

بررسی رابطه‌ی مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با پویایی سازمانی و اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر

اعظم پاکار^۱، عبدالرضا عرب‌زاده^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، مؤسسه آموزش عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، مؤسسه آموزش عالی خرد بوشهر، بوشهر، ایران

چکیده

هدف این پژوهش، تعیین رابطه‌ی مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با پویایی سازمانی و اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۰۴ بود. روش تحقیق، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر به تعداد ۹۱ نفر بود که به روش سرشماری، کلیه آنها به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش، شامل پرسشنامه‌های اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران (۲۰۰۲)، پویایی سازمانی جلالی و همکاران (۱۴۰۰) و اخلاق سازمانی مورای و همکاران (۱۹۹۲) بود که روایی صوری و محتوایی آنها به روش نظرسنجی مورد تأیید قرار گرفت و برای بررسی پایایی، نیز از آزمون کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه‌های مذکور، به ترتیب، ضرایب پایایی برابر با ۰/۸۳، ۰/۷۸ و ۰/۷۹ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس چندمتغیره در قالب نرم‌افزار SPSS ۲۳ استفاده شد و نتایج حاصله نشان داد که بین مؤلفه‌های اشتیاق شغلی (شوق داشتن به کار، وقف شدن در کار و جذب در کار) با پویایی سازمانی و اخلاق سازمانی معلمان رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق شغلی، پویایی سازمانی، اخلاق سازمانی، معلمان نیازهای ویژه

مقدمه

آموزش و پرورش، کوششی است تا انسان ها از طریق فرآیند آموزش و یادگیری و یا دیگر روش های به رسمیت شناخته شده توسط جامعه، توانمندی های خود را توسعه ببخشند [۱]. در این راستا، معلمان، به عنوان مربیان حرفه ای، با ارائه ی آموزش و راهنمایی دانش آموزان خود، در تلاش هستند تا آموزش های باکیفیتی را به منظور دستیابی به اهداف آموزشی از خود ارائه دهند و اشتیاق شغلی، در ۱۰ سال قبل، به منزله ی یک حالت کاری مثبت، در پیشبرد آموزش های معلمان و کیفیت این آموزش ها، نقش اساسی و مهمی ایفاء کرده است [۲]. هر چند که مؤلفه های اشتیاق شغلی، جامع و قطعی نیستند، اما می توانند برای ادراک مفهومی این اصطلاح، کارساز و مثمر ثمر باشند و در این راستا، لازم به ذکر است که آنچه که موجب تفاوت سازمان ها از یکدیگر می گردد، نیروی انسانی متعهد و مشتاق می باشد که تلاش های سازمان را در جهت راغب ساختن آن ها به وظایف کاری می طلبد. اشتیاق شغلی، بیانگر نوعی پیوند میان شغل و شاغل است و به عنوان یک حالت رضایت بخش و مثبت ذهنی نسبت به شغل، به شور و اشتیاق، علاقه مندی، مشارکت، تلاش، تعهد و تمرکز بر انجام بهینه و دقیق کارها اشاره می کند [۳]. به طور کلی، مفهوم اشتیاق شغلی، بیشتر با سه خصوصیت توانایی (داشتن سطوح بالای انرژی، انعطاف پذیری ذهنی در موقع انجام کارها، تمایل به سرمایه گذاری در کار، و استقامت در رویارویی با مشکلات)، جذب (احساس خوشحالی، غوطه ور شدن در کار، تمرکز بر کار و به سختی از کار جدا شدن) و وقف خود (احساس شهود، شور و شوق، معناداری و چالش در کار) شناخته شده است [۴] که باعث درگیری فیزیکی افراد در کار و برقراری ارتباط هوشیار و همدلانه با دیگران از سوی کارکنان می گردد [۵]. براساس نتایج مطالعات صورت گرفته در این زمینه، به نظر می رسد که اخلاق سازمانی معلمان، به عنوان یکی از سازه های بسیار تأثیرگذار بر فرآیند یاددهی- یادگیری، توسط اشتیاق شغلی تحت تأثیر قرار می گیرد [۶ و ۷].

پرواضح می باشد که در نظام آموزشی ما، یکی از مشکلات اصلی مدارس، کم توجهی به موضوع هایی از قبیل: تعیین ارزش های اساسی و اهداف مشترک، در نظر گرفتن منافع و مصالح فردی- اجتماعی در تصمیم گیری ها، برقراری روابط انسانی مطلوب، اجرای عدالت و انصاف، رعایت هنجارهای فردی- اجتماعی و رفتاری، رازداری، احترام به ارزش های دیگران، و انگیزش به تدریس در بین معلمان می باشد. در حقیقت، اینکه اداره ی مدرسه و آموزش به دانش آموزان در دست چه افرادی است، موضوع اخلاقی مهمی است که می بایست مورد توجه جدی مسئولان آموزشی قرار بگیرد [۸]. این در حالی است که عدم توجه به ارزش های اخلاقی^۱ موجود در نظام تعلیم و تربیت، ممکن است منجر به کارایی ناکافی و راهبردهای نامناسب گردد. به همین سبب، ارزش های اخلاقی، یکی از اجزاء ضروری در استراتژی های بزرگ آموزشی به شمار می آیند [۶]. منظور از اخلاق، ایجاد هماهنگی بین عمل و تصمیم، استانداردها و رفتارها، و هنجارهای معمول و رایج در جامعه می باشد و اخلاق سازمانی، بر اساس اعتماد آفرینی می باشد و ضعف در سیستم اخلاقیات و گرایش یافتن به سوی عدم اعتماد، به کاهش ارتباطات و افزایش خسارت های سازمانی و تبدیل انرژی سازمانی به انرژی منفی منجر خواهد شد [۹]. ارزش های اصلی اخلاق سازمانی، عبارتند از: عدالت محوری، راست گویی و صداقت، رعایت قوانین و مقررات، مسئولیت پذیری و احترام به حقوق و ارزش های دیگران. براساس وجود اخلاق سازمانی در معلمان، آن ها در قبال جامعه، سازمان، همکاران و دانش آموزان مسئول خواهند بود [۱۰]. اخلاق سازمانی، باعث می گردد که معلمان وظایف شغلی خود را با تمام وجود و به نحو احسن به انجام برسانند و در محیط آموزشی، پرتلاش، صادق، عادل، فداکار، متعهد و دارای روابط اجتماعی خلاق باشند و به منظور توسعه و تعالی حرفه ای؛ توان ذهنی، روانی و جسمانی خویش را در راستای اخذ قوا و استعداد های درونی گروه و سازمان متعهد نمایند [۱۱].

از سوی دیگر، افزایش روزافزون تحولات محیطی از قبیل توسعه ی روزافزون فناوری، تداوم و بقای حیات سازمان ها را به این وابسته کرده است که دائماً خود را با محیط پیرامون وفق داده و بسترهای مورد نیاز را برای پویایی و ایجاد تغییر در خود فراهم سازند و حتی تحول آفرین باشند. تحت این شرایط، فرایند آموزش های مستمر و مداوم است که به سازمان های امروزی و پویا مفهوم می بخشد. امروزه، شرایط هر سازمان به نحوی است که به افراد آموزش دیده و مجرب نیازمند است. انسان و یادگیری، دو

^۱. Ethical values

کلیت تعیین کننده ی اثربخشی سازمان ها محسوب می شوند [۱۲] و در این میان، در سازمان آموزش و پرورش و در محیط مدارس، معلمان - که در خط مقدم عمل آموزش می باشند- لازم است که برای تأمین نیازهای دائماً در حال تغییر جامعه، خود را با ماهیت پویای آموزش سازگار نمایند [۱۳]. پویایی، به مفهوم توانایی برای حرکت آسان، سریع و فعال و قدرت تفکر سریع و هوشمندانه و هماهنگی و همسویی سازمان با نیازهای متغیر شغل و حرکت در راستای کسب مزیت رقابتی است و پویایی سازمانی، نیز به مفهوم یک نوع توانایی است که به کمک آن، سازمان ها، به شکلی هدفمند، منابعی را که در اختیار دارند به صورت اثربخش به کار می گیرند تا بتوانند خود را با تغییرات بازار و محیط تجاری همسو و هماهنگ نمایند [۱۴]. در یک تقسیم بندی جدید، جلالی و همکاران [۱۵]، سه مؤلفه ی آموزش مستمر به افراد، ایجاد کسب مزیت رقابتی، و ایجاد تعالی سازمانی را به عنوان شاخصه های سازنده ی پویایی سازمانی در نظر گرفته اند و پرواضح می باشد که اجزای سازنده ی پویایی سازمانی در بین معلمان، به عنوان مجریان اصلی شیوه ها و سیاست های آموزشی، می تواند در راستای دستیابی به اهداف نظام آموزشی، درک دقیقی را از عواملی که باعث و یا مانع ترویج پویایی آموزشی می شود ارائه داده و معلمان را به پاسخگویی مؤثر و سازنده به تحولات داخلی و خارجی قادر سازد [۱۳].

پیشینه ی داخلی و خارجی پژوهش، نیز حاکی از ضرورت و اهمیت پرداختن به موضوع حاضر در بین معلمان می باشد. در این راستا، کامران مهر و همکاران [۱۳]، در مطالعه ای که با استفاده از روش کیفی و با کمک رویکرد توصیفی- تحلیلی به انجام رسیده است؛ به این نتیجه دست یافتند که به منظور ارتقاء مهارت ها و دانش معلمان، باید به توسعه ی حرفه ای مستمر معلمان پرداخت تا آن ها قادر به پیاده سازی استراتژی ها و تکنولوژی های نوآورانه ی آموزشی گردند. مدیران مدارس نیز می بایست یک فرهنگ نوآورانه و حمایتی در راستای ایجاد یک محیط آموزشی پویا و پاسخگو به وجود بیاورند. حیدرپور [۷]، در مطالعه ای که به روش همبستگی و از طریق ابزار پرسشنامه بر روی حجم نمونه ی ۹۷ نفری از معلمان دوره ی ابتدایی به انجام رسیده است؛ به این نتیجه دست یافت که اشتیاق شغلی بر اخلاق حرفه ای (و ابعاد آن: شامل رضایت بر اخلاق حرفه ای و اعتماد به اخلاق حرفه ای) در بین معلمان دوره ی ابتدایی تأثیر مثبت و معناداری داشته است. مشتاق زاده فرد و همکاران [۱۶]، نیز در مطالعه ای خود، به این نتیجه دست یافتند که بین اخلاق حرفه ای (و ابعاد آن: فردی و سازمانی) با اشتیاق شغلی معلمان دوره ی ابتدایی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد و اخلاق حرفه ای معلمان قادر بوده است که به طور معناداری اشتیاق شغلی آنان را تبیین نماید. هراتی [۱۲]، در مطالعه ای که به روش مروری و کتابخانه ای به انجام رسیده است، به این نتیجه دست یافت که اشتیاق، هیجان و انگیزش شغلی، همواره ارکان اصلی تحول و آموزش موفق در بین معلمان بوده است و می توان با استفاده از راهکارهایی مانند روش های تدریس نوآورانه، توسعه ی فعالیت های گروهی، و ارتقاء مهارت های ارتباطی معلمان، بهبود قابل توجهی در کیفیت روش های آموزشی معلمان و یادگیری دانش آموزان را به دست آورد و به سوی ایجاد کلاس های درسی و مدارس پویا، جذاب و مؤثر حرکت کرد. از سوی دیگر، ازدوگرو و ساریر^۲ [۱۷]، در مطالعه ای که به روش فراتحلیلی و از مطالعه ی ۴۷ مطالعه ی تجربی (با ۱۸۴۲۳ شرکت کننده) صورت گرفت، به این نتیجه دست یافتند که رهبری اخلاقی مدیران تأثیر مثبت بسیار قوی بر اشتیاق شغلی، اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی و تأثیر مثبت قوی بر رضایت شغلی، انگیزه و تعهد سازمانی معلمان دارد. ارسو^۳ [۱۸]، در مطالعه ای به بررسی رابطه ی بین پویایی سازمانی و اشتیاق شغلی در ارتقای رفتار کاری نوآورانه و تعهد در کار در بین معلمان پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که میزان پویایی سازمانی معلمان در سطح بالایی است. بین پویایی سازمانی و اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی و رفتار کاری نوآورانه در بین معلمان رابطه ی مثبت و معناداری یافت شد. هاینی^۴ و همکاران [۱۹]، نیز به این نتیجه دست یافتند که شخصیت پویا در کارکنان به واسطه ی ارتقاء بخشیدن به تجارب اشتیاق شغلی، تعهد عاطفی و عملکرد شغلی کارکنان را افزایش خواهد داد.

با مد نظر قرار دادن مطالب فوق الذکر و نقشی که معلمان در پیشبرد اهداف آموزشی دارند، می توان گفت که به نظر می رسد با توجه به تأثیری که اشتیاق شغلی بر اخلاق سازمانی و پویایی سازمانی معلمان دارد و همچنین نقشی که این سه مقوله بر

^۲. Özdoğan & Sarier

^۳. Arcio

^۴. Haynie

بهبود عملکرد شغلی معلمان و دستیابی به اهداف عالیه‌ی نظام تعلیم و تربیت دارند؛ در مجموعه مطالعات داخلی و خارجی پیرامون، پژوهشی که به صورت توانمند به بررسی رابطه‌ی بین هر سه متغیر مذکور پرداخته باشد، صورت نگرفته است. لذا، با توجه به خلاء پژوهشی موجود در این زمینه، مطالعه‌ی حاضر درصدد بررسی این سؤال اساسی است که: آیا بین اشتیاق شغلی با پویایی سازمانی و اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۰۴ رابطه وجود دارد؟

اهداف پژوهش

اهداف پژوهش حاضر عبارتند از:

۱. بررسی و تعیین رابطه‌ی بین شوق داشتن به کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر
۲. بررسی و تعیین رابطه‌ی بین وقف شدن در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر
۳. بررسی و تعیین رابطه‌ی بین جذبه در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر
۴. بررسی و تعیین رابطه‌ی بین شوق داشتن به کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر
۵. بررسی و تعیین رابطه‌ی بین وقف شدن در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر
۶. بررسی و تعیین رابطه‌ی بین جذبه در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر

فرضیه‌های پژوهش

براساس چارچوب مفهومی و اهداف پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شدند:

۱. بین شوق داشتن به کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد.
۲. بین وقف شدن در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد.
۳. بین جذبه در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد.
۴. بین شوق داشتن به کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد.
۵. بین وقف شدن در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد.
۶. بین جذبه در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

الف) روش پژوهش، جامعه و حجم نمونه

این مطالعه، از نظر هدف و ماهیت، کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر در هر سه مقطع تحصیلی (ابتدایی، متوسطه‌ی اول و متوسطه‌ی دوم) در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۰۴ به تعداد ۹۱ نفر (۶۸ معلم زن و ۲۳ معلم مرد) بوده است که همه افراد جامعه متعلق به مدارس دولتی بودند و تمام آن‌ها با استفاده از روش سرشماری به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند و مورد آزمون قرار گرفتند.

ب) ابزار سنجش

جهت گردآوری اطلاعات، از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده به عمل آمد. در توضیح، می‌توان این گونه بیان کرد که به منظور تدوین و نگارش مبانی نظری و همچنین پیشینه‌ی تجربی پژوهش از روش کتابخانه‌ای (بهره‌گیری از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، و مقالات فارسی و لاتین) بهره گرفته شد و به منظور سنجش و اندازه‌گیری رابطه‌ی بین متغیر مستقل (اشتیاق شغلی) با متغیرهای وابسته (پویایی سازمانی و اخلاق سازمانی) نیز از ابزار پرسشنامه بهره گرفته شد که در ادامه مورد اشاره قرار گرفته‌اند:

الف) اشتیاق شغلی. به منظور سنجش اشتیاق شغلی معلمان، از مقیاس استاندارد اشتیاق شغلی شوفلی^۵ و همکاران [۲۰] استفاده شد که این مقیاس دارای ۱۸ سؤال در خرده مقیاس سه گانه ی شوق داشتن به کار، وقف شدن در کار و جذبه در کار می باشد و سؤالات آن در طیف ۵ درجه ای لیکرت (خیلی زیاد = ۱ الی خیلی کم = ۵) توصیف شده اند که امتیازبندی این مقیاس، در دامنه ی بین ۱۸ الی ۹۰ صورت می گرفت. در مطالعه ی کبیرزاده [۲۱]، روایی صوری و محتوایی این مقیاس از طریق روش نظرسنجی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. پایایی این مقیاس نیز در مطالعات کبیرزاده [۲۱] و نوری و همکاران [۲۲]، با استفاده از آزمون کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۵ و ۰/۷۶ به دست آمده است که پایایی قابل قبولی را نشان می دهند.

ب) پویایی سازمانی. به منظور سنجش و اندازه گیری پویایی سازمانی معلمان، از مقیاس استاندارد ارائه شده توسط جلالی و همکاران [۱۵]، استفاده شد که این مقیاس دارای ۱۰ سؤال در خرده مقیاس های ۳ گانه ی آموزش مستمر به کارکنان، ایجاد کسب مزیت رقابتی و ایجاد تعالی سازمانی است. سؤالات این مقیاس، در طیف ۵ درجه ای لیکرت (خیلی زیاد = ۱ الی خیلی کم = ۵) توصیف شده اند. جلالی و همکاران [۱۵]، در مطالعه ای، روایی صوری و محتوایی مقیاس را به روش نظرسنجی تأیید کردند و برای سنجش پایایی مقیاس، از آلفای کرونباخ استفاده کردند و ضریب آلفای ۰/۸۶ را برای کل مقیاس گزارش کردند.

ج) اخلاق سازمانی. به منظور سنجش و بررسی متغیر اخلاق سازمانی در بین معلمان مدارس استثنایی، نیز از مقیاس استاندارد اخلاق سازمانی مورای^۶ و همکاران [۲۳]، استفاده شد که دارای ۲۲ سؤال در خرده مقیاس های ۷ گانه ی رعایت حرمت همکاران، شایستگی تخصصی، شایستگی آموزشی، رشد و توسعه ی دانش آموزان، حفظ اسرار دانش آموزان، انجام ارزشیابی صحیح دانش آموزان و احترام گذاشتن به مدرسه و سازمان است. برای امتیازبندی سؤالات این مقیاس، از طیف لیکرت ۵ درجه ای (کاملاً مخالفم = ۱ الی کاملاً موافقم = ۵) استفاده شده است و رتبه بندی سؤالات نیز در دامنه ی بین ۲۲ الی ۱۱۰ قرار می گیرند. مودب نیا [۲۳]، در پژوهشی، روایی صوری، محتوایی و ملاک این مقیاس را با استفاده از روش نظرسنجی و تحلیل عاملی مورد تأیید و مطلوب گزارش داد و پایایی مقیاس را نیز با استفاده از آزمون کرونباخ بررسی کرد و برای کل مقیاس، ضریب پایایی ۰/۷۸ را محاسبه و گزارش داد.

ج) روایی و پایایی ابزار پژوهش

در این مطالعه، نیز با استفاده از روش نظرسنجی از متخصصان حوزه ی علوم تربیتی، روایی صوری و محتوایی هر سه مقیاس مذکور مورد تأیید قرار گرفت. پایایی هر سه مقیاس نیز از طریق آزمون کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ برای اشتیاق شغلی، اخلاق سازمانی و پویایی سازمانی، به ترتیب، برابر با ۰/۸۳، ۰/۷۹ و ۰/۷۸ به دست آمد که نشان از قابل قبول بودن پایایی ابزار داشت.

د) روش تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها، نیز از آزمون های کولموگروف- اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون در قالب نرم افزار آماری SPSS^{۲۳} استفاده شد.

یافته ها

در بخش آمار توصیفی، مشخص شد که ۶۸ نفر (معادل ۷۵ درصد) از افراد نمونه را زنان و ۲۳ نفر (معادل ۲۵ درصد) را مردان تشکیل داده است. ۶۸ نفر از افراد نمونه ی مورد مطالعه (معادل ۷۵ درصد)، در دوره ی ابتدایی مشغول به تدریس بودند و معلمان مشغول به تدریس در دوره های متوسطه ی اول و دوم نیز به ترتیب، ۱۱ نفر (معادل ۱۲ درصد) و ۱۲ نفر (معادل ۱۳ درصد) بودند.

^۵. Schaufeli

^۶. Murray

درصد) از حجم نمونه‌ی مورد نظر را به خود اختصاص داده بودند. ۳۲ نفر از معلمان (معادل ۳۵ درصد)، دارای سابقه خدمت ۶ الی ۱۰ سال بوده‌اند که بیشترین درصد را به خود اختصاص داده بودند و ۸ نفر از معلمان (معادل ۹ درصد)، نیز دارای سابقه خدمت کمتر از ۵ سال بودند که کمترین فراوانی و درصد افراد نمونه را به خود اختصاص داده بودند. ۳۹ نفر (معادل ۴۳ درصد) دارای سن ۳۱ الی ۴۰ سال بوده‌اند که بیشترین درصد را به خود اختصاص داده‌اند و ۱۲ نفر (معادل ۱۳ درصد) نیز دارای سن ۵۱ سال و بالاتر بوده‌اند که کمترین درصد را به خود اختصاص داده بودند. ۶۰ نفر از معلمان (معادل ۶۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند که بیشترین درصد را به خود اختصاص داده‌اند و ۵ نفر (معادل ۵ درصد) از افراد نمونه را معلمان دارای مدرک فوق دیپلم تشکیل می‌دادند که کمترین درصد را به خود تخصیص داده بودند.

همچنین، براساس شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی مربوط به متغیر اشتیاق شغلی، مشخص شد که میانگین متغیر اشتیاق شغلی و خرده‌مقیاس‌های سه‌گانه (شوق داشتن به کار، وقف شدن در کار و جذب به کار)، بالاتر از سطح متوسط قرار داشته است و از بین خرده‌مقیاس‌های مذکور، بیشترین و کمترین میانگین - به ترتیب - مربوط به خرده‌مقیاس‌های «شوق داشتن به کار» و «جذب در کار» بوده است. براساس شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی مربوط به متغیر پویایی سازمانی، مشخص شد که میانگین متغیر پویایی سازمانی معلمان و خرده‌مقیاس‌های چهارگانه (آموزش مستمر به کارکنان، ایجاد کسب مزیت رقابتی، و ایجاد تعالی سازمانی)، بالاتر از سطح متوسط قرار داشته است و از بین خرده‌مقیاس‌های مذکور، نیز بیشترین و کمترین میانگین - به ترتیب - مربوط به خرده‌مقیاس‌های «آموزش مستمر به کارکنان» و «ایجاد تعالی سازمانی» بوده است. براساس شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی مربوط به متغیر اخلاق سازمانی، مشخص شد که میانگین متغیر اخلاق سازمانی معلمان و خرده‌مقیاس‌های هشت‌گانه (رعایت حرمت همکاران، شایستگی تخصصی، شایستگی آموزشی، رشد و توسعه‌ی دانش‌آموزان، حفظ اسرار دانش‌آموزان، انجام ارزشیابی صحیح دانش‌آموزان، و احترام گذاشتن به مدرسه و سازمان)، بالاتر از سطح متوسط قرار داشته است و از بین خرده‌مقیاس‌های مذکور، نیز بیشترین و کمترین میانگین - به ترتیب - مربوط به خرده‌مقیاس‌های «احترام گذاشتن به مدرسه و سازمان» و «حفظ اسرار دانش‌آموزان» بوده است.

در بخش آمار استنباطی، نیز ابتدا، برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید و با توجه به سطح معناداری این آزمون که برای کلیه متغیرهای مورد بررسی، بیشتر از میزان خطای قابل پذیرش (۰/۰۵)، بوده است؛ مشخص شد که می‌توان برای آزمون فرضیه‌های مطرح شده، از آزمون‌های پارامتریک بهره گرفت (جدول ۱).

جدول (۱): نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای برازندگی توزیع نرمال داده‌ها

متغیرها	آماره‌ی کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری	نتیجه‌ی آزمون
اشتیاق شغلی	۰/۰۶۹	۰/۰۷۵	داده‌ها نرمال است.
پویایی سازمانی	۰/۰۹۱	۰/۰۸۶	داده‌ها نرمال است.
اخلاق سازمانی	۰/۰۸۲	۰/۰۶۹	داده‌ها نرمال است.

فرضیه ۱: بین شوق داشتن به کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد.

برای بررسی فرضیه‌ی اول و تعیین رابطه بین مؤلفه‌ی «شوق داشتن به کار» با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، استفاده گردید و داده‌های مربوطه، حاکی از این بود که در سطح معناداری ۰/۰۰۱ که از سطح معناداری استاندارد ($\alpha = 0/05$) کمتر می‌باشد، بین مؤلفه‌ی شوق داشتن به کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد (جدول شماره ۲).

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی پیرسون بین شوق داشتن به کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
شوق داشتن به کار	۹۱	۳۹/۴۶	۰/۳۰	۰/۵۴	۰/۰۰۱
پویایی سازمانی	۹۱	۳۸/۱۲	۰/۳۸		

فرضیه ۲. بین وقف شدن در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد. به منظور بررسی فرضیه دوم و تعیین رابطه بین مؤلفه «وقف شدن در کار» با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، استفاده شد که داده‌های مربوطه نشان داده است که در سطح معناداری ۰/۰۰۱، بین مؤلفه وقف شدن در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد (جدول شماره ۳).

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی پیرسون بین وقف شدن در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
وقف شدن در کار	۹۱	۳۲/۶۷	۰/۳۷	۰/۵۴	۰/۰۰۱
پویایی سازمانی	۹۱	۴۳/۷۱	۰/۳۶		

فرضیه ۳. بین جذبه در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد. به منظور بررسی فرضیه سوم و تعیین رابطه بین مؤلفه «جذبه در کار» با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، استفاده گردید که داده‌های مربوطه حاکی از این بوده است که در سطح معناداری ۰/۰۰۱، بین مؤلفه جذبه در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد (جدول شماره ۴).

جدول شماره ۴: ضریب همبستگی پیرسون بین جذبه در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
جذبه در کار	۹۱	۴۰/۱۱	۰/۲۸	۰/۴۹	۰/۰۰۱
پویایی سازمانی	۹۱	۴۳/۲۷	۰/۳۱		

فرضیه ۴. بین شوق داشتن به کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد. به منظور بررسی فرضیه چهارم و تعیین رابطه بین مؤلفه «شوق داشتن به کار» با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، استفاده شد که داده‌های مربوطه حاکی از این بوده است که در سطح معناداری ۰/۰۰۱، بین مؤلفه شوق داشتن به کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد (جدول شماره ۵).

جدول شماره ۵: ضریب همبستگی پیرسون بین شوق داشتن به کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
شوق داشتن به کار	۹۱	۴۱/۶۱	۰/۳۸	۰/۵۶	۰/۰۰۱
اخلاق سازمانی	۹۱	۴۲/۳۸	۰/۳۶		

فرضیه ۵. بین وقف شدن در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد.

به منظور بررسی فرضیه‌ی پنجم و تعیین رابطه‌ی بین مؤلفه‌ی «وقف شدن در کار» با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، استفاده شد که داده‌های مربوطه حاکی از این بود که در سطح معناداری ۰/۰۰۱، بین مؤلفه‌ی وقف شدن در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد (جدول شماره ۶).

جدول شماره‌ی (۶): ضریب همبستگی پیرسون بین وقف شدن در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
وقف شدن در کار	۹۱	۴۳/۱۷	۰/۲۱	۰/۵۵	۰/۰۰۱
اخلاق سازمانی	۹۱	۴۶/۰۶	۰/۲۸		

فرضیه‌ی ۶. بین جذبه در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد. به منظور بررسی فرضیه‌ی ششم و تعیین رابطه‌ی بین مؤلفه‌ی «جذبه در کار» با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که طبق داده‌های به دست آمده، مشخص شد در سطح معناداری ۰/۰۰۱ که کمتر از سطح معناداری استاندارد ($\alpha = 0/05$) می‌باشد، بین مؤلفه‌ی جذبه در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه وجود دارد (جدول شماره ۷).

جدول شماره‌ی (۷): همبستگی پیرسون بین جذبه در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
جذبه در کار	۹۱	۳۸/۰۱	۰/۳۰	۰/۵۴	۰/۰۰۱
اخلاق سازمانی	۹۱	۳۹/۷۸	۰/۳۲		

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه‌ی اشتیاق شغلی با پویایی سازمانی و اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۰۴ بود. نتایج حاصله از آزمون کولموگروف-اسمیرنف، نشان داد که کلیه‌ی داده‌ها دارای توزیع نرمال هستند و در نتیجه از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شد که در ادامه به تفسیر نتایج به دست آمده از پژوهش پرداخته شده است. در پاسخ به فرضیه‌ی اول پژوهش، مشخص شد که بین مؤلفه‌ی شوق داشتن به کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه‌ی مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد؛ به این معنی که با هر واحد افزایش در مؤلفه‌ی شوق داشتن به کار در بین معلمان، به همان میزان نیز بر پویایی سازمانی معلمان افزوده می‌شود و یا بالعکس. در مجموعه‌ی مطالعات داخلی و خارجی پیرامون این موضوع، یافته‌ی پژوهشی مرتبط با این فرضیه پیدا نشد. در تبیین این یافته، قابل ذکر است که شوق داشتن به کار به مفهوم داشتن سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام انجام دادن کارها، تمایل داشتن به سرمایه‌گذاری در شغل خود، و استقامت در مواجهه و مقابله با مشکلات می‌باشد [۲۴]. از منظر هراتی [۱۲]، اشتیاق، هیجان و انگیزش شغلی، همواره ارکان اصلی تحول و آموزش موفق در بین معلمان بوده است و لذا، می‌توان با استفاده از راهکارهایی مانند ارتقای شور و شوق و انگیزش معلمان، استفاده از روش‌های تدریس نوآورانه، توسعه‌ی فعالیت‌های گروهی، و ارتقاء مهارت‌های ارتباطی معلمان، بهبود قابل توجهی در کیفیت روش‌های آموزشی معلمان و یادگیری دانش‌آموزان را به دست آورد و به سوی ایجاد کلاس‌های درسی و مدارس پویا، جذاب و مؤثر حرکت کرد.

در پاسخ به فرضیه‌ی دوم پژوهش، مشخص شد که بین وقف شدن در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه‌ی مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد؛ به این معنی که با هر واحد افزایش در مؤلفه‌ی وقف شدن در کار در بین معلمان، به همان میزان نیز بر پویایی سازمانی آنان افزوده می‌شود و یا بالعکس. در مجموعه‌ی مطالعات داخلی و خارجی پیرامون این موضوع، یافته‌ی پژوهشی مرتبط با این فرضیه پیدا نشد. در تبیین این یافته، قابل ذکر می‌باشد که از منظر ایرنا بوریس و مویی [۲۵]، اشتیاق شغلی معلم و وقف شدن در کار، یک عامل کلیدی برای تدریس اثربخش است که به نفع رفاه و رفتار آموزشی معلمان و نتایج شناختی، عاطفی و انگیزشی دانش‌آموزان است. وقف شدن در کار، نیز به احساس شهود، معنادار بودن شغل، چالش در شغل، و شور و شوق داشتن نسبت به کار اشاره دارد [۲۴]، که هر چند قطعی، جامع و کامل نیست، اما می‌تواند برای ادراک مفهوم اشتیاق شغلی در معلمان کارساز و مؤثر باشد [۵]. در این راستا، در سازمان آموزش و پرورش و در محیط مدارس، معلمان - که در خط مقدم عمل آموزش می‌باشند - لازم است که برای تأمین نیازهای دائماً در حال تغییر جامعه، خود را با ماهیت پویای آموزش سازگار نمایند [۱۳] که از منظر الدور [۲۶]، وقف شدن در کار، به منزله‌ی یکی از مؤلفه‌های سازنده‌ی اشتیاق شغلی، با ایجاد پیوند بین شغل و شاغل، باعث ایجاد نگرش مثبت نسبت به شغل، لذت بردن از شغل، و دستیابی به پویایی، توسعه و رشد شخصی و اجتماعی در معلمان می‌گردد.

در پاسخ به فرضیه‌ی سوم پژوهش، مشخص شد که بین جذبه در کار با پویایی سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه‌ی مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد؛ به این معنی که با هر واحد افزایش در مؤلفه‌ی جذبه در کار در بین معلمان، به همان میزان نیز بر پویایی سازمانی آنان افزوده می‌شود و یا بالعکس. در مجموعه‌ی مطالعات داخلی و خارجی پیرامون این موضوع، یافته‌ی پژوهشی مرتبط با این فرضیه پیدا نشد. در تبیین این یافته، می‌توان گفت که منظور از جذبه در کار، به‌سختی جدا شدن از کار، غوطه‌ور شدن در کار، داشتن احساس شغف و خوشحالی و تمرکز کردن بر روی کارهای محوله می‌باشد [۲۴]. جذبه در کار، که در حالت پایدار، نافذ و مثبت ذهنی با شغل مرتبط است، باعث ایجاد دلبستگی به حرفه‌ی معلمی، پویایی شخصیت و اثربخشی شغلی در معلمان می‌شود [۲۰] که این پویایی نیز به نوبه‌ی خود، منجر به ایجاد توانایی در معلمان برای حرکت آسان، سریع و فعال و قدرت تفکر سریع و هوشمندانه و هماهنگی و همسویی با نیازهای متغیر شغل و حرکت در راستای کسب مزیت رقابتی می‌گردد [۲۷].

در پاسخ به فرضیه‌ی چهارم پژوهش، مشخص شد که بین شوق داشتن به کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه‌ی مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد؛ به این معنی که با هر واحد افزایش در مؤلفه‌ی شوق داشتن به کار در بین معلمان، به همان میزان نیز بر اخلاق سازمانی آنان افزوده می‌شود و یا بالعکس. در مجموعه‌ی مطالعات داخلی و خارجی پیرامون این موضوع، یافته‌ی پژوهشی مرتبط با این فرضیه پیدا نشد. اهمیت اخلاق سازمانی، تا آنجا نمود می‌یابد که در سازمان هیچ فعالیت و تصمیمی را نمی‌توان یافت که با مسائل اخلاقی همراه نباشد و در اخذ هر تصمیمی می‌توان انبوهی از اخلاقیات را رصد کرد. حاکمیت اخلاق سازمانی، از بعد داخلی، منافع بسیاری (مانند بهبود روابط، کاهش تعارضات و ارتقاء جو تفاهم، کاهش هزینه‌های کنترل، و افزایش مسئولیت‌پذیری و تعهد) را برای سازمان به همراه دارد [۲۶]. در واقع، از یک طرف، یک فضای اخلاق سازمانی سالم و حمایت‌کننده، باعث افزایش اشتیاق شغلی معلمان می‌شود و در این فضا، معلمان احساس امنیت و ارزشمندی بیشتری دارند و تمایل بیشتری به ارائه دادن خدمات با کیفیت بالا و مشارکت فعال در فرآیندهای آموزشی پیدا می‌کنند. از سوی دیگر، نیز معلمان که نسبت به شغل خود اشتیاق و نگرش مثبت دارند، تمایل بیشتری به رعایت اصول و ارزش‌های سازمانی از خود نشان می‌دهند [۸].

در پاسخ به فرضیه‌ی پنجم پژوهش، مشخص شد که بین وقف شدن در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه‌ی مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد؛ به این معنی که با هر واحد افزایش در مؤلفه‌ی وقف شدن در کار در بین معلمان، به همان میزان نیز بر اخلاق سازمانی آنان افزوده می‌شود و یا بالعکس. در مجموعه‌ی مطالعات داخلی و خارجی پیرامون این موضوع، یافته‌ی پژوهشی مرتبط با این فرضیه نیز پیدا نشد. در تبیین این یافته، می‌توان این‌چنین گفت که از یک‌سو، اخلاق، فراتر از معیار تشخیص بایدها و نبایدها و یا درست از غلط، به منزله‌ی یک عامل انگیزشی مهم نیز به شمار

می‌رود که دارای کارکردی انگیزشی است و یکی از پیامدها و آثار ارزشنده و مهم اخلاق سازمانی، تأثیرات شگرف آن بر ایجاد نگرش‌های مثبت در کارکنان نظیر اشتیاق شغلی می‌باشد [۲۶]. از سوی دیگر، اشتیاق شغلی، به معنای احساس مثبت و درگیر بودن با کار، با اخلاق سازمانی، که مجموعه‌ای از رفتارها و ارزش‌هایی است که در سازمان به عنوان مطلوب تلقی می‌شود، مرتبط است و بر این اساس، معلمان با اشتیاق شغلی بیشتر، که خود را در کارشان وقف می‌کنند؛ احتمال بیشتری دارد که رفتار اخلاق سازمانی، مانند همکاری با همکاران، مشارکت در فعالیت‌های سازمانی، و پایبندی به ارزش‌های سازمان را نشان دهند [۱۰].

در پاسخ به فرضیه‌ی ششم پژوهش، مشخص شد که بین جذبه در کار با اخلاق سازمانی معلمان نیازهای ویژه شهر بوشهر رابطه‌ی مثبت، مستقیم و معناداری وجود دارد؛ به این معنی که با هر واحد افزایش در مؤلفه‌ی جذبه در کار در بین معلمان، به همان میزان نیز بر اخلاق سازمانی آنان افزوده می‌شود و یا بالعکس. در مجموعه‌ی مطالعات داخلی و خارجی پیرامون این موضوع، یافته‌ی پژوهشی مرتبط با این فرضیه نیز پیدا نشد. در تبیین این یافته، می‌توان گفت که ریشه‌ی بسیاری از رفتارها و فعالیت‌های معلمان مدارس را می‌توان در اخلاق و ارزش‌های اخلاقی جست‌وجو کرد [۸]. بنابراین، در شغل معلمی، رعایت اخلاق سازمانی به سبب اینکه با تعلیم و تربیت نیروی انسانی آینده‌ی یک جامعه سروکار دارد، به مراتب حائز اهمیت و ضرورت بیشتری است [۲۸] و معلمان مشتاق، که به سازمان خود افتخار می‌نمایند، خود را بخش ارزشمندی از سازمان در نظر گرفته و ایده‌های نوینی را برای مشکلات سازمان مطرح می‌سازند و بر این اساس، مسئولیت رفتارها و اعمال خود را بر عهده می‌گیرند و تلاش در رعایت اخلاقیات و قوانین سازمانی دارند [۳].

منابع

- [۱] Desrina, D., Fitria, H., & Mulyadi, M. (۲۰۲۰). The Relationship between Principal Supervision and Interpersonal Communication with the Work Ethic of Teachers. *Journal of Social Work and Science Education*, ۱(۲), pp ۱۶۱-۱۶۷.
- [۲] Marsadina, D., & AbdJabar, C.S. (۲۰۲۲). The Effect of Work Loyalty and Work Ethics on Teacher's Career in Banjar District. ۵th International Conference on Current Issues in Education (ICCIE ۲۰۲۱). Yogyakarta: Atlantis Press.
- [۳] زاهدبابلان، عادل؛ دیوبند، افشین؛ کاظمی، سلیم؛ قلفه‌ای، علیرضا. (۱۳۹۷). نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخگویی سازمانی، اخلاق در علوم و فناوری، دوره‌ی ۱۵، شماره‌ی ۱، صص ۱۳۰-۱۲.
- [۴] Banisi, P. (۲۰۱۸). The relationship between organizational silence and organizational justice with job motivation mediated by mental health in education staff. *Journal of Educational Leadership and Management*, ۱۲(۲), pp ۴۱-۵۷.
- [۵] Strom, D.L., Sears, K.L., & Kelly, K.M. (۲۰۱۴). Work engagement: The roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, ۲۱(۱), pp ۷۱-۸۲.
- [۶] مسافر، لیلا؛ بیک‌نژاد، جعفر؛ داداش‌کریمی، یحیی؛ نژادایرانی، فرهاد. (۱۴۰۳). رابطه اخلاق حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای اساتید با پاسخگویی سازمانی: تحلیل نقش میانجی اشتیاق شغلی، اخلاق در علوم و فناوری، دوره‌ی ۱۹، شماره‌ی ۱، صص ۱۴۸-۱۴۰.
- [۷] حیدرپور، فاطمه. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر اشتیاق شغلی بر اخلاق حرفه‌ای معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نقده، ششمین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱، تهران، <https://civilica.com>
- [۸] حاج‌خزیمه، مجتبی. (۱۳۹۵). ارزیابی اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن میان معلمان مدارس ابتدایی پسرانه‌ی دولتی در شهر تهران، مطالعات اخلاق کاربردی، دوره‌ی ۶، شماره‌ی ۲۲ (پیاپی ۴۴)، صص ۱۶۳-۱۳۷.
- [۹] محمدی‌مهر، مژگان؛ هاشمی، ماجد؛ خانی، حامد. (۱۳۹۳). بررسی اخلاق حرفه‌ای- سازمانی از دیدگاه معلمان مدارس متوسطه‌ی شهر سمنان، مطالعات آموزشی (نما)، دوره‌ی ۲، شماره‌ی ۲، صص ۱۰-۱.

- [۱۰] Tufail, U., Shakil Ahmad, M., Ramayah, T., Ali Jan, F., & Ali Shah, I. (۲۰۱۶). Impact of Islamic work ethics on organisational: citizenship behaviours among female academic staff the mediating role of employee engagement. *Applied Research in Quality of Life*, ۱۲ (۳), pp ۶۹۳- ۷۱۷.
- [۱۱] امیدوار، عظیم؛ خالق خواه، علی؛ معینی کیا، مهدی؛ زاهدبابان، عادل. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر اخلاق اسلامی کار بر اشتیاق شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهر اردبیل با نقش میانجی تعهد حرفه‌ای، اخلاق زیستی، دوره‌ی ۱۲، شماره‌ی ۳۷، صص ۱-۱۲.
- [۱۲] هراتی، شیرین. (۱۴۰۲). بررسی و ارائه‌ی راهکارهایی در جهت ایجاد پویایی و شادابی کلاس درس توسط معلمان، سومین همایش بین‌المللی علوم تربیتی، مشاوره، روانشناسی و علوم اجتماعی، همدان، <https://civilica.com>.
- [۱۳] کامران مهر، مهرداد؛ حیدری، لیدا؛ لائی، سوسن؛ زری‌نژاد، فروزان؛ کاظمی، مریم. (۱۴۰۳). شناسایی مؤلفه‌های پویایی تعلیم و تربیت از دیدگاه معلمان و مدیران، سلامت روان در مدرسه، دوره‌ی ۳، شماره‌ی ۲، صص ۳۷-۴۷.
- [۱۴] جباری، نگین. (۱۳۹۰). بررسی مقایسه‌ای میزان پویایی گروهی معلمان در مدارس با جوهای سازمانی مختلف (باز- بسته)، مطالعات تربیتی دانشگاه آزاد واحد بجنورد، دوره‌ی ۳، شماره ۶، صص ۱-۱۳.
- [۱۵] جلالی، سلمان؛ کمالیان، امین‌رضا؛ کشتگر، عبدالعلی؛ حدادی، ابراهیم؛ کیخا، عالمه. (۱۴۰۰)، مدل رهبری هوشمند اسلامی ایرانی با رویکرد قدرت نرم در سازمان‌های دولتی، مطالعات الگوی پیشرفت ایرانی- اسلامی، دوره‌ی ۹، شماره‌ی ۲، صص ۱۷۵-۱۵۲.
- [۱۶] مشتاقزاده‌فرد، ایران؛ مشاقزاده‌فرد، مریم؛ فرامرزی، مهدی؛ امیری، سیده زهرا. (۱۴۰۲). بررسی رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای با اشتیاق شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه‌ی ۲ شیراز، سومین همایش ملی ایده‌های کاربردی در علوم تربیتی، روانشناسی و مطالعات فرهنگی، بوشهر، <https://civilica.com>.
- [۱۷] Özdoğru, M., & Sarier, Y. (۲۰۲۴). The relationship of ethical leadership with teachers' organizational behavior, attitudes, and perceptions: a meta-analysis study. *Humanities and Social Sciences Communications*, pp ۱-۱۴. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04070-6>
- [۱۸] Arcio, J. (۲۰۲۲). Organizational Dynamics and Stewardship in Promoting Innovative WorkBehavior and Commitment at Work. Article in *International Journal of Academe and Industry Research*, pp. ۱-۲۳. at: <https://www.researchgate.net/publication/363392484>.
- [۱۹] Haynie, J. J., Mauldin, S., & Flynn, C. B. (۲۰۱۷). Proactive personality, core selfevaluations, and engagement: The role of negative emotions. *Management Decision*, ۵۵(۲), pp ۴۵۰-۴۶۳.
- [۲۰] Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez, R. V., & Bakker, A.B. (۲۰۰۲). The measurement of engagement and burnout: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, ۹(۳), p. ۷۱.
- [۲۱] کبیرزاده، کیانوش. (۱۳۹۲). بررسی رابطه‌ی اشتیاق کاری با رضایت مشتریان شعب بانک مسکن استان ایلام، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام.
- [۲۲] نوری، ابولقاسم؛ عریضی، محمدرضا. (۱۳۸۹). ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی، تازه‌های روانشناسی صنعتی/ سازمانی، دوره‌ی ۱، شماره‌ی ۵، صص ۲۹-۱۴.
- [۲۳] مودب‌نیا، مطهره. (۱۳۹۲). تحلیل فرهنگ سازمانی و رابطه‌ی آن با اخلاق سازمانی معلمان، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- [۲۴] Yener, M., Ergun, S., & Yaldiran, M. (۲۰۱۲). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, ۵۸, pp ۷۲۴ – ۷۳۳.
- [۲۵] Irena Burić, A., & Moè, A. (۲۰۲۰). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, ۸۹(۱۱), pp ۱-۱۲. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>
- [۲۶] Eldor L. (۲۰۱۶). Work engagement: toward a general theoretical enriching model. *Human Resource Development Review*, ۱(۱۱), pp ۱-۲۳.
- [۲۷] Wessling, K., & Velden, R. (۲۰۲۱). Flexibility in educational systems - Concept, indicators, and directions for future research. *Creative Education*, ۱۲(۱), pp ۱۷۰۱-۱۷۱۲.

[۲۸] عالمیان، معصومه. (۱۴۰۰). رابطه‌ی بین اخلاق حرفه‌ای و عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی، نخستین همایش ملی ایده‌های کاربردی در علوم تربیتی، روانشناسی و مطالعات فرهنگی، بوشهر، <https://civilica.com>