



دارای زینہ علمی تخصصی  
از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی  
شاپا الکترونیکی: 2980-891X

## فصلنامه علمی تخصصی

### رویگرد فلسفه در مدارس و سازمان ها

دوره ۲، شماره ۳ (پیاپی ۶)، پاییز ۱۴۰۲، صفحه ۱۰۷ - ۱

مدیر مسئول و صاحب امتیاز:

دکتر رضا فراشبندی

سر دبیر:

دکتر رضا غلامیان

نشانی دفتر فصلنامه:

بوشهر، خیابان شهید نواب صفوی، کوچه نواب صفوی ۲۰، پلاک ۱۴



[www.esbam.ir](http://www.esbam.ir)

[esbam.journal@gmail.com](mailto:esbam.journal@gmail.com)

Tell: 09337935915



دارای رتبه علمی تخصصی  
از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی  
ISSN: 2980-891X

## فصلنامه علمی تخصصی رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان ها

دوره 2، شماره 3 - شماره پیاپی 6، پاییز 1402

- 1) تبیینی بر تاب آوری با استفاده از آموزه های امام سجاد (ع) ..... 1 تا 15  
زهرا امینی تهرانی؛ دکتر ایرج علی اکبری
- 2) بررسی سیره ی حضرات معصومین (ع) در جذب و تربیت شاگردان ..... 16 تا 34  
ام البنین قاسمی
- 3) بررسی تاثیر طرح خوانا بر پیشرفت درس فارسی دانش آموزان پسر پایه دوم ابتدائی شهر گنبد کاووس ..... 35 تا 47  
شکوفه بهزادی؛ دکتر محمود نیکان
- 4) بررسی نقش و جایگاه مهارت های مدیریتی در رضایت شغلی و بهره وری کارکنان ..... 48 تا 74  
محسن پاپری زارعی
- 5) رویکردی بر عملکرد شغلی و سایش اجتماعی معلمان ابتدایی ..... 75 تا 93  
مرضیه رضایی شیرمرد؛ رحیمه پورحیدر
- 6) بررسی رابطه تعهد به ارزش های دینی با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه اول شهرستان دشتستان ..... 94 تا 104  
زهرا وحدانی؛ فلکناز آتشی

## Quarterly Philosophy Approach in Schools and Organizations

Volume 2, Number 3 - (consecutive 6), Fall 2023

- 1) An explanation of resilience using the teachings of Imam Sajjad (AS) ..... 1 to 15  
Zahra Amini Tehrani; Dr. Iraj Ali Akbari
- 2) Examining the history of the Prophets (PBUH) in attracting and training students ..... 16 to 34  
Omolbenin ghasemi
- 3) Investigating the effect of Khana's plan on the progress of Farsi lesson of second grade elementary school boys in Gonbad-e Kavus city ..... 35 to 47  
Shokufe Behzadi; Dr. Mahmoud Nikan
- 4) Investigating the role and position of management skills in job satisfaction and employee productivity ..... 48 to 74  
Mohsen Papri Zarei
- 5) An Approach to Job Performance and Social Undermining among Elementary School Teachers ..... 75 to 93  
Marziyeh Rezaei Shirmard; Rahimeh Pourheydar
- 6) An Approach to Job Performance and Social Undermining among Elementary School Teachers ..... 94 to 104  
Marziyeh Rezaei Shirmard; Rahimeh Pourheydar

## An explanation of resilience using the teachings of Imam Sajjad (AS)

**Zahra Amini Tehrani\***: Bachelor of Secretarial in English language.

**Iraj Ali Akbari**: PhD in philosophy of education, Lecturer at Isfahan Islamic Azad University (Khorasgan).

### Abstract

**Introduction:** The current research was conducted with the purpose of explaining resilience using the teachings of Imam Sajjad (AS). Resilience is a category that has been proposed as a mental or emotional strength that gives a person the ability to deal with crises and enables a person to quickly return to the pre-crisis situation. There are differences between resilience and the Quranic concept of patience and tolerance in the Islamic tradition. It seems that these concepts have a lot in common in their internal components and creating factors.

**Method:** This research is one of the library researches that was carried out using the descriptive-analytical method. The scope of the research included texts related to the teachings of Imam Sajjad (AS) using a targeted approach. The data collection tool included questionnaires related to the concept of resilience in the teachings of Imam Sajjad (AS).

**Findings:** Based on the results of this research, factors that create resilience include positive instillation, maintaining preparation, maintaining good relationships with family, seeing problems and crises as bearable, accepting unchangeable conditions, having realistic goals and moving towards them. and self-confidence, all of which have corresponding meanings in the divine tradition and verses and traditions and have been emphasized on them.

**Conclusion:** Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening resilience through the teachings of Imam Sajjad (AS) among educators, it is possible to help improve their resilience in schools.

**Keywords:** endurance, teachings of Imam Sajjad (AS), patience.

\*Corresponding author: Bachelor of Secretarial in English language.

Email: [Zahraamini961367@gmail.com](mailto:Zahraamini961367@gmail.com)

DOI: [10.22034/esbam.2023.405086.1029](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.405086.1029)

## An explanation of resilience using the teachings of Imam Sajjad (AS)

### Detailed Abstract

**Introduction:** The current research was conducted with the purpose of explaining resilience using the teachings of Imam Sajjad (AS). Resilience is a category that has been proposed as a mental or emotional strength that gives a person the ability to deal with crises and enables a person to quickly return to the pre-crisis situation. There are differences between resilience and the Quranic concept of patience and tolerance in the Islamic tradition. It seems that these concepts have a lot in common in their internal components and creating factors.

**Materials and methods:** This research is one of the library researches that was carried out using the descriptive-analytical method. The scope of the research included texts related to the teachings of Imam Sajjad (AS) using a targeted approach. The data collection tool included questionnaires related to the concept of resilience in the teachings of Imam Sajjad (AS).

**Results and discussion:** By studying the precious book of Sahifah Sajjadiyeh, it became clear that the factors that create resilience, which have been determined in psychological research, are clearly emphasized in religious texts. Positive indoctrination has a special place in Islamic culture with interpretations such as constantly mentioning the heart and soul. Having preparedness, foresight, and patience in the face of God's judgment and destiny are considered the characteristics of a believer in the verses of the Qur'an and the traditions of the innocent, and negligent people are condemned. In Islam, family and maintaining good relations between them and other acquaintances, which is one of the important factors of resilience, is considered very important, and the resulting peace has been repeated many times. Not exaggerating issues, problems, and sufferings with concepts such as seeking help from God and trusting in Him, having patience, and underestimating enemies in front of God's will are important concepts. Acceptance of unchangeable conditions, which is one of the factors of resilience in Islamic culture, is compatible with concepts such as contentment and submission to divine judgment. Having achievable goals and

At the same time, having self-confidence is one of the concepts that are highlighted in Islamic verses and traditions with expressions such as having self-respect and human dignity. Transcendent man and transcendent society need transcendent education. On the other hand, the development and training of resilience, relying on the strengths of people and trying to solve the world's misfortunes that always exist in the life path of every human being, strives to achieve this valuable goal. Undoubtedly, using the valuable teachings of Islam, especially the great source of the teachings of the Ahl al-Bayt (peace be upon them) and establishing this intellectual basis in human life and throughout life, is effective in realizing a perfect human being and a quality life.

It is suggested that in the education and training system, especially for the purpose of education and training of all-round human beings, attention should be paid to the cultivation of resilient people so that they have the necessary capacities in facing the problems of life. Also, the Department of Social Harms and Education Consulting Core by preparing pamphlets, holding conferences and workshops on the subject of resilience in the teachings of Imam Sajjad (AS) as a result of this research, in reducing social harms, especially suicide, addiction, poverty, desertion Education and family problems, take action. Based on the results of this research, factors that create resilience include positive instillation, maintaining preparation, maintaining good relationships with family, seeing problems and crises as bearable, accepting unchangeable conditions, having realistic goals and moving towards them. and self-confidence, all of which have corresponding meanings in the divine tradition and verses and traditions and have been emphasized on them.

**Conclusion:** Conclusion: The general conclusion of the research showed that by strengthening resilience through the teachings of Imam Sajjad (AS) among educators, it is possible to help improve their resilience in schools.

**Keywords:** endurance, teachings of Imam Sajjad (AS), patience.

## تبیینی بر تاب آوری با استفاده از آموزه های امام سجاد (ع)

زهرا امینی تهرانی\*: کارشناسی دبیری زبان انگلیسی.

ایرج علی اکبری: دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، مدرس دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان).

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف تبیینی بر تاب آوری با استفاده از آموزه های امام سجاد (ع) انجام شده است. تاب آوری مقوله ای است که به عنوان قدرتی ذهنی یا احساسی مطرح شده است که به انسان توان مقابله با بحران ها را می دهد و انسان را قادر می سازد سریع به وضعیت پیش از بحران باز گردد. تفاوت هایی میان تاب آوری و مفهوم قرآنی صبر و حلم در سنت اسلامی وجود دارد. به نظر می رسد این مفاهیم در مولفه های درونی و عوامل ایجاد کننده، اشتراکات زیادی داشته باشند. **روش کار:** این پژوهش در زمره پژوهش های کتابخانه ای است که با استفاده از روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است. حوزه پژوهش شامل متون مرتبط با آموزه های امام سجاد (ع) با استفاده از رویکرد هدفمند بود. ابزار گردآوری اطلاعات شامل فیش برداری مرتبط با مفهوم تاب آوری در آموزه های امام سجاد (ع) بود. **یافته ها:** بر اساس نتایج این تحقیق عوامل ایجاد کننده تاب آوری شامل تلقین مثبت، حفظ آمادگی، حفظ روابط خوب با خانواده، قابل تحمل دیدن مشکلات و بحران ها، پذیرش شرایط غیر قابل تغییر، داشتن اهداف واقع بینانه و حرکت به سمت آن ها و اعتماد به نفس، که همگی اینها در سنت الهی و آیات و روایات دارای مفاهیم متناظر هستند و بر آنها تاکید شده است. **نتیجه گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت تاب آوری از طریق آموزه های امام سجاد (ع) در بین متریان می توان به بهبود تاب آوری آنان در مدارس کمک فراوانی نمود.

**واژگان کلیدی:** تاب آوری، آموزه های امام سجاد (ع)، صبر.

\***نویسنده مسؤل:** کارشناسی دبیری زبان انگلیسی.

**Email:** Zahraamini961367@gmail.com

**DOI:** [10.22034/esbam.2023.405086.1029](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.405086.1029)

حضرت امام سجاد (ع) به حق به عنوان جمال نیایشگران شهرت یافته اند. آن حضرت تجسم کامل مکتب صبر بودند و ظهور بارز این صبر، در جریان نهضت عاشورا به چشم می خورد. با توجه به مصائب انبوهی که به آن حضرت در این جریان وارد شد، آن حضرت به جهت تسلیم شدن در برابر قضای الهی که یکی از مصادیق صبر است دست به دعا گشودند و این بخاطر اهتمام فوق العاده آن حضرت به تلاوت ادعیه و انس با مناجات های بسیار و راز و نیاز با خدای سبحان بوده است. کتاب گرانقدر صحیفه سجاده که شامل مناجات های بسیار زیبایی حضرت امام سجاد علیه السلام و راز و نیازهای آن حضرت با خالق هستی است یکی از نمونه های ارزشمند می باشد که از سوی آن حضرت برای تمام عاشقان و پیروان آن امام همام به یادگار مانده است. کتاب گرانقدر صحیفه سجاده پس از قرآن و نهج البلاغه به اخت القرآن شهرت یافته است. تاب آوری، اصطلاح نوپدید است که به توانایی غلبه بر مشکلات زندگی و قوی تر شدن در روبرویی با این مشکلات تفسیر شده است. مهارت تاب آوری باعث می شود تا افراد از موقعیت های سخت و دشوار عبور کنند و بتوانند در برابر آن شرایط تحمل داشته باشند، در صورتی که اگر انسان ویژگی تاب آوری را داشته باشد می تواند در مقابل اتفاقات سخت پایدار باشد و آنها را پشت سر بگذارد. به عبارت دیگر انسانهای تاب آور، افرادی هستند که با داشتن این مهارت زندگی بهتری را تجربه می کنند. راه حل مسائل زندگی را می یابند و به سلامت از مشکلات عبور می کنند، تاب آوری به معنی نداشتن اضطراب در زندگی نیست، بلکه به معنی مدیریت درست مشکلات و دور نگه داشتن خود و خانواده و نزدیکان از عواقب عوامل اضطراب زا و مشکلات در زندگی است. یکی از خصوصیات برجسته اخلاقی که از ارزش فوق العاده ای برخوردار می باشد صبر و تحمل است. از آن جایی که دو واژه صبر و تحمل در مفهوم تاب آوری نهفته است، شخص تاب آور به کسی گفته می شود که با داشتن طاقت و بردباری و با توجه به توانایی هایی که در وجود فرد وجود دارد بتواند با مشکلات مواجه شود و راه حل مناسبی برای حل مسائل و غلبه بر مشکلات جستجو نماید و در این راه گام بردارد. مفهوم صبر با تاب آوری تفاوت هایی دارد، پس از تعریف لغوی و اصطلاحی دو مفهوم صبر و تاب آوری مولفه ها و عناصر روان شناختی ایجاد کننده تاب آوری بر اساس تحقیقات روان شناسی تبیین می شود و سپس، براساس روایات معصومان این عناصر بررسی خواهد شد.

از آنجا که تاب آوری به یک فرایند پویا و سازگار مثبت با سختی ها و چالش های مهم اشاره می کند، زمانی افزایش می یابد که بیشتر تمرین شود. بنابراین تاب آوری باعث تاب آوری می گردد. از سوی دیگر مزایای تاب آوری این است که باعث تحول در تفکر انسان گردیده و به فرد کمک می کند تا از یک فرد قربانی به یک فرد پیروز تغییر کند. همین جمله برای اهمیت تاب آوری در زندگی انسان ها کافی است تا به عنوان عامل مهم موفقیت، بهره لازم برده شود. مطالعه روزافزون تاب آوری و خصوصا ارتباط با معنویت در سال های اخیر و کم توجهی پژوهشگران به این متغیرها در منابع غنی اسلامی، اهمیت واکاوی این مفاهیم را نشان می دهد. یکی از کارکردهای باورهای معنوی و معنویت، کمک به افراد در زمان مواجهه با شرایط بحرانی است. ایمان و معنویت از عوامل موثر بر سازگاری برای کاهش شرایط تنش زا به شمار می روند و توانایی بیشتر برای چیره شدن بر شرایط دشوار و ناخواسته محیطی به همراه دارد. باور معنوی و تربیت دینی فرد، برجستگی تعبیر و تفسیر فرد از رویدادها اثر می گذارد و فرآیند سازگاری و پذیرش رویدادها را آسان می کند. درک آموزه های امام سجاد (ع)، نسبت به موضوع تاب آوری دارای اهمیت و جایگاه ویژه ای دارد چرا که تربیت فراگیران با رویکرد تاب آورانه و مبتنی بر اندیشه های اسلامی از اولویت برخوردار است و در نظام های تربیتی، یکی از اقدامات اساسی در حوزه فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی است. از سویی تاب آوری موجب غنی ساختن زندگی، بهبود و پیشرفت سلامت روانی، بازیابی و بازسازی در شرایط سخت، غلبه بر استرس و اضطراب می گردد و در واقع سرمایه ای است که به وسیله آن، انسان ها می توانند علی رغم شرایط ناملازم و دشواری هایی که در طی مسیر زندگی با آن ها مواجه می شوند، به خوبی طی مسیر نمایند. در باب ضرورت و خلا های حوزه تاب آوری می بایست به

این مهم اشاره نمود که انسان در طول زندگی خود همواره با مسائل و مشکلات فراوانی روبرو می گردد که مسیر پیشرفت و موفقیت او را تحت تاثیر قرار می دهد. در رویارویی با این مشکلات، چنانچه از تاب آوری لازم برخوردار باشد، فرد را قادر و توانمند می سازد تا فرآیند زندگی را به بهترین کیفیت، مدیریت نماید. پرسشی که این مطالعه در پی یافتن پاسخ آن است این است که دیدگاه اسلام درباره عوامل و مولفه های تاب آوری که در دانش روان شناسی مطرح است چیست و سفارش اسلام و امام سجاد (ع) برای رسیدن به این مهارت چگونه بیان شده است.

