از شغل خود رضایت دارند، از انجام کار خود لذت می‌برند و بابت تلاش‌های خود پاداش دریافت می‌کنند (نظرزاده زارع و همکاران، ۱۴۰۱). در یک تعریف دیگر، یکی از مهم‌ترین عوامل افزایش راندمان هر فرد در سازمان که با رضایت فردی نیز در ارتباط است، رضایت شغلی است. مفهوم رضایت شغلی به شدت با احساسات و ادراکات هر فرد نسبت به سازمان در ارتباط است؛ بدین معنی که در صورتی که شغل فرد، با ارزش‌ها و نیازهای وی هم‌راستا باشد و یا در صورتی که دستیابی فرد به اهدافی که برای وی مهم است از طریق شغلش میسر شود، رضایت شغلی وی نیز افزایش خواهد یافت (حیدری و محبی، ۱۴۰۱). بر اساس نظر درفش و همکارانش، رضایت شغلی به میزان بسیار زیادی به نحوه ادراک کارمندان از زمینه و محیط کار آن‌ها بستگی دارد؛ در صورتی که زمینه و محتوای یک شغل بتواند به بهترین نحو پاسخگویی دغدغه‌های کارمندان باشد، رضایت شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد؛ به‌عنوان مثال در صورتی که یک معلم به شغل خود علاقه‌مند باشد، هرگز حین تدریس دچار فرسودگی و خستگی و افسردگی نخواهد

<sup>۱</sup>Garira, E.

عظیمی، محمد، گلشن، امین، نصرتی هشی، کمال، مهدوی، نسرین، بابازاده، پرستو. (۱۴۰۱). [تأثیر عوامل آموزشی، انسانی و سازمانی بر شادکامی دانش‌آموزان]، فصلنامه





شد و همین تمایل و نشاط، ضامن سلامت اجتماعی فرد است (درفش و همکاران، ۱۴۰۱). در یک نظام آموزشی موفق، عملکرد معلمان نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند و ثابت شده است که موفقیت و عملکرد خوب دانش‌آموزان نیز به میزان بسیار زیادی به کارایی و عملکرد معلمان بستگی دارد (نجف‌زاده و همکاران، ۱۴۰۱). به همین دلیل نیز یکی از مهم‌ترین اهدافی که هر مدیر موفق در یک سازمان به دنبال آن است، ارتقای عملکرد شغلی کارکنانش است؛ چرا که این موضوع موجب ارتقای اقتصاد ملی، افزایش کیفیت خدمات و تولیدات ارائه شده از سوی آن سازمان و افزایش بهره‌وری و راندمان سازمان خواهد شد. از یک دیدگاه، می‌توان با تعیین میزان اثربخشی و کارایی اقدامات صورت گرفته در گذشته، نحوه عملکرد سازمان را مشخص کرد. کارایی هر فرد، به معنای مجموعه رفتارهای فرد در ارتباط با شغلش می‌باشد. می‌توان عملکرد هر فرد را با سنجش یا محاسبه نتایج حاصل از کار وی تعیین کرد و یا به عبارت دیگر، عملکرد هر فرد در محیط کاری، به معنای ماحصل فعالیت‌های وی از لحاظ اجرای وظایف محوله در مدت زمان معین می‌باشد (حمیدی‌فر و همکاران، ۱۴۰۱). از سوی دیگر، وجود معلمان مشتاق و علاقه‌مند به شغل می‌تواند یکی از عوامل تعیین‌کننده پیشرفت آموزشی باشد. یکی از مفاهیم نسبتاً جدید ارائه شده در زمینه مدیریت منابع انسانی و روان‌شناسی، اشتیاق شغلی است که تعاریف متعددی برای آن ارائه شده است و به‌طور کلی، به جنبه‌های مثبت ارتباط به‌جای جنبه‌های منفی آن تأکید دارد. این مفهوم، به وجود شور و شوق، تعهد، عجزین شدن فرد با شغل، بانشاط بودن، خود را وقف کاری کردن و دلپذیر بودن آن شغل برای فرد دلالت دارد و برخی آن را به معنی درگیری همه‌جانبه فیزیکی، شناختی و عاطفی فرد در نقش‌های کاری خود و تجربه حس معناداری، امنیت روان‌شناختی (احساس اعتماد و امنیت در کار) و وجود دسترسی برای فرد (احساس برخورداری از منابع فیزیکی و روانی لازم برای کار) تعریف کرده‌اند (فروغی و همکاران، ۱۴۰۰). (حیدری و محبی، ۱۴۰۱) نیز در پژوهش خود با عنوان «نقش میانجیگری اشتیاق شغلی و اعتماد سازمانی در رابطه بین فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان مدارس سما استان فارس» که باهدف بررسی نقش میانجیگری اشتیاق و اعتماد سازمانی در رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی معلمان انجام شد، به این نتیجه رسیدند بین فاکتورهای رضایت شغلی، اشتیاق شغلی، اعتماد سازمانی و فرهنگ سازمانی یک همبستگی مثبت وجود دارد و در رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی معلمان، اشتیاق شغلی و اعتماد دارای نقش میانجیگری هستند.

یکی از عواملی که بر شادکامی دانش‌آموزان اثر می‌گذارد، وجود حس شوخ‌طبعی است. در یکی از تعاریف ارائه شده برای شوخ‌طبعی، این مفهوم به معنی یک فعالیت جهان‌شمول و مثبت در نظر گرفته شده است افرادی که در بافت‌های اجتماعی و فرهنگی مختلف در سراسر جهان رشد کرده‌اند نیز آن را به‌خوبی درک و تجربه می‌کنند و به‌طور کلی، به کیفیتی از عمل و نوشتار و گفتار اشاره می‌کند که موجب تفریح و سرگرمی افراد می‌شود. می‌توان گفت که بازیابی ذهنی و جسمی کارکنان در محیط‌های کاری امروزی الزامی است و یکی اثربخش‌ترین ابزارهای تحقق این هدف و ایجاد محیط کار خوشایند، استفاده از فاکتوری به نام شوخ‌طبعی در محل کار است (رضوی و همکاران، ۱۴۰۱). شوخ‌طبعی موجب ایجاد نگرش مثبت نسبت به زندگی در افراد می‌شود و همین امر سبب ارتقای سلامت جسمی و روانی آن‌ها می‌شود (سواری و فرزادی، ۱۴۰۰). شوخ‌طبعی موجب کاهش تنش و استرس‌های افراد شده و نهایتاً به افزایش سطح کیفی زندگی آن‌ها کمک می‌کند (مک‌دونالد و همکاران، ۲۰۲۰). یکی از عواملی که موجب افزایش انگیزه در دانش‌آموزان و ایجاد نگرش مثبت نسبت به معلم‌ها می‌شود، وجود حس شوخ‌طبعی در محیط آموزشی مدارس است. شوخ‌طبعی و خندیدن، موجب کم‌شدن سطح اضطراب و استرس و تنش‌ها و همین‌طور موجب افزایش حرمت نفس، آگاهی، خلاقیت و حافظه افراد می‌شود (اصغری ابراهیم‌آباد و همکاران، ۱۳۹۹). یکی از عواملی دیگری که به میزان بسیار زیادی بر شادکامی دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد، وجود حس رضایت از زندگی در آن‌ها است. رضایت از زندگی در دانش‌آموزان به معنی رضایت آن‌ها از اوضاع خانوادگی، محیط تحصیلی، محیط زندگی و دوستان است (کاکابرابی و ابراهیمی، ۱۴۰۰). در زمانی که هر فرد به

MacDonald, K.B., Kumar, A., & Schermer, J.A.

