

به نام خدا

سبک تفکر و رضایت شغلی آموزگار

مولفان :

ساناز ویسکرمی

زینب ویسکرمی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: ویسکرمی، ساناز، ۱۳۶۸-
عنوان و نام پدیدآور: سبک تفکر و رضایت شغلی آموزگار/ مولفان ساناز ویسکرمی، زینب ویسکرمی.
مشخصات نشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری: ۱۱۰ص.: جدول، نمودار.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۱۸۳-۵
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
موضوع: معلمان -- رضایت از کار
Teachers -- Job satisfaction
شناسه افزوده: ویسکرمی، زینب، ۱۳۵۹-
رده بندی کنگره: LB۲۸۴۰
رده بندی دیویی: ۳۷۱/۱
شماره کتابشناسی ملی: ۹۲۹۳۵۲۲
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: سبک تفکر و رضایت شغلی آموزگار
مولفان: ساناز ویسکرمی - زینب ویسکرمی
ناشر: ارسطو (سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲
چاپ: زبرجد
قیمت: ۹۱۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان:
<https://chaponashr.ir/ketabresan>
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۱۸۳-۵
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
www.chaponashr.ir



فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۹	فصل اول.....
۹	کلیات.....
۹	مقدمه.....
۱۵	ضرورت و اهمیت موضوع.....
۱۷	فصل دوم.....
۱۷	ادبیات نظری.....
۱۷	مقدمه.....
۱۷	مبانی نظری.....
۱۷	سلامت روان.....
۱۹	تعریف سلامت روانی:.....
۲۲	تعریف بهداشت روان در فرهنگ‌های مختلف:.....
۲۴	اصول بهداشت روانی.....
۲۶	خصوصیات افراد دارای سلامت روانی.....
۲۹	نظریات مرتبط با سلامت روانی:.....
۲۹	نظریه زیگموند فروید.....
۳۰	نظریه آدلر.....
۳۰	نظریه سالیون:.....
۳۱	نظریه کارل راجرز:.....

۳۲ نظریه آلبرت آلیس:
۳۳ نظریات نوین مبتنی بر شناخت درمانی:
۳۴ نظریه ویلیام گلاس:
۳۴ نظریه اسکینر:
۳۵ رضایت شغلی
۳۵ تاریخچه
۳۷ رضایت شغلی در ایران
۳۷ اهمیت رضایت شغلی
۳۸ اندازه گیری رضایت شغلی
۴۰ متغیرهای رضایت شغلی
۴۰ ۱- عوامل سازمانی
۴۰ ۲- عوامل محیطی
۴۱ ۳- ماهیت کار
۴۱ ۴- عوامل فردی
۴۱ دوره رضایتمندی شغلی
۴۱ پیامدهای رضایت شغلی
۴۲ تعریف رضایت شغلی
۴۴ جدول ۱-۲: عوامل اولیه مؤثر بر رضایت شغلی
۴۴ عوامل کلی مؤثر بر رضایت شغلی
۴۸ ابعاد و مفاهیم رضایت شغلی
۴۸ دیدگاه ناگی

۵۰	دیدگاه کنیزبرگ و همکاران
۵۱	نظریه‌های رضایت شغلی
۵۱	نظریه نقش
۵۱	نظریه کورمن
۵۲	نظریه کامروایی نیازی
۵۲	نظریه گروه مرجع
۵۲	نظریه روابط انسانی
۵۲	نظریه پارسون
۵۳	نظریه انگیزشی-بهداشتی هرزبرگ
۵۳	تئوری برابری
۵۴	تئوری اسناد
۵۴	عوامل مؤثر بر رضایت شغلی
۵۷	فصل سوم
۵۷	سبک‌های تفکر
۵۷	مقدمه
۵۸	تفکر از دیدگاه قرآن
۵۸	سبک‌های تفکر
۵۹	اصول سبک‌های تفکر
۶۴	مهارت‌های تفکر
۶۴	سبک‌های مختلف عملکرد ذهنی از کجا ناشی می‌شوند؟
۶۵	نظریه سبک‌های تفکر وود وارد