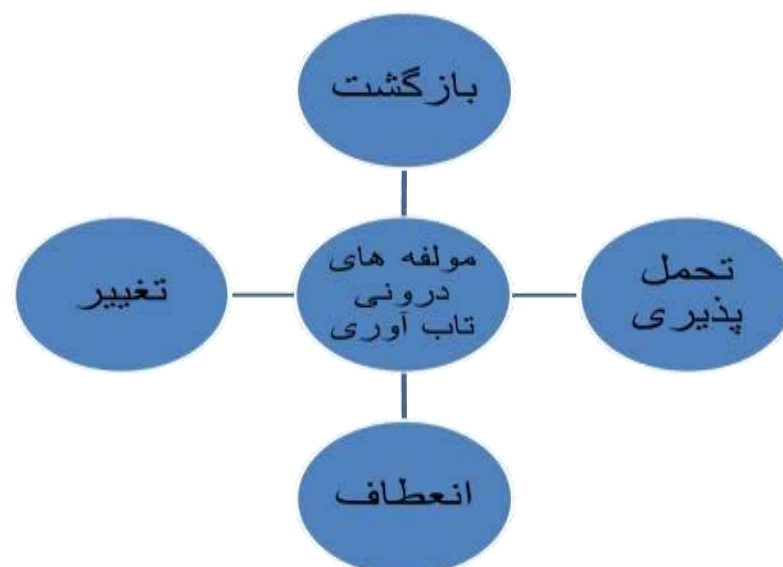
## مبانی نظری

### واژه شناسی تاب آوری

تاب آوری در اصطلاح به نوعی ویژگی درونی گفته می شود که به افراد اجازه می دهد که قویتر و قدرتمند تر از گذشته پس از تجربه ناملایمات به زندگی عادی بازگردند. به عبارت دیگر تاب آوری به تحمل سختی ها، چاره جویی برای حل مشکلات و دادن پاسخ مناسب به مشکلات و سختی ها می باشد. سختی ها بخشی از زندگی است و انسان نمی تواند از آن ها فرار کند و لازم است که آنها را تحمل کند و برای حل آنها چاره جویی کند. زمانی که انسان با سختی و مصیبت مواجه می شود، ذهن او راه هایی برای مقابله با آن کشف می کند. بر این اساس و طبق نظر برخی از مفسران و صاحب نظران درباره معادل مفهوم قرآنی صبر پیشنهادهای ارائه شده است. برخی تاب آوری را معادل صبر بر طاعت و معصیت را خود مهارگری دانسته اند (نوری، ۱۳۸۷، ص ۱۴۴) چرا که خود مهارگری به این معنی است که شخص برای بدست آوردن نتیجه کلان و مهم یا دوری از پیامدهای مخرب به انجام کاری دست بزند یا عملی را ترک و به واسطه آن از لذت و نتیجه ای محدود چشم پوشی می کند. برخی صبر بر مصائب را معادل تحمل دانسته اند. چرا که تحمل یعنی توانایی مقاومت در برابر تنیدگی درد و فشار روانی از رویدادهای تنش زا (نوری، ۱۳۸۷، ص ۱۴۵). از جمله معادل های پیشنهادی برای مفهوم دینی صبر، تاب آوری است. تاب آوری یعنی انسان از دوره محنت و اضطراب گذشته و به دوران آرامش و طمأنینه باز می گردد. به عبارت دیگر تاب آوری یعنی داشتن انعطاف لازم برای بازگشتن به حالت عادی. تاب آوری روان شناختی این گونه تعریف شده است: تاب آوری، قدرتی ذهنی یا احساسی است که به انسان توان مقابله با بحران ها را می دهد و او را قادر می سازد سریع به وضعیت پیش از بحران باز گردد. به عبارت ساده تر، تاب آوری قدرتی است که به انسان ها توان روان شناختی و رفتاری ویژه ای می دهد تا بتوانند در شرایط بحرانی خونسرد بمانند و بدون اینکه دچار عواقب منفی طولانی مدت شوند، از حوادث ناگوار عبور کنند (برگرفته از بخشی از کتاب تفکر و سبک زندگی، سال هفتم ومقاله پایه های روان شناختی و نشانگران صبر در قرآن).

صبر در فرهنگ فارسی عمید به معنای شکیبایی آمده است. در لغت عربی به معنای خویشتن داری از جزع و فزع هنگام سختی است. قرآن کریم نیز صبر را برابر جزع و بی تابی دانسته است. داشتن صبر به این معناست که فرد بتواند در برابر ناملایمات مقاومت کند. به عبارت دیگر صبر عبارت است از تحمل در برابر انواع بلاها و گرفتاری ها و این گرفتاری ها همان آزمایش ها و امتحاناتی است که به کظم غیظ و توکل و رضا در تمام حالات است. صبر هرگز نمایانگر گریز از حوادث و سختی ها و ناملایمات نیست بلکه صیر دلیل بر تحمل مشکلات و رضا به قضای الهی است. از این رو صبر به معنای خود نگهداری و ثبات است. براین اساس صبر یکی از صفات بازدارنده است و آدمی را از بی تابی و عنان اختیار از کف دادن باز می دارد و نشانگر توان بالای تحمل سختی ها و مقاومت در برابر ناملایمات است. انسان صبور بر خود مسلط است و به سبب سختی ها دست از تلاش بر نمی دارد و همچون کوه، استقامت می ورزد. این معنا بیان کننده آن است که محل صبر هنگام سختی هاست و ویژگی مشترک تمام سختی ها آن است که با طبع انسان سازگار نیست و نفس انسان به طور طبیعی از آن گریزان

است (حجتی، ۱۳۹۰). صبر در لغت به معنی خویشتن داری، حبس و در تنگنا و محدودیت قرار دادن است (زبیدی ۱۹۹۴م، ج ۷ ص ۷۱، راغب اصفهانی ۱۹۹۲م، ص ۲۷۳، ابن منظور ۱۳۷۵ق، ج ۴، ص ۴۳۸). برخی نیز آن را بازداشتن و حبس نفس از جرع کردن و اظهار بی تابی دانسته اند (جوهری، ۱۴۰۴ق، ج ۲، ص ۷۰۶، طریحی ۱۳۷۵، ج ۲، ص ۱۰۰۴) راغب، صبر را وادار کردن نفس به انجام آنچه عقل و شرع اقتضا می کنند و بازداشتن از آنچه عقل و شرع نهی می کنند، تعریف کرده است (راغب اصفهانی ۱۹۹۲م، ص ۴۷۴) مصطفوی، صبر را حفظ نفس از اضطراب، اعتراض و شکایت دانسته است (مصطفوی، ۱۳۸۵، ج ۶، ص ۱۸۲). در علم اخلاق صبر جایگاه ویژه ای دارد. مرحوم نراقی در تعریف آن گفته است: صبر ضد جزع و بی تابی است. صبر یعنی آرامش نفس در سختی ها، مصیبت ها و آزمایش ها و تحمل و استقامت در برابر آنها به گونه ای است که به خاطر این حوادث از شادی قبلی خارج نشود و با جسم و زبان خود کاری خلاف آرامش نکند (نراقی، ۱۴۲۲ق، ج ۳، ص ۲۸۱). خواجه نصیر الدین طوسی صبر را اینگونه تعریف می کند: صبر حبس نفس از جزع کردن هنگام مواجهه با امور ناخوشایند است. صبر باعث می شود که باطن انسان از اضطراب و زبان از شکایت کردن و اعضای بدن از حرکات غیر معمول بازداشته شود (طوسی، ۱۴۱۳ق، ص ۲۰). با توجه به تعاریف بالا صبر صفت نفسانی بازدارنده و عامی است که دارای دو جهت عمده است. از یک سو گرایش ها و تمایلات غریزی و نفسانی انسان را حبس و در قلمرو عقل و شرع محدود می کند. از سوی دیگر نفس را از مسئولیت گریزی در برابر عقل و شرع بازداشته و آن را وادار می کند که زحمت و دشواری پابندی به وظایف الهی را بر خود همراه سازد. در فرهنگ اسلامی، علاوه بر صبر با واژه های دیگری نزدیک به مفهوم تاب آوری مواجهیم. برای مثال واژه حلم که در روایات اسلامی توجه زیادی به آن شده است، تا حدی که رسول خدا از حلم به منزله یکی از جنبه های بعثت یاد کرده است. (محمدی ری شهری، ۱۳۶۷، ص ۶۷، ج ۴۳۱۳). حلم در لغت به معنی ترک عجله سنگینی شی و خردمندی آمده است (ابن منظور ۱۳۷۵ق، ج ۱۲، ص ۱۴۶). طریحی درباره معنی اصطلاحی آن می گوید: حلیم کسی است که در مجازات کردن عجله نمی کند دارای عقل و تدبیر است و خود را از هیجان خشم محافظت می کند (طریحی، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۵۶۵). بنابراین حلم یعنی مهار خشم و تعجیل نکردن در مجازات دیگران می باشد. حلم نتیجه صبر و برآیند تاب آوری است.



شکل ۱ مولفه های درونی تاب آوری

## مولفه های درونی تاب آوری

براساس تعریف هایی که برای تاب آوری بیان شده است، می توان مفاهیم روان شناختی زیر را جزء عناصر درونی تاب آوری دانست:

**الف) بازگشت:** یکی از مولفه های اصلی مفهوم تاب آوری بازگشت است. به این معنا که شخص قادر باشد به حالت اولیه و پیش از بحران بازگردد. مشکلات افزون بر سبک کردن کوله بار گناه و روشن کردن راه بازگشت، موجب رشد آدمی نیز می شود؛ مانند عمل صالح و نیک که آدمی را رشد می دهد. امام زین العابدین (ع) در فرازی از دعای پانزدهم چنین می فرماید: " وَ فِي خِلَالِ ذَلِكَ مَا كَتَبَ لِي الْكَاتِبَانِ مِنْ زَكَاةِ الْأَعْمَالِ، مَا لَا قَلْبَ فَكَّرَ فِيهِ، وَ لَا لِسَانَ نَطَقَ بِهِ، وَ لَا جَارِحَةً تَكَلَّمَتْهُ، بَلْ إِفْضَالًا مِنْكَ عَلَيَّ، وَ إِحْسَانًا مِنْ صَنِيْعِكَ إِلَيَّ ". " از جمله تحفه هایی که به من عنایت کردی این است که فرشتگان نویسنده بر عهده من اعمال پاکیزه ای نوشتند؛ اعمالی که نه دلی در آن فکر کرده و نه زبانی به آن گویا شده و نه عضوی در انجامش رنج برده؛ بلکه بخششی از جانب تو بر من و احسانی از ساخته تو به سوی من بود ". اگر چه انسان گرفتار، وظیفه دارد بر سختی ها و ناملايمات صبر کند؛ اما خداوند بر پایه رحمت و اسعه ی خویش، در مقابل گرفتار شدن آدمی اعمال صالحی را در پرونده ی اعمالش درج می کند. بنابراین اگر چه انسان گرفتار از نظر ظاهری در حال ناراحتی در رنج و سختی است؛ اما در حقیقت، در حال عبادت و نزدیکی به خداوند است. از این رو کمک به شخص گرفتار کمک به عارفی واصل است.

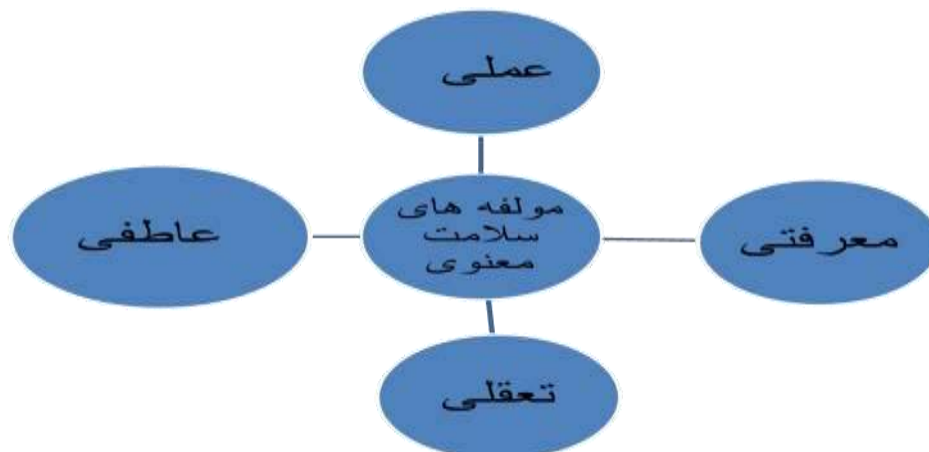
**ب) تحمل پذیری:** یعنی داشتن ظرفیت و توانایی مقاومت در برابر فشارهای حوادث و تلاش برای سالم ماندن از پیامدهای بحران یا فاجع. امام سجاد در این رابطه در صحیفه گرانقدر سجادیه می فرمایند: «اللَّهُمَّ لَا طَاقَةَ لِي بِالْجَهْدِ، وَ لَا صَبْرَ لِي عَلَى الْبَلَاءِ، وَ لَا قُوَّةَ لِي عَلَى الْفَقْرِ، فَلَا تَحْظُرْ عَلَيَّ رِزْقِي، وَ لَا تَكْلِبْنِي إِلَى خَلْقِكَ» (صحیفه سجادیه، دعای ۲۲، ص ۱۵۹-۱۵۸). «خدایا مرا طاقت بر مشقت و شکیبایی بر مصیبت، قدرت بر تنگ دستی نیست پس روزیم را منع مکن و مرا به بندگانت وا مگذار.» در جایی دیگر می فرمایند: «اللَّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنْ هَيْجَانِ الْحِرْصِ، وَ سَوْرَةِ الْغَضَبِ، وَ غَلْبَةِ الْحَسَدِ، وَ ضَعْفِ الصَّبْرِ» (صحیفه سجادیه، دعای ۸، ص ۶۹) «خدایا به تو پناه می آوریم از طوفان حرص و تندگی و شدت خشم و چیرگی حسد و ناتوانی صبر». در جایی دیگر می فرمایند: " وَ قَدْ نَزَلَ بِي يَا رَبِّ مَا قَدْ تَكَادَنِي ثِقْلُهُ، وَ أَلَمَّ بِي مَا قَدْ بَهْطَنِي حَمْلُهُ " (صحیفه سجادیه، دعای ۷، فراز ۵، ص ۶۶). خداوند مشکلاتی که بر من نازل شده که تحمل سنگینی آنها برای من سخت است و گرفتاری آن مرا از تحمل ناتوان کرده است. نزل به معنای فرود آمدن است و اشاره به این دارد که حوادث پیش آمده به صورت ناگهانی بوده و به گونه ای نبوده که بشود از آنها جلوگیری کرد. در اینجا امام سجاد (ع) خداوند را با صفت رب صدا می کند تا از خالق هستی کمک بگیرد و در حقیقت به این نکته اشاره می کند که خداوند متعال مالک و صاحب اختیار ما است و هر مشکل و سختی که از جانب تو بر ما باشد، باعث پرورش ما می گردد. در ادامه این فراز از دعای هفتم می فرمایند: " وَ بِقُدْرَتِكَ أَوْرَدْتَهُ عَلَيَّ وَ بِسُلْطَانِكَ وَجَّهْتَهُ إِلَيَّ ". با قدرت خودت آن مشکل را به من داده ای و با واسطه خودت آن را به سوی من فرستاده ای. "گاهی مشکلات و گرفتاری ها ثمره ی کارها و اعمال افراد است. بنا براین گرفتاری هایی که به جهت اعمال انسان برایش پیش می آید هم می تواند به خداوند نسبت داده شود، چون هر کاری با اراده و خواست خدا انجام می گیرد و هم می تواند به خود شخص نسبت داده شود، چون او آن کار را انجام داده و باعث آن شده است. منظور از بلایایی که خدا برای ما قرار داده است آن دسته از بلاهایی است که لازمه زندگی در دنیا است و ما انسان ها از خداوند متعال می خواهیم آنها را برطرف کند.

ج) **انعطاف:** براساس این مولفه، شخص دارای تاب آوری خود را با عوامل اضطراب آور و حوادث ناگوار سازگار می کند و مطابق شرایط منعطف می شود تا با کمترین آسیب مواجه شود. امام سجاد علیه السلام در این خصوص در صحیفه گرانقدر سجادیه به این آیه اشاره فرموده است: «وَالَّذِينَ يَقُولُونَ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ بِمَا صَبَرْتُمْ فَنِعْمَ عُقْبَى الدَّارِ» (صحیفه سجادیه، دعای ۳، ص ۴۱) «درود بر فرشتگانی که به اهل بهشت می گویند: بر شما به خاطر صبری که بر عبادات و ترک محرمات کردید، سلام باد». بنابراین خانه آخرت برای شما نیکو خانه ای است.

د) **تغییر:** مولفه دیگری که در حقیقت نتیجه مولفه انعطاف است این است که شخص سعی می کند به واسطه شرایط جدید در خود و محیط خود، تغییرات سازنده ایجاد کند تا بتواند با شرایط جدید کنار بیاید و پیامدهای منفی حوادث را مهار کند. امام سجاد (ع) در معانی الاخبار، ص ۲۷۰ می فرماید: ان الذنوب التي تغير النعم: الزوال عن العادة في الخير واصطناع المعروف، وكفران النعم، وترك الشكر؛ قال الله تعالى: «ان الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم»: گناهایی که باعث تغییر نعمت ها می شوند، عبارت اند از: ترک نمودن عادت های کارخیر و خوب و کفران نعمت و ترک شکر، زیرا خداوند عزوجل می فرماید: (خداوند سرنوشت هیچ ملتی را تغییر نمی دهد، مگر اینکه خودشان تغییر روش دهند). به نظر می رسد علیرغم تفاوت هایی که میان تاب آوری و مفهوم قرآنی صبر در سنت اسلامی وجود دارد. یکی از نزدیک ترین مفاهیم روان شناختی به واژه صبر مفهوم تاب آوری می باشد. تحمل، انعطاف و تغییر مولفه هایی هستند که در مفهوم صبر نیز وجود دارند. شاید مفهوم بازگشت تنها مولفه ای است که به صراحت در مفهوم لغوی و اصطلاحی صبر وجود ندارد؛ هر چند براساس تعالیم اسلام، شخص صبور و حلیم نه تنها سختی و مصیبت را از سر می گذارند و به حالت اولیه بازگشت می کند، بلکه به خاطر صبر و حلم در جایگاهی رفیع تر از لحاظ قوت نفسانی و درجه اخروی قرار می گیرد. همچنین صبر بر طاعت و معصیت که در احادیث جز انواع صبر به شمار آمده است، از مولفه های مفهوم تاب آوری محسوب نمی شود.

### هوش معنوی

مجموعه ای از قابلیت های ذهنی است که متشکل از آگاهی، انسجام و کاربرد انطباقی جنبه های غیرمادی و متعالی وجود فرد است و به پیامدهایی نظیر تامل عمیق در مورد هستی، ارتقا معنا در زندگی، شناخت خود متعالی و تسلط بر حالت های معنوی منتهی می شود. هوش معنوی باعث افزایش قدرت انعطاف پذیری و خودآگاهی انسان شده است به طوری که در برابر مشکلات و سختی های زندگی، بردباری و صبوری بیشتری دارند. هوش معنوی ظرفیتی برای الهام است و با شهود و نگرش کل نگر به جهان هستی در جستجوی پاسخی برای پرسش های بنیادی زندگی و نقد سنت ها و آداب و رسوم می باشد.



شکل ۲ مولفه های سلامت معنوی

## مولفه های سلامت معنوی

انسان معنوی ابتدا باید شناخت را در خود ایجاد کند. وقتی شناخت انسان به مرحله باور مندی رسید، احساس حب شدید به خداوند پیدا می کند و بعد از آن رفتار اجتماعی پدید می آید که به نوبه خود پیامدهایی را به دنبال دارد. مولفه های سلامت معنوی در قرآن در اندیشه قرآنی، سلامت معنوی در بردارنده شاخص های معرفتی و تعقلی، عاطفی و هیجانی، عملی و بازدهی می باشد. منظور از شاخص های معرفتی و تعقلی، برخورداری از اندیشه یا معرفت ویژه نسبت به خدا، انسان، خلقت و رابطه متقابل آنهاست. از جمله مهم ترین شاخص های معرفتی و تعقلی ایمان به خدا و روز قیامت و نیز اعتقاد به حکیم بودن خداوند متعال است. اولین دسته از شاخص ها، شاخص هایی هستند که به نظام تفکرات فرد اشاره دارند، این دسته را شاخص های معرفتی و تعقلی می نامند یکی دیگر از شاخص های تعقلی، می تواند اعتقاد به حکیم بودن خداوند و راضی بودن به قضا و قدر الهی باشد؛ مهمترین شاخص های معرفتی و تعقلی در صحیفه سجادیه عبارتند از: ایمان به خداوند متعال و تقدیر الهی و همچنین اعتقاد به معاد و زندگی پس از مرگ. امام سجاد علیه السلام در صحیفه گرانقدر سجادیه در باره رضا به تقدیر الهی می فرمایند: «الْحَمْدُ لِلَّهِ رِضَى بِحُكْمِ اللَّهِ، شَهْدَةُ أَنْ اللَّهَ فَسَمَّ مَعَايِشَ عِبَادِهِ بِالْعَدْلِ، وَ أَخَذَ عَلَيَّ جَمِيعَ خَلْقِهِ بِالْفَضْلِ» (صحیفه سجادیه، دعای ۳۵، ص ۲۴۴)؛ «خدای را سپاس گویم و به حکم او رضا دهم. گواهی دهم که خدای تعالی روزی بندگان را به عدل بخشش کرده و به هریک از آفریدگان بیش از حاجتش عطا نموده است». از این رو، زمانی که بنده از طریق آیات قرآن و روایات و اندیشه در نظام هستی و واقعیت های آفرینش به وجود مقدس حضرت حق معرفت پیدا کرد به مقام رضای از دوست می رسد و نسبت به وضع خود در آن حدودی که مربوط به حضرت معبود است کمال خوشحالی و نشاط را از ذات قلب حس می کند و این رضایت به حکم و تقدیر الهی، در نهایت به سلامت معنوی و روانی فرد منجر خواهد شد (انصاریان ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۳۵۷-۳۵۶). در جایی دیگر از دعای آن حضرت درباره با اعتقاد به معاد و یاد مرگ در صحیفه گرانقدر سجادیه می فرمایند: «اجْعَلْ لَنَا مِنْ صَالِحِ الْأَعْمَالِ عَمَلًا نَسْتَبْطِئُ مَعَهُ الْمَصِيرَ إِلَيْكَ، وَ نَحْرِصُ لَهُ عَلَى وَشِكِ اللَّحَاقِ بِكَ حَتَّى يَكُونَ الْمَوْتُ مَأْنَسَنَا الَّذِي نَأْتِسُ بِهِ، وَ مَأْلَفَنَا الَّذِي نَشْتَأِقُ إِلَيْهِ، وَ حَامَتَنَا الَّتِي نُحِبُّ الدُّنْيَا مِنْهَا» (صحیفه سجادیه، دعای ۴۰، ص ۲۶۷). «از اعمال شایسته چندان نصیب ما کن که از دیر شدن بازگشت سوی تو اندیشناک شویم و لقای تو را هر چه زودتر طالب باشیم، به اجل دل بندیم و با مرگ الفت گیریم و مشتاق آن شویم و مانند خویشان نزدیک قرب او را خواهیم». ترس از مرگ تا حدی می تواند مفید و سازنده باشد که انسان را به مبارزه با بسیاری از امراض و پیشگیری از آسیب ها وادار کند. علاوه بر آن تا زمانی مفید و سازنده خواهد بود که رفتارهای فردی و اجتماعی انسان را با مشکل مواجه ن سازد و روح امید و نشاط را از فرد نگیرد. امام در فراز دوم از دعای هفتم در مورد قضا و قدر اینگونه می فرماید: «ذَلَّتْ لِقُدْرَتِكَ الصَّعَابُ، وَ تَسَبَّبَتْ بِلَطْفِكَ الْأَسْبَابُ، وَ جَرَى بِقُدْرَتِكَ الْقَضَاءُ، وَ مَضَتْ عَلَيَّ إِزَادَتِكَ الْأَشْيَاءُ. كَارِهَاتِ دُشْوَارِ بِه قَدْرَتِ وَ تَوَانِيهِ تُوَ آسَانِ مِي گَرْدَدِ وَ اسباب حیات و وسایل زندگی به لطف فراهم می آید و فرمان و حکم به نیرویت جریان می یابد؛ و همه چیز بر اساس اراده ات می گذرد. «یکی دیگر از شاخص های عاطفی و هیجانی که به حالات معنوی انسان اشاره دارد محبت ورزی نسبت به خداوند است. از مهمترین این شاخص ها می توان به حمد و ثنای الهی و نیز دعا و طلب آمرزش از خداوند متعال اشاره کرد. خداوند در قرآن کریم می فرماید: «وَ الَّذِينَ آمَنُوا أَشَدُّ حُبًّا لِلَّهِ» (بقره، ۱۶۵). «کسانی که ایمان آورده اند شدیدترین حب را به خداوند دارند». در خصوص حمد و ثنای خداوند می توان به آیاتی از سوره حمد اشاره کرد: «الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ» (حمد ۳-۲)، «ستایش مخصوص خدایی است که پروردگار جهانیان است خداوندی که بحشند و بخشایشگر است». امام سجاد علیه السلام در خصوص حمد و ثنای الهی در صحیفه سجادیه می فرمایند: «الْحَمْدُ لِلَّهِ الْأَوَّلِ بِلَا أَوَّلٍ كَانَ قَبْلَهُ، وَ

الْآخِرِ بَلَا آخِرٍ يَكُونُ بَعْدَهُ الَّذِي قَصُرَتْ عَنْ رُؤْيَيْتِهِ أَبْصَارُ النَّاطِرِينَ، وَ عَجَزَتْ عَنْ نَعْتِهِ أَوْهَامُ الْوَاصِفِينَ..... حَمْدًا نَعْمَرُ بِهِ فِيمَنْ حَمِدَهُ مِنْ خَلْقِهِ، وَ نَسَبِقُ بِهِ مَنْ سَبَقَ إِلَيَّ رِضَاً وَ عَفْوَهُ» (صحیفه سجادیه، دعای ۱۲۴، ص ۲۰ و ۲۴). «سپاس خداوند را که نخستین موجود است و پیش از او هیچ نبود و آخرین موجود است و پس از او هیچ نباشد، دیده بینندگان از مشاهده ذات او فرومانده و اندیشه گویندگان از ذکر اوصاف او عاجز است. سیاسی که تا زنده باشیم از سپاس گزاران او باشیم و چون عمر به پایان رسد، سوی رضا و عفو او بشتابیم». لفظ اول و آخر در این دعای عظیم از قرآن گرفته شده است. خداوند می فرماید: «هُوَ الْأَوَّلُ وَالْآخِرُ وَالظَّاهِرُ وَالْبَاطِنُ وَهُوَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ» (حدید، ۳). «اول و آخر و ظاهر و باطن اوست و از همه چیز آگاه است» (انصاریان ۱۳۸۹، ج ۱ ص ۱۴۲-۱۲۵). امام سجاد علیه السلام در خصوص دعا و طلب آمرزش از خداوند در صحیفه گرانقدر سجادیه می فرماید: «وَ وَثَّقْتُ بِكَ رَبِّ فِي الْمَغْفِرَةِ لِي، وَ أَنْتَ أَوْلَى مَنْ وَثِقَ بِهِ، وَ أُعْطِيَ مَنْ رَغِبَ إِلَيْهِ، وَ أُرْفُفُ مَنْ اسْتَرْحِمَ، فَارْحَمْنِي» (صحیفه سجادیه، دعای ۳۲، ص ۲۳۱). «اما به آمرزش تو اعتماد دارم، تو سزاوارترین کسی به اعتماد داشتن و بخشنده ترین کسی که چشم امید به توست و مهربانترین کسی که توقع عفو از تو باید داشت، پس بر من ببخشای». در جایی دیگر میفرماید: «اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَيَّ مُحَمَّدٍ وَ آلِهِ، وَ صَيِّرْنَا إِلَى مَحَبُّوبِكَ مِنَ التَّوْبَةِ، وَ أزلْنَا عَنْ مَكْرُوهِكَ مِنَ الْإِصْرَارِ» (صحیفه سجادیه، دعای ۹، ص ۷۳). «خدایا درود فرست بر محمد و آل محمد و ما را به سوی توبه هدایت کن که محبوب توست و از اصرار بر گناه دور دار که مغبوض توست». از این رو حمد و ثنای خداوند متعال و همواره طلب آمرزش داشتن از درگاه او سبب انبساط خاطر و خشنودی روانی فرد شده و سلامت معنوی انسان را تامین خواهد کرد. زمانی که انسان به معرفت عمیق دست پیدا می کند حالات عاطفی و هیجانی ناشی از معرفت در قالب عباراتی که نشان از محبت الهی و حمد و ثنای خداوند است بروز می کند (سالاری فر و همکاران، ۱۳۹۰). امام سجاد علیه السلام می فرماید: «إِلَهِي مَنْ ذَا الَّذِي ذَاقَ خِلَاوَةَ مَحَبَّتِكَ فَرَامَ مِنْكَ بَدَلًا وَمَنْ ذَا الَّذِي أَنْ رَاسَ بَقْرُبِكَ فَابْتَغَى عَنْكَ حَوْلًا» (مفاتیح الجنان، مناجات خمسسه عشر): «خدایا چه کسی است شیرینی محبت تو را چشیده باشد و چیز دیگری را جانشین آن کند، چه کسی است که به مقام قرب تو انس یافته باشد و از تو روی برگرداند».

### راه های ایجاد و تقویت تاب آوری در روان شناسی

در روش شناختی رفتار درمانی، برای ایجاد و تقویت تاب آوری در انسان راهکارهایی ارائه شده است که اساس آن ها بر تغییر ذهنی و عملیات فکری استوار است. مهم ترین راهکارهای پیشنهادی برای ایجاد و تقویت تاب آوری پیشنهاد می گردد:

**تلقین به خود:** خود گفتاری درونی به این معناست که شخص با گفتگوی درونی با خود باعث تقویت کارآمدی و ارزش شخصی خود می گردد. برای ایجاد تاب آوری، فرد باید خود گویی های منفی را مانند ” من نمی توانم این کار را انجام دهم“ و ” نمی توانم با این کار کنار بیایم“ حذف کند و خود گویی مثبت را جایگزین کند. این تغییر کوچک در الگوهای فکری کمک می کند که فرد هنگام مواجهه با دشواری ها دچار فشار روانی کمتری شود. امام سجاد علیه السلام در صحیفه گرانقدر سجادیه می فرماید: «وَ هَذَا مَقَامٌ مِنْ اسْتَحْيَا لِنَفْسِهِ مِنْكَ، وَ سَخِطَ عَلَيْهَا، وَ رَضِيَ عَنْكَ، فَتَلَقَّاكَ بِنَفْسٍ خَاشِعَةٍ، وَ رَقَبَةٍ خَاضِعَةٍ» (صحیفه سجادیه، دعای ۳۲) «پروردگارا من به خاطر نفس خودم، به خاطر ضعفها و نقص های خودم از تو شرمندم ام، بر نفس خود خشمگین هستم و از تو راضی هستم». بازنگری در خود اینست که انسان، آسمان کمال را مرحله به مرحله طی می کند و کامل می شود.

**ایجاد آمادگی:** گام دوم که فرد می تواند برای ایجاد تاب آوری بردارد این است که برای مسائل بحران ها و شرایط اضطراری آماده شود. در پیش بینی شرایط اضطراری راهکارهایی ارائه شده است که از این طریق باعث تضمین و تداوم کسب و کار می شود. به عبارت دیگر ایجاد آمادگی ذهنی برای مواجهه با مشکلات و مصیبت ها و آینده نگری و پیش بینی برای حل

مشکلات احتمالی، نقش مهمی در افزایش تاب آوری دارد. در فرهنگ اسلامی آینده نگری و عاقبت اندیشی مورد توجه بوده است و به آن سفارش شده است .

**حفظ روابط خوب با خانواده، اقوام و آشنایان:** داشتن روابط خوب با همسر و فرزندان باعث ایجاد آرامش روانی و آماده شدن برای گذراندن بحران ها و حوادث می شود. برخورداری از شبکه گسترده اقوام و دوستان باعث دلگرمی و ایجاد امنیت هنگام مواجهه با دشواری ها می شود.

**قابل تحمل دیدن مشکلات و بحران ها:** یکی از عواملی که باعث تاب آوری در فرد می شود این است که مشکلات و بحران ها را برای خود بزرگ نکند و همه را قابل حمل و گذرا بداند. با مرور مشکلات و حوادث گذشته و چگونگی عبور از آنها فرد به این باور می رسد که تحمل مشکلات جدید برای او امکان پذیر است. از جمله راهکارهای افزایش تاب آوری و قدرت تحمل مشکلات بزرگ جلوه ندادن مشکلات و حوادث است. اگر شخص مشکل را بزرگ و حل نشدنی بداند، در مقابله با آن و گذر کردن از آن مرحله موفق نخواهد شد. در فرهنگ اسلامی بر این نکته تاکید شده است که هیچ مشکل و مصیبتی بالاتر از اراده و قدرت خدا نیست و اگر خدا چیزی را اراده کند، هیچ قدرتی مانع تحقق آن نیست و انسان با توکل بر اراده الهی می تواند هر مشکل و مصیبتی را پشت سر بگذارد. امام سجاد علیه السلام در صحیفه گرانقدر سجاده می فرمایند: «وَعُوذُ بِكَ مِنَ الْخَسْرَةِ الْعَظْمَى، وَالْمُصِيبَةِ الْكُبْرَى» (صحیفه سجاده، دعای ۸، ص ۷۱)؛ «به خدا پناه می بریم از حسرت عظیم تر و بلای بزرگتر».

پذیرش شرایط تغییر ناپذیر: از جمله عوامل مهم ایجاد تاب آوری، کنار آمدن با حوادث و شرایط تغییر ناپذیر است. پذیرفتن شرایطی که شخص در ایجاد آن نقشی نداشته و نمی تواند آن را رفع کند، گام مهمی در تحقق تحمل پذیری و آغاز بازگشت به حالت عادی و طبیعی است. گاهی به دلیل موقعیت های نامطلوب زندگی قادر به دست یابی اهداف خود نیستیم، در اینجا ست که باید با پذیرش و قبول موقعیتی که نمی توان آن را تغییر داد در برابر قضای الهی و قدرت لایزال خداوند تسلیم شویم. وقتی انسان همه مقدرات و تدبیرات خداوند را مبنای حکمت و مصلحت بداند و بر آنچه خدا درباره او خواسته و مقدر کرده صبور و راضی باشد به آرامش درونی رسیده و خود را برای مواجهه با مشکلات و مصائب آماده می کند. امام سجاد (ع) در دعای هفتم صحیفه سجاده می فرماید: « فَقَدْ ضِيقْتُ لِمَا نَزَلَ بِي يَا رَبِّ ذُرْعًا وَ امْتَلَأْتُ بِحَمَلٍ مَا حَدَّثَ عَلَيَّ هَمًّا وَ أَنْتَ الْقَادِرُ عَلَيَّ كَشْفِ مَا مَنِيتُ بِهِ وَ دَفْعِ مَا وَقَعْتُ فِيهِ فَأَفْعَلُ بِبِي ذَلِكَ وَ إِنَّ لِمَنْ أَسْتَوْجِبُهُ مِنْكَ يَا ذَا الْعَرْشِ الْعَظِيمِ » پروردگارا به جهت مشکلات و سختی هایی که برای من نازل شده ، به شدت در تنگنا هستم به طوری که طاقت و توانم کم شده است. خدایا به جهت تحمل کردن مشکلاتی که وجود دارد، غم و اندوه شدید سرتاسر وجودم را فرا گرفته است؛ اما تو قادر هستی که از آنچه من به آن گرفتار شده ام و در آن افتاده ام برطرف کنی. حال که این چنین است مشکلات مرا برطرف ساز هرچند سزاوار این لطف از جانب تو نباشم. ای صاحب عرش عظیم. در حدیث قدسی آمده است: « مَنْ لَمْ يَرْضَ بِقَضَائِي وَ لَمْ يُؤْمِنْ بِقَدْرِي فَلْيَلْتَمِسْ إِلَهًا غَيْرِي »، «هر کس به قضای من راضی نیست و به تقدیر من ایمان ندارد، پس در پی خدایی دیگر غیر از من باشد» (شیخ صدوق، ۱۳۸۹، ص ۳۷۱). امام سجاد در دعای هفتم صحیفه سجاده می فرماید: « فَلَا مُصْدِرَ لِمَا أُورِدْتُ وَ لَا صَارِفَ لِمَا وَجَّهْتُ وَ لَا فَاتِحَ لِمَا أَعْلَقْتُ وَ لَا مُغْلِقَ لِمَا فَتَحْتُ وَ لَا مَيَسِّرَ لِمَا عَسَّرْتُ وَ لَا نَاصِرَ لِمَنْ خَذَلْتُ » آنچه را تو وارد آورده ای کس بازگرداندن نتواند و آنچه را تو روانه داشته ای کس دفع نتواند و آن در را که تو بسته ای کس گشادن نتواند و آن در را که تو گشاده ای کس بستن نتواند. چون کسی را به رنج افکنی کس راحتش نرساند و چون کسی را خوار داری کس عزیز نگرداند.

**داشتن اهداف واقع بینانه و حرکت به سمت آنها:** واقع بینی به ویژه در حوادث ناگوار و پرهیز از احساساتی شدن باعث می شود نوع بینش انسان به حوادث و زندگی متفاوت شود، انعطاف بیشتری داشته باشد و بهتر با حقایق تلخ کنار بیاید. داشتن اهداف جاه طلبانه و غیر واقعی باعث می شود فرد دچار اضطراب و هیجانات زیاد شود و امکان تحمل مشکلات از او سلب شود. داشتن هدف در زندگی و توانمندی برای هدف گذاری شاخص مهمی در تاب آوری است. کسی که هدف گذاری را به زندگی خود ضمیمه می کند، جهت گیری آینده خود را معلوم می کند و می تواند به زمان مشخصی ساختار دهد. هدف داشتن باعث آرامش و نظم دهی و سامان دهی افکار و رفتار انسان می شود. کسی که هدف ندارد سردر گم است و این سردرگمی باعث ناامیدی و آسیب های فراوانی می شود «أَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى» (نجم، ۳۹). این آیه دلالت بر هدف گذاری تلاش و کار و نتیجه گیری است (قرائتی، ۱۳۸۸، ج ۹، ص ۳۳۵). در جایی دیگر می فرماید: «قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا» (طلاق، ۳). این دنیا دارای قوانین و حساب و کتاب است و تنها صرف توکل کردن بر خدا کارساز نیست. انسان باید هدف مند باشد و تلاش خود را انجام دهد و در کنار آن بر خدا تکیه و توکل کند. (قرائتی، ۱۳۸۸، ج ۱۰، ۱۰۶). امام سجاد (ع) در دعای بیستم صحیفه سجادیه می فرماید: «اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَ آلِ مُحَمَّدٍ، وَ مَتَّعِنِي بِهَدْيِ صَالِحٍ لَا أَسْتَبْدِلُ بِهِ، وَ طَرِيقَهُ حَقًّا لَا أَرْيَغُ عَنْهَا، وَ نِيَّةَ رُشْدٍ لَا أَشْكُ فِيهَا، وَ عَمْرِي مَا كَانَ عُمْرِي بِذَلَّةٍ فِي طَاعَتِكَ، فَإِذَا كَانَ عُمْرِي مَرْتَعًا لِلشَّيْطَانِ فَأَقْبِضْنِي إِلَيْكَ قَبْلَ أَنْ يَسْبِقَ مَقْتِكَ إِلَيَّ، أَوْ يَسْتَحْكِمَ غَضَبَكَ عَلَيَّ». خدایا! بر محمد و آل محمد درود فرست و مرا به هدایتی شایسته بهره مند ساز که آن را با روشی دیگر جابجا نکنم و راه حقی نصیبم کن که از آن منحرف نشوم و نیت استواری به من عنایت کن که در آن شک نورزم؛ و مرا زنده دار، مادامی که عمرم در طاعت تو به کار رود؛ و هنگامی که عمرم بخواهد چراگاه شیطان شود، جانم را بستان؛ پیش از آن که دشمنی و نفرت بر من پیشی گیرد، یا خشم نسبت به من پابرجا و استوار شود. ایشان در دعای ۳۹ صحیفه سجادیه می فرماید: «أَسْتَوْهِيكَ- يَا إِلَهِي- نَفْسِي الَّتِي لَمْ تَخْلُقْهَا لِتَمْتَنِعَ بِهَا مِنْ سُوءِ خَدَاوندَا از تو می خواهم که مرا ببخشی؛ تو مرا نیافریده ای تا با آن به سود بررسی و یا زیانی از تو دور بشود». در این جا به دو نکته مهم اشاره می شود: اولین نکته این است که آن شخصی که از سوی خداوند متعال می خواهد به سود و منفعت برسد در حال از بین رفتن است. دومین نکته جلوه گری خالق هستی است که با خلقت زمین و آسمان به نمایش گذاشته است.

**تقویت اعتماد به نفس:** تقویت اعتماد به نفس باعث قدرتمندی بیشتر شخص در مواجهه با مشکلات و عبور ساده تر از آنها می شود. کمبود اعتماد به نفس هنگام بروز حوادث باعث می شود فرد کارهای غیر عادی و تنش زا انجام دهد. داشتن اعتماد به نفس و اطمینان به قابلیت های شخصی یکی از شاخص های تاب آوری است. قبل از تلاش برای حل مسائل به صورت موفقیت آمیز فرد باید به توانایی خود برای انجام آن باور داشته باشد. انسان با نداشتن این باور نمی تواند گام های ضروری برای حل مسائل بردارد. در فرهنگ اسلامی، اعتماد به نفس را با تعابیری چون عزت نفس و کرامت نفس تبیین شده است. امام سجاد علیه السلام در دعای ۲۰ از صحیفه گرانقدر سجادیه می فرماید: «اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَ آلِهِ، وَ لَا تَرْفَعْنِي فِي النَّاسِ دَرَجَةً إِلَّا حَطَّطْتَنِي عِنْدَ نَفْسِي مِثْلَهَا، وَ لَا تُحَدِّثْ لِي عِزًّا ظَاهِرًا إِلَّا أَحَدَّثْتَ لِي ذِلَّةً بَاطِنَةً عِنْدَ نَفْسِي بِقَدَرِهَا». خدایا! بر محمد و آلش درود فرست و درجه و مرتبه مرا نزد مردم بلند مکن، مگر آن که به همان اندازه نزد خودم پست گردانی؛ و عزت آشکاری برابرم ایجاد مکن، مگر آن که به همان اندازه، خواری باطنی برابرم ایجاد کنی.

### نتیجه گیری

با مطالعه کتاب گرانقدر صحیفه سجادیه مشخص گردید که عوامل ایجاد کننده تاب آوری که در پژوهش های روان شناختی تعیین شده است، در متون دینی به روشنی مورد تاکید است. تلقین مثبت در فرهنگ اسلامی با تعابیری چون ذکر مدام لفظی و قلبی از جایگاه ویژه ای برخوردار است. داشتن آمادگی و دور اندیشی و صبر در برابر قضا و قدر الهی در آیات قرآن و روایات معصومین از ویژگی های انسان مومن شمرده شده است و افراد سهل انگار مذمت شده اند. در اسلام، خانواده و حفظ روابط

خوب میان آنها و دیگر آشنایان که از عوامل مهم تاب آوری است بسیار مهم دانسته شده و آرامش حاصل از آن بارها تکرار شده است. بزرگ نکردن مسائل و مشکلات و مصائب با مفاهیمی چون استعانت از خداوند و توکل بر او و داشتن صبر و کوچک شمردن دشمنان در برابر اراده الهی از جمله مفاهیم مهم است. پذیرش شرایط تغییر ناپذیر که از عوامل تاب آوری است در فرهنگ اسلامی با مفاهیم چون رضا و تسلیم بودن در برابر قضای الهی قابل انطباق است. داشتن هدف های دست یافتنی و در عین حال داشتن اعتماد به نفس نیز از جمله مفاهیمی است که در آیات و روایات اسلامی با تعبیری چون داشتن عزت نفس و کرامت انسانی بر آنها ناکید شده است. انسان متعالی و جامعه متعالی، به تعلیم و تربیت متعالی نیازمند است. از سویی توسعه و آموزش تاب آوری، با تکیه بر نقاط قوت انسان ها و تلاش در رفع ناگواری های دنیا که همواره در مسیر زندگی هر انسانی وجود دارد، در جهت تحقق این هدف ارزشمند تلاش می کند. بی تردید بهره گیری از آموزه های ارزشمند اسلام، خصوصا منبع عظیم آموزه های اهل بیت علیهم السلام و استوار ساختن این مبنای فکری در زندگی انسانی و در طول عمر، در تحقق انسان کامل و زندگی با کیفیت موثر است.

پیشنهاد می گردد در نظام تعلیم و تربیت، خصوصا به منظور تعلیم و تربیت انسان های تمام ساحتی، به پرورش انسان هایی تاب آور توجه نموده تا در رویارویی با مشکلات زندگی از ظرفیت های لازم برخوردار باشند. همچنین اداره آسیب های اجتماعی و هسته مشاوره آموزش و پرورش با تهیه جزوات، برگزاری همایش ها و کارگاه ها با موضوع تاب آوری در آموزه های امام سجاد (ع) ماحصل این پژوهش، در کاهش آسیب های اجتماعی خصوصا خودکشی، اعتیاد، فقر، ترک تحصیل و مشکلات خانوادگی، اقدام نمایند.

## References

- Ansarian, Hossein 2010, Tafsir and Sharah Safiha Sajjadiyeh, Qom, Dar al-Arifan [In Persian].
- Gray . Nasir al-Din Mohammad bin Mohammad (1413 AH), Ehlak Naseri, Tehran, Islamia [In Persian].
- Hojjati, Mohammad Baqer. 2013. A step beyond Islamic psychology, Farhang Islamic Publishing House [In Persian].
- Ibn Manzoor, Muhammad Ibn Makram (1375 A.H.), Lasan al-Arab, Beirut, Dar al-Fikr al-Latabaa and Nashr al-Tawzi [In Persian].
- Johri, Ismail bin Hammad (1404 AH), Sahaha, Tajul Lagha and Sahaha Al-Arabiyya, Beirut: Dar al-Alam Lalmayin [In Persian].
- Mohammadi Ray Shahri, Mohammad (1988), Mizan al-Hikma, Ch. 3, Tahaqiq fi kalamat al-Qur'an al-Karim, Tehran, Allameh Mostafavi Works Publishing Center [In Persian].
- Naraghi, Mullah Mohammad Mahdi (1422 AH), Al-Saadat Mosque, Beirut, Alami [In Persian].
- Nouri, Najibullah (2008), "Investigating the psychological bases and symptoms of patience in the Qur'an", Psychology and Religion, Year 1, pp. 143-168 [In Persian].
- Qaraiti, Mohsen (1995), Tafsir Noor, Tehran, Cultural Center of Lessons from the Qur'an [In Persian].
- Ragheb Esfahani, Hossein bin Mohammad (1992), Al-Mufardat fi Gharib al-Qur'an, Beirut, Dar al-Shamiya [In Persian].

- Sadouq, Muhammad bin Ali bin Ba Boyeh (1010), Kitab al-Tawheed, Qom, Islamia [In Persian].
- Salari Far. Mohammad Reza and colleagues. 2013. Mental health with an attitude to Islamic sources. Qom: University and District Research Institute [In Persian].
- Sheikh Sadouq Muhammad bin Ali bin Baboyeh. (311-381 AH). Book of meanings of news. Tehran: Darul Kitab al-Islamiya [In Persian].
- Tarihi, Fakhruddin bin Mohammad Ali (1996), Majma Al-Bahrin, Tehran, Al-Mortazawieh School [In Persian].
- The group of authors. "7th book of thinking and lifestyle". 2022. Tehran: Publications of Research and Planning Organization [In Persian].
- The Holy Quran [In Persian].
- Zubeidi, Morteza (1994), Taj al-Aros fi Sharh al-Qamoos, Beirut, Dar al-Fikr [In Persian].

## Examining the history of the Prophets (PBUH) in attracting and training students

**Omolbenin ghasemi:** PhD student of Arabic language and literature, Islamic Azad University, Qom branch, Qom, Iran.

### Abstract

**Introduction:** The purpose of this research is to investigate the life of the Prophets (PBUH) in attracting and training students.

**Method:** This research is among the library researches that have been done using the descriptive-analytical method. Studying in the educational aspect of issues such as the religious principles of religion, Shari'a laws and moral development has been of interest. In order to achieve this goal, the Imams of Athar (a.s.) used various methods such as face-to-face communication, spelling of scientific materials, debates and arguments, etc. By presenting and stating the necessary characteristics for a teacher, they specified the duties and obligations of such people and guided others to choose a good coach and teacher.

**Findings:** The findings of the research showed that some of the characteristics of a teacher from the perspective of Ahl al-Bayt (PBUH) are: self-improvement, commitment and situational assessment. Considering the above points, it can be said that one of the most important duties of the Ahl al-Bayt (AS) is to gradually teach people the divine sciences, which are the source of human happiness, and provide the basis for this.

**Conclusion:** In this way, according to the abilities and assessment of the age group of the audience and by using different tools and methods in different conditions and places, to the education and training of people in matters of faith, jurisprudence, theology, and management. pay history. The mentioned matters caused the method of Ahl al-Bayt (PBUH) to develop as a scientific and educational way in the context of time, and various sciences took its scope; Because in this sacred matter, in addition to educational goals, they also had educational goals in mind, and it was based on this importance that the Sadiqs, considering the cultural and political conditions, were able to acquire many students to transfer knowledge to future generations and defend Sharia. Cultivate Islam.

**Keywords:** Way, education, way of education of imams (pbuh), attracting students.

\*Corresponding author: Bachelor of Secretarial in English language.

Email: [O.ghasemi1920@gmail.com](mailto:O.ghasemi1920@gmail.com)

DOI: [10.22034/esbam.2023.410491.1031](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.410491.1031)

## Examining the history of the Prophets (PBUH) in attracting and training students

### Detailed Abstract

**Introduction:** The purpose of this research is to investigate the life of the Prophets (PBUH) in attracting and training students.

**Materials and methods:** This research is among the library researches that have been done using the descriptive-analytical method. Studying in the educational aspect of issues such as the religious principles of religion, Shari'a laws and moral development has been of interest. In order to achieve this goal, the Imams of Athar (a.s.) used various methods such as face-to-face communication, spelling of scientific materials, debates and arguments, etc. By presenting and stating the necessary characteristics for a teacher, they specified the duties and obligations of such people and guided others to choose a good coach and teacher.

**Results and discussion:** The findings of the research showed that some of the characteristics of a teacher from the perspective of Ahl al-Bayt (PBUH) are: self-improvement, commitment and situational assessment. Considering the above points, it can be said that one of the most important duties of the Ahl al-Bayt (AS) is to gradually teach people the divine sciences, which are the source of human happiness, and provide the basis for this.

**Conclusion:** In this way, according to the abilities and assessment of the age group of the audience and by using different tools and methods in different conditions and places, to the education and training of people in matters of faith, jurisprudence, theology, and management. pay history. The mentioned matters caused the method of Ahl al-Bayt (PBUH) to develop as a scientific and educational way in the context of time, and various sciences took its scope; Because in this sacred matter, in addition to educational goals, they also had educational goals in mind, and it was based on this importance that the Sadiqs, considering the cultural and political conditions, were able to acquire many students to transfer knowledge to future generations and defend Sharia. Cultivate Islam. One of the key issues in the field of management is the training of managers, especially senior managers. Senior managers in success or failure A management system plays a key role and therefore addressing the issue is of particular importance. What in this The research was followed, it is an examination of the model of training of senior managers in the biography of Hazrat Amirul Momineen (AS). Sireh Hazrat Amirul Momineen (AS) is considered as one of the important sources in the field of Islamic management research. In this research, it was found that in the field of training of senior managers, many things can be traced in the biography of Hazrat Amirul Momineen (AS). Moral education is a set of actions that are carried out in order to teach moral principles and cultivate the desirable moral virtues of Islam. The main purpose of the research was to identify the foundations, principles and methods of moral education in the life of the Prophet (PBUH) and Ahl al-Bayt (PBUH). In this

research, three main questions about moral education in the life of the Prophet (PBUH) and Ahl al-Bayt (PBUH) were discussed.

The main purpose of the research was to identify the foundations, principles and methods of moral education in the life of the Prophet (PBUH) and Ahl al-Bayt (PBUH). In this research, three main questions about moral education in the life of the Prophet (PBUH) and Ahl al-Bayt (PBUH) were discussed. In reviews In-depth and qualitative research was inferred from the sources of three bases, each of which is based on the principles and methods that are discussed and investigated. it placed. Summarizing the basics, principles and methods studied indicates that in the biography of the Prophet (PBUH) and Ahl al-Bayt (PBUH) Ethics and moral education originate from faith and belief in God. Masoomin have always paid attention to the training of educators who can fulfill their moral duty in various cases, independently or by referring to authoritative sources. recognize and perform their moral duty without being influenced by external and internal obstacles; In addition, the precision in the biography of the Prophet (PBUH) and Ahl al-Bayt (PBUH) shows that in this biography, a balanced view of reason, revelation, religion, morals, current goodness and Hasan Faali has always considered; It means that these sources should not be left aside nor should they be magnified about them Each of them is recognized in its true extent; It is this view that gives comprehensiveness to moral education and the policy makers of the educational and cultural system can spread this educational view in the entire educational and cultural system with their desired planning. Therefore, the proposal of this research for other researchers in order to add depth and richness to this issue is that Researches should be carried out separately on each of the foundations, principles and methods of moral education, so that based on the consistent findings of these researches, there will be guidelines for developing a model of moral education based on the teachings of moral education in the life of the Prophet (PBUH) and Ahl al-Bayt (AS) should be provided to make the field possible for empirical research.

**Keywords:** Way, education, way of education of imams (pbuh), attracting students.

## بررسی سیره ی حضرات معصومین (ع) در جذب و تربیت شاگردان

ام البنین قاسمی: دانشجوی دکتری زبان و ادبیات عربی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم، قم، ایران.

### چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش، بررسی سیره حضرات معصومین (ع) در جذب و تربیت شاگردان می باشد. **روش کار:** این پژوهش در زمره پژوهش های کتابخانه ای است که با استفاده از روش توصیفی- تحلیلی انجام شده است. بررسی در بُعد تربیتی مسائلی همچون اصول اعتقادی دین و مذهب، احکام و قوانین شرعی و رشد اخلاق مورد توجه بوده است. ائمه اطهار (ع) برای نیل به این مطلوب از شیوه های گوناگونی همچون ارتباط چهره به چهره، املائی مطالب علمی، مناظره و استدلال و ... استفاده می کردند. آنان با ارائه و بیان ویژگی های لازم برای یک معلم، وظایف و بایسته های لازم برای چنین افرادی را مشخص نموده و سایرین را برای انتخاب یک مربی و معلم خوب راهنمایی نموده اند. **یافته ها:** یافته های تحقیق نشان داد برخی از ویژگی های معلم از منظر اهل بیت (ع) عبارتند از: خودسازی، تعهد و موقعیت سنجی. با عنایت به نکات مزبور می توان گفت از جمله مهم ترین وظایف اهل بیت (ع) آن است که به تدریج، علوم الهی را، که مایه سعادت بشر است، به مردم بیاموزند و زمینه این امر را فراهم سازند. **نتیجه گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که در این راه، با توجه به توانایی ها و سنجش گروه سنی مخاطب و با استفاده از ابزارها و شیوه های متفاوت در شرایط و مکان های مختلف، به آموزش و پرورش مردم در موضوعات اعتقادی، فقهی، کلامی، مدیریتی، تاریخی بپردازند. امور مذکور سبب آن گردید تا روش اهل بیت (ع) به عنوان یک سیره علمی و تربیتی در بستر زمان توسعه یابد و علوم گوناگونی از آن دامنه گیرد؛ زیرا آنان در این امر مقدس، علاوه بر اهداف تربیتی، اهداف آموزشی را نیز در نظر داشتند و بر اساس این اهمیت بود که صادقین با توجه به سنجش شرایط فرهنگی و سیاسی، توانستند شاگردان زیادی برای انتقال علوم به نسل های آینده و دفاع از شریعت اسلام پرورش دهند.

**واژگان کلیدی:** سیره، تربیت، سیره تربیتی ائمه (ع)، جذب شاگردان.

\*نویسنده مسؤول: دانشجوی دکتری زبان و ادبیات عربی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم، قم، ایران.

Email: [O.ghasemi1920@gmail.com](mailto:O.ghasemi1920@gmail.com)

DOI: [10.22034/esbam.2023.410491.1031](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.410491.1031)

## مقدمه

اگر به راستی معارف اسلام و روش های ائمه(ع) بدان سان که وجود دارند شناسانده شوند و به آنها عمل نمایند، سربلندی جامعه نهج البلاغه ی و عزت انسانی را در پی خواهد داشت و مردمان، دوستدار رهبران راستین و الهی می گردند و به گروه مدعیان دروغین نمی پیوندند. اکنون امید است که این تحقیق کوچک بتواند گوشه ای از سیره و روش زندگی و ویژگی های الهی و انسانی رهبران راستین و امامان هدایتگر و بلندمرتبه را به جوانان و نوجوانان بشناساند و اینان نیز با عمل بدین شیوه های الهی و انسانی، جامعه آرمانی خویش را پایه ریزی کنند و توان یابند تا در برابر تند باد و یورش های ویرانگر دشمنان، بایستند و کیان معنوی و انسانی خویش را استوارتر سازند. امید می رود رضایت پروردگار و شفاعت آن امامان مهربان و خشنودی خلق خداوند را سبب گردد. مسئله ی وجود اسوه برای انسان و به تبع آن الگو گرفتن از او در همه ی فعالیت های مادی و معنوی یک امر ضروری است. زیرا الگو گرفتن از کسی که دانش و آگاهی لازم را در حیطه فعالیت مورد نظر داراست، موجب انجام درست و به وجه احسن آن می گردد. بنابراین گذشته، الگو گرفتن مطلوب و پیروی مؤثر از اسوه ها در شیوه جذب و تربیت اصحاب و یاران، منتج به معرفتی می شود که هرکس می تواند در اثر آن معرفت، راه اصولی تعلیم و تربیت را بشناسد و مربی و معلمی با جاذبه برای شاگردان گردد. البته در شناخت اسوه ها دقت های لازم باید به عمل آید بطوری که معرفتی همه جانبه حاصل و عامل محرکی برای پیروی از الگوها را به همراه داشته باشد. از آنجایی که نبی مکرم اسلام و اهل بیت طاهرینش (ع)، دارای رأفت و مهربانی هستند که خداوند در آن ها قرارداد، و آن ها کسانی هستند که تعالیشان برگرفته از نهج البلاغه است، می توانند الگوی بسیار مناسبی در تربیت شاگردان باشند، به گونه ای که خداوند در نهج البلاغه کریم قوه جاذبه پیامبر اکرم (ص) را خوشخویی و مهربانی بیان می کند و می فرماید: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا لَفُضِّصُوا مِنْ حَوْلِكَ...» (آل عمران/۱۵۹) به سبب رحمت خداست که تو با آن ها این چنین خوشخوی و مهربان هستی. اگر تندخو و سخت دل می بودی از گرد تو پراکنده می شدند. لذا محقق برآن است که با استفاده از منابع مختلف، با روش های جذب و تربیت شاگرد در سیره عملی حضرات معصومین (ع) آشنا و ضمن بکارگیری در تربیت، به برخی سوالات مربوطه نیز پاسخ دهد. اهمیت تعلیم و تربیت به اندازه ای است که همواره مورد اهتمام رسول مکرم اسلام و ائمه اطهار (ع) بوده است. تا آنجا که امیرالمؤمنین (ع) در نامه ای که به فرزند امام حسن مجتبی (ع) می نویسد، اشاره می فرماید: «پسرکم هنگامی که دیدم سالیانی از من گذشت و توانایی رو به کاستی رفت، به نوشتن وصیت برای تو شتاب کردم و ارزش های اخلاقی را برای تو بر شمردم. پیش از آن که أجل فرا رسد، و رازهای درونم را به تو منتقل نکرده باشم، و در نظرم کاهشی پدید آید چنانکه در جسمم پدید آمد، و پیش از آن که خواهش ها و دگرگونی های دنیا به تو هجوم آورند، و پذیرش و اطاعت مشکل گردد، زیرا قلب نوجوان چونان زمین کاشته نشده، آماده پذیرش هر بذری است که در آن پاشیده شود. پس در تربیت تو شتاب کردم، پیش از آن که دل تو سخت شود، و عقل تو به چیز دیگری مشغول گردد، تا به استقبال کارهایی بروی که صاحبان تجربه، زحمت آزمون آن را کشیده اند، و تو را از تلاش و یافتن بی نیاز ساخته اند، و آنچه از تجربیات آنها نصیب ما شد، به تو هم رسیده، و برخی از تجربیاتی که بر ما پنهان مانده بود برای شما روشن گردد...» (نامه ۳۱ نهج البلاغه). بر این اساس و با توجه به شرایط شغلی و نیاز به روش صحیح تعلیم و تربیت که منجر به ایجاد عشق و علاقه و اشتیاق در شاگردان گردد، ایجاب می کند، از سیره حضرات معصومین (ع) تحقیق و پژوهشی مختصر صورت گیرد تا با استفاده از آن روش های سودمند و بدون اشکال، بتوانیم در پرورش شاگردان بهره ببریم.

- مسئله تربیت و سازندگی شخصیت انسان ها از مسائلی است که در فرهنگ اسلامی بسیار مورد توجه می باشد، بدین لحاظ تعلیم و تربیت به عنوان یک دانش و فن تخصصی می تواند نقش بسزایی در پیشرفت و توسعه و تحول جامعه و

افراد آن داشته باشد. بنابراین همواره مورد توجه جوامع مختلف بوده و هست. در جامعه ما نیز اهداف و برنامه ها و شیوه های تربیتی باید متناسب با اهداف و برنامه های اسلامی و الهی باشد. برای شناخت تعلیم و تربیت اسلامی و اجرای آن باید در منابع اسلامی از جمله در سیره معصومین(ص) و نهج البلاغه کریم تأمل و مطالعه دقیق صورت گیرد. زیرا تربیت و سازندگی انسان و طراحی نظام صحیح و جامع برای تربیت و سازندگی انسان تنها از ناحیه وحی ممکن می باشد. امروزه در جامعه اسلامی مدیران و مربیان تعلیم و تربیت در صدد یافتن راه ها و روش های بهتری جهت نیل به اهداف تربیتی می باشند. اگر چه مطالعات و تحقیقات بسیاری در این زمینه صورت گرفته اما در این تحقیق سعی شده تا با بررسی شیوه زندگی و رفتار و گفتار ائمه (ع) پیام ها و نکات تربیتی مناسب جهت الگو دهی، فرا راه متولیان این امر قرار داده شود و از آن جهت که انسان طالب کمال است و همیشه به دنبال راهی است تا بتواند به این کمال برسد و رسیدن به این کمال جز با پیروی کردن از بهترین الگوها و اسوه ها امکان پذیر نمی باشد، لذا بر هر شیعه لازم و ضروری است که آشنایی با زندگی ائمه (ع) را سرلوحه زندگی خویش قرار دهد و با در نظر گرفتن جامعه کنونی و کم رنگ شدن ارزش های اخلاقی، ضرورت ایجاب می کند تا با ارائه یک الگوی صحیح و مناسب به نسل جوان، از منحرف شدن آنها به سوی الگوهای کاذب و دروغین جلوگیری کنیم. در همین راستا سوال اصلی پژوهش بدین صورت مطرح می گردد که سیره ی حضرات معصومین (ع) در جذب و تربیت شاگردان چگونه بوده است؟

## مبانی نظری

### سیره شناسی

در مکتب اسلام، معصومین (ع) مرکز و محوری هستند که مسلمانان می توانند کلیه اعمال، رفتار و وظایف خود را از این مرکز و معدن استخراج کنند. خود را در همه امور منطبق با آنان نموده و این امری ثابت و همیشگی است و از ایمان مسلمانان است که به آنان تأسی کنند، هم به گفتارشان و هم به رفتارشان. خداوند در نهج البلاغه پیامبر را به عنوان اسوه حسنه معرفی می کند و این در واقع بیان بزرگترین تفاوت میان مکتب انبیاء و غیر آن است زیرا مکتب انبیاء از خصوصیت عملی بودن و به عینیت توجه داشتن برخوردار است. در مکتب انبیاء نمونه ای برای پیروی عملی ارائه می شود، نمونه ای که روش های عملی او در کلیه شئون فردی، اجتماعی و اخلاقی و ... قابل دستیابی و پیروی عملی از جانب پیروان مکتب است. به لحاظ اینکه اسلام آخرین دین الهی است این موضوع در اسلام جدی تر و روشن تر مطرح است و لازم است «امت» نمونه ای تمام عیار و قابل پیروی برای همه زمانها، در هر اوضاع و احوالی داشته باشند.

حضرت علی (ع) پیامبر را به عنوان نمونه ای کافی معرفی می کند و می فرماید:

«وَلَقَدْ كَانَ فِي رَسُولِ اللَّهِ (ص) كَافٍ لِكُلِّ فِئَةٍ فِي السُّوَّةِ» ( نهج البلاغه، خطبه ۱۶۰)، پیروی کردن از رفتار رسول خدا و الگوگیری از پیامبر برای شما کافی است. بدین ترتیب با ارائه یک نمونه جامع و کامل در همه وجوه و در عینیت امور، مسلمانان مأمور اقتدای مطلق به آن وجود گرامی اند و کسی که پا در جای پای او گذارد، محبوبترین بندگان نزد حضرت حق است. پس مسئله الگوگیری از مسائل بسیار مهم و اساسی دین است، زیرا نمونه طلبی و نمونه پذیری امری فطری است و انسان بدون اسوه و مقتدا توانایی سیر به سوی کمال را ندارد، انسان هایی که در مراحل از زندگی خویش فاقد الگو و نمونه اند، آن مراحل دوران سرگشتگی و حیرانی آنان است، آنکه بدون الگو و اسوه حرکت می کند راه به جایی نمی برد و کمال طلبی بدون اسوه یابی گمراهی دور است. به علاوه، اتخاذ موضع عملی صحیح و مشخص از لوازم ایمان و اعتقاد و التزام عملی به دین است، بدین معنا که انسان پس از ایمان به خدا و اسلام و بعد از درک این امر که به حکم عبودیت و بندگی در برابر خدا در قبال اوامر و اجرای احکام مسئول است، باید خود را و رفتار و سلوک خویش را در کلیه صحنه ها و

مراحل زندگی با قوانین اسلام و اصول عملی آن هماهنگ و همراه سازد و هم چنین باید به حکم تبعیت از شریعت، به اتخاذ موضوع عملی مشخص دست یازد.

«لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنَ تَقْوِيمٍ ثُمَّ رَدَدْنَاهُ: أَسْفَلَ سَافِلِينَ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ» (تین ۴-۶) (که) برآستی انسان را در نیکوترین اعتدال آفریدیم، پس او را به پست ترین (مراتب) پستی باز گردانیدیم. مگر کسانی را که گروهیده و کارهای شایسته کرده اند که پاداشی بی منت خواهند داشت. بنابراین میان ایمان و عمل صالح رابطه دو سویه برقرار است و از یکی راه به دیگری برده می شود و آنچه مقبول و مطلوب نظام دین است، «عمل ایمانی» است و «عمل ایمانی» نیازمند میزان های عملی است، ملاک عملی می خواهد. سیره ارائه این ملاک هاست. و پیروی از آن عمل مبتنی بر میزان است. اتخاذ موضع عملی بر اساس جهت گیری صحیح و مبتنی بر شریعت نبوی، جز با شناخت سیره میسر نیست. اگر انسان فاقد معیارهای عملی و روشن باشد توانایی عملکرد صحیح را نخواهد داشت و نمی تواند موضع درست اتخاذ کند. انسان صاحب «سیره» در همه امور دارای تمییز و معیار است؛ معیارهایی که راهگشای زندگی عملی و حرکت کمالی است. از اینرو باید به بهترین و محکم ترین ملاک ها دست یافت و آن جز در الگویی تام و کامل یافت نمی شود. انسانی که فاقد ملاک های حق است نمی تواند حرمت حق را حفظ کند و پرچمدار میدان مبارزه حق و باطل باشد و در مسیر کمال گام زنده این بصیرت و علم به مواضع حق در «سیره» تجلی دارد، سیره ای که در نهج البلاغه کریم و در طول آن، در گفتار، کردار و رفتار پیامبر اکرم و ائمه هدی (ص) که غیر قابل تفکیک اند- تجلی کرده است، پس بر ماست که به کلام خدا و سنت معصومین (ع) رجوع کنیم و از این پرچم های بر پای حق و نشانه های روشن دین و چراغ های هدایت، راه جوییم و مسیر خود را اصلاح کنیم که آن بازگشت به «حریت» و «عزت» و «سعادت» است و همه «رقیت ها»، «ذلت ها» و «شقاوت ها» به سبب دور شدن از آن سرچشمه زلال است. با توجه به آنچه گذشت «سیره شناسی به معنای رفتار شناسی است، و در واقع شناخت اصول و روش هایی است که یک فرد (صاحب اصول و روش در رفتار و کردار خود دارد به عبارت دیگر منظور از سیره «منطق عملی» است» (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۲ش، صص ۲۵ و ۴۰).

### تربیت از منظر نهج البلاغه کریم

نقش شگفت انگیز تعلیم و تربیت در زندگی انسان و حتی حیوان، بر هیچ خردمندی پوشیده نیست و تاکنون هم ضرورت آن مورد تردید قرار نگرفته است چرا که تعلیم و تربیت صحیح می تواند فرد را به اوج ارزش ها برساند و اگر غلط افتد وی را به سقوط می کشاند، زیرا انسان دربدو تولد فاقد علم و تربیت و کمال است و به تدریج با تعلیم و تربیت مستقیم و غیر مستقیم استعدادهای بالقوه او به فعلیت می رسد و به رشد و کمال می رسد چنانکه نهج البلاغه مجید می فرماید: «وَاللَّهِ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَّا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ» (نحل / ۷۸) خدا شما را از بطن مادرانتان بیرون آورد و هیچ نمی دانستید و برایتان چشم و گوش و دل بیافرید شاید سپاس گویند. از این رو مکتب اسلام برای تربیت در تمام مراحل و مقاطع زندگی دستورهای ویژه ای داده است تا انسان از کودکی در کانون خانواده و در آغوش والدین، معلم و فرهنگ محیط، تعلیم و تربیت مناسب و لازم را ببیند و برای مراحل عالیتر زندگی انسانی آماده شود و پرورش یابد. بر اساس شکوفایی استعدادها و ارزش های والای انسانی مبتنی بر تعلیم و تربیت است و انسان شدن انسان و وصولش به کمال نهایی همه مرهون تعلیم و تربیت صحیح است.

### تربیت در اسلام

نخستین حرکت در مسیر تعلیم و تربیت اسلامی با پیغمبر اکرم (ص) بوده است پیغمبر اسلام ضمن انجام رسالت و دعوت به دین جدید، همچنین رهبر و رئیس حکومت، مربی و معلم بانفوذ نیز بود. زیرا در آسنانه قرن هفتم میلادی اختر تعلیم و تربیت به گونه دیگری رقم خورد اولین آیات وحی بر پیامبر گرامی اسلام نازل گردید و با خطاب مبارک «اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ الَّذِي عَلَّمَ

بِالْقَلَمِ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ (علق ۲/ - ۶). بخوان، و پروردگار تو ارجمندترین است خدایی که به وسیله قلم آموزش داد، به آدمی آنچه را که نمی دانست بیاموخت.

### تربیت در سیره پیامبر (ص)

از منظر نهج البلاغه، روشن است که مهم‌ترین اهداف ارسال انبیای الهی هدایت انسان‌ها به سوی سعادت و قرب الی الله با ارائه طریق و رفع موانع آن است؛ چنان‌که نهج البلاغه کریم درباره هدف رسالت پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «او کسی است که رسولش را همراه با هدایت و دین حق فرستاد تا آن را بر همه آیین‌ها غالب گرداند» (توبه: ۳۲).

آیه به صراحت اعلام می‌کند که بعثت و ارسال حضرت محمد (ص) بدین دلیل است که دین او، یعنی اسلام، دین جهانی باشد، و به عبارت دیگر، همه ادیان و آیین‌های قبلی را به دین اسلام دعوت کند. او برای دعوت مردم و نیز تعلیم و تربیت آنها در مسیر تعالیم الهی، با دو شیوه کلی (تبشیر و انذار) کار خود را آغاز می‌کند؛ زیرا وی به عنوان حاکم اسلامی، وظیفه دارد تا به نو مسلمانان آداب اسلامی را یاد دهد و در این راه از هیچ تلاشی فروگذاری نکند. اهمیت توجه پیامبر به امر تعلیم و تربیت مردم به دلیل نجات جامعه اسلامی، تربیت انسان و روشن نمودن دید آنها به دنیا و جهان آخرت است. این هدف عظیم در تعلیم و تربیت دینی مردم با پرورش افراد برجسته‌ای همانند یاسر و سمیه نمود پیدا کرد که برای دفاع از حقانیت آنچه پیامبر آورده بود، جان خود را تقدیم اسلام کردن. بنابر گزارش‌های تاریخی، پیامبر برای هدایت و تربیت مسلمانان، علاوه بر اقدام شخصی در مقاطع و مکان‌های گوناگون، با ارسال برخی از مسلمانان به دیگر مناطق، به این مهم، جامعه عمل می‌پوشاندند. طبری در گزارشی، این تلاش پیامبر را چنین نقل می‌کند «عبداللّه بن ابی‌بکر گوید: وقتی فرستادگان "بنی‌الحارث بن کعب" رفتند، پیامبر، عمرو بن حزم انصاری را سوی آنها فرستاد که فقه، دین و سنت پیامبر و آداب مسلمانی را به آنها تعلیم دهد و زکات بگیرد» (طبری، ۱۴۲۰ق، ص ۱۲۵۸).

### جایگاه تعلیم و تربیت در سیره ائمه اطهار (ص)

فلسفه تشکیل حکومت در اسلام، چیزی جز اجرای احکام و تحقق معارف اسلامی در همه عرصه‌های زندگی بشر نیست. انبیا و پیشوایان دین از جمله امامان معصوم شیعه (ص) نیز برای تشکیل حکومت بر مبنای نهج البلاغه و سنت پیامبر، به تلاش می‌پرداخته‌اند و از حق خویش دفاع می‌کرده‌اند؛ زیرا در نظام اسلام، صلاحیت حکومت بر مردم، خاص افرادی است که شرایط کافی در حوزه‌های مدیریت فقهی، سیاسی، اجتماعی و اقتصادی مردم دارند. اگرچه در میان امامان شیعه تنها حضرت علی و امام حسن (ع) فرصت کوتاهی پیدا کردند تا مدیریت سیاسی مسلمانان را در حوزه حکومتی به عهده بگیرند، اما هیچ‌گاه دیگران نیز در رهبری و مدیریت سیاسی، فقهی، اجتماعی و تربیتی شیعه به شیوه‌ها و ابزارهای گوناگون کوتاهی نکرده‌اند و در مقاطع گوناگون تاریخ، آنان را به صورت مقطعی و یا تدریجی به قوانین فقهی، اعتقادی و اخلاقی آشنا کرده‌اند. امامت یکی از ارکان اساسی و ضروری عقاید شیعه به شمار می‌رود، این بنیاد سیاسی و دینی همواره مورد تأکید شیعیان بوده و آنان با اتکا بر آن به مبارزه با سلطه‌های جور پرداخته و حکومت آنها را نامشروع دانسته‌اند. امام از نظر شیعه، علاوه بر پیشوای دینی، رهبر سیاسی نیز هست و شیعیان همواره به او توجه می‌کنند و اوامر او را می‌پذیرند؛ زیرا آموزه اطاعت از امامان شیعه، در کلام و مبانی عقیدتی آنان ریشه وحیانی دارد؛ چنان‌که خداوند در نهج البلاغه کریم پس از پیامبر اکرم (ص)، مسلمانان را به پیروی از جانشینان وی امر فرموده است: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ ...» (نساء، ۵۹ / ای کسانی که ایمان آورده‌اید، از خدا اطاعت کنید و از پیامبر خدا و اولوالامر اطاعت کنید. امامان شیعه به مشکلات فردی و اجتماعی مردم آگاه بودند و با توجه به شرایط زمان و مکان بر اساس ضرورت و اهمیت موضوعات،

به رهبری و مدیریت مسلمانان و به‌ویژه شیعیان می‌پرداختند. در آن شرایط زمانی، اهمیت تعلیم و تربیت مسلمانان - اگر نگوییم ضرورت بیشتری داشت، دست‌کم می‌توان گفت - به حدی بود که زیربنای جامعه اسلامی بر آن استوار بود. بر این اساس، «امام علی (ع) دانش آموختن و ذخیره دانش را از ثروت‌اندوزی ضروری‌تر می‌دانند» (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ج ۲۳، ص ۴۴). حضرت زهرا (ع) نیز شیعیان را به پرسش و یادگیری علم، تشویق می‌نمودند و اجر علما را در پاسخ به سؤالات، بسیار می‌شمردند (همان، ج ۲، ص ۳). همچنین امام حسن مجتبی (ع) به نونهالان سفارش می‌کردند که از سن کودکی شروع به کسب دانش کنند و در نوشتن اندوخته‌ها کوتاهی ننمایند؛ می‌فرمودند: «شما هم‌اکنون خردسالان جامعه‌اید و به زودی از بزرگان دیگر جوامع خواهید شد، پس علم بیاموزید و هر کس از شما توانایی ندارد که آن را به خاطر بسپارد آن را بنویسد و از آن محافظت کند» (همان، ج ۲، ص ۱۵۲). این‌گونه سفارش‌ها انگیزه‌هایی قوی برای یادگیری علم و ادب اسلامی در اهل آن ایجاد می‌کرد و به مرور زمان، بر جامعه اسلامی، شوق به فراگیری علم و دانش چراغ تمدن و فرهنگ ناب اسلام راه رشد و تعالی را نشان داد.

### شیوه های تربیت در سیره ائمه اطهار (ص)

طبق اشاره آیات نهج البلاغه کریم، انبیا به دو روش کلی «انذار» و «تبشیر» به تربیت مردم می‌پرداختند «كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّينَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ...» (بقره: ۲۱۳) مردم (در آغاز) امتی یگانه و یکدست بودند پس خداوند پیامبران را بشارت آور و بیم دهنده برانگیخت. ائمه اطهار (ص) نیز به عنوان جانشینان برحق آنها، به همین روش با ابزارهای خاصی مسلمانان را به دریافت حقایق توجه می‌داده‌اند. در این روش، که نخستین گام برای آشنایی مسلمانان به آیین اسلام بوده، ارتباط به صورت مستقیم، خطابه و نامه شکل می‌گرفته و این نوع رفتارها و شیوه‌های آموزشی خطمشی کلی بوده‌اند تا از طریق آنها، آرمان‌ها و اهداف اسلام به تجلی در رفتار و گفتار برسند. در ذیل، به این روش‌ها اشاره می‌شود:

### ارتباط چهره به چهره با مردم

بهترین راه ارتباطی حاکمان و مدیران با مردم در هر نوع نظامی، دیدار حضوری و «چهره به چهره» است. در دین اسلام، ارتباط مردم و حاکم با یکدیگر ارتباطی مستقیم است و نه ارتباطی پلکانی و طبقاتی. در این نوع ارتباط، مردم می‌توانند به راحتی با رئیس حکومت ارتباط برقرار کنند و مشکلات و مسائل خود و جامعه را در تمام عرصه‌ها با آنها در میان بگذارند. این رفتار و شیوه آموزشی و تربیتی به عنوان الگو برای یک مرتبه لازم و ضروری است و کیفیت آموزش را بالا می‌برد؛ زیرا تأثیر آموزش مستقیم قوی‌تر از ارتباط غیرمستقیم است. امام علی (ع) نیز در همین زمینه، در سخنی به حاکم مشروع اسلامی برای حل مسائل دینی و سیاسی می‌فرماید: «ای مردم، از من بپرسید، پیش از آنکه مرا نیابید» (نهج‌البلاغه، خ ۲۳۱، ص ۵۵۵). امام علی (ع) در شیوه «چهره به چهره» با استفاده از ابزارهای گوناگون در جهت کیفیت بخشی به علم و ادب اسلامی و اصلاح عقاید فکری و تربیتی مسلمانان تلاش می‌نمودند. در هنگام جنگ «جمل»، اعرابی از امام علی (ع) رسید: ای امیرمؤمنان، آیا شما به توحید و یگانگی خداوند اعتقاد دارید؟ عده‌ای از سپاهیان امام (ع)، که در آن اطراف بودند، با شنیدن این سؤال خشمگین شدند و به وی گفتند: آیا نمی‌بینی که امام در چه وضعیتی است؟ چگونه او می‌تواند به این مسائل بپردازد، در حالی که مشغول نبرد با دشمنان است؟ امام علی (ع) فرمودند: رهاش کنید؛ زیرا چیزی که این اعرابی به دنبال آن است همان چیزی است که ما از این قوم (اصحاب جمل) می‌خواهیم؛ یعنی جنگ ما در حقیقت، بر سر مسئله توحید است. سپس امام (ع) با تفصیلی اعجاب‌برانگیز، به پاسخ اعرابی پرداختند» (صدوق، بی تا، ص ۸۳ و ۸۴). همچنین امام علی (ع) در نامه‌ای خطاب به مالک‌اشتر نخعی، علاوه بر تذکر این نکته که باید حاکم و والی اسلام در کنار مردم باشد تا به راحتی بتوانند به وی دسترسی داشته باشند، اصول مدیریت سیاسی را نیز به وی آموزش می‌دهند و می‌آموزند که مدیر موفق کسی است که به صورت مستقیم با مردم در ارتباط باشد: «رو پوشیدن از مردم به درازا نکشد؛ زیرا روی پوشیدن

والیان از رعیت خود، گونه‌ای نامهربانی به آنهاست و سبب می‌شود از امور ملک آگاهی اندکی داشته باشند. اگر والی از مردم رخ بپوشد، چگونه می‌تواند از شوربختی‌ها و رنج‌های آنان آگاه شود؟» (نهج‌البلاغه، ن ۵۳، ص ۷۴۳).

### امر به معروف و نهی از منکر

امر به معروف و نهی از منکر از دیرباز، در جوامع اسلامی از جایگاه والایی برخوردار بوده و از این طریق، حاصل تجربیات و اندیشه‌ها و شریعت صحیح به نسل‌های بعد منتقل می‌شده است. ائمه اطهار (ص) نیز در تربیت دینی مردم و اصلاح خطاها و رفتارهای شیعیان، از این ابزار استفاده نموده و مترتیبان خود را گام به گام به اهداف دین اسلام نزدیک کرده‌اند؛ چنان‌که امام رضا (ع) محمدبن عاصم را از همنشینی با واقفیه نهی نمودند «طوسی، ۱۴۰۴ق، ج ۲ ص ۷۵۷» و نیز امام کاظم (ع) علی بن عقبه را به اجرای صحیح رکوع در نماز ارشاد نمودند (کلینی، ۱۳۶۵ش، ج ۳، ص ۳۲۱).

### تمسک به نهج البلاغه و سنت

از جمله شیوه‌های مهم و کاربردی در سیره ائمه اطهار (ص) برای آموزش و تربیت مردم، استفاده و استناد به نهج البلاغه کریم و حدیث و سنت پیامبر و امامان معصوم (ص) است. آنها معیار و صقل تعلیم و تربیت را نهج البلاغه، رفتار و گفتار پیامبر دانسته و به همین دلیل در موضوعات آموزشی و مناظرات و احتجاجات علمی از آن بهره برده‌اند. «طبرسی، بی تا»، ایشان معیار و ملاک بازشناسی عقاید درست از نادرست را در تعلیم و تربیت اسلامی، مراجعه به نهج البلاغه و سنت می‌دانند؛ چنان‌که امام سجاد (ع) در این باره می‌فرمایند: «نهج البلاغه، که راهنمای مردم و نشانه آشکار هدایت است، تمیز دهنده حق از باطل است» (صحیفه، ۱۳۷۵، ص ۲۶۵). لازم به ذکر است که پیشوایان دین (ص) در سیره تربیتی خود، با اولویت سنجی از شرایط زمان، به این منابع و ابزارها تمسک جستند. برای آموزش دین اسلام به مردم، آنان گاهی از نهج البلاغه و گاهی از سنت پیامبر کمک می‌گرفته‌اند. امام علی (ع) هنگامی که عبدالله بن عباس را برای گفت‌وگو با خوارج فرستادند، به او فرمودند: «با ایشان به وسیله نهج البلاغه مناظره مکن؛ زیرا نهج البلاغه بار معانی گوناگون را تحمل می‌کند. تو چیزی می‌گویی و آنها چیزی می‌گویند، بلکه با ایشان به وسیله سنت پیامبر مناظره کن که راه گریزی نیابند (نهج البلاغه ن ۷۷).

### مناظره و استدلال

از جمله فعالیت‌های علمی امامان معصوم (ص)، شرکت در مناظره و پاسخ‌گویی به شبهاتی بود که در زمینه مسائل عقیدتی آن دوران میان مسلمانان و برخی از فرقه‌ها و دیگر مذاهب رواج داشت. این افراد گاهی برای دریافت پاسخ و گاهی برای مبارزه با عقاید امامیه به مناظره می‌پرداختند. هدف ائمه هدی (ص) در برخورد با مناظره‌کنندگان، بیان و آموزش حقیقت دین، پاک‌سازی عقیده اسلامی از انحراف، و آموزش استفاده از این ابزار به شاگردان خویش بود. امام صادق (ع) هر یک از شاگردان خود را در علوم خاصی متخصص کرده بودند و به گزارش هشام‌بن سالم، هنگام مراجعه مردی از شام برای مناظره با امام صادق (ع) فرمودند: می‌خواهی در چه علمی (موضوعی) مناظره کنی؟ سپس امام (ع) در همان علم، او را برای مناظره به شاگردان خود معرفی می‌کردند (طوسی، ۱۴۰۴ق، ج ۲ ص ۵۵۴). موضوع مناظرات بیشتر عقیدتی - کلامی نهج البلاغه و توحید و مسائل فرقه‌ای و فقهی بود (همان، ج ۲، ص ۵۵۴). ائمه اطهار (ص) نیز به تناسب، برای پاسخ به شبهات حضور می‌یافتند و از مکتب شیعه دفاع می‌کردند «طبرسی، بی تا». پاسخ‌گویی آنان به مسائل مطرح شده گاهی در قالب استدلال عقلی صورت می‌گرفت و گاهی نقلی با استناد به آیات نهج البلاغه کریم و در برخی موارد، به کمک خرق عادت؛ زیرا هدف آنان تربیت و اصلاح نظام عقیدتی جامعه بود. یکی از معروف‌ترین احتجاجات و مناظرات آنان در دفاع از حقایق شیعه و اثبات حقایق اهل بیت (ص)، مناظره امام رضا (ع) با متکلمان دیگر ادیان بود که به دعوت مأمون و با پی‌گیری فضل‌بن سهل

صورت گرفت. «همان، ج ۲، ص ۱۹۹) از جمله دیگر احتجاجات مشهور و معروف، احتجاج امام علی (ع) با ابوبکر بر سر غصب حق خلافت و جانشینی پیامبر بود «یعقوبی، ۱۳۸۰، ج ۱، ص ۵۲۷». امام علی (ع) در این مناظره، به ابوبکر، که حق آن حضرت را غصب کرده بود، فرمودند: «اگر از سوی شورا کار آنان را به دست گرفته‌ای، چگونه شورایی بود که صاحبان رأی و مشورت در آن حاضر نبودند؟ و اگر به بهانه خویشاوندی بر خصمان خود حجت آورده‌ای، ما به پیامبر از تو نزدیک‌تریم»

(نهج البلاغه، ح ۱۹۰).

### انذار و تبشیر در نهج البلاغه

تحقیق درباره این دو واژه در نهج البلاغه، می‌تواند به دو بخش مهم تقسیم شود: در بخش اول، مواردی را مشاهده می‌کنیم که در آن‌ها انذار و تبشیر دقیقاً با به کارگیری همین الفاظ انجام پذیرفته است. بخش دوم بر انذار و تبشیر بدون کاربرد واژگانی آن دلالت دارد. گاهی می‌بینیم که نهج البلاغه این دو واژه را به کار نمی‌برد، اما مستقیماً مؤمنان را بیم یا نوید می‌دهد. آیاتی مانند اعراف: ۹۶ تا ۱۰۰؛ مریم: ۳۷؛ ملک: ۱۷ و یوسف: ۱۰۷ مثال‌هایی از این قبیل است. در آیه ۶۵ سوره انفال، حالتی از تبشیر را می‌یابیم که مشتمل بر ترغیب جدی برای جهاد است. مسلمانی که بشارت رسول الله ﷺ را دریافت کرده چنان با انگیزه و مصمم است که می‌تواند با ده مرد جنگی دشمن پیکار کند. نه تنها در جنگ، بلکه در تمام حالات تقویت و ترغیب می‌تواند توانایی‌های نهفته را بیرون بکشد. با این وجود، این بدان معنا نیست که در این حالات، پیامد کار تنها از قدرت انسان، بدون امداد غیبی از جانب خدا، منتج می‌شود. آیاتی که مشتمل بر الفاظ انذار و تبشیر است به سبک‌های متفاوتی می‌باشد: گاهی انذار، هشدار نسبت به وقوع کیفری این جهانی است؛ مانند آیات ابراهیم: ۴۴؛ صافات: ۱۷۷؛ احقاف: ۲۱ و مواردی دیگر انذار به صورت هشدار به مؤمنان نسبت به کیفر در روز رستاخیز بروز می‌کند، مانند آیات ۷ شوری و ۱۸ غافر. در سایر موارد، این واژه‌ها نه تنها به پیغمبر (ص)، بلکه به خود نهج البلاغه نسبت داده می‌شود (فصلت: ۳ - ۴؛ مرسلات: ۵ - ۶؛ احقاف: ۱۲ و یس: ۶۹ - ۷۰). طبق روایاتی از زمخشری، بر اساس یکی از فرضیه‌های وی، قابل ذکر است که بدانیم گاهی انذار و تبشیر به خود خدا نسبت داده می‌شود. این نمونه در آیات ۴۰ نبأ؛ ۱۴ لیل؛ و ۲ - ۳ دخان مشاهده می‌شود. در کمال تعجب، در جایی، خود جهنم نیز به عنوان «انذار دهنده» مطرح شده است: «إِنَّهَا لِيُحْذَى الْكَبِيرِ \* نَذِيرًا لِلْبَشَرِ» (همانا آن - جهنم - یکی از پدیده‌های بزرگ است که انذار دهنده آدمیان است (مدثر: ۳۵ - ۳۶). در سایر حالات، تمام پیامبران: یا یک پیامبر خاص، به ویژه حضرت محمد (ص) وظیفه انذار و تبشیر را بر عهده دارند. یک حالت باقی مانده است که در آن، نهج البلاغه مجید گروهی از مؤمنان را (نه پیامبران) از هر قومی تشویق می‌کند بیرون روند که دانش دینی فراگیرند - معارف و احکام اسلامی بیاموزند - تا مردم خویش را وقتی به سوی آنان باز می‌گردند، بیم دهند. شاید بترسند و بپرهیزند (توبه: ۹). بر اساس این آیه، انذار به حدی از اهمیت برخوردار است که هر مؤمنی باید ابتدا معرفت عمیق دینی کسب نماید تا بتواند دیگران را نیز هشدار و انذار دهد. این مساله بدین صورت قابل تشریح است: از آن جا که انذار شیوه‌ای برای بیداری و هشیاری است، خود منذر و بیم دهنده باید از دانش بالایی برخوردار باشد و به مراتب برتر بیداری و معرفت دست یافته باشد. ذکر این نکته بجاست که علی رغم دسته بندی مزبور از بیم دهندگان، یک پژوهشگر می‌تواند خطی عمودی را استنباط کند که از خدا آغاز می‌شود و به بهشت و جهنم - همراه با کلیه نکات انذار در یک سیاق یکسان که به یک نقطه نهایی اشارت دارند - ختم می‌گردد. نخستین منشا پاداش و کیفر خدا، محتوا و متن بیانگران کتب الهی و آسمانی، مجریان آن پیامبران، فرشتگان و مؤمنان راستین و جایگاه ابدی پاداش و کیفر، بهشت و جهنم است.

## ابعاد تربیتی

یکی از روش های بسیار مؤثر در تربیت، تشویق کارهای خوب کودک است. تشویق در روح و نهاد کودک اثر می گذارد و او را به انجام اعمال نیک تحریض و ترغیب می کند. هر انسانی طبعاً خودش را دوست داشته و میل دارد شخصیت خود را کامل تر سازد و دیگران نیز به شخصیت و ارزش وجودی او پی ببرند و از او قدرشناسی و از کارهای خوب او تشکر نمایند. اگر مورد تحسین قرار گرفت، هرچه بیشتر بخوبی متمایل می گردد و در مسیر کامل شدن واقع می شود و برعکس اگر مورد ناسپاسی قرار گرفت در خوبی و خوب شدن دلسرد می گردد. در تربیت، اولیا و مربیان می توانند از طریق تشویق، کودک را به کار وادارند که مطلوب آنهاست و از کاری که بدان راضی نیستند، بازدارند، کودک در سایه تشویق، از بسیاری خواسته ها و تمنیات خود چشم پوشی می کند و عملاً به راهی می رود که مشوق او خواهان آن است. شک نیست که اولیاء و مربیان برای کودک چیزی جز خیر و صلاح و سعادت نمی خواهند ولی امر آن را درک نمی کند. بدین نظر محرکی چون تشویق و گاهی هم تنبیه برای حرکت در آوردن او بسوی هدف مورد نظر لازم است (دلشاد، ۱۳۸۵ ش).

## فطری

درباره ی فطرت سخنان فراوانی در کتب اندیشمندان آمده، که حتماً برخی از آنها را شما بزرگوار نیز در کتب درسی یا غیر درسی ملاحظه نموده اید. لکن آنچه از این نوشته ها و تحقیقات درباره ی فطرت رواج عمومی یافته بیشتر مربوط به گرایش های فطری می باشد نه خود فطرت و دین فطری. همچنین، اکثر این نوشتارها بیشتر از نگاه کلامی و برای اثبات فطرت یا از نگاه روانشناسانه و روئبایی به مطلب پرداخته اند نه از نگاه هستی شناسانه. لذا با آن مقدار معلومات از فطرت که در حدّ خود درست و ارزشمند می باشند، نمی توان از فطری بودن کلّ دین دفاع نمود و بلکه بالاتر، نمی توان وجود فطرت در تمام موجودات عالم را به اثبات رساند. لذا در این نوشته بر آن خواهیم بود که مسأله ی فطرت را از نگاه هستی شناسانه مورد توجه قرار داده از این زاویه فطری بودن کلّ دین را تبیین نماییم (برومند، ۱۳۸۰ ش).

## عقلی

عقلانی شدن یا عقلایی شدن فرایندی است که طی آن ذهن انسان سنتی دستخوش تغییر می شود. انسان سنتی انسانی است علت و معلول پدیده های دنیوی را اصولاً در تجربه جستجو نمی کند بلکه آنها را به عوامل فوق طبیعی نسبت می دهد و به همین نسبت در سایر حوزه های زندگی هم به افسانه ها، تخیل ها و... معتقد است. در حوزه سیاسی عقلانی شدن به معنی جایگزین شدن منابع مشروعیتی این جهانی به جای منابع سنتی، مانند عوامل فوق طبیعی، مذهبی و غیره، است.

## عاطفی

نهج البلاغه کریم با صراحت تمام اعلام می کند که «و لا تقف ما لیس لک به علم» (اسراء / ۳۶) و هرگز کسانی را که دارای دانش و تخصص اند با کسانی که از دانش و تخصص بی بهره اند یکسان و برابر نمی داند (زمر / ۹). اما، آنجا که دانش و تخصص تواءم با ایمان و تعهد باشد، قطعاً و یقیناً این تفاوت بیشتر می شود. آنجا که خشیت الهی و مراعات «حدود الله» لازم است، «انما یخشی الله من عباده العلماء» (فاطر / ۲۸)، و از این جاست که مؤمنان دانشمند و متخصص در درگاه الهی به مراتب محبوب تر و مقرب ترند (مجادله / ۱۱). بنابر آنچه گفته شد و با توجه به جنبه های دوگانه تطبیقی و تدبیری در مدیریت دینی، پرواضح است که هم ایمان و تعهد دینی در مدیریت نظام اسلامی مهم است و هم دانش، تخصص و مهارت تنظیمی (برنامه ریزی و سازماندهی). بر این اساس اصل اولی در سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص)، برای انتخاب مدیران داشتن تعهد و تخصص با هم بوده است. امّا سؤ ال اینجاست که در

جایی که به دلایلی تحقق تواءمان دو شرط تعهد و تخصص ممکن نباشد، چاره چیست؟ سیره عملی پیامبر اعظم (ص) در این زمینه، چنین بوده که پاره ای از مسئولیت های مالی و عمومی و والیان شهرهای نومسلمان، به مسلمانان نوپا سپرده می شد، مانند آنچه به گروندگان زمان فتح مکه سپرده شد، در حالی که پیامبر (ص) می توانسته از بین مهاجر و انصار و سابقون در اسلام در مسئولیت های یاد شده استفاده کند. جلال الدین سیوطی در «تاریخ الخلفاء» نقل می کند که پیامبر (ص) مردی را بر قومی به امیری منصوب می فرمود در حالی که در میان آن قوم افراد بهتر از او وجود داشتند. اما، آن مرد به لحاظ ذهنی و آگاهی به فنون رزم نسبت به افراد آن قوم برتر و آگاه تر بود. بهترین توجیه در این رویه مدیریتی، این است که بگوییم به دلیل محدودیت در وجود افراد متخصص و کارشناس در امور مدیریت و مملکت داری در میان مهاجر و انصار و سابقون در اسلام از یک سو و اهمیت فوق العاده مسائل مدیریت کلان نظام نوپای اسلامی در مرکزیت آن یعنی مدینه، در سایر بلادی که به تدریج در حوزه حاکمیت اسلامی قرار می گرفتند، بناچار از وجود متخصصان و کارشناسان تازه مسلمان استفاده می شده، ولی در عین حال با مراقبت و نظارت دقیق و شدید مانع از آن می شدند که احیاناً براساس عادت ها و رویه های جاهلی خود با مردم رفتار کنند. براساس این سیره نبوی، یک اصل فقهی بنا شده که تخصص بر تعهد مقدم است و تا زمانی که فرد متخصص متعهد با تقوا یافت نشود، می توان برای حفظ شیرازه امور کار را به افراد متخصص کردانی سپرد که برخی ویژگی های ارزشی لازم را - احیاناً - نداشته باشند. مسئله مهم دیگر جواز یا عدم جواز بهره گیری از متخصصان و کارشناسان غیر مسلمان در پست های مهم و حساس مدیریتی در حکومت اسلامی است؛ زیرا مدیریت - ماهیتاً - مستلزم سلطه و اقتدار مدیر غیر مسلمان بر کارمندان مسلمان و بخشی از حوزه حاکمیتی اسلام است. به عقیده علامه سید محمد مهدی شمس الدین، در این رابطه برداشت کلی فقهای شیعه از سیره پیامبر اعظم (ص) و نص صریح نهج البلاغه کریم عدم جواز است، اما برخی از فقهای مسلمان وزارت (مدیریت) را به دو قسم تقسیم نموده اند: ۱. وزارت تفویض که با اختیارات تام منصوب می شود تا در جنبه های تدبیری طبق تشخیص خود عمل کند. ۲. وزارت تنفیذ که بدون اختیار تام منصوب می شود و برای هر تصمیمی باید از مافوق مسلمان خود دستور بگیرد. بر اساس این تقسیم، در مورد اضطرار تنها انتصاب مدیر تنفیذ غیر مسلمان جایز است. اما در مورد کارفرمایی غیر مسلمان بر مسلمان، سیره نبی اکرم و ائمه معصومین (ع) - بر صحت عقود اجاره، مزارعه و مضاربه و مانند آن بوده است. در احوالات امیرالمؤمنین علی (ع) نیز آمده که از آبیاری باغ فردی یهودی اجرت گرفته است. نص صریح آیاتی مانند «تجاره عن تراض» (نساء / ۲۹) یا «وفوا بعهد الله اذا عاهدتم» (نحل / ۹۱) و آیه «وفوا بالعقود» (مائده / ۱) و مانند آن نیز دلالت بر این دارد که استخدام مسلمانان در شرکت های بازرگانی، صنعتی، کشاورزی و خدماتی غیر مسلمانان در صورتی که عزت و حرمت اسلامی مؤمنان را مخدوش نکند، صحیح و بلا مانع است (طریحی نجفی، ۱۳۹۶ق، ج ۳، ص ۱۱۰).

## اجتماعی

در روایات بسیاری به رعایت اخلاق نیکو، همچون فروتنی، گذشت، مدارا کردن نسبت به دیگران و صلۀ رحم، و پرهیز و دوری گزیدن از رفتارهای ناشایست مانند تکبر، حسد، بخل و حرص، سفارش شده است. امام کاظم (ع) فرمود: «الزُّمُّ الْعِلْمُ لَكَ مَا ذَلَّكَ عَلَى صَلَاحِ قَلْبِكَ وَاطْهَرَكْ فَسَادَهُ؛ لازمترین علم برای تو آن است که تو را به پاکسازی دل (و تهذیب نفس) راهنمایی کرده، فساد آن را برای تو آشکار کند» کسی که بتواند خود را از آلودگی ها حفظ کند و در برابر تمایلات نفسانی مبارزه نماید، نیازی به دارایی و سرمایه ندارد تا دل مردم را تسخیر نماید، بلکه می تواند با خوش اخلاقی و محبت به دیگران، دلشان را به دست آورد. پیامبر گرامی اسلام (ص) می فرمایند: «با دارایی خود نمی توانید

دل مردم را به دست بیاورید پس دلشان را با اخلاق (نیک) به دست آورید» (من لا یحضره الفقیه ج ۴ ، ص ۳۹۴ ، ح ۵۸۳۹). محبت به دیگران، نه تنها باعث جذب دل های مردم می شود، بلکه باعث قرب الهی نیز می گردد. خداوند افراد خوش اخلاق را دوست دارد و گناه او را می بخشد و در قیامت مورد رحمت خداوند واقع می گردد. نبی مکرم اسلام (ص) می فرماید: «أَحَبُّكُمْ إِلَيَّ اللَّهُ أَحْسَنُكُمْ أَخْلَاقًا؛ محبوب ترین شما در نزد خدا، خوش اخلاق ترین شماست» (مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل ج ۹ ، ص ۱۵۰ ، ح ۱۰۵۲۱). و یا امام علی (ع) می فرماید: خوبی کن تا با تو خوبی شود، رحم کن تارحمت کنند، خوب بگو تا به خوبی یاد نکنند، ... . صله رحم کن تا خدا عمرت را بیفزاید، خوش اخلاق باش تا خداوند حسابت را سبک گیرد، اگر می خواهی روز قیامت با من باشی، یاور ستمکاران مباش، هر کس ما را دوست دارد روز قیامت با ما است و اگر کسی سنگی را دوست بدارد با او محشور گردد، مبدا خود را برای مردم بیارایی و به نافرمانی خدا برآیی، تا خدا روزی که ملاقاتش کنی رسوایت کند، آنچه به تو گفتم نگهدار تا به خیر دنیا و آخرت رسی (میزان الحکمه). اگر می خواهی کسی به تو علاقمند گردد و یا عاشق تو شود، با خوش رویی با او رفتار کن. امام علی (ع) می فرماید: «الْبَشَاشَةُ حِبَالَةُ الْمَوَدَّةِ» خوشرویی، کمند دوستی است نهج البلاغه (محمد دشتی ص ۴۴۵، ح ۶). امام صادق (ع) شرط برخورداری از دوستی مردمان خوب و در امان ماندن از تعرض آدم های نابکار را خوش اخلاقی می دانند. آن جا که می فرماید: «مَنْ أَحْسَنَ خُلُقَهُ أَحَبَّهُ الْأَخْيَارُ وَ جَانِبَهُ الْفُجَّارُ» ، انسان خوش اخلاق، از دوستی مردمان خوب برخوردار است و از تعرض آدم های نابکار در امان است (مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل ج ۸ ، ص ۴۴۹ ، ح ۹۹۶۶). امام علی (ع) می فرماید: «گنج های روزی در وسعت اخلاق نهفته است» (تحف العقول ص ۹۸). نبی مکرم اسلام (ص) می فرماید: «مَنْ لَا يُرْحَمَ لَا يُرْحَمَ وَ مَنْ لَا يُعْفَرُ لَا يُعْفَرُ لَهُ» هر کس رحم نکند به او رحم نشود، هر کس نبخشد بخشیده نشود (نهج الفصاحه ترجمه علی اکبر میرزایی ص ۳۰۳، ح ۱۸۱۹).

## اخلاقی

پیامبر گرامی اسلام و اهل بیت طاهرینش (ع) کسانی بودند که همانند پیامبران برای تکمیل مکارم اخلاقی از جانب خداوند برگزیده شدند. پیامبر گرامی اسلام در حدیثی معروف می فرماید «إِنِّي بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ» به این جهت، تمام فضایل معنوی و کمالات الهی به نحو کامل در وجود آن ها فعالیت یافت و آن ها نمونه های عینی کمال گردیدند و جامعه و فرد باید برای رسیدن به کمال انسانی از آن ها پیروی و به آن ها اقتدا کنند. آن ها از هر کاستی و عیب دور بودند. لغزش ها، خطاها و گناهان در ساحت مقدس وجودی آن ها راه نیافت. از این رو اقیانوس بیکران فضایل اخلاقی و معنوی آن ها گسترده تر از گستره دید هر بیننده و عمیق تر از نظرگاه هر اندیشه و بالاتر از حوزه معرفتی هر خردمند بود. یآوری در بخشی از مقاله خود به آن اشاره دارد (یکی از اهداف تربیتی ائمه اطهار (ع) در تعلیم و تربیت، توجه دادن مسلمانان به اخلاق، آداب اجتماعی، تقوای الهی و رشد تربیت دینی است. «تربیت دینی» عبارت است از: مجموعه ای از اعمال عمدی و هدفدار به منظور آموزش گزاره های معتبر دین به افراد، به نحوی که آنان در عمل و نظر، به آن آموزه ها متعهد گردند. از این رو، در توجه به این حقیقت، تمامی اعمال و رفتار انسانی معنا پیدا می کند. لازم به ذکر است که در زمینه رشد و تعالی اخلاق و تربیت دینی مردم، اولین گام خودسازی مرتبی است؛ چنان که امام علی علیه السلام می فرماید: هر کس خود را پیشوای مردم می خواهد، باید پیش از ادب کردن دیگران به ادب کردن خود بپردازد و باید که ادب کردن دیگران به کردار باشد و نه به گفتار (یآوری، محمد جواد، ۱۳۸۷ ش).

## سیره نظری پیامبر

در فرهنگ لغات معانی متعددی برای سیره آمده است. راغب اصفهانی سیره را به معنای حالتی دانسته که انسان یا غیر انسان بر آن حالت باشد، چه آن حالت غریزی (غیر اکتسابی) باشد یا اکتسابی (راغب اصفهانی، ۱۴۱۴ ق، ص ۲۴۷). در فرهنگ لغت مجمع البحرین نیز، «سیره» به طریقه، هیأت و حالت معنی شده است (طریحی نجفی، ۱۳۹۶ ق، ج ۳، ص ۱۰۵).

از نظر شهید مطهری، سیره عبارتست از روش، طریقه عمل و یا رفتاری که با تکرار و استمرار همراه باشد، به نحوی که پس از مدتی به صورت یک قاعده و قانون برای رفتار تبدیل شود (مطهری، ۱۳۷۵ ش، ج ۱۶، ص ۷۲). در این مطالعه مقصود از سیره نظری، بررسی دیدگاه های آن حضرت در مورد شیوه رفتار تربیتی و اخلاقی با مطالعه احادیث نقل شده از آن پیامبر بزرگوار و روایات معتبر وارده در مورد آن حضرت است. مطابق دیدگاه شهید مطهری، «تربیت به معنای پرورش دادن و به فعلیت درآوردن استعدادهای درونی که در شئی نهفته است، می‌باشد» (مطهری، ۱۳۷۵ ش، ص ۲۱).

### خطبه ها و موعظه های پیامبر اکرم و ائمه اطهار (ص)

پیامبر اکرم و ائمه اطهار (ص) از این روش برای نیل به اهداف خود بسیار بهره برده‌اند. امام علی (ع) با ایراد خطبه‌های گوناگون در دوران حکومت خود، علاوه بر تربیت دینی مردم، به آموزش مباحث اعتقادی نیز می‌پرداختند. امام علی (ع) موعظه را مایه «صیقل جان برطرف‌کننده غفلت» و «بیداری» انسان می‌دانستند و به استماع موعظه امر می‌کردند. امام علی (ع) خطاب به امام حسن (ع) فرمودند: قلبت را با موعظه زنده بدار (نهج البلاغه، ن ۳۱).

### موعظه

موعظه بیانی است که سبب نرمی نفس، رقت قلب و اصلاح حال فرد می‌شود (طباطبائی، ۱۴۱۷ ق، ج ۱۲، ص ۳۷۲؛ ج ۱۶، ص ۳۸۸). موعظه در جوامع بشری از جایگاه والایی برخوردار بوده و جوامع از این طریق، حاصل تجربیات و تأملات خود را به نسل های بعد منتقل می‌کردند تا آنان بتوانند در مسیر پر پیچ و خم زندگی، با بینش و بصیرت بیشتری حرکت کنند و از فرو افتادن در پرتگاه ها و خطرهای ایمن گردند. معصومان (ع) نیز در تربیت دینی مردم از موعظه استفاده کرده و از این راه متریبان خود را گام به گام و مرحله به مرحله به اهداف دین نزدیک کرده‌اند. حجم عظیمی از روایات در منابع دینی تحت عناوینی از قبیل مواعظ، حکم، نصایح موید این مدعاست. مواعظ و ارشادات تنها در مورد تعالیم و آداب دینی به معنایی که توده از آن برداشت دارند نبود. بلکه در همه مباحث مربوطه از اقتصاد و سیاست و فرهنگ و اجتماعات بود. او در عرصه اقتصادی خطاب به یاران فرمود: من ضامن عدم فقر کسی هستم که خط میانه روی را رعایت کند و آگاه باش خرجی که برای خود و خانواده خود انجام می‌دهی صدقه است و آن کسی که از راه حلال برای اداره خانواده و زندگی خود تلاش می‌کند به مانند مجاهد فی سبیل الله است (دلشاد، ۱۳۸۵ ش، ص ۱۲۹).

### بحث و نتیجه گیری

یکی از موضوعات کلیدی در عرصه مدیریت، تربیت مدیران و بویژه مدیران ارشد است. مدیران ارشد در موفقیت یا شکست یک نظام مدیریتی نقش کلیدی دارند و از این رو پرداختن به موضوع از اهمیت ویژه ای برخوردار است. آنچه در این پژوهش پیگیری شد، بررسی الگوی تربیت مدیران ارشد در سیره حضرت امیرالمؤمنین (ع) است. سیره حضرت امیرالمؤمنین (ع) به عنوان یکی از منابع مهم در عرصه پژوهش های مدیریت اسلامی مطرح است. در این پژوهش مشخص شد که در حوزه تربیت مدیران ارشد مطالب زیادی در سیره حضرت امیرالمؤمنین (ع) قابل پیگیری است. تربیت اخلاقی، مجموعه ای از اقدامات است که به منظور آموزش اصول اخلاقی و پرورش فضیلت های اخلاقی مطلوب اسلام صورت می‌گیرد. هدف اصلی تحقیق شناسایی مبانی، اصول و روش های تربیت اخلاقی در سیره پیامبر (ص) و اهل بیت (ع) بود.

در این پژوهش سه پرسش اصلی درباره تربیت اخلاقی در سیره پیامبر(ص) و اهل بیت (ع) مطرح بود. در بررسی های عمیق کیفی از منابع پژوهش سه مبنا استنباط شد که هر مبنا بر اصول و روش هایی ناظر است که مورد بحث و بررسی قرار گرفت. جمع بندی مبانی، اصول و روش های مورد مطالعه حاکی است که در سیره پیامبر (ص) و اهل بیت (ع) اخلاق و تربیت اخلاقی از ایمان و اعتقاد به خدا سرچشمه می گیرد. معصومین همواره در سیره تربیتی خود پرورش متریبانی را مورد توجه قرار داده اند که بتوانند وظیفه اخلاقی خود را در موارد گوناگون، مستقلاً یا با مراجعه به مراجع معتبر، تشخیص دهند و بدون تأثیرپذیری از موانع بیرونی و درونی به وظیفه اخلاقی خود عمل کنند؛ علاوه بر این، دقت در سیره پیامبر (ص) و اهل بیت (ع) گویای این است که در این سیره، نگاه متعادل به عقل، وحی، دین، اخلاق، حسن فعلی و حسن فاعلی همواره مد نظر بوده است؛ یعنی اینکه نه این منابع کنار زده شود و نه درباره آن بزرگنمایی گردد بلکه هر کدام از آنها در حد واقعی خود به رسمیت شناخته شده؛ این نگاه است که به تربیت اخلاقی جامعیت می دهد و سیاستگذاران نظام آموزشی و فرهنگی میتوانند با برنامه ریزی مطلوب خود این نگاه تربیتی را در کل نظام آموزشی و فرهنگی تسری دهند. از این رو پیشنهاد این پژوهش برای سایر پژوهشگران به منظور عمق و غنا بخشیدن به این موضوع این است که به طور جداگانه پژوهش هایی در باره هر کدام از مبانی، اصول و روش های تربیت اخلاقی به عمل آید تا بر اساس یافته های همخوان این پژوهش ها دستمایه هایی برای تدوین الگوی تربیت اخلاقی بر اساس آموزه های تربیت اخلاقی در سیره پیامبر(ص) و اهل بیت (ع) فراهم آید تا زمینه را برای تحقیق تجربی ممکن سازد. در باب پیشنهادات عملی می بایست بیان نمود که:

- ۱- استخراج روش های تربیت اسلامی از سیره ائمه(ع) و طبقه بندی مسائل تربیتی مربوط به اقشار مختلف جامعه.
- ۲- معرفت و شناخت بیشتر نسبت به امامی که چون گوهری تابناک در این سرزمین درخشید. ۳- آشنایی با اوضاع و احوال زمان حضرت و موضع ایشان در برابر حکومت وقت. ۴- بازیابی کیفیت برخورد با دیگران در جنبه های تربیتی در سیره ائمه و سرلوحه قرار دادن ایشان به عنوان الگوی کامل در همه ابعاد.

### راهکارها

از آنجا که بهترین الگو برای مسلمانان جهت دستیابی به سعادت دنیا و آخرت پیروی از سیره معصومین (ع) می باشد، وظیفه تمامی مسلمانان اعم از مراکز حکومتی، ادارات، خانواده ها و والدین و خویشاوندان و دوستان است که در تبلیغ و بکارگیری این روش ها در جامعه و به نزدیکان خود کوشا باشند که در این راستا هم به یاری مراکز کلان اجتماعی نیازمندیم و هم در سطح خاص و فردی در اینجا به برخی از این راه ها اشاره می کنیم:

### وظیفه حکومت اسلامی:

- با تشکیل کمیته های تحقیقاتی متخصص و دلسوز به بررسی دقیق سیره ائمه(ع) در جنبه های مختلف رفتاری و تربیتی بپردازد.
- پس از تبیین کامل این مباحث تربیتی، باید به جاری نمودن آن در مراکز آموزشی مانند آموزش و پرورش، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و سایر ادارات و مراکز پرداخت.
- حکومت اسلامی بایستی از حسن اجرای این مباحث متناسب با اقشار مختلف جامعه نظارت داشته باشد.

### وظیفه مراکز فرهنگی - آموزشی و رسانه ها:

این مراکز با مطالعه و جای دادن این سیره تربیتی در لابه لای کتب درسی، آموزشی و همچنین مواردی خلاقانه مانند ساخت فیلم، کارتون، کتب داستان و... در معرفی و جذب کودکان و نوجوانان و در مقاطع بالاتر در سایر سنین موثر باشند و ثمرات مثبت بکارگیری این اصول را به مخاطبین القا کنند و در باور آنها جای بیندازند.

#### **وظیفه مدیران:**

مدیران جامعه به عنوان افرادی که زیر دستان از رفتار آنها متأثرند نقش مهمی را در یادگیری و اجرای این سیره تربیتی دارا می باشند به نحوی که در تمامی سطوح و قلمرو های کاری این مسأله به چشم می خورد که با تربیت مدیران لایق و متعهد و آشنا با این سیره تربیتی می توان جمع زیادی از افراد جامعه را که از مدیران و بالادستی های خود الگوپذیرند را اصلاح نمود.

#### **وظیفه خانواده:**

- خانواده به عنوان یکی از زیربنایی ترین تشکیلات اجتماعی دارای اثر بسیار بزرگی بر تربیت افراد است. بنابراین با سرمایه گذاری و آموزش خانواده ها توسط مراکز فرهنگی می توان گفت والدین و خویشاوندانی که با سیره تربیتی آن حضرت آشنا شده باشند و در تربیت فرزندان خود به آن نیز عمل کنند، دارای تأثیر شگرفی بر اصلاح تربیتی جامعه خواهند گذاشت زیرا اولاً فرزندان از والدین خویش بسیار تأثیر پذیرند و ثانیاً آنها هستند که آینده جامعه را خواهند ساخت. لذا با تربیت درست فرزندان بر اساس آموزه های سیره ائمه (ع) می توان جامعه ای صالح و موفق تربیت کرد تا در برابر یورش های ویرانگر دشمنان بایستند و تحت لوای پرچم اسلام توطئه های آنان را خنثی کنند.

## **References**

- Adib, Mohammad Hossein, 1990, the way and method of education from the perspective of Imam Ali (a.s.), translated by Seyyed Mohammad Radmanesh, Manare Kitab Institute [In Persian].
- Ahmadi Mianji, Ali (1426 AH). Schools of Imams (AS), Schools of Imam Ali (AS). Qom: Dar al-Hadith [In Persian].
- Ahmadi, Seyyed Ahmad, 1989, principles and methods of education in Islam, Isfahan, Jihad University Press [In Persian].
- Ahsai, Ibn Abi Jumur (1405 AH) Awali Al-Leali. Qom: Seyyed al-Shohda Publications [In Persian].
- Al-Ahwani, Ahmad Fawad (1412 AH). Education in Islam. Ch2. C1. Cairo: Dar al-Maarif [In Persian].
- Al-Ali, Noor al-Din (1420 AH) Imam al-Sadiq as Arafa Ulama al-Gharb. Beirut: Dar al-Fakr publishing house [In Persian].
- Amadi, Abdulwahid, (2010), Gharral al-Hakm and Darr al-Kalam. What is the seventh Translated by Mohammad Ali Ansari. Qom: Publishing House of Imam Asr Ajlullah Ta'ala Faraja Al-Sharif [In Persian].
- Amin, Seyyed Mohsen (1997). The life of the innocent. Translated by Mohammad Baqer Hojjati. Ch2. Tehran: Soroush [In Persian].
- Amin, Seyyed Mohsen, 1419, AH, Ayan al-Shia, researched by Seyyed Hasan Amin, Beirut Dar al-Taraif [In Persian].

- Amini, Ebrahim, 1997, Islam and Education, Association of Parents and Teachers [In Persian].
- Amoozgar, Mohammad Hassan, 1996 AH, Islamic ethics and education, Tehran, Association of parents and educators [In Persian].
- Ansarian, Hossein, 2004, Ahl al-Bayt (AS) Arshian Farsh Nashin, Qom, Dar al-Irfan [In Persian].
- Anuri, Hassan (2012) Farhang Bozhar Sokhon. Tehran: Sokhon Publications [In Persian].
- Arafi, Alireza, 1997, Educational goals from the perspective of Islam, Research Institute of Hoza and University, Tehran, Study and Compilation Organization [In Persian].
- Arfa, Seyyed Kazem, 1994, The practical life of Ahl al-Bayt (AS), Faiz Kashani Research and Publishing Institute [In Persian].
- Azarnoush, Azartash, 2000, Contemporary Arabic-Persian Culture, Tehran, Nei Publishing [In Persian].
- Bagheri, Khosrow (2011). A new look at Islamic education. Tehran: Educational Research and Planning Organization of the Ministry of Education [In Persian].
- Bagheri, Khosrow, 1994, A New Look at Islamic Education, Tehran, Madrasah Publications [In Persian].
- Bakhtiari, Tayyaba, 2008, 8th Khurshid, Qom, Jam Jawan [In Persian].
- Benari, Ali Hammet (2000). Moral education and the need to look at it again. C2. Tehran: Islamic Publishing House [In Persian].
- Broumand, Seyyed Mehdi, 2013, teaching methods in Nahj al-Balagha and Sunnah in Islam, Qom, Kitab Mobin [In Persian].
- Chenarani, Mohammad Ali, 2008, Moral and social behavior of Imam Reza (a.s.), Mashhad, Pagahan [In Persian].
- Danai Fard, Hassan; Alwani, Mehdi; Azar, Adel (2009). Qualitative research methodology in management: a comprehensive approach. What is the third Tehran: Safar Publications [In Persian].
- Daylami, Hasan bin Abi al-Hassan (1408 AH). Irshad al-Qulob C3. Qom: Sharif Razi Publications [In Persian].
- Delshad Tehrani, Mustafa, 2006, Summary of Prophetic Life, Tehran, Darya [In Persian].
- Ehsan Bakhsh, Sadegh, 1990, works of Al-Sadeghin, Qom, public relations of Gilan Friday prayer headquarters [In Persian].
- Erbali, Ali bin Isa, 2003, Kashf al-Ghamma fi Ma'rifa al-A'imah, Tehran, Islamia Publications [In Persian].
- Eshtredi, Mohammad, 1995, A Glimpse on the Life of Imam Reza (A.S.), Tehran, Motahar Publishing House [In Persian].
- George Zidan, The History of Islamic Civilization, translated by Ali Javaher Kalam, no place [In Persian].
- Haider, Asad (2011 AH) Imam al-Sadiq and al-Mahabh al-Urba. Beirut: Al-Kutub al-Arabi Publishing House [In Persian].
- Hakimi, Amir Mahdi, 2003, Seerah of the Imams (AS), Tehran, Farhang Islamic Publishing House [In Persian].

- Haramili, Mohammad Bin Hassan, 2004 AH, Vasal al-Shi'a to graduates of Shari'ah issues, edited by Abdur Rahim Rabbani Shirazi, Tehran, Maktabeh al-Islamiya [In Persian].
- Harrani, Ibn Shuba, Abu Muhammad al-Hussein bin Ali bin Al-Hussein, 1997, Tohf al-Aqool, translated by Mohammad Baqer Kameraei, Tehran, Kitabachi, 6th edition [In Persian].
- Hojjati, Seyyed Mohammad Baqir, 2013, an overview of a part of the biography and moral and educational guidelines of Hazrat Saman al-Hajj, Mashhad, Astan Quds Razavