

دینداری و رضایت شغلی معلمان آموزش ابتدایی

www.ketab.ir

تألیف :

اعظم اصغری

سرشناسه	: اصغری، اعظم، ۱۳۵۹ -
عنوان و نام پدیدآور	: دینداری و رضایت شغلی معلمان آموزش ابتدایی /تألیف اعظم اصغری.
مشخصات نشر	: گرگان: انتشارات نوروزی، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۴ص: ۵/۲۱×۵/۱۴ س.م.
شابک	: 978-622-02-2793-9
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۲۵-۱۳۳.
موضوع	: معلمان — رضایت از کار
	Teachers -- Job satisfaction
	رضایت از کار
	Job satisfaction
	دینداری
	Religiousness
رده بندی کنگره	: ۲۸۴۰.LB
رده بندی دیویی	: ۱/۳۷۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۹۱۹۱۰۴۰

دینداری و رضایت شغلی معلمان آموزش ابتدایی

تألیف : اعظم اصغری

نوبت چاپ : اول - ۱۴۰۲

مشخصات ظاهری : ۱۳۴ ص

قطع:رقعی

شمارگان: ۵۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۰۲-۲۷۹۳-۹

چاپ و نشر: نوروزی-۱۷۳۲۲۴۲۲۵۸

قیمت: ۷۰۰۰۰ تومان

حق چاپ برای نویسنده محفوظ می باشد.

فهرست

۱۱.....	مقدمه
۱۵.....	فصل اول
۱۶.....	بیان موضوع دینداری و رضایت شغلی معلمان آموزش ابتدایی
۱۹.....	ضرورت موضوع دینداری و رضایت شغلی معلمان آموزش ابتدایی
۲۳.....	فصل دوم
۲۵.....	سلامت روان:
۲۷.....	رضایت شغلی:
۲۷.....	سلامت روان:
۲۸.....	علائم جسمانی:
۲۸.....	علائم اضطرابی:
۲۸.....	کارکردهای اجتماعی:
۲۸.....	دینداری:
۲۹.....	افسردگی:
۲۹.....	رضایت شغلی:
۳۱.....	مفهوم شناسی دین
۳۵.....	مفاهیم مربوط به تربیت.....
۳۸.....	اهداف تربیت
۴۰.....	مفهوم تربیت دینی

۴۷.....	تعریف دینداری در پژوهش حاضر
۴۸.....	شناخت و باورهای دینی
۴۹.....	عواطف دینی
۵۰.....	التزام و عمل به وظایف دینی
۵۲.....	دین از نگاه نظریهپردازان
۶۱.....	دیدگاه ابو حامد غزالی
۶۱.....	دیدگاه استاد مطهری
۶۲.....	موافقان و مخالفان تربیت دینی
۶۶.....	ویژگیهای نظام تربیت دینی در اسلام
۷۱.....	فصل سوم
۷۲.....	ضرورت دینداری
۷۵.....	آثار دین در زندگی
۷۹.....	رضایت شغلی
۸۰.....	معنا و مفهوم رضایت شغلی
۸۳.....	دسته بندی رضایت شغلی
۸۳.....	۱- مطالعات با رویکرد سازمانی
۸۴.....	۲- مطالعات با رویکرد روان شناختی
۸۵.....	۳- مطالعات با رویکرد جامعه شناختی
۸۵.....	نظریه های رضایت شغلی
۸۵.....	۱- رویکرد نیازها
۸۶.....	۲- رویکرد انتظار

۸۶.....	۳- رویکرد ارزشی.....
۸۷.....	نظریه ها و رویکردهای زیر بنایی رضایت شغلی.....
۸۷.....	نظریه‌های ریز مدل.....
۹۰.....	نظریه‌های درشت مدل.....
۹۰.....	۱- نظریه‌ی دو عاملی هرزبرگ.....
۹۱.....	۲- عوامل موثر در رضایت شغلی.....
۹۳.....	پیامدهای رضایت شغلی سازمانی.....
۹۴.....	سلامت روان.....
۹۴.....	مفهوم سلامت روان.....
۹۶.....	هدف ایجاد سلامت روان.....
۹۷.....	۱. پیشگیری اولیه.....
۹۸.....	پیشگیری ثانوی (درمان).....
۹۹.....	پیشگیری ثالث.....
۹۹.....	اصول بهداشت روانی.....
۱۰۵.....	سلامت روان از دیدگاههای مختلف.....
۱۰۷.....	سلامت روانی از نظر مکاتب مختلف.....
۱۱۰.....	نقش مذهب و فلسفه زندگی در بهداشت روانی.....
۱۱۳.....	تحقیقات انجام شده در مورد دینداری و رضایت شغلی معلمان آموزش ابتدایی ..
۱۲۵.....	منابع.....

مقدمه

تمامی تلاش‌های بشر در سازمان‌ها در نهایت رسیدن به یک عملکرد عالی است و در این راه عوامل متفاوتی دخیل هستند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها عامل انسانی است. توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی پدیده‌ای است که در دو دهه‌ی اخیر رشد فراوان داشته است. این جنبش نیز مانند شماری دیگر از جنبش‌های کارآمد مدیریت سودمندی و کاربری بالایی دارد و هم اکنون در سراسر کشورهای صنعتی و پیشرفته جهان نفوذ کرده و مبانی و اصول کار با کارکنان را دچار تحولی شگرف ساخته است. روندی جدید که باعث اهمیت مدیریت منابع انسانی و پرداختن به آن در سازمان شده، نقش و رسالت این منبع استراتژیک به عنوان یکی از عوامل تأمین کیفیت جامع و بهره‌وری در سازمان‌های دولتی و بازرگانی و نهایتاً زیربنای توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است (علی و خدیوی، ۱۳۸۶، ص ۱۴-۱۳). آموزش و پرورش، دین و سلامت سه حوزه‌ی بسیار مهم جوامع انسانی محسوب می‌شوند ولی از آنجایی که تعلیم و تربیت نسل آینده بر عهده‌ی آموزش و پرورش است، این نهاد اهمیت افزون‌تری پیدا می‌کند؛ چرا که با توجه به نوع مسئولیت‌های آن، رسیدن به اهداف دو حوزه‌ی دیگر نیز در گرو تحقق اهداف آموزش و پرورش است. عوامل زیادی در

راه رسیدن این نهاد به اهداف مورد نظر دخالت دارند، اما معلمان به عنوان مجریان اصلی برنامه‌های اصلی آموزش و پرورش، در این مورد نقشی بسیار اساسی ایفا می‌کنند و بیشترین تأثیر را در تحقق اهداف آموزش و پرورش در همه‌ی حوزه‌ها بر عهده دارند. عملکرد مدارس دستاورد تلاش و کوشش، پیوندها و کنش‌های متقابل میان گروه‌های درونی مدرسه یعنی مدیران، آموزگاران و کارکنان دانش‌آموزان است. از آنجا که معلمان در جریان آموزش که رکن اساسی و بنیادی هر جامعه است می‌باشند، لذا صاحب نظران امر آموزش بهبود کیفیت نظام آموزش جامعه را به میزان قابل توجهی وام‌دار بهبود کیفیت کار معلمان می‌دانند. به پیروی از این موضوع، یکارگیری معلمان کارآمد و اثربخش با شخصیتی گیرا و نافذ از موضوعاتی است که باید در هر نظام آموزش و پرورش بدان اندیشیده شود تا در محیط جوی پدید آید که در کنار افزایش کارایی معلمان بتوان این ویژگی را در دانش‌آموزان پایدار ساخت. چرا که در دنیای کنونی نیروی انسانی کارآمد و خلاق عامل توسعه‌ی جوامع تلقی می‌شود و با وجود چنین قدرت مهمی زمینه‌های لازم برای توسعه و بالندگی کشور فراهم آید. از جمله عواملی که باعث افزایش بازده نیروی انسانی خلاق می‌شود سلامت روان و دینداری می‌باشد. یکی از این اهداف بسیار مهم، پرورش و تربیت نسلی مؤمن و آگاه است که رسیدن به این هدف، در گرو دینداری و تعهد خود معلمان

می‌باشد؛ چرا که در تعالیم اسلامی برای اینکه شخصی به شایستگی ارشاد و اصلاح افراد و جامعه برسد باید قبل از هر چیز، خود را اصلاح کرده و متدین شود؛ بطوریکه هرگونه کوتاهی در نیت و اعمال شخص، می‌تواند آموزش او را بی‌اثر سازد. (صدری، ۱۳۸۴ به نقل از باقری و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین اهمیت دینداری معلمان و به تبع آن پژوهش در این مورد بیشتر از سایر اقشار جامعه است چرا که دینداری معلم از تأثیر بر خود او فراتر رفته و بر دانش‌آموزان نیز می‌تواند مؤثر باشد. از سوی دیگر سلامت روان و شخصیت هر فرد در نحوه‌ی کار افراد نیز می‌تواند تأثیرگذار باشد. با توجه به اهمیت شخصیت در آموزش و پرورش و نیز ویژگی‌های شخصیتی معلم اساسی‌ترین رکن برای فرآیند تدریس می‌باشد؛ زیرا معلمان می‌توانند اثر وسیعی بر دانش‌آموزان بگذارند و دانش‌آموزان در مدارس از معلمان خود الگو می‌گیرند و با توجه به نگرشی که از معلمان خود دارند در اعمال و رفتار خود از آن‌ها پیروی می‌کنند. از طرفی کیفیت رضایت شغلی در مراحل گوناگون رشد و تکامل مختلف است. بنابراین آشنایی با مبانی شناسی تحول در حیطه‌ی رضایت شغلی برای مسئولان آموزش و پرورش امری ضروری است و پیش‌بینی آن از اصول بنیادی در برنامه‌های آموزشی است.