۱. سبک ترکیبی ۶۵
۲. سبک آرماتگرا ۶۵
۳. سبک عمل گرا ۶۶
۴. سبک تحلیل گرا ۶۶
۶. نظریه خودگردانی ذهنی ۶۶
- کارکرد سبک‌های تفکر ۶۷
- الف) سبک‌های کارکردی: ۶۸
- انواع تفکر ۷۰
- مفهوم سازی: ۷۰
- تفکر انتقادی ۷۱
- اشکال سبک‌های تفکر ۷۱
- ۱) سبک تفکر فرد سالار ۷۲
- ۲) سبک تفکر پایور سالار (مرتبه سالار): ۷۲
- ۳) سبک تفکر جرگه سالار (دسته سالار): ۷۲
- ۴) سبک تفکر ناسالار (هرج و مرج طلب): ۷۲
- سطوح، حیثه‌ها و تمایلات خودگردانی ذهنی ۷۳
- ۱) سبک تفکر کلی نگر ۷۳
- ۲) سبک تفکر جزئی نگر ۷۳
- ۳) سبک تفکر درون نگر ۷۳
- ۴) سبک تفکر برون نگر ۷۳
- ۵) سبک تفکر آزاد اندیش: ۷۴

۷۴ رویکرد شخصیت مدار
۷۶ رویکرد فعالیت مدار
۷۶ متغیرهای مؤثر در شکل‌گیری سبک‌های تفکر:
۷۷ اصول سبک‌های تفکر
۸۱ فصل چهارم
۸۱ سوابق پژوهشی
۸۱ سوابق پژوهشی داخل کشور
۸۵ سوابق پژوهشی خارج از کشور
۸۹ منابع فارسی
۹۴ منابع لاتین
۹۷ ضمائم
۹۷ الف: پرسشنامه‌ها
۱۱۱ ABSTRACT

فصل اول

کلیات

مقدمه

امروزه پیشرفت و توسعه کشورها، سازمان‌ها و مؤسسات کوچک و بزرگ در گرو علم و دانش بشری است و افزایش علم و دانش و تغییرات پرشتاب سبب شده است که سازمان‌ها توجه به آموزش و پرورش را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند؛ زیرا آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین عوامل پیشرفت ملل و جوامع و زیربنای توسعه کشورها و سازمان‌ها می‌باشد (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۶). به عبارت دیگر، امروزه ثابت شده است که توفیق یک کشور در زمینه‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویا است و تنها با داشتن چنین نظامی می‌توان با تحولات و پیشرفت‌های اجتماعی و صنعتی همسو و در میان کشورهای موفق جهان از جایگاه شایسته‌ای برخوردار بود. نظام آموزش و پرورش اهداف و نیازهایی مرتبط با نیازهای افراد و جامعه را دنبال می‌کند که بتوان از طریق علم و دانش و محیط یادگیری برطرف ساخت؛ چراکه هر چه آموزش‌ها همسو با اهداف جامعه باشند، در راه رسیدن به پیشرفت و تعالی در عرصه ملی و بین‌المللی بیشتر کمک می‌کنند. فراگیران نیز، هم از لحاظ شناختی و هم از لحاظ عاطفی، تمایل و علاقه بیشتری به یادگیری، محیط کلاس و مدرسه و به‌طور کلی به تحصیل پیدا نمایند (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۶).

سبک‌های تفکر علاوه بر اینکه شیوه‌های مختلف رفتاری و شناختی را برای افراد مهیا می‌سازند، در تعاملات افراد نیز نقشی تعیین‌کننده دارند. افراد دارای سبک‌های تفکر مختلف، به شیوه‌های متفاوتی رفتار، انتخاب و عمل می‌کنند. معلمان نیز به‌عنوان افرادی

که نقشی بسیار مهم در نهاد تعلیم و تربیت و آموزش کلاس دارند، از جایگاهی ویژه برخوردارند و نحوه تفکر آن‌ها بیانگر حرکت مجموعه آموزشی در قلمرو افکاری خاص و شکل‌گیری تفکر دانش‌آموزان در محدوده آن افکار می‌باشد. به عبارتی دیگر؛ سبک تفکر معلم، تعیین‌کننده نوع ارتباط با دانش‌آموزان، شیوه آموزشی معلم و درنهایت تأثیرگذاری بر عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان می‌باشد. چراکه در محیط کلاس، معلمان موضوعات را با توجه به نحوه تفکر خویش برداشت کرده و آموزش می‌دهند. به عبارت دیگر، اهمیت بررسی سبک تفکر، ناشی از تأثیر مستقیم سبک تفکر معلم در مورد چگونگی تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و هدایت دانش‌آموزان و سایر عناصر موجود در محیط یادگیری و کلاس درس است (شاکیان و همکاران، ۲۰۱۸).

