

عوامل موثر در شادی و نشاط کارکنان آموزش و پرورش

حدیث احمدی^۱

^۱ کارشناس علوم تربیتی

چکیده

شادی و نشاط از جمله نیازهای مهم انسان هستند و می‌توانند در مقابله افراد با مشکلات و رویارویی با فشارها و ارتقاء بهره‌وری کار نقش بسزایی داشته باشند. شادی و نشاط با کارایی، امید، قدرت تفکر، موفقیت تحصیلی و کیفیت زندگی همراه است. شادی یک حالت ذهنی و روانی مطلوب از خوشبختی است، که به کارایی بهتر مغز و عملکرد مفید سیستم عصبی کمک می‌کند. هر چه انسان شادتر زندگی کند، سطح کیفیت زندگی او نیز افزایش پیدا می‌کند. در سایه‌ی احساس شادی و رضایت از زندگی، ذهن انسان فعال شده و استعدادهای او شکوفا می‌شود. نشاط در محل کار به چگونگی رضایت افراد نسبت به کار و زندگی آنها اشاره دارد. مفهوم نشاط با رفاه ذهنی فرد مرتبط است. نشاط درمحل کار برای بهبود بهره‌وری در هر سازمانی بسیار حیاتی است. مسئله‌ای که باید در مرکز توجه و برنامه‌ریزی آموزش و پرورش قرار گیرد، این است که این دستگاه عظیم باید برای جلوگیری از پیری معلم و حفظ نشاط و شادابی او برنامه جامع، مستمر و متناسب با شرایط مختلف کشور داشته باشد. باید توجه داشته که معلم بی‌نشاط و بی‌طراوت می‌تواند نسلی بی‌نشاط و بی‌طراوت بوجود آورد و لذا تفاوت عمده در جدی گرفتن و جدی نگرفتن این مسئله در آموزش و پرورش است و موردی که باید درصدد توجهات قرار گیرد این است که این دستگاه عظیم باید برای جلوگیری از پیری معلم و حفظ نشاط و شادابی او برنامه جامع، مستمر و متناسب با شرایط مختلف کشور داشته باشد. بنا بر این ما در مقاله حاضر تصمیم داریم به عوامل موثر در نشاط معلمان بپردازیم.

واژه‌های کلیدی: نشاط، شادی، معلم، کیفیت زندگی

مقدمه

رضایت شغلی به عنوان مهمترین سازه انگیزش شغلی همان احساس خوشایندی است که فرد از شغل خود دارد این رضایت تاثیر و تاثیر عوامل مختلف حاصل می شود و نبود آن اثرات بیشماری نظیر غیبت کاهش تعهد شغلی، شکایت و اعتصاب، بازنشستگی زودرس و غیره برجای می گذارد که در نهایت بهره وری سازمان را کاهش میدهد (فروغ زاده ۱۳۸۳) رضایت شغلی عامل مهمی در مشارکت و نقش موثر کارکنان هر اداره ای است بدون شک زمانی که افراد نسبت به شکل احساس رضایت کمتری دارد عملکرد کاری آنها نیز تاثیر منفی پذیرفته و در نهایت از کیفیت زندگیشان نیز کاسته می شود.

نشاط اجتماعی یا شادمانی به عنوان یک پیامد مهم در احساس رضایت شغلی و بازدهی فرد مطرح است که نه تنها زندگی شخصی بلکه جنبه های اجتماعی حیات ما یعنی کنش ها و ارتباطاتی را که با دیگران برقرار می کنیم تحت تاثیر خود قرار می دهد (ون پراگ و همکاران، ۱۳۲۵). افسردگی یک مشکل پیچیده است که عواطف و افکار متعددی را به همراه می آورد. افسردگی باعث رفتارهایی می شود که می تواند بر شغل افراد و روابط آن ها با همکاران تاثیر بگذارد. این افسردگی ممکن است ناشی از مسائل و مشکلات خود محیط کار باشد یا عوامل بیرونی در آن دخیل باشند.