عظیمی، محمد، گلشن، امین، نصرتی هشی، کمال، مهدوی، نسرین، بابازاده، پرستو. (۱۴۰۱). [تأثیر عوامل آموزشی، انسانی و سازمانی بر شادکامی دانش‌آموزان]، فصلنامه



ارزیابی زندگی خود می‌پردازد، رضایت‌مندی وی از شرایط زندگی به احساس وی نسبت به زندگی فردی آینده خود وابستگی زیادی دارد. در حقیقت می‌توان گفت که رضایت از زندگی، یک مفهوم کلی است که به نحوه ادراک شناختی و عاطفی هر فرد از کل زندگی خود مرتبط است (اکبری و مهرآور گیگلو، ۱۴۰۰). ثابت شده است که عواطف یکی از مهم‌ترین جنبه‌های رفتاری انسان هستند که نقش مهمی را در زندگی هر فرد ایفا می‌کنند و یکی از مهم‌ترین عوامل انسانی اثرگذار بر ایجاد حس شادکامی در دانش‌آموزان، وجود عاطفه مثبت در آنان است. (واتسون و تلگن، ۱۹۸۵) در یک تقسیم‌بندی، عاطفه را به دو نوع عاطفه مثبت و منفی تقسیم می‌کنند. بر اساس یک تعریف، عاطفه مثبت به احساس شور و شوق، فعال بودن و هشیاری فرد و عاطفه منفی به احساس غمگینی و کمبود انرژی اشاره دارد. در تعریفی دیگر، گرایش سرشتی فرد به تجربه حالت‌های هیجانی ناخوشایند، اضطراب، ترس و بیمناکی و غمگینی، عاطفه منفی و گرایش ذاتی افراد به تجربه حالت‌های هیجانی خوشایند و شادی عاطفه مثبت نامیده می‌شود که موجب ایجاد حس شادی، توانمندی، شور و شوق و اعتماد به نفس در افراد می‌شود (صدیقی ارفعی و تابش، ۱۴۰۱).

یکی از فاکتورهای مؤثر بر ایجاد شادکامی در دانش‌آموزان، تدریس فعال و اثربخش معلم است و مشخص است که معلمان دارای نقش بسیار مهمی در تحقق موفقیت‌آمیز اهداف آموزشی هستند. تدریس یک فرایند دوسویه است که در آن، معلم و دانش‌آموز از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند. افزایش توانایی یادگیری، یکی از مهم‌ترین اهداف بحث آموزش است و نتیجه یک تدریس خوب و موفق، یادگیری خوب دانش‌آموزان و افزایش درک آن‌ها از مباحث درسی است. تدریس اثربخش معلم یکی از مهم‌ترین عواملی است که در نهایت منجر به یادگیری بهتر فراگیران می‌شود. باید تدریس اثربخش، یک فعالیت منظم و مرتب و هدف‌دار باشد که در نهایت موجب ایجاد شرایط مطلوب یادگیری شود و معلم و دانش‌آموز بر هم تأثیر بگذارند. در حقیقت، رفتار اثربخش به مواردی از قبیل وجود روحیه دانش‌پژوهی در معلمان، استفاده از روش‌های تدریس مؤثر و وجود قدرت برقراری ارتباط مؤثر با دانش‌آموزان و شخصیت فردی معلم بستگی دارد. یکی دیگر از مهم‌ترین عواملی که بر ایجاد حس شادکامی و نشاط در دانش‌آموزان اثر می‌گذارد، وجود محیط آموزشی سازنده گرا است (فردانش و همکاران، ۱۴۰۰). محیط آموزشی سازنده گرا دارای ویژگی‌هایی است که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از اینکه: در محیط‌های یادگیری ساخت‌گرا یا سازنده گرا، بر ساختن دانش به‌جای تولید مجدد آن تأکید می‌شود؛ محیط‌های سازنده گرا، بر تکالیف اصیل در بستر معنادار تأکید دارند و همین‌طور در محیط‌های سازنده گرا، به‌جای حمایت از رقابت، از ساخت جمعی دانش از طریق ایجاد بستر اجتماعی در میان یادگیرندگان حمایت می‌شود. حمایت یا پشتیبانی عبارت است از ارائه کمک به فراگیران و سپس کاهش تدریجی کمک به‌منظور تقویت حس استقلال فرد برای ادامه مسیر یادگیری (جعفری گهر، ۱۴۰۰). می‌توان با تحلیل و بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد شادکامی در دانش‌آموزان، تصمیماتی را اتخاذ کرد که منجر به ارتقای کارایی درونی نظام آموزشی شود و در نتیجه، زمینه توسعه همه‌جانبه را فراهم آورد. به دلیل اینکه دانش‌آموزان دبیرستانی در وضعیت روانی، اجتماعی و زیستی خاصی قرار دارند و همچنین به دلیل اینکه جهت‌گیری تصمیمات دانش‌آموزان این مقطع تحصیلی در تمام عرصه‌های زندگی آن‌ها بازتاب پیدا می‌کند، این مقوله در میان دانش‌آموزان دبیرستانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. معمولاً دانش‌آموزانی که در زندگی فردی و تحصیلی خود حس نشاط، موفقیت و شادکامی را تجربه می‌کنند، برای انجام تکالیف خود تلاش بیشتری می‌کنند و در درس خود موفق‌تر هستند؛ چرا که در صورت مواجهه با مشکلات، به‌آسانی دل‌سرد و مأیوس نمی‌شوند و برای حل مسائل خود از راهبردهای یادگیری معنی‌دار استفاده می‌کنند و به دلیل وجود علاقه درونی به انجام تکالیف، در کار و درس خود موفق‌تر هستند. می‌توان با در نظر گرفتن تمامی موارد فوق به این جمع‌بندی رسید که فاکتورهای آموزشی، انسانی و سازمانی دارای تأثیر چشمگیری بر موفقیت دانش‌آموز هستند. به همین دلیل هدف این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر شادکامی دانش‌آموزان دختر ناحیه ۳ تبریز از جمله بررسی عوامل آموزشی (تدریس اثربخش معلم و محیط یادگیری سازنده گرای ادراک شده)، عوامل



انسانی (شوخ طبعی، رضایت کلی از زندگی و عاطفه مثبت دانش‌آموزان) و عوامل سازمانی (رضایت شغلی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی معلمان) است.

## ۲. روش پژوهش

جهت رعایت اصول اخلاقی در پژوهش حاضر شرکت کنندگان نسبت به روش اجرا و هدف پژوهش آگاه شدند و با رضایت آگاهانه در مطالعه شرکت کردند.

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نوع مطالعات توصیفی - همبستگی بود. جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه دانش‌آموزان دبیرستان‌های دخترانه (مقطع یازدهم) و معلمان، مدیران و معاونین مدارس ناحیه ۳ تبریز بود. با توجه به جامعه حاضر برای انتخاب نمونه پژوهش، از شیوه نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد؛ حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، به تعداد ۲۴۶ نفر بود که از بین دانش‌آموزان دختر در مقطع یازدهم انتخاب شد. همچنین تعداد ۲۴۶ نفر معلم، مدیر و معاون از مدارس که نمونه دانش‌آموزان از آن انتخاب شدند، انتخاب و سپس دانش‌آموزان، معلمان، مدیران و معاونین پرسش‌نامه‌ها و مقیاس‌های سبک‌های شوخ طبعی، رضایت از زندگی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی، شادکامی آکسفورد، روش تدریس اثربخش، ادراک از محیط یادگیری سازنده‌گر، رضایت شغلی مینه‌سوتا، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی اوترخت را تکمیل کردند.

## ۳. ابزار گردآوری اطلاعات

الف) پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد

این پرسش‌نامه توسط (آرگیل و لو<sup>۱</sup>، ۱۹۸۹) تهیه شده است و در آن معیارهایی جهت سنجش میزان شادکامی فردی ارائه شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۹ ماده است. ۲۱ ماده این پرسش‌نامه، از پرسش‌نامه افسردگی بک گرفته و معکوس شده است و برای در نظر گرفته شدن سایر جنبه‌های سلامت ذهنی، ۱۱ ماده به آن اضافه شده است. حداقل امتیاز قابل کسب در این پرسش‌نامه، صفر و حداکثر امتیاز قابل کسب برابر با ۳ است. بیشتر بودن امتیازات کسب شده در این پرسش‌نامه، به معنی بیشتر بودن شادکامی و رضایت‌مندی فرد است و بالعکس. آرگیل و همکارانش، اعتبار این پرسش‌نامه را به کمک ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ و بازآزمایی آن طی هفت هفته را برابر با ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند (آقایی و بقایی، ۱۴۰۱).

ب) پرسش‌نامه روش تدریس اثربخش

پرسش‌نامه روش تدریس اثربخش تهیه شده توسط (دوست - فیضی، ۱۳۹۴)، شامل ۴۹ گویه و ۴ مؤلفه (روش تدریس، ویژگی‌های فردی معلم، دانش پژوهی و توانایی در ایجاد ارتباط و مشاوره) می‌باشد. در این مطالعه، برای بررسی قابلیت اطمینان ابزارهای سنجش مورد استفاده قرار گرفته، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. این روش، برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند، به کار می‌رود. برای اطمینان از روایی سؤالات و گویه‌های مورد استفاده قرار گرفته برای سنجش مفاهیم مدنظر در تحقیق، پرسش‌نامه اولیه در جمعیت نمونه مورد آزمون قرار گرفت. بدین ترتیب، نواقص احتمالی پرسش‌نامه که ناشی از نامفهوم بودن سؤالات، ترتیب نامناسب سؤالات و طولانی بودن پرسش‌نامه و سایر عوامل بود، مرتفع شد. از کارشناسان و محققین نیز خواسته شد که مشکلات احتمالی پرسش‌نامه را در مقابل هر گویه و سوال متذکر شوند. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و بررسی نظرات کارشناسان، یک بانک اطلاعاتی تشکیل شد و پایایی شاخص‌ها مورد سنجش قرار گرفت. پایایی محاسبه شده برای

<sup>۱</sup> Argyle, M., & Lu, L.

عظیمی، محمد، گلشن، امین، نصرتی هشی، کمال، مهدوی، نسرین، بابازاده، پرستو. (۱۴۰۱). [تأثیر عوامل آموزشی، انسانی و سازمانی بر شادکامی دانش‌آموزان]، فصلنامه



پرسش نامه فوق، ۰/۸۱ بود. این موضوع نشان‌دهنده وجود همبستگی درونی بین متغیرهای مورد استفاده قرار گرفته برای سنجش مفاهیم مورد نظر است.

(پ) پرسش نامه ادراک از محیط یادگیری سازنده گرا

پرسش نامه ادراک از محیط یادگیری سازنده گرا، یک پرسش نامه ۳۰ ماده‌ای است که توسط (آلدريج، فریزر، تاپلور و چن، ۲۰۰۰) تهیه شده است و متشکل از پنج خرده مقیاس ارتباط شخصی، عدم قطعیت در علم، بیان انتقادی، کنترل مشارکتی و مذاکره با دانش‌آموزان است. ضرایب پایایی گزارش شده به وسیله (پارتین<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸)، با استفاده از روش آلفای کرونباخ، برای خرده مقیاس‌ها بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۹ و برای کل پرسش نامه ۰/۸۳ بوده است (مروتی و همکاران<sup>۳</sup>، ۱۳۹۲). این پرسش نامه به زبان فارسی نیز ترجمه شده است. در پژوهش مروتی و همکارانش (۱۳۹۲) ضریب پایایی این ابزار به روش آلفای کرونباخ برای نمره کل ادراک از محیط یادگیری سازنده گرا برابر با ۰/۹۳ و برای خرده مقیاس‌های ارتباط شخصی، عدم قطعیت، بیان انتقادی، کنترل مشارکتی و مذاکره با دانش‌آموزان دیگر به ترتیب برابر با ۰/۷۴، ۰/۸۱، ۰/۸۱، ۰/۸۶ و ۰/۷۷ محاسبه شده است.

(ت) پرسش نامه سبک‌های شوخ طبعی

پرسش نامه سبک‌های شوخ طبعی، توسط (مارتین و همکارانش<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳) تهیه شده است و مشتمل بر ۳۲ گویه و چهار سبک شوخ طبعی است. در این پرسش نامه، دو سبک شوخ طبعی پیونددهنده و شوخ طبعی خود فزاینده (خودارزنده ساز) به عنوان سبک‌های مثبت و سازش یافته و دو سبک شوخ طبعی پر خاشگرانه و خود تحقیرگرانه، به عنوان سبک‌های منفی و سازش نایافته در نظر گرفته می‌شوند و بر اساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) امتیازدهی می‌شوند (آزادی و دهقانی، ۱۳۹۷).

(ث) مقیاس رضایت از زندگی

مقیاس رضایت از زندگی توسط (دینر، امانس، لارنس و گریفین<sup>۴</sup>، ۱۹۸۵) تهیه شده و دارای پنج گویه است. بر اساس این ابزار، قضاوت کلی فرد از میزان رضایت از زندگی اندازه‌گیری می‌شود و مبتنی بر مقایسه شرایط زندگی فرد با استانداردهای از پیش تعیین شده است. این مقیاس، بر اساس طیف لیکرت ۷ درجه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۷) امتیازدهی می‌شود (آزادی و دهقانی، ۱۳۹۷).

(ج) مقیاس عاطفه مثبت و عاطفه منفی

این مقیاس توسط (واتسون، کلارک و تلگن<sup>۵</sup>، ۱۹۸۸) تهیه شده است. در این مقیاس، ۲۰ گویه وجود دارد و هر گویه از ۱ (هرگز) تا ۵ (بسیار) امتیازدهی می‌شود. در این مقیاس، دو خرده مقیاس عاطفه مثبت و عاطفه منفی سنجیده می‌شوند و هر خرده مقیاس ۱۰ گویه دارد؛ بنابراین دامنه نمره‌های این مقیاس در هر خرده مقیاس از ۱۰ تا ۵۰ متغیر خواهد بود (عارفیان و کجیاف، ۱۴۰۰).

(چ) پرسش نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا

این پرسش نامه توسط (برافیلد و روث<sup>۶</sup>، ۱۹۶۷) در دانشگاه مینه‌سوتا طراحی شد و مشتمل بر ۱۰۰ سؤال می‌باشد؛ (وایس و داویس و انگلند لافکوسیت<sup>۷</sup>، ۱۹۶۷) اصلاحاتی را بر روی این پرسش نامه انجام دادند و تعداد سؤالات آن به ۲۰ گویه کاهش یافت. این پرسش نامه، بر اساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای متشکل از گزینه‌های «خیلی ناراضی‌ام» تا «خیلی راضی‌ام» امتیازدهی می‌شود و کسب نمره بالاتر به معنی رضایت بیشتر از زندگی است (معافی مدنی و خلعتبری، ۱۳۹۷).

<sup>۱</sup> Aldridge, J. M., Fraser, B. J., Taylor, P. C., & Chen, C.

<sup>۲</sup> Partin, M. L.

<sup>۳</sup> Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K.

<sup>۴</sup> Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S.

<sup>۵</sup> Watson, D., Clark, L.A., & Tellegen, A.

<sup>۶</sup> Braflyd & Ruth.

<sup>۷</sup> Weiss & Davies & England Lafkvsyt.

عظیمی، محمد، گلشن، امین، نصرتی هشی، کمال، مهدوی، نسرین، بابازاده، پرستو. (۱۴۰۱). [تاثیر عوامل آموزشی، انسانی و سازمانی بر شادکامی دانش‌آموزان]، فصلنامه



ح) پرسش نامه تعهد سازمانی

این پرسش نامه توسط (آلن و مایر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰) طراحی شده است و دارای ۲۴ گویه است که باید پاسخی به سؤالات این پرسش نامه، بر اساس یک طیف لیکرت از «بسیار مخالفم با نمره ۱» تا «بسیار موافقم با نمره ۵» صورت پذیرد. بر اساس این پرسش نامه، سه بُعد اصلی تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری سنجیده می شوند و نمرات بدست آمده به درصد تبدیل می شوند. نمره ها به گونه ای طراحی شده که در آن نمرات از صفر الی ۳۳ درصد به عنوان «نمرات سطح پایین» و نمرات بین ۳۴ الی ۶۶ درصد به عنوان «نمرات سطح متوسط» و نمرات بین ۶۷ الی ۱۰۰ درصد به عنوان نمرات «نمرات سطح بالا» طبقه بندی می شوند. نمره بالاتر به معنی وجود تعهد سازمانی بیشتر در نظر گرفته می شود (یغمایی و نصیری، ۱۳۹۸).

خ) مقیاس اشتیاق شغلی اوترخت

(شوفلی، سالانووا و باکر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳) این مقیاس را در دانشگاه اوترخت هلند طراحی کردند. این پرسش نامه مشتمل بر سه خرده مقیاس است که بر اساس آن، سه بُعد اشتیاق شغلی اندازه گیری می شود. بُعد شیفتگی حرفه ای شامل ۶ سؤال، بُعد انرژی حرفه ای شامل ۶ سؤال و بُعد فداکاری حرفه ای شامل ۵ سؤال است که از جمع این سه مقیاس، نمره کلی اشتیاق شغلی به دست می آید. نمره گذاری این مقیاس، بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه ای صورت می گیرد و امتیازدهی بر اساس گزینه های هرگز (با نمره یا امتیاز صفر)، تقریباً هرگز (با امتیاز ۱)، به ندرت (با امتیاز ۲)، گاهی اوقات (با امتیاز ۳)، بیشتر اوقات (با امتیاز ۴)، غالباً (با امتیاز ۵) و همیشه (با امتیاز ۶) صورت می گیرد (کریمی و مردانی، ۱۳۹۹).

اطلاعات نظری پژوهش با مراجعه به کتابها، پایان نامه ها و مقاله ها به صورت کتابخانه ای گردآوری شد و در حوزه عملی نیز پرسش نامه های پژوهش اجرا و داده ها گردآوری شدند. بدین ترتیب که ابتدا مجوز لازم جهت گردآوری اطلاعات از آموزش و پرورش و مدارس، اخذ گردید و در ادامه داده های گردآوری شده وارد برنامه Spss شد و تحلیل های مورد نظر انجام شد. مشخصه های آماری مجموعه مواد پرسش نامه ها با استفاده از روش ها در آمار توصیفی تعیین شد و سپس داده های پژوهش با استفاده از روش آماری تحلیل همبستگی و با روش آماری رگرسیون چندمتغیره در برنامه Spss مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

#### ۴. یافته های پژوهش

داده ها و پرسش نامه ها جهت تحلیل، ارزیابی و شناسایی عوامل آموزشی (تدریس اثربخش معلم و محیط یادگیری سازنده گرای ادراک شده)، عوامل انسانی (شوخی طبیعی، رضایت کلی از زندگی و عاطفه مثبت دانش آموزان) و عوامل سازمانی (رضایت شغلی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی معلمان) مؤثر بر شادکامی دانش آموزان دختر ناحیه ۳ تبریز که مورد مطالعه انجام گرفت، جمع آوری شد.

جدول ۱. توزیع میانگین، انحراف استاندارد و دامنه تغییرات متغیرهای شادکامی، عوامل آموزشی، عوامل انسانی و عوامل سازمانی در آزمودنی ها

عوامل	متغیر	مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین	دامنه تغییرات
-	شادکامی	-	۴۶/۲۰	۱۷/۷۳	۱۹	۷۸	۵۹
-	تدریس اثربخش	روش تدریس	۵۳/۰۸	۱۶/۱۱	۲۰	۹۰	۷۰

<sup>۱</sup> Allen & Meyer

<sup>۲</sup> Schaufeli, W. B., Salanova, M. & Bakker, A.B.

عظیمی، محمد، گلشن، امین، نصرتی هشی، کمال، مهدوی، نسرین، بابازاده، پرستو. (۱۴۰۱). [تاثیر عوامل آموزشی، انسانی و سازمانی بر شادکامی دانش آموزان]، فصلنامه

مشاوره ی مدرسه. ۲(۴). ۲۳-۱



Check for updates

۴۹	۶۷	۱۸	۱۲/۱۱	۴۳/۸۶	ویژگی های فردی		
					معلم		
۱۸	۲۵	۷	۴	۱۶/۲۶	دانش پژوهی		
۳۶	۴۸	۱۲	۸/۳۶	۲۷/۳۳	ایجاد ارتباط و مشاوره		
۱۵۴	۲۱۸	۶۴	۳۳/۸۴	۱۴۰/۵۵	جمع کل	عوامل	
۲۰	۲۸	۸	۴/۹۰	۱۸/۲۰	ارتباط شخصی	آموزشی	
۲۱	۲۸	۷	۴/۵۱	۱۶/۵۱	عدم قطعیت در علم		
۲۱	۲۸	۷	۴/۸۹	۱۷	بیان انتقادی	محیط یادگیری	
۲۱	۲۸	۷	۴/۷۹	۱۷/۱۸	کنترل مشارکتی	سازنده گرای ادراک	
					شده		
۲۱	۲۸	۷	۴/۹۲	۱۷/۳۳	مذاکره با دانش آموزان		
۸۴	۱۲۵	۴۱	۱۶/۴۶	۸۶/۲۳	جمع کل		
۱۶۰	۲۰۶	۴۶	۳۶/۸۷	۱۲۴/۳۰	-	شوخ طبعی	
۱۶	۲۳	۷	۴/۰۶	۱۶/۱۵	-	رضایت از زندگی	عوامل انسانی
۳۴	۴۸	۱۴	۸/۵۸	۳۰/۰۲	-	عاطفه مثبت	
۶۳	۹۱	۲۸	۱۵/۶۵	۶۱/۲۷	-	رضایت شغلی	عوامل
۱۱۹	۱۵۱	۳۲	۲۹	۹۵/۴۴	-	تعهد سازمانی	سازمانی
۷۹	۱۰۵	۲۶	۱۵/۶۵	۶۵/۵۴	-	اشتیاق شغلی	

جدول (۱) توزیع میانگین، انحراف استاندارد و دامنه تغییرات متغیرهای شادکامی، عوامل آموزشی، عوامل انسانی و عوامل سازمانی در آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد که میانگین در شادکامی ۴۶/۲۰ و انحراف استاندارد ۱۷/۷۳، میانگین در کل تدریس اثربخش ۱۴۰/۵۵ و انحراف استاندارد ۳۳/۸۴، میانگین در کل محیط یادگیری سازنده گرای ادراک شده ۸۶/۲۳ و انحراف استاندارد ۱۶/۴۶، میانگین در شوخ طبعی، رضایت از زندگی و عاطفه مثبت به ترتیب ۱۲۴/۳۰، ۱۶/۱۵ و ۳۰/۰۲ و انحراف استاندارد در شوخ طبعی، رضایت از زندگی و عاطفه مثبت به ترتیب ۳۶/۸۷، ۴/۰۶ و ۸/۵۸، میانگین در رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی به ترتیب ۶۱/۲۷، ۹۵/۴۴ و ۶۵/۵۴ و انحراف استاندارد در رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی به ترتیب ۱۵/۶۵، ۲۹ و ۱۵/۶۵ می‌باشد. قبل از شروع انجام تحلیل‌های موردنظر، با استفاده از آزمون کالموگروف - اسمیرنف نرمال بودن داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول (۲) قابل مشاهده است:

جدول ۲. نتایج آزمون کالموگروف - اسمیرنف

متغیر	تعداد	آماره کالموگروف - اسمیرنف	معناداری
تدریس اثربخش		۰/۰۵۶	۰/۰۶۱
محیط یادگیری	۲۴۶	۰/۰۴۱	۰/۲
شوخ طبعی		۰/۰۰۴	۰/۷۰۸



Check for updates

۰/۸۸۵	۰/۰۶۹	رضایت از زندگی
۰/۱۷۸	۰/۰۴۰۲	عاطفه مثبت
۰/۳۰۲	۰/۰۳۵	رضایت شغلی
۰/۰۷۸	۰/۰۵۰۲	تعهد سازمانی
۰/۲	۰/۰۴۹	اشتیاق شغلی

همان‌طور که در جدول (۲) قابل مشاهده است، می‌توان گفت داده‌ها نرمال بودند و استفاده از آمارهای پارامتریک همچون تحلیل همبستگی پیرسون و رگرسیون بلامانع است.

جدول ۳. آزمون پیرسون برای تعیین همبستگی بین تدریس اثربخش و محیط یادگیری با شادکامی

متغیر	۱	۲	۳
شادکامی	۱		
تدریس اثربخش	۰/۸۰۹**	۰/۷۸۰**	۱
محیط یادگیری	۰/۷۹۳**	۱	

برای بررسی رابطه بین تدریس اثربخش و محیط یادگیری با شادکامی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول (۳) قابل مشاهده است. رابطه معنی‌داری بین تدریس اثربخش و محیط یادگیری با شادکامی، وجود دارد.

جدول ۴. تحلیل واریانس برای آزمون معنی‌داری شکل رگرسیونی

شکل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۳۴۳۷۰	۲	۱۷۱۸۵/۰۱۵	۳۱۵/۵۸۴	۰/۰۰۱
باقی‌مانده	۱۳۲۳۲/۴۹۰	۲۴۳	۵۴/۴۵۵		
کل	۴۷۶۰۲/۵۲۰	۲۴۵			

همان‌طور که در جدول (۴) قابل مشاهده است، مقدار آزمون F برای تعیین معنی‌داری اثر متغیرهای (تدریس اثربخش و محیط یادگیری) بر شادکامی برابر  $F=۳۱۵/۵۸۴$  با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ می‌باشد.

جدول ۵. برآورد رگرسیون خطی پیش‌بینی شادکامی بر اساس دو متغیر پیش‌بین

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی‌داری
	$\beta$	بتا		
اثر تعاملی	-۷/۰۶۹	-	-۲/۸۱۱	۰/۰۰۵
تدریس اثربخش	۰/۲۰۰	۰/۴۸۶	۸/۹۹۰	۰/۰۰۱
محیط یادگیری	۰/۳۵۰	۰/۴۱۴	۷/۶۵۲	۰/۰۰۱



طبق جدول (۵)، در متغیر تدریس اثربخش T بدست آمده (۸/۹۹۰) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار، در متغیر محیط یادگیری T بدست آمده (۷/۶۵۲) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد؛ بنابراین می توان گفت تدریس اثربخش و محیط یادگیری سازنده گرای ادراک شده با شادکامی ارتباط مثبت و معناداری دارند.

جدول ۶. آزمون پیرسون برای تعیین همبستگی بین شوخ طبعی، رضایت از زندگی و عاطفه مثبت با شادکامی

متغیر	۱	۲	۳	۴
شادکامی	۱			
شوخی طبعی	۰/۶۶**	۱		
رضایت از زندگی	۰/۶۸۹**	۰/۶۱۵**	۰/۴۸۶**	۱
عاطفه مثبت	۰/۶۳**	۰/۴۵**	۱	

برای بررسی رابطه بین شوخ طبعی، رضایت از زندگی و عاطفه مثبت با شادکامی، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول (۶) قابل مشاهده است. رابطه معنی داری بین شوخ طبعی، رضایت از زندگی و عاطفه مثبت با شادکامی وجود دارد.

جدول ۷. تحلیل واریانس برای آزمون معنی داری شکل رگرسیونی

شکل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۰۷۲۹/۹۶۳	۳	۱۰۲۴۳/۳۲۱	۱۴۶/۹۱۸	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۶۸۷۲/۵۵۷	۲۴۲	۶۹/۷۲۱		
کل	۴۷۶۰۲/۵۲۰	۲۴۵			

همان طور که در جدول (۷) قابل مشاهده است، مقدار آزمون F برای تعیین معنی داری اثر متغیرهای (شوخی طبعی، رضایت از زندگی و عاطفه مثبت) بر شادکامی برابر  $F=146/918$  با سطح معنی داری ۰/۰۰۱ می باشد.

جدول ۸. برآورد رگرسیون خطی پیش بینی شادکامی بر اساس سه متغیر پیش بین

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	$\beta$	بتا		
اثر تعاملی	-۲/۰۳۱	-	۰/۸۳۸	۰/۴۰۳
شوخی طبعی	۰/۱۱۷	۰/۳۱۰	۶/۲۳۴	۰/۰۰۱
رضایت از زندگی	۱/۱۶۸	۰/۳۴۱	۶/۷۰۰	۰/۰۰۱
عاطفه مثبت	۰/۵۲۷	۰/۳۲۵	۷/۲۳۴	۰/۰۰۱

طبق جدول (۸)، در متغیر شوخی طبعی T بدست آمده (۶/۲۳۴) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار، در متغیر رضایت از زندگی T بدست آمده (۶/۷۰۰) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار، در متغیر عاطفه مثبت T بدست آمده (۷/۲۳۴) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار، می باشد؛ بنابراین می توان گفت شوخی طبعی، رضایت از زندگی، عاطفه مثبت با شادکامی ارتباط مثبت و معناداری دارند.





جدول ۹. آزمون پیرسون برای تعیین همبستگی بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان با شادکامی

متغیر	۱	۲	۳	۴
شادکامی	۱			
رضایت شغلی	۰/۵۹۰**	۰/۴۴۳**	۱	
تعهد سازمانی	۰/۶۶۸**	۱		
اشتیاق شغلی	۰/۶۷۱**	۰/۴۷۹**	۰/۴۱۶**	۱

برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با شادکامی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول (۹) قابل مشاهده است. رابطه معنی داری بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با شادکامی وجود دارد.

جدول ۱۰. تحلیل واریانس برای آزمون معنی داری شکل رگرسیونی

شکل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۱۴۴۷/۲۵۰	۳	۱۰۴۸۲/۴۱۷	۱۵۷/۰۲۳	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۶۱۵۵/۲۷۰	۲۴۲	۶۶/۷۵۷		
کل	۴۷۶۰۲/۵۲۰	۲۴۵			

همان طور که در جدول (۱۰) قابل مشاهده است، مقدار آزمون F برای تعیین معنی داری اثر متغیرهای (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی) بر شادکامی برابر  $F=157/023$  با سطح معنی داری ۰/۰۰۱ می باشد.

جدول ۱۱. برآورد رگرسیون خطی پیش بینی شادکامی بر اساس سه متغیر پیش بین

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	آماره t	سطح معنی داری
	$\beta$	بتا		
اثر تعاملی	۰/۵۸۵	-	۰/۲۳۸	۰/۸۱۲
رضایت شغلی	۰/۲۳۹	۰/۲۶۸	۶/۲۰۳	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی	۰/۱۷۵	۰/۳۶۵	۸/۱۴۵	۰/۰۰۱
اشتیاق شغلی	۰/۲۹۵	۰/۳۸۵	۸/۷۱۳	۰/۰۰۱

طبق جدول (۱۱)، در رضایت شغلی T بدست آمده (۶/۲۰۳) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار، در متغیر تعهد سازمانی T بدست آمده (۸/۱۴۵) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار و در متغیر اشتیاق شغلی T بدست آمده (۸/۷۱۳) در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد؛ بنابراین می توان گفت رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با شادکامی ارتباط مثبت و معناداری دارند.



جدول ۱۲. رتبه‌بندی متغیرهای پژوهش

رتبه	ضریب تعیین	متغیر
۱	۰/۴۸۶	تدریس اثربخش
۲	۰/۴۱۴	محیط یادگیری
۳	۰/۳۱۰	شوخی طبیعی
۴	۰/۳۴۱	رضایت از زندگی
۵	۰/۳۲۵	عاطفه مثبت
۶	۰/۳۸۵	اشتیاق شغلی
۷	۰/۳۶۵	تعهد سازمانی
۸	۰/۲۶۸	رضایت شغلی

باتوجه به نتایج رگرسیون و تأثیر ضریب تعیین می‌توان بیان کرد که عوامل آموزشی در اولویت اول، عوامل انسانی در اولویت دوم و عوامل سازمانی در اولویت سوم قرار دارند.

## ۵. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف تحلیل، ارزیابی و شناسایی عوامل آموزشی (تدریس اثربخش معلم و محیط یادگیری سازنده‌گرای ادراک شده)، عوامل انسانی (شوخی طبیعی، رضایت کلی از زندگی و عاطفه مثبت دانش‌آموزان) و عوامل سازمانی (رضایت شغلی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی معلمان) مؤثر بر شادکامی دانش‌آموزان انجام گرفت. یکی از مهم‌ترین نیازهای روانی انسان که دارای تأثیر بسیار زیادی بر شکل‌گیری شخصیت انسان است، شادکامی است. بر اساس تعاریف ارائه شده، می‌توان شادکامی را به‌عنوان قرار گرفتن در وضعیت روانی مثبت و یا قرار گرفتن در بالاترین سطح رضایت از زندگی، عواطف مثبت و پایین بودن سطح عاطفه منفی تعریف کرد. می‌توان گفت که وجود شادکامی، می‌تواند بر سایر جنبه‌های زندگی افراد تأثیر بگذارد. یک جامعه در صورتی می‌تواند به‌سوی اهداف متعالی گام بردارد که افراد آن جامعه از زندگی خود رضایت کلی داشته باشند و به‌طور پیوسته حس شادی و شادکامی را تجربه کنند؛ چرا که وجود شادکامی در بین افراد جامعه، موجب افزایش چشمگیر سلامت روانی و جسمانی افراد آن جامعه خواهد شد. زندگی تحصیلی یکی از مهم‌ترین ابعاد زندگی افراد است که بر سایر ابعاد زندگی تأثیر فراوان دارد. یکی از مسائل مهم در زندگی تحصیلی افراد و نظام آموزشی هر کشور، مسئله شادی دانش‌آموزان است. دانش‌آموزان از مهم‌ترین رکن‌های نظام آموزش و پرورش هر کشوری محسوب می‌شوند. باتوجه به اینکه دانش‌آموزان سرمایه‌های جامعه هستند با استفاده درست از افکار، احساسات، اندیشه‌ها و تسلط بر هیجان‌ها و عواطف خود، می‌توانند نقش بسزایی در آینده و پیشرفت جامعه داشته باشند؛ بنابراین اگر برای تقویت و رشد سلامت جسم و روان دانش‌آموزان فعالیت و پژوهش نشود، نتایجی که به دست می‌آید برای همگان مضر خواهد بود، چرا که افراد سالم، جامعه سالم را خواهند ساخت. (حسینی ابریشمی، اسلامیان، شاه‌حسینی، فاضلی و حیدری، ۱۴۰۱) در مقاله خود به این نتیجه رسیدند که فاکتورهایی از قبیل منبع کنترل، ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی به‌خوبی می‌توانند میزان شادکامی و رضایت‌مندی دانش‌آموزان مقطع متوسطه را پیش‌بینی کنند. در مقاله (اصغری ابراهیم‌آباد، سلطانی و صلایانی، ۱۳۹۹) ثابت شد که شوخی طبیعی دارای رابطه معنادار منفی با فرسودگی شغلی است. بر اساس یافته‌های پژوهش، شوخی طبیعی دارای نقش میانجی بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان است و بنابراین، برای پیشگیری از فرسودگی شغلی و ارتقای تعهد سازمانی در معلمان، افزایش حس شوخی طبیعی در



محیط کار پیشنهاد می‌شود. یکی از مهم‌ترین و بنیادی‌ترین سازمان‌های راهبردی هر کشور مدارس آن کشور هستند؛ چرا که در مدارس، مهم‌ترین منابع انسانی هر کشوری به سرمایه‌های انسانی تبدیل می‌شود و باید خروجی این نهاد مهم و تأثیرگذار، انسان‌های توسعه‌یافته و خودساخته باشد؛ بنابراین ضروری است که یکی از ویژگی‌های بارز هر مدرسه‌ای، ایجاد و پرورش شادکامی در دانش‌آموزان باشد؛ چرا که وجود شادکامی در دانش‌آموزان موجب افزایش یادگیری و مانا شدن موارد فراگرفته شده در ذهن و پرورش استعدادها و آن‌ها خواهد شد. در طول سال تحصیلی، بخش زیادی از وقت دانش‌آموزان در مدارس سپری می‌شود و باید برنامه‌ریزی مدارس به گونه‌ای باشد که دانش‌آموزان حس شادی را در مدرسه تجربه کنند تا نسل آینده، نسلی خلاق و سالم باشد. تجربه شادکامی در دانش‌آموزان موجب به وجود آمدن تفکر مثبت در آن‌ها خواهد شد که همین امر به نوبه خود موجب می‌شود که در آینده موفقیت تحصیلی و مدارج دانشگاهی بهتری را کسب کنند و به شهروندان خلاق و فعالی تبدیل شوند. یکی از مهم‌ترین فاکتورهای مؤثر بر بهبود کیفیت آموزش و ارتقای سطح یادگیری دانش‌آموزان که نهایتاً منجر به ارتقای سطح آموزش و پرورش می‌شود، ایجاد و توسعه مدارس شاد است. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد تدریس اثربخش، محیط یادگیری سازنده‌گرای ادراک شده، شوخ‌طبعی، رضایت از زندگی، عاطفه مثبت، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با شادکامی ارتباط مثبت و بر شادکامی دانش‌آموزان تأثیر دارند؛ همچنین با توجه به نتایج رگرسیون و تأثیر ضریب تعیین می‌توان بیان کرد که عوامل آموزشی در اولویت اول، عوامل انسانی در اولویت دوم و عوامل سازمانی در اولویت سوم قرار دارند. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان گفت که نتایج این پژوهش محدود به دانش‌آموزان تبریز بود و باید در تعمیم آن به سایر جامعه‌های آماری جانب احتیاط رعایت شود. استفاده از ابزار خودگزارشی و یا پرسش‌نامه همیشه با سوگیری‌هایی همراه است، لذا باید نتایج با دقت تحلیل گردند. تعداد زیاد پرسش‌نامه‌ها موجب گردید تا زمان زیادی صرف جمع‌آوری داده‌ها گردد، ضمن اینکه برخی از آزمودنی‌ها با دیدن تعداد زیاد سؤالات، همکاری مناسبی را از خود نشان نمی‌دادند. پیشنهاد می‌شود برنامه‌های واحد یادگیری بر اساس ارتقا شادکامی و تقویت راهبردهای ایجاد شادابی برای دانش‌آموزان طراحی شود. پیشنهاد می‌شود برای اطمینان از نتایج و در جهت تقویت روایی بیرونی پژوهش، مطالعات مشابهی در سایر شهرها، مقاطع تحصیلی مختلف و سازمان‌های آموزشی نیز اجرا شود. جهت دستیابی به اطلاعات جامع‌تر از ابزارهای دیگری همچون مصاحبه و مشاهده نیز در پژوهش‌های آتی استفاده شود.

## ۵. ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاقی پژوهش:

اصول اخلاقی تماماً در این مقاله رعایت شده است؛ شرکت‌کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. همچنین همه شرکت‌کنندگان در جریان روند پژوهش بودند و اطلاعات آن‌ها محرمانه نگه داشته شد.

### حامی مالی:

این تحقیق هیچگونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

### مشارکت نویسندگان:

تمام نویسندگان در طراحی، اجرا و نگارش همه بخشهای پژوهش حاضر مشارکت داشته‌اند.

### تعارض منافع:

بنابراین اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.



۱. Abdolrahimi A.R, Parsayi H, Moeinikia M. (۲۰۲۱). The Effectiveness of Remembrance of God in Self-Control and Happiness among the Families of Ardabil Disciplinary Command Employees. *Journal of Pizhūhish Dar dīn Va Salāmat (i.E., Research on Religion & Health)*; ۷(۲): ۷۲-۸۳. [in persian]. <https://doi.org/۱۰.۲۲۰۳۷/jrrh.v۷i۲.۳۱۸۹۶>
۲. Aghaei A, Baghaei B. (۲۰۲۲). The Effectiveness of Positive Psychotherapy on Quality of Life, Happiness, Semantic Level of Firefighters. *The Journal of Toloo-e-behdasht*; ۲۱(۲): ۱-۱۶. [in persian]. <http://tbj.ssu.ac.ir/article-۱-۳۲۹۳-fa.html>
۳. Akbari T, Mehravar Giglou S. (۲۰۲۲). Relationship of hope, life satisfaction, self-esteem and mental health with mediating role of cognition, metacognition and progress motivation in students. *Journal of School Psychology*; ۱۰(۴): ۶-۲۰. [in persian]. doi: ۱۰.۲۲۰۹۸/jsp.۲۰۲۲.۱۴۵۹
۴. Alexander R, Aragón O.R, Bookwala J, Cherbuin N, Gatt J.M, Kahrilas I.J, Kästner N, Lawrence A, Lowe L, Morrison R.G, Mueller S.C, Nusslock R, Papadelis C, Polnaszek K.L, Richter S.H, Siltan R.L, Styliadis C. (۲۰۲۱). The neuroscience of positive emotions and affect: Implications for cultivating happiness and wellbeing. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*; ۱۲۱: ۲۲۰-۲۴۹. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.neubiorev.۲۰۲۰.۱۲.۰۰۲>
۵. Arefian M, Kajbaf M.B. (۲۰۲۱). Effect of Holy Qur'an Reciting on Mental Health, Quality of Life and Positive and Negative Affects. *Islam And Health Journal*; ۶(۱): ۷-۱۷. [in Persian-]. <http://iahj.ir/article-۱-۲۲۰-fa.html>
۶. Asgari Ebrahimabad M.J, Soltani S, Salayani F. (۲۰۲۱). The Role of Organizational Commitment on Job Burnout Through Mediation of Humor among Teachers. *Positive Psychology Research*; ۶(۴): ۱-۱۶. [in persian]. doi: ۱۰.۲۲۱۰۸/ppls.۲۰۲۱.۱۲۲۵۶۷.۱۹۲۵
۷. Azadi M, Dehghani M. (۲۰۱۸). Investigating the Relationship Between Humor, Perceived Social Support and Life Satisfaction Among Students (Case Study: Islamic Azad University, Tehran South Branch). *Journal of Social Problems of Iran*; ۹(۲): ۱-۱۵. [in persian]. doi: ۱۰.۲۲۰۵۹/ijsp.۲۰۱۸.۶۸۶۱۷
۸. Bakhtyari Renani A, Sadrarhami N. (۲۰۲۲). Explaining the Mediating Effect of the Role of Educational Leaders in the Relationship between Social Responsibility and the Performance of Teachers in Semiram City. *Islamic Life Style*; ۶(۱): ۲۷۶-۲۸۴. [in persian]. <http://islamiclifej.com/article-۱-۱۳۵۸-fa.html>
۹. Band B. (۲۰۲۱). Happy School ۳۶۵: Action Jackson's Guide to Motivating Learners. *The School Librarian*; ۶۹(۱): ۷۱-۷۱.
۱۰. Derafsh H, Jahanifar M, Mojtahedi G. (۲۰۲۲). The Role Perception of Organizational Justice on Job Satisfaction and Social Health of Secondary School Teachers in Behbahan. *Psychological Achievements*; ۲۹(۱): ۳۷-۵۶. [in persian]. doi: ۱۰.۲۲۰۵۵/psy.۲۰۲۲.۳۶۸۵۰.۲۶-۸۱
۱۱. Dost Faizi L. (۲۰۱۵). Comparison of Teachers' Enjoyment of Effective Teaching in Smart and Normal Girls' Secondary Schools in Maragheh City in the Academic year of ۲۰۱۴-۲۰۱۵. Master's Thesis, Azad University of Tabriz. [in persian].
۱۲. Fardanesh H, Bayat M, Hatami J, Talaei E. (۲۰۲۱). The Effect of Discussion-Based Learning Environment on Improving Moral-Social Decision-Making Skills: A Comparison between Modeling and Coaching Strategies. *Research in School and Virtual Learning*; ۸(۴): ۳۱-۴۲. [in persian]. doi: ۱۰.۳۰۴۷۳/etl.۲۰۲۱.۵۶۵۸۹.۳۳۸۲
۱۳. Fayazbakhsh H. (۲۰۲۱). Investigating the Relationship between Job Stress and Job Attachment with Organizational Commitment of Primary School Teachers in Yasuj. *Transcendent Education*; ۱(۱): ۳۸-۴۷. [in persian]. doi: ۱۰.۳۰۴۹۵/ee.۲۰۲۱.۶۸۵۵۳۱



۱۴. Foroghi F, Zahed Babolan A, Moeinikia M, Sahebdel S. (۲۰۲۱). The Role of School Culture and Organizational Creativity on the Job Enthusiasm of Primary School Teachers in District two of Ardabil City. The Specialized Scientific Quarterly of new Research Approaches in Management and Accounting; ۵(۱۶): ۱۲۱-۱۳۷. [in persian]. <https://majournal.ir/index.php/-ma/article/view/۷۵۱>
۱۵. Garira E. (۲۰۲۰). Needs assessment for the development of educational interventions to improve quality of education: A case of Zimbabwean primary schools. Social Sciences & Humanities Open; ۲(۱): ۱۰۰۰۲۰. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2020.100020>
۱۶. Ghasemzadeh Alishahi A, Panahigaradaglo M, Minaie H. (۲۰۲۱). Investigating the Effect of Organizational Socialization and Social Capital on Teachers' Responsibility: The Mediating Role of Organizational Commitment. Quarterly Social Psychology Research; ۱۱(۴۲): ۵۳-۷۴. [in persian]. doi: 10.22034/spr.2021.269120.1616
۱۷. Giản P, Bảo Đ, Tâm T, Tặc P. (۲۰۲۱). Happy Schools: Perspectives and Matters of Organization-Pedagogy in School's Building and Development. International Education Studies; ۱۴(۶): ۹۲-۱۰۲.
۱۸. Hamidifar F, Jafari M, Shirzad Kubria B. (۲۰۲۲). The Relationship between Ethical Leadership and Teachers' Performance and Job Self-Efficacy (Case Study: Teachers of the First Year of High School in Tehran ۹th District Education Office). The Journal of Modern Thoughts in Education; ۱۷(۲): ۱۷-۲۹. [in persian]. [https://jmte.riau.ac.ir/article\\_2102.html?lang=fa](https://jmte.riau.ac.ir/article_2102.html?lang=fa)
۱۹. Heydari M, Mohebbi E. (۲۰۲۲). The mediating role of job engagement and organizational trust in the relationship between organizational culture and job satisfaction of teachers in Sama schools in Fars province. Journal of Educational Psychology; ۱۲(۱): ۵۱-۶۶. [in persian]. [https://psyedu.tonekabon.iau.ir/article\\_693123.html?lang=fa](https://psyedu.tonekabon.iau.ir/article_693123.html?lang=fa)
۲۰. Heydari M, Rezaei A. (۲۰۲۲). The mediating role of burnout in the relationship between emotions and job satisfaction of teachers. Transcendent Education; ۲(۲): ۳۱-۴۵. [in persian]. doi: 10.30490/ee.2022.1945076.1045
۲۱. Hosseini Abrishami M, Eslamiyan E, Shahhosseini S, Fazeli F, Heydari Z. (۲۰۲۲). Prediction of Happiness based on Locus of Control, Personality Traits and Academic Self-Efficacy in Female Students. Journal of Curriculum Development and Educational Planning Research; ۱۲(۱): ۸۹-۱۰۲. [in persian]. [https://jcdepr.chalous.iau.ir/article\\_693278.html?lan-g=fa](https://jcdepr.chalous.iau.ir/article_693278.html?lan-g=fa)
۲۲. Jafarigohar M. (۲۰۲۱). Scaffolding Metacognition to Improve Oral Complexity, Accuracy, and Fluency. Research in School and Virtual Learning; ۸(۴): ۹۳-۱۰۳. [in persian]. doi: 10.30493/etl.2021.074447.3429
۲۳. Kakabaraee K, Ebrahimi F. (۲۰۲۲). Investigating the Relationship between Coping Styles with Stress and Academic Life Satisfaction. Razi Journal of Medical Sciences; ۲۸(۱۲): ۳۳۷-۳۴۵. [in persian]. <http://rjms.iuums.ac.ir/article-1-۷۲۸۲-fa.html>
۲۴. Karimi F, Mardani M. (۲۰۲۰). The Mediating Role of Psychological Capital in the Relationship between Authentic Leadership and Work Engagement among School Principals and Teachers. Quarterly Journal of Family and Research; ۱۷(۲): ۷-۳۲. [in persian]. <http://qjfr.ir/article-1-1498-fa.html>
۲۵. Keshtvarz Kondazi E, Barzegar M, Shokouhi M. (۲۰۲۰). Intermediary Role of Self-Efficacy and Academic Self-Regulation in the Relationship between Self-Esteem and Happiness. Journal of Instruction and Evaluation; ۱۳(۵۱): ۹۵-۱۳۱. [in persian]. doi: 10.30490/jinev.2-020.1899279.2183



۲۶. King K.A, Vaiman V. (۲۰۱۹). Enabling effective talent management through a macro – contingent approach: A framework for research and practice. BRQ Business Research Quarterly; ۲۲(۳): ۱۹۴-۲۰۶. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.000>
۲۷. MacDonald K.B, Kumar A, Schermer J.A. (۲۰۲۰). No Laughing Matter: How Humor Styles Relate to Feelings of Loneliness and Not Mattering. Behavioral Science; ۱۰(۱۱): ۱۶۵. <https://doi.org/10.3390/bs10110165>
۲۸. Moafimadani S.K, Khalatbari J. (۲۰۱۹). The relationship between quality of work life and job satisfaction and burnout, with the mediation of emotional intelligence. Journal of Process Engineering; ۵(۱۱): ۴۶-۶۶. [in persian]. <http://jpe.mazums.ac.ir/article-۱-۱۶۰-fa.html>
۲۹. Morovati Z, Shehni Yailagh M, Mehrabizadeh Honarmand M, Kianpoor Ghahfarokhi F. (۲۰۱۳). The Casual Relationship Between Perceived Constructive Learning Environment and Mathematics Performance with Mediating Role of Intrinsic Goal Orientation, Task Value, Attitude Toward Mathematics and Mathematics Self Efficacy of Male Junior High School Students in Ahvaz. Psychological Achievements; ۲۰(۱): ۹۱-۱۲۲. [in persian]. [https://psychac.scu.ac.ir/article\\_۱۱۷۵۹.html?lang=fa](https://psychac.scu.ac.ir/article_۱۱۷۵۹.html?lang=fa)
۳۰. Najafzadeh M.R, Sarbazvatan J, Janani H, Barghimogadam J. (۲۰۲۲). Investigating the Relationship between Talent Management and Improving the Job Performance of Male and Female Physical Education Teachers in East Azerbaijan Province. Women and Family Studies; ۱۵(۵۶): ۲۳-۳۵. [in persian]. doi: ۱۰.۳۰۴۹۵/jwsf.۲۰۲۱.۱۹۳۸۶۶۶.۱۶۰۱
۳۱. Nazarzadeh Zare M, Norollahee S, Mousavi M. (۲۰۲۲). The role of psychological empowerment in the relationship between ambidextrous leadership, teachers' job satisfaction, and stress in virtual education. Technology of Education Journal; ۱۶(۳): ۵۱۱-۵۲۴. [in persian]. doi: ۱۰.۲۲۰۶۱/tej.۲۰۲۲.۸۶۰۶.۲۶۹۴
۳۲. Razavi S.A, Latifi M, Parsa A. (۲۰۲۲). Investigating the use of humor in the teaching process by teachers. Journal of Educational Sciences; ۲۹(۱): ۵۹-۸۰. [in persian]. doi: ۱۰.۲۲۰۵۵/educ.۲۰۲۲.۳۹۳۱۵.۳۳۱۰
۳۳. Saedian N, Zahabion L, Keshti Aray N. (۲۰۲۱). Validating the Talent Management Model of Elementary School Teachers in the Formal and Public Education System of Iran Based on the Fundamental Reform Document of Education in the Islamic Republic of Iran. Applied Issues in Islamic Education; ۶(۱): ۷۳-۹۸. [in persian]. <http://qaie.ir/article-۱-۶۸۴-fa.html>
۳۴. Salehi K, Jafari F, Javadipour M, Kamalimohajer R. (۲۰۲۲). A Mixed Approach to Measuring the School Happiness of Elementary School Students in Tehran. Journal of Curriculum Studies; ۱۷(۶۵): ۲۴۵-۲۷۶. [in persian]. [http://www.jcsicsa.ir/article\\_۱۵۳۰۳۸.html?lang=fa](http://www.jcsicsa.ir/article_۱۵۳۰۳۸.html?lang=fa)
۳۵. Sedighi Arfae F, Tabesh R. (۲۰۲۲). The Role of Mindfulness, Maladaptive Perfectionism, and Positive Affect in Predicting Goal Self-Concordance. Positive Psychology Research; ۸(۱): ۴۱-۵۸. [in persian]. doi: ۱۰.۲۲۱۰۸/ppls.۲۰۲۲.۱۳۰۹۸۰.۲۲۰۶
۳۶. Sevari K, Farzadi F. (۲۰۲۱). Predicting Meaning of Life Based on Optimism and Humorous Styles. Positive Psychology Research; ۷(۲): ۴۹-۶۰. [in persian]. doi: ۱۰.۲۲۱۰۸/ppls.۲۰۲۱.۲-۵۹۴۲
۳۷. Shirzad Kubria B, Akhlaghy Rastehkenari F, Khorshidi A, Abbasi Sarok, L. (۲۰۲۲). Providing a model of happiness for primary school students (Case study of Tehran). Educational researches; ۱۷(۷۰): ۲۷-۵۶. [in persian]. doi: ۱۰.۳۰۴۹۵/educ.۲۰۲۲.۱۹۱۳۲۳۲.۲۵۵-۸
۳۸. Taghizadeganzadeh M, Shadfard Z, Badiyepymaiejahromi Z, Pournoroz N, Maarefi F. (۲۰۲۱). Predicting Students' Happiness Based on Ethical Climate, Perceived Stress and



- Self-Esteem. Quarterly Journal of Medical Ethics; ۱۵(۳۶): ۱-۱۳. [in persian]. <https://doi.org/10.22037/mej.v15i36.29528>
۳۹. Taghizadeganzadeh M, Shadfard Z, Pournouroz N, Maarefi F, Badiyepymaiejahromi Z. (۲۰۲۰). Investigating the role of Self-Esteem, Happiness and Hospital's Ethical Climate in Predicting Perceived Stress of Paramedical Students. Research in Medical Education; ۱۲(۳): ۴۴-۵۴. [in persian].
۴۰. Tuytens M, Moolenaar N, Daly A, Devos G. (۲۰۱۹). Teachers' informal feedback seeking towards the school leadership team. A social network analysis in secondary schools. Research Papers in Education; ۳۴(۴): ۴۰۵-۴۲۴. <https://doi.org/10.1080/02671022.2018.1452961>
۴۱. Yaghmaei F, Nassri M. (۲۰۲۰). Correlation of Self-Efficacy and Boredom and with Organizational Commitment in Faculty Members of Islamic Azad University, Zanjan Branch. Journal of Health Promotion Management; ۹(۱): ۴۲-۵۰. [in persian]. <http://jhpm.ir/-article-۱-۱۱۴۷-fa.html>
۴۲. Yoshany N, Khodayarian M, Khaleghi Moori M, Mazloomy S.S, Seyed Khameshi S.S. (۲۰۲۲). The Role of Social Happiness and Vitality in the General Health of Teachers in Yazd. The Journal of Toloo-e-behdasht; ۲۱(۱): ۵۷-۶۹. [in persian]. <http://tbj.ssu.ac.ir/article-۱-۳۲۷۰-fa.html>