از دیدگاه استرنبرگ^۱، سبک تفکر به چگونگی استفاده فرد از توانایی‌هایش اشاره دارد (سیف، ۱۴۰۰). از این رو، ممکن است افراد در استعدادهایشان عملاً یکسان باشند اما سبک‌های تفکر متفاوتی داشته باشند (رمضان پور و همکاران، ۱۳۹۳). مثلاً ممکن است دو معلم دارای سطوح توانایی و استعداد یکسان و برابری باشند اما به دلیل سبک‌های متفاوت تفکر، دارای سطوح متفاوت کارکرد و اثربخشی باشند. آن چیزی که یک معلم آن را یک سبک خوب در نظر می‌گیرد، ممکن است دیگری آن را بد در نظر بگیرد و برعکس.

به اعتقاد استرنبرگ (۱۹۹۷)، در زمینه کارکردهای سبک تفکر، برای آن می‌توان سه کارکرد متصور شد که شامل کارکردهای قانونی، قضایی و اجرایی است. افراد دارای سبک تفکر قانون‌گذار ترجیح می‌دهند که فعالیت‌ها و تکالیفی را که خودشان طراحی و ابداع کرده‌اند، انجام دهند و به ابداع و طراحی امور علاقه‌مندند (ژانگ^۲ و استرنبرگ، ۲۰۰۵). افراد دارای سبک تفکر قضاوت‌گر به تمرینات، پروژه‌ها و موقعیت‌هایی تمایل دارند که در آن به ارزشیابی، تحلیل موضوعات متضاد و قضاوت در مورد ایده‌های موجود، استراتژی‌ها، پروژه‌ها و غیره بپردازند. افراد دارای سبک تفکر اجرایی علاقه‌مند به

1-Sternberg

2-Zhang

تمرینات، پروژه‌ها و موقعیت‌هایی هستند که مانند راهنما آن‌ها را هدایت نمایند. این افراد اغلب ترجیح می‌دهند که به آن‌ها گفته شود چه کاری را انجام دهند و بعد آن را به بهترین نحو انجام می‌دهند. درواقع این افراد، علاقه‌مند به مباحثی هستند که دارای چارچوب مشخص و آموزش صریح و روشن هست (پور آتشی و زمانی، ۱۳۹۶). روش آموزش سنتی بیشتر متمرکز بر سبک اجرایی است و افراد دارای سبک تفکر اجرایی بهتر می‌توانند خود را نشان دهند.

یکی دیگر از متغیرهای قابل بحث در پژوهش حاضر رضایت شغلی است. رضایت شغلی کارکنان، نگرش‌های مهم شغلی و سازمانی هستند که در طول سالهای گذشته مورد علاقه بسیاری از محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. در ضرورت شناخت انگیزه‌های نیروی انسانی این نکته نیز حائز اهمیت است که تقریباً همه انسان‌ها بخش اعظم زندگی خود را در محیط‌های سازمانی سپری می‌کنند و کار، تجربه‌ای است که اکثریت آن را کسب می‌کنند و چون جامعه ما شدیداً به عملکرد اثربخش و کارآمد سازمان‌های خود متکی است، بنابراین ضرورت دارد که از یک نیروی برانگیخته برخوردار باشد (پورمیری، ۱۳۸۸).

رضایت شغلی از جمله متغیرهای سازمانی می‌باشد که می‌تواند در سلامت جسمی، روانی و بهزیستی روانی تاثیر گذارد و کیفیت زندگی کاری را بهبود بخشد و در نهایت کارایی هر سازمانی را ارتقاء دهد (لوانو^۱ و همکاران، ۲۰۱۵؛ سایمون^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). رضایت شغلی به دلیل ضرورت آن برای متغیرهای مرتبط با شغل از قبیل انگیزش، وابستگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، تعهد سازمانی، عملکرد شغلی و غیره بسیار با اهمیت است (علوی و غفوری، ۱۳۹۴)، و حتی می‌تواند بر رضایت از زندگی، سلامت ذهنی و بهبود کارکرد فرد و خانواده تاثیر داشته باشد (صمدی و همکاران، ۱۳۹۴).

1-Ioannou

2-Simone

در طول تاریخ آموزش و پرورش، معلم همواره ستون و محور تعلیم و تربیت بوده است که به صورت مستقیم در امر آموزش نقش داشته است (ایرجی راد و حاجی، ۱۳۹۷). تعلیم و تربیت امری دشوار است و در این میان معلمان برترین نقش را بر عهده دارند و نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی به شمار می روند، زیرا تحقق اهداف تعلیم و تربیت با هدایت آنان صورت می پذیرد (آقاملایی و فرج الهی، ۱۳۸۵). لذا یکی از بارزترین و برجسته ترین برنامه های آموزش و پرورش تحقق شناخت ویژگی های معلمان است (ایرجی راد و حاجی، ۱۳۹۷). نقطه محوری تمام اقدامات و عوامل تاثیرگذار در امر آموزش، استاد یا مدرس است که تاثیر خود را در محیط کلاس و در فرآیند تدریس به جای می گذارد (پیری و پورفرهادی، ۱۳۹۷).

معلمان و کسانی که درباره رفتار آنها مطالعه می کنند؛ این اعتقاد گسترش زیادی دارد که تدریس شغل بسیار استرس زایی است و معلمان از مشکلات سلامت روان بیشتری نسبت به شاغلین دیگر این گونه مشاغل رنج می برند. معلمان نسبت به بسیاری از گروه های شغلی دیگر، در برابر استرس مرتبط با کار، پریشانی روانی و فرسودگی شغلی آسیب بیشتری می پذیرند (دروگنبروک^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). به دلیل اهمیت تربیت، نظرگاه ها و دیدگاه های متعددی در مورد آن ارایه شده و روز به روز در حال ارایه است. در همه نظریات به سه رکن اساسی فرایند آموزش "یاددهنده، یادگیرنده، و محتوا و مواد آموزشی" در قالب فرایند یاددهی-یادگیری یا همان تدریس پرداخته شده است. هر نظریه یا دیدگاه براساس معرفت-شناسی حاکم بر آن نگاهی متفاوتی نسبت به تدریس دارد. اما نکته مهم این است که امروز برخلاف گذشته تدریس به معنای انتقال دانش نیست، بلکه نقش یاددهنده و یادگیرنده تغییر یافته است؛ و آنچه مورد توجه جدی قرار گرفته یادگیری فعال است (محمودی و صادقی، ۱۳۹۷).

از طرفی، آینده و توسعه هر کشوری را می توان از سیمای کنونی نظام تعلیم و تربیت آن کشور دریافت چراکه با نگاهی گذرا به سیر تحولات چشمگیر جوامع معاصر درمی یابیم

که نقش نظام های تعلیم و تربیت در توسعه همه جانبه (اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی) کشورها بارزتر از دیگر نظام هاست. شغل معلمان مدارس با پیشرفت جامعه ارتباط تنگاتنگ دارد. شغل این گروه از شاغلین به گونه ای است که در محیط کار با منابع استرس زای متعددی همچون کار بیش از حد توان، تعارضات فردی، یکنواختی کار، فقدان حمایت روانی، تضاد با معلمان و مدیر مدرسه و ابهام در میزان اختیارات روبرو می شوند. اینها عواملی است که می تواند بر سلامت روانی معلمان مدارس تأثیر بگذارد.