با در نظر داشتن چالش هایی که سازمانهای امروزی با آنها مواجه اند و مزایای نشاط و شادکامی کارکنان در محیط های کار، نشاط و شادکامی را می توان بعنوان یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت بلند مدت سازمان در نظر گرفت.

توماس جفرسون، مخترع، سیاست مدار و سومین رئیس جمهور امریکا در اعالمیه مخصوص استقلال چنین آورده است: تعقیب نشاط و خوشبختی، یکی از حقوق اولیه و اساسی هر فرد است و ارزش و اهمیت آن به اندازه زندگی و آزادی است. (غلامزاده، ۱۳۸۸)

مفهوم شادی و نشاط

شاد» در لغت به معنای خشنود، خوشحال، خوشوقت، بی غم، خوش و خرم زیستن، زندگی کردن و واژه «شادی» به معنای شادمانی، خوشحالی و خوشدلی است شادی حالت مثبتی است که در انسان به وجود می آید و در مقابل غم و اندوه قرار دارد و معمولاً به رفتاری منجر می شود که به آن حالت شادی کنان گفته می شود؛ یعنی فرد در حال شادی کردن است. در لغتنامه دهخدا تعریف به معنای شاد کردن، فرح و خوشی، تفرج تفاوت های و تماشا و گشت و گذار آمده است.

تفاوت بین نشاط و شادی

وجود دارد. مهمترین تفاوت نشاط با شادی به خاستگاه و منشأ آنها مربوط می شود. نشاط و شادی به دو حوزه کاملاً متفاوت مربوط میشوند. شادی یکی از مؤلفه های بهروزی ذهنی است، در حالی که نشاط در دسته نظریه های درگیر شدن در کار قرار می گیرد. بهروزی ذهنی که به معنای ارزیابی ذهنی کیفیت زندگی از منظر افراد است، دو بعد دارد، یک بعد احساسی و دیگری بعد شناختی. بعد احساسی تشکیل دهنده وضعیت های عاطفی لحظه ای و احساس آنی است. اما بعد ارزیابی بازنگرانه و ناظر به گذشته به عنوان کل است. بنابراین، بعد اول مربوط به زمان و مکان حال است، و بعد دوم مربوط به کل افق زمانی است که فرد از زندگی خود تا زمان ارزیابی در نظر می گیرد (طاهری ۱۳۹۳، ص ۲۱)

اهمیت و ضرورت:

نیروی انسانی بزرگترین سرمایه ای است که سازمانها برای توسعه فعالیت های خود در اختیار دارند. می توان گفت: شادی و نشاط یک ضرورت برای زندگی انسانها به طور اعم و کارکنان یک سازمان اداری به طور اخص محسوب میشود، و پرداختن به آن دارای ضرورت و اهمیت زیادی است. یعنی شادی یک فرد می تواند در افراد دیگر نیز شادی ایجاد کند. و دیگر اینکه شادی زندگی انسان را دلپذیرتر می سازد (عابدی، ۱۳۸۳)

پروفسور ادوارد دینر در دانشگاه ایلی نویز، از پیشگامان تحقیقات در زمینه نشاط خاطر نشان می کند که هیچ کس نمی تواند به فردی بگوید تو باید بانشاط باشی و مجموعه شرایطی وجود ندارد که تضمین کند فرد با تجربه آنها لزوماً با نشاط خواهد بود. نشاط یک احساس کاملاً ذهنی از رفاه و خوشی است که از سوی فرد تجربه می شود و مشخصه آن وجود هیجانات مثبت و عدم وجود هیجانات منفی است. افراد می توانند اظهار داشته باشند که خوشحال هستند یا خیر اما ناظران خارجی قادر نخواهند بود قضاوت مشابهی داشته باشند چراکه نشاط کاملاً ذهنی است. این مسئله که آیا کارکنان خوشحال بر عملکرد شرکت تاثیرگذار هستند نزدیک به یک قرن است که مورد سوال قرار می گیرد. تحقیقاتی که اخیراً در این زمینه در دانشگاه تام رایت نوادا و دانشگاه راسل آریزونا صورت گرفته است حاکی از آن است که کارکنان بانشاط عملکرد شغلی بهتری را نشان می دهند و به عبارتی کارکنان بانشاط کارکنان بهتری خواهند بود. علاوه بر این آنها اظهار دارند کارکنان بانشاط نسبت به فرصت ها در محیط کاری حساسیت بیشتری دارند و برای همکاران خود بیشتر مفید واقع می شوند و خوش بینانه تر عمل می کنند و دارای اعتماد به نفس بیشتری هستند که همه این ویژگی ها برای سازمان مثبت و سازنده است (Diener, E., Scollon)

بر اساس نظریه ریچ و همکارانش (۲۰۱۰) کارکنان با نشاط رفتارهای نوآورانه دارند زیرا آن ها و وظایف خود را با شور و جدیت بیشتری انجام می دهند به مسئولیت نوآورانه توجه می کنند و ارتباط عاطفی بیشتری به کار خود دارند (rich et al, 2010) نتایج مطالعه هالسلین و ویلر (۲۰۰۸) که بین کارکنان صنایع و حرفه های مختلف در آمریکا انجام گرفت نشان دادن نشاط نقش زیادی در تغییرات عملکرد دارد.

مطالعات نوتلارس و همکارانش (۲۰۰۸) نشان داد درگیر شدن در کار نشاط و داوری و جذب کار شدن تعیین می کند که آیا افراد در سازمان واقعی مانند یا سازمان را ترک می کنند. (de Lange et al 2008)

بیان مسئله

افراد زمانی می توانند از استعدادها و توانایی های خود به خوبی استفاده کنند و از شغل خود رضایت داشته باشند که احساس شادی و نشاط کند و سلامت ذهنی لازم برخوردار باشد شادی و نشاط از مهمترین و موثرترین مولفه های تاثیرگذار در روند زندگی انسان است و بدون آن زمینه فعالیت خلاقیت ابتکار و اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی شود بر اساس نظریه دیدگاه آرگایل شادی و نشاط یک پدیده و ویژگی در انسان است که سه مولفه های اصلی (عاطفه مثبت، رضایت از زندگی و نبود احساسات منفی) دارد حاصل شدن حالت شادی و نشاط وابسته به وجود عواطف مثبت مانند لذت آرامش اعتماد به خود علاقه، شگفت زدگی، سرور و سرحال بودن و تهیه شدن رضایت از زندگی و نیز نبود احساسات و عواطف منفی مانند عصبانیت اضطراب و افسردگی است.

به اعتقاد دانشمندان هم اکنون نشانه های افسردگی، عواطف منفی و روان رنجوری در برخی سازمان ها به چشم می خورد، که پیامدهایی نظیر کاهش کارایی و بهره وری کارکنان، ترک شغل، غیبت و بسیاری از مشکلات روحی و اجتماعی دربرداشته، به طوری که گویا شادی از محیط کار و جوامع رخت بر بسته و افسردگی جانشین آن شده است (نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸) از آنجایی آموزگاران در کلاس های درس تأثیر تعیین کننده ای بر زندگی دانش آموزان دارند. افسردگی آموزگار می تواند میان دانش آموزان تولید بی علاقه، رخوت، ناراحتی، نومییدی و نیز احساس از خود بیگانگی کند و به همین شکل نشاط آموزگار می تواند علاقه، کنجکاوی، یادگیری و احساس تعلق و رضایت را در دانش آموزان بالا ببرد. وقتی آموزگاران محیط مثبتی را برای یادگیری ایجاد می کنند به رشد و شکوفایی دانش آموزان کمک می کنند.

نشاط از سویی عواطف مثبت پرسنل را افزایش می دهد و از طرفی باعث کاهش عواطف منفی آنان می شود و در نتیجه افزایش بهره وری را سبب می شود. نشاط برای همه افراد در همه فرهنگ ها مفهومی عام است چراکه هر فردی جویای شادی و نشاط است. نشاط به رفاه و سلامت ذهنی و یا رضایت از زندگی افراد مرتبط است. بنابراین نشاط در محل کار به رضایت زندگی و کار افراد یا رفاه و سلامت ذهنی در محل کار اشاره دارد. نشاط در محل کار هم برای افراد و هم برای سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است (Fisher, C. D. (2010)) در مقابل ناخشنودی و عدم نشاط در محل کار باعث کاهش بهره وری خواهد شد. (MENA region) معلم بی نشاط و بی طراوت می تواند نسلی بی نشاط و بی طراوت بوجود آورد و مسئله ای که باید در مرکز توجه و برنامه ریزی آموزش و پرورش قرار گیرد، این است که این دستگاه عظیم باید برای جلوگیری از پیری معلم و حفظ نشاط و شادابی او برنامه جامع، مستمر و متناسب با شرایط مختلف کشور داشته باشد.

این واقعیت که بعضی از معلمان اوقات فراغت خود را در شغل دوم میگذرانند میتواند عواقب خطرناکی برای دانش آموزان و در نهایت جامعه داشته باشد. از طرف دیگر، دانش آموزان و اعضای جامعه به طور دائم از رفتار دبیران الگوبرداری کرده، از آنچه در رفتار، کردار، اعتقادات و نگرشهای آنان مشاهده میکنند، تأثیر میپذیرند. (آدین، جعفر ۱۳۷۹) شغل دوم اصولاً هم از نظر سطح درآمد و هم از لحاظ پرستیژ اجتماعی، در حاشیه شغل اول یا معلمی قرار می گیرد. خود فرد با یک نگاه محقرانه به شغل دوم می نگرد و این حس بر روی قضاوت، باور، ارزشگذاری، انتظار عدالت، خویشتن پنداری شغلی، محرومیت شغل اصلی و... اثر چندگانه می گذارد و فرد از اثرات تخریبی تداخل نقش ها آسیب می بیند. گاه خود او زمان بازی کدامین نقش را گم می کند یعنی کجا معلم بودن و کجا راننده بودن خود را نمی تواند مرزبندی کند، لذا ناخواسته گفته ها یا کرده های نامعقولی از او سر می زند. از سوی دیگر، هیچ سازمانی نمیتواند موفق شود، مگر اینکه اعضا و کارکنانش نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و تلاش نسبی کنند. (شاقلی ریحانه، ۱۳۷۸). در ادامه سعی داریم عوامل موثر در نشاط معلمان را بررسی کنیم.

امنیت مالی:

منظور از امنیت مالی آرامش روانی است که وقتی نگران پول نیستیم. اغلب، این بدان معناست که درآمد کافی برای تأمین راحت هزینه ها، عاری از بدهی و پس انداز برای پوشش شرایط اضطراری را داشته باشید. امنیت مالی و خوشبختی به وضوح در هم تنیده شده اند. مزایای بسیاری از امنیت مالی وجود دارد. استرس، ترس و اضطراب را از بین می برد و احساس راحتی و ایمنی را جایگزین آنها می کند. در صورتی که معلمان امنیت مالی نداشته باشند دچار استرس و اضطراب می شوند که می تواند تأثیرات مخربی بر رفتار در کلاس و در نتیجه روان دانش آموزان دارد همچنین معلمان مجبور می شوند شغل دوم انتخاب

کننده باعث می شود دغدغه بیشتری داشته باشند و وقت کمتری را برای کلاس و مدرسه اختصاص دهند. ممکن است معلمان از طریق حقوق، سایر پرداخت های نقدی، حمایت های غذایی، کمک های ویژه مانند تأمین مسکن و هزینه ایاب و ذهاب، پاداش داد شوند. همه این مشوق ها منابع انگیزش بیرونی محسوب میشوند. اگر معلمان حقوق کافی دریافت نکنند، ممکن است برای تدریس اشتیاق کافی را نداشته باشید و یا از ادامه این حرفه انصراف دهند. (آلن، بورگس و مایو، ۲۰۱۳)

امنیت شغلی:

امنیت شغلی به حالتی گفته می شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت میکند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمیکند و او میتواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد و م معمولاً تا زمان بازنشستگی ادامه می یابد. امنیت شغلی موافق چرخه تجاری عمل میکند، به این صورت که در رونق اقتصادی افزایش می یابد و در رکودها کاهش خواهد داشت. امنیت شغلی بسیار زیاد و بسیار کم منجر به عملکرد ضعیف و غیرمولد است و حدی از امنیت شغلی مولد و مناسب خواهد بود که به افزایش عملکرد کمک نماید (اعرابی، ۱۳۸۰)

کمبود امکانات:

با توجه به پرهزینه بودن مدارس بودجه ناپیزی تعلق می گیرد و این بودجه جوابگوی نیازهای مدرارس نیست. و از طرفی دیگر در مناطق محروم به خاطر فقر و عدم درآمد کافی اولیای دانش آموزان توان کمک مالی به مدارس را ندارند. در نتیجه این مدارس از بسیاری امکانات و تجهیزات و وسایل آموزشی و آزمایشگاهی و... محروم می مانند. معلم برای تدریس فعال و اثربخش به این ابزار آموزشی نیاز دارد ولی مجبور می شود از روش سخنرانی استفاده کند که در نهایت باعث خستگی و روحیه کسل معلم و دانش آموزان می شود.

نارضایتی شغلی

سازمان ها و اصولاً محیط کار نقش بسیار مهمی در ایجاد رضایت یا نارضایتی شغلی دارد در محیط کار متغیر هایی وجود دارد که باعث نگرش های منفی و مثبت شغلی می شود اگرچه متغیرهای سازمانی طیف بسیار گسترده ای را شامل می شوند اما هدف نهایی همه این متغیرها بررسی ارتباط بین سازمان محیطی که فرد در آن انجام وظیفه می کند و رضایت شغلی فرد است بخشی از مطالعات انجام شده در موضوع رضایت شغلی در تلاش برای فهم روابط سازمانی و عوامل سازنده و ایجاد کننده آن صورت گرفته است (نجفی ۱۳۷۸ ترابی کیا ۱۳۷۷)

ساعت کاری:

یانگ و لو (۲۰۱۴) عدم توازن بین درآمد و ساعات کار مراقبت از خانواده اوقات فراغت و مسائلی مانند محیط فیزیکی آموزشی فقیر مدیریت و مشارکت دموکراتیک محدود و شانس کم در ارتقای شغلی در کاهش سطح کیفیت زندگی کاری معلمان موثر بودن پژوهش موسوی کیا در میان ۳۷۵ نفر از دبیران مقطع متوسطه شهر شیراز مولفه های امنیت شغلی روابط انسانی توازن کار زندگی منزلت انسانی مشارکت و تعهد کاری به عنوان ابعاد کیفیت زندگی کاری مشخص شد نتایج پژوهش عریف و لیا

نشان داد که ارزش ادراک شده کار، جوکاری، توازن کار، زندگی و رضایت از روابط در زندگی عوامل اصلی شکل دهنده ادراک معلم از کیفیت زندگی عوامل اصلی شکل دهنده ادراک معلمان از کیفیت زندگی کاری بودند کیفیت زندگی کاری معلمان به عنوان یک شاخص مهم و موثر در آموزش و پرورش توجه مجریان و پژوهشگران تعلیم و تربیت را به خود جلب کرده معلمان به عنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه های آموزش و پرورش رکن اساسی به شمار رفته و عملکرد آنان تحت تاثیر موفقیت و رضایت آنان قرار دارد. (ژانک، ۲۰۰۷)

نقل وانتقال معلمان:

تعیین محل اشتغال معلمان که گاهی آن ها را برای سال های متمادی درگیر خود می کند موجب تحمیل هزینه های گزاف و زحمت مسافرت های بین شهری کسالت آور و ناایمن برای این قشر نموده است شاید ریشه یابی معضلی به نام «تعیین محل اشتغال» ما را به نادیده گرفتن برخی حقوق معلمان رهنمود شود، چنانکه وزارت آموزش و پرورش مانند سایر دستگاه ها و ارگان ها برای معلمان حق ایاب و ذهاب، سرویس های رایگان ایاب و ذهاب، سختی کار و کمک هزینه مسکن (یا مسکن موقت در محل کار) و یا وام تأمین مسکن در نظر بگیرد و به این واسطه بخشی از مشکلات معلمان را متحمل شود، عملاً در مدت کوتاهی به این نتیجه مهم خواهد رسید که در هر منطقه بومی سازی را در اولویت امور خود قرار دهد. در این صورت سیل درخواست های انتقال که هر ساله به وزارتخانه می رسد، به شدت افت کرده، فرسودگی نیروها از بین رفته، میزان رضایتمندی و انگیزه کاری در معلمان افزایش قابل قبول خواهد یافت.

ناعدالتی و تبعیض:

نبود عدالت بیرونی و درونی در وزارت آموزش و پرورش منجر به ایجاد نارضایتی هایی در میان معلمان شده است؛ عدالت بیرونی به شکل تفاوت حقوق معلمان با کارکنان سایر دستگاه ها آن هم به دلیل استثنا شدن برخی دستگاه ها از قانون مدیریت خدمات کشوری مشهود است، کارشناسان می گویند "در جهت برقراری عدالت نیاز به اصلاح نظام پرداخت است." به اذعان کارشناسان، قانون مدیریت خدمات کشوری با استثنای بسیاری همراه شد و برخی دستگاه ها با جدا کردن خود از قانون، نظام چندپاره حقوق در کشور را شکل دادند.

برای تحقق نظام پرداخت عادلانه حقوق باید قانونی تدوین شود که هیچ استثنایی برای مشاغل مختلف قائل نباشد و پرداختی های غیر از حقوق را مدیریت کند.

وضعیت فیزیکی مدرسه:

رنگ: از عوامل فیزیکی مؤثر است به نقش رنگها در تکریم و کرنش انسان نسبت به خالق زیبایی ها اشاره می کند به نقش و تأثیر رنگها در روح و روان آدمی می پردازد، به گونه ای که موجب تغییر رفتار می شوند و این تغییر سبب ایجاد تحولاتی در شخصیت افراد می شود.

کتابخانه، سالن مطالعه، کارگاه و آزمایشگاههای غنی: خواندن کتاب سبب دانایی، استحکام عقاید، اعتماد به نفس، آرامش، لذت و شادی و سرگرمی می شود (اشرفی ریزی، ۱۳۸۳) وجود امکاناتی مانند کتابخانه و سالن مطالعه و کارگاه و آزمایشگاه های غنی به معلم کمک می کند تا از روش های نوین کمک بگیرد که در روحیه معلم و دانش آموز موثر است.

تاسیسات و امکانات ورزشی: ورزش از سویی با ایجاد محیطی فرح انگیز و نشاط آور؛ و از سوی دیگر با کاستن فشارهای عضلانی و از بین بردن سستی و کسالت، فشارهای روانی را مهار و باعث احساس شادی و نشاط می شود. اصفهانی (۱۳۸۳) ورزش و تحرک بدنی را عامل دستیابی به توانایی، نشاط و سالمی بیشتر می داند.

فضای سبز: یکی از شاخصه های مدرسه خوب را داشتن فضای شاد و محیط زیبا است ایجاد فضای سبز، کاشت درخت، قراردادن گلدان و سبزه در سالن ها در روحیه دانش آموزان تأثیر مثبت دارد.

فضای مناسب کلاس درس: فضای کلاس باید متناسب با تعداد دانش آموزان باشد و همچنین با رنگ آمیزی جذاب و کاردستی های خلاقانه محیطی نشاط آور برای معلم و دانش آموزان باشد.

شان و وجهه معلم:

منزلت و احترام اجتماعی تحت تاثیر دو عامل دارایی و ارزیابی های ذهنی افراد یک جامعه تعیین می شود. لذا پرداختن به مقوله منزلت علم، تدریس و معلم بدون توجه به جایگاه این مقوله در جوامع قدیم و جدید ممکن نخواهد بود. تاکنون وقتی سخن از احیای منزلت معلمان در جامعه پیش می آمد تنها به ابعاد رفاهی اداری و آموزشی این بحث اشاره و بر روی آن تمرکز می شد، اما آنچه که امروز کمتر در کلاس های درس کمتر به آن توجه می شود تکریم رابطه اجتماعی استاد و شاگرد و ضرورت توجه به ارزش های معلم توسط متعلمان است.

نتیجه گیری:

معلمان برای تعلیم و تربیت هرچه بهتر دانش آموزان به روحیه ی شاد نیاز دارند کسی می تواند دانش آموز را انگیزه مند کند که از انرژی درونی و نشاط روحی لازم برخوردار باشد. این ها به عنوان سرمایه اولیه، در کنار اندوخته علمی که معلم کسب می کند، زمینه ای را فراهم می آورند که او بتواند دانش آموز را به انجام فعالیت ترغیب کند. متأسفانه اخیراً معلمان با وجود شرایط همون نداشتن امنیت مالی، بی توجهی به وجهه معلمان، نقل انتقالات، وضعیت فیزیکی نامطلوب مدارس، ناعدالتی ها و تبعیض ها، ساعت کاری زیاد، نارضایتی از شغل، کمبود امکانات انگیزش خود را نسبت به مدرسه، دانش آموزان و شغل خود از دست داده اند که باعث شده اغلب معلمان شغل دوم برگزینند که صدمات جبران ناپذیری به آموزش و پرورش وارد می کند.

منابع

۱. بختیار نصرآبادی حسن علی بهرامی سوسن کیوان آرا محمود کلانتری مهرداد ۱۳۸۸ بررسی شادی کارکنان دانشکده دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸ فصلنامه سلامت کار ایران
۲. غلامزاده سمیه ۱۳۸۸ بررسی رابطه عوامل موثر بر شادکامی و تاثیر آن بر عملکرد سازمانی پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران پردیس قم

۳. عابدی محمدرضا، ۱۳۸۴ شادمانی و شخصیت؛ تازه های علوم شناختی، سال هفتم شماره دو.
 ۴. طاهری، فاطمه (۱۳۹۳) فهم فرایند بهروزی ذهنی کارکنان در سازمان های دولتی. رساله دکتری، رشته مدیریت رفتار سازمانی، پردیس فارابی دانشگاه تهران.
 ۵. شاقلی، ریحانه (۱۳۷۸) مدیریت مشارکتی و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران دبیرستانهای دخترانه دولتی، عادی و نواحی ۲ و ۴ مشهد، پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشکده فردوسی مشهد.
 ۶. آدین، جعفر (۱۳۷۹) تأثیر جو سازمانی مدارس راهنمایی بر تعهد سازمانی دبیران ناحیه ۶ مشهد، پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد.
 ۷. اعرابی، محمد. (۱۳۸۰) راهبردها، برنامهها و راهکارهای تحقیق امنیت شغلی مناسب در نظام اداری، مطالعات مدیریت بهبود و تحول ۸ (۲۹ و ۳۰)، ۳۱-۷.
 ۸. ترابی کیا (۱۳۷۷) بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
 ۹. معین پور، حمیده و همکاران "تأثیر عوامل فیزیکی بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2004). The evolving concept of subjective wellbeing: The multifaceted nature of happiness. In Advances in cell aging and gerontology edited by P. T. Costa & I. C. Siegler., 15, pp 187220.
- . Fereidouni, H. G., Najdi, Y., & Amiri, R. E. (2013). Do governance factors matter for happiness in the MENA region International Journal of Social Economics, 40(12), 1028-1040 ..
- [۹]. Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. International Journal of Management Reviews, 12, 384-412
- Allen, R., Burgess, S. and Mayo, J., 2012. The teacher labour market, teacher turnover and disadvantaged schools: new evidence for England. Working Paper No. 12/29