بقاء و کارآمدی نظام های آموزشی به دانش و تخصص های متنوع، توانایی ها و مهارت های منابع انسانی، بویژه معلمان آن ها بستگی دارد؛ هر چه معلمان از آمادگی، شایستگی و توانمندی بیشتر برخوردار باشند سهم بیشتری در ارتقای سطح کارایی نظام ها خواهند داشت که امروز شاهد تدوین اسناد و مدارکی در آموزش و پرورش هستیم که قابلیت نقد و بررسی را دارند نتایج بررسی های این اسناد نشان داد که چارچوب مفهومی شایستگی معلمان را می توان بر اساس مدارک و مستندات مرتبط در پنج مؤلفه دانش، نگرش، مهارت، توانایی و ویژگی های شخصیتی تدوین نمود (دیباچی، ۱۳۹۵). میزان توجه به مؤلفه های شایستگی در اسناد بالادستی آموزش و پرورش متفاوت است به طوری که بیشترین تأکید بر مؤلفه ویژگی های شخصیتی و کمترین تأکید بر مؤلفه توانایی شده است. یعنی به رضایت شغلی معلمان توجه چندانی نشده است. با اینکه رضایت شغلی همواره به عنوان یک مشکل در سازمان ها مطرح بوده و هست. رضایت شغلی حالتی عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است که دارای ابعاد و عوامل گوناگون است. اغلب مدل های سنتی که به رضایت شغلی می پردازد بر احساس فرد در مورد شغلش تمرکز دارد، اما آن چه رضایت شغلی را شکل می دهد ماهیت آن حرفه نیست بلکه انتظاراتی است که فرد از آن شغل دارد (میرزا بیگی و همکاران، ۱۳۸۸). همچنین رضایت شغلی به عنوان مهمترین نگرش، به طرز تلقی و یا قضاوتی که اعضای یک سازمان نسبت به شغل و محیط کار خود دارند باز میشود که باعث افزایش کارایی بروز خلاقیت و احساس رضایت فردی می شود. رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد انگیزش و همچنین نگرش مثبت در فرد

نسبت به کارش است لذا ارتقاء روحیه و افزایش رضایت شغلی از موضوعات مهمی است که دست اندرکاران آموزش و پرورش باید نسبت به آن توجه بیشتری نمایند و با به کارگیری شیوه‌ها و راهکارهای مناسب به آن اهتمام ورزند.

از طرفی آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن پرورش و آموزش کودکان و نوجوانان توسط معلمان و مدیران است. اغلب صاحب‌نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این نظرند که معلمان و مدیران، بزرگترین و مهمترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند. بنابراین بیره نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را کارکنان و مدیران تشکیل می‌دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت آن‌ها مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی کارکنان است، چرا که رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، کار خود را بهتر انجام می‌دهند (محمدی، ۱۳۸۶)، و تاثیر رضایت شغلی در سطح معلمان بیش از پیش خود را نشان می‌دهد و بنابراین لازم است نظام آموزشی به موضوع رضایت شغلی کارکنان، بیش از پیش توجه نشان دهد (توکلی و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به اهمیت سبک‌های تفکر آموزگاران بر فرآیند آموزش کلاس و تأثیر سبک تفکر معلمان بر سلامت روان و رضایت شغلی آن‌ها، پژوهش حاضر درصدد است تا به بررسی بر سلامت روان و رضایت شغلی آموزگاران مدارس ابتدایی شهر خرم‌آباد بپردازد. با این وجود تاکنون پژوهشی یافت نشد که به تأثیر سبک‌های تفکر آموزگاران ابتدایی و اثربخشی آن بر متغیرهایی همچون سلامت روان و رضایت شغلی آن‌ها بپردازد. بدین ترتیب با توجه به موارد بیان شده در این رابطه پژوهشگر در این پژوهش با این مسأله مواجه است که بین سبک‌های تفکر با سلامت روان و رضایت شغلی آموزگاران دوره ابتدایی شهر خرم‌آباد چه رابطه‌ای وجود دارد؟

ضرورت و اهمیت موضوع

در طول تاریخ آموزش و پرورش، معلم همواره ستون و محور تعلیم و تربیت بوده است که به صورت مستقیم در امر آموزش نقش داشته است (ایرجی راد و حاجی، ۱۳۹۷). تعلیم و تربیت امری دشوار است و در این میان معلمان برترین نقش را بر عهده دارند و نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی به شمار می روند، زیرا تحقق اهداف تعلیم و تربیت با هدایت آنان صورت می پذیرد (آقاملایی و فرج الهی، ۱۳۸۵)، لذا یکی از بارزترین و برجسته ترین برنامه های آموزش و پرورش تحقق شناخت ویژگی های معلمان است (ایرجی راد و حاجی، ۱۳۹۷). نقطه محوری تمام اقدامات و عوامل تاثیرگذار در امر آموزش، استاد یا مدرس است که تاثیر خود را در محیط کلاس و در فرآیند تدریس به جای می گذارد (پیری و پورفرهادی، ۱۳۹۷).

عوامل مؤثر بر یادگیری و عملکرد تحصیلی دانش آموزان بسیار گسترده و وسیع می باشند؛ شناسایی این عوامل و رفع مشکلات و نارسایی ها در سیستم آموزشی، بسیار مهم است. یکی از این عوامل، سبک تفکر معلمان است که می تواند بر جریان یادگیری دانش آموزان تأثیر داشته باشد. همانگونه که توانایی فرد در زندگی بسیار مهم است، شناخت سبک های تفکر نیز دارای اهمیت است (رشیدی و گل محمدنژاد، ۱۳۹۶).

از طرفی، در بین نظام های آموزشی کشورهایی که بهترین بازده را داشته اند یک عامل مشترک به چشم می خورد و آن، وجود نیروی انسانی کارآمد و آموزگاران با کیفیت بالاست. آموزگاران این کشورها از میان برترین فارغ التحصیلان انتخاب می شوند و در نتیجه، بهبود معیارهای آموزشی به نفع تمام دانش آموزان تمام می شود. نتایج تحقیقات نشان می دهد که دوران تغییر نظام آموزشی از بالا به پایین به سر آمده و باید از مدرسه شروع کرد و اصلاحات و برنامه های بهبود کیفیت را با اعطای اختیارات متناسب با مسئولیت به مدارس و توجه و تأکید جدی بر معلم و توسعه توانمندی های حرفه ای او شروع کرد (فروهوش و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به اهمیت آموزش مؤثر، انگیزه لازم و کافی برای پژوهشگران به وجود آورده است که طیف گسترده ای از عوامل فردی،

اجتماعی، سازمانی، محتوایی و غیره را به تنهایی و در ارتباط با هم بررسی و مطالعه شود (پیری و پورفرهادی، ۱۳۹۷). آموزش مؤثر از مهمترین دغدغه های دیرینه در امر تعلیم و تربیت، بوده و هست (بخشایش، ۱۳۹۲). در واقع طراحی و برنامه ریزی اتفاقات تدریس همواره یکی از وظایف کار متخصصان برنامه درسی است. تدریس از جمله موضوعاتی است که از گذشته تا به امروز جزو دغدغه های اساسی پژوهشگران و نظریه پردازان تعلیم و تربیت در سرتاسر جهان بوده است. هنگامیکه سخن از آموزش و پرورش به میان می آید، مفاهیمی همچون معلم و به ویژه تدریس به مراتب بیشتر از سایر متغیرهای مربوط نمایان می شوند تا آنجا که حتی عده ای تدریس را مترادف با آموزش و پرورش تلقی کرده اند (اسدیان و همکاران، ۱۳۹۶).

همچنین با توجه به اهمیت آموزش و پرورش، نیاز به داشتن معلمان متعهد که از لحاظ روحی و روانی در وضعیت مناسب قرار دارند در مقاطع مختلف تحصیلی بالاخص دوره ابتدایی بیش از پیش احساس می شود. با استفاده از بررسی عملکردها و شناخت توانایی های معلمان و تاثیرگذاری آنها در امر آموزش و پرورش می توان از همه توانایی های بالقوه معلمان و دانش آموزان استفاده کرد، و همچنین معلمان اگر نسبت به سبک های تفکر از اطلاعات کافی و لازم برخوردار باشند بهتر می توانند روش های تدریس مناسب را برگزینند و در کلاس درس با توجه به موضوع درسی مورد نظر استفاده کنند. همچنین می توانند اطلاعات بیشتری را درباره چگونگی تعامل با دانش آموزان و نحوه مدیریت در کلاس درس کسب کنند و متناسب با شرایط کلاس به کار ببرند.

فصل دوم

ادبیات نظری

مقدمه

فصل دوم در دو بخش مبانی نظری و پیشینه تحقیق ارائه خواهد شد. در بخش مبانی نظری مطالبی در مورد متغیرهای پژوهش بیان شد. در بخش دوم نیز تحقیقات انجام شده در حیطه موضوع تحقیق (در داخل و خارج کشور) ارائه خواهد شد. ضروری است که اشاره شود به دلیل جدید بودن موضوع تحقیق حاضر، تحقیقات زیادی که این موضوع را کامل پوشش دهد وجود ندارد، بنابراین محقق تلاش کرده است نزدیکترین تحقیقاتی که در این زمینه انجام شده، جمع‌آوری و ارائه دهد.

مبانی نظری

سلامت روان

ریشه لغوی واژه انگلیسی «health» در واژه‌های «haelth» و «haelp» به معنی کل و «haelen» (heal) انگلیسی قدیم و کلمه آلمانی قدیم «heilen» و «heilida» به معنی کل قرار دارد.

گراهام^۱ (۱۹۹۲) این ریشه لغوی را با کلمات انگلیسی «halig» و آلمانی قدیم «heilig» که به معنی مقدس است ارتباط داده است. بنابراین از نظر ریشه شناسی لغوی سالم بودن به معنی کلیت داشتن یا مقدس بودن است بدین ترتیب شامل ویژگی‌های معنوی و

فیزیکی است. از نظر سارتریوس سلامتی غیر قابل رویت است. و مستلزم تظاهر کارکرد بخش‌های مستقل روانی جسمی و اجتماعی است. وی این رویکردهای کل نگر در مورد سلامتی را به کل جهان گسترش می‌دهد و سلامتی بشر را از سلامتی سیاره زمین جدایی ناپذیر می‌داند. تودور (۱۹۹۶)، سلامتی روان را به شرح زیر تعریف می‌کند. سلامت روان شامل: توانایی زندگی کردن همراه با شادی، بهره‌وری و بدون وجود دردسر است. سلامت روان مفهوم انتزاعی و ارزیابی نسبی‌گری از روابط انسان با خود، جامعه و ارزش‌هایش است و نمی‌توان آن را جدای از سایر پدیده‌های چند عاملی فهمید که فرد را به موازاتی که در جامعه به عمل می‌پردازد، می‌سازند. سلامت روان، شیوه سازگاری آدمی با دنیاست، انسان‌هایی که مؤثر، شاد و راضی هستند و حالت یکنواختی خلقی رفتار ملاحظه‌گرانه و گرایش شاد را حفظ می‌کنند. سلامت روان عنوان و برچسبی است که دیدگاه‌ها و موضوعات مختلف مانند: عدم وجود علائم احساسات مرتبط با بهزیستی اخلاقی و معنوی و مانند آن را در بر می‌گیرد. برای ارائه یک تئوری در مورد سلامت روان، موفقیت برون روانی کافی نیست باید سلامت درونی روانی را به حساب آوریم. سلامت روان ظرفیت رشد و نمو شخصی می‌باشد. و یک موضوع مربوط به پختگی است. سلامت روان یعنی هماهنگی بین ارزش‌ها، علایق‌ها و نگرش‌ها در حوزه عمل افراد و در نتیجه برنامه‌ریزی واقع بینانه برای زندگی و تحقق هدفمند مفاهیم زندگی است. سلامت روان، سلامت جسم نیست بلکه به دیدگاه و سطح روان‌شناختی ارتباطات فرد، محیط اشاره دارد. بخش مرکزی سلامت، سلامت روان است زیرا تمامی تعاملات مربوط به سلامتی به وسیله روان انجام می‌شود. سلامت روان ظرفیت کامل زندگی کردن به شیوه‌ای است که ما را قادر به درک ظرفیتهای طبیعی خود می‌کند و به جای جدا کردن ما از سایر انسانهایی که دنیای ما را می‌سازند، نوعی وحدت بین ما و دیگران بوجود می‌آورد. سلامت روان، توانایی عشق ورزیدن و خلق کردن است، نوعی حس هویت بر تجربه خود به عنوان موضوع و عامل قدرت فرد، که همراه است با درک واقعیت درون و بیرون از خود و رشد واقع بینی و استدلال (رابینسون و مک کورمیک، ۱۳۹۵؛ ترجمه پزشکی و هاشمی).

پیش از پرداختن به تعریف سلامتی روانی لازم است به یک نکته اشاره نماییم. سه واژه «بهداشت روانی» و «سلامت روانی» و «بهبودی روانی»^۲ گرچه دارای معانی متفاوتی هستند، ولی در مواردی بجای یکدیگر به کار می‌روند. طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی (WHO)^۱، سلامت روان حالتی است که در آن فرد توانایی‌های خود را درک می‌کند، می‌تواند با فشارهای طبیعی زندگی کنار بیاید، می‌تواند به‌طور مثمر ثمر کار کند و قادر به کار برای کمک به جامعه خود است (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۴). طبق WHO، سلامت روان شامل بهزیستی ذهنی، خودکارآمدی ادراک‌شده، خودمختاری، شایستگی، وابستگی بین نسلی و به فعلیت رساندن توانایی‌های فکری و عاطفی فرد است (اسنایدر^۳ و همکاران، ۲۰۱۱).

بهداشت روانی یک زمینه تخصصی در محدوده روانپزشکی است و هدف آن ایجاد سلامت روان بوسیله پیشگیری از ابتلا به بیماری‌های روانی، کنترل عوامل مؤثر در بروز بیماری‌های روانی، تشخیص زودرس بیماری‌های روانی، پیشگیری از عوارض ناشی از برگشت بیماری‌های روانی و ایجاد محیط سالم برای برقراری روابط صحیح انسانی است. پس بهداشت روانی علمی است برای بهزیستی، رفاه اجتماعی و سازش منطقی با پیش آمدهای زندگی (احمدی، ۱۳۹۶).

تعریف سلامت روانی:

سلامت روانی را می‌توان براساس تعریف کلی و وسیع‌تر تندرستی تعریف کرد. طی قرن گذشته ادراک ما از تندرستی به‌طور گسترده‌ای تغییر یافته است. عمر طولانی‌تر از متوسط، نجات زندگی انسان از ابتلا به بیماری‌های مهلک با کشف آنتی‌بیوتیک‌ها و پیشرفتهای علمی و تکنیکی در تشخیص و درمان، مفهوم کنونی تندرستی را به دست داده که نه تنها بیانگر نبود بیماری است. بلکه توان دستیابی به سطح بالای تندرستی را

1-Well- being

2-World Health Organization

3-Snyder

نیز معنی می‌دهد. چنین مفهومی نیازمند تعادل در تمام ابعاد زندگی فرد از نظر جسمانی، عقلانی، اجتماعی، شغلی و معنوی است. این ابعاد در رابطه متقابل با یکدیگرند، به طوری که هر فرد از دیگران و از محیط تأثیر می‌گیرد و بر آنها تأثیر می‌گذارد. بنابراین سلامت روانی نه تنها نبود بیماری روانی است، بلکه به سطحی از عملکرد اشاره می‌کند که فرد با خود و سبک زندگی‌اش آسوده و بدون مشکل باشد. در واقع، تصور بر این است که فرد باید بر زندگی‌اش کنترل داشته باشد و فقط در چنین حالتی است که می‌توان آن قسمت‌هایی را که در باره خود یا زندگی‌اش مساله ساز است تغییر دهد (احمدی، ۱۳۹۶).

یهودا (۱۹۵۹، به نقل از منشی طوسی، ۱۳۷۴) مواردی را برای تعریف سلامت روانی ارائه کرد:

الف) نگرش مثبت به خود (ب) میزان رشد، تحول و خودشکوفایی

ج) عملکرد روانی یکپارچه (د) خود مختاری یا استقلال شخصی

ه) درک صحیح از واقعیت و تسلط بر محیط

دیگران نیز موارد دیگری را ارائه دادند ولی از نظر اسمیت^۱ (۱۹۶۱، به نقل از احمدی، ۱۳۹۶)، همه این موارد، مفاهیم اصلی یکسان را برداشتند. بنابراین وی پیشنهاد کرد به جای شمردن اینگونه موارد بهتر است ابعاد بهداشت روانی بر اساس اصول زیر انتخاب شود:

الف) نشان دادن ارزش‌های مثبت بشری (ب) داشتن قابلیت اندازه‌گیری و تشخیص

ج) داشتن ارتباط با نظریه‌های شخصیت (د) مرتبط بودن با بافت‌های اجتماعی که برای آن تعریف و مشخص شده‌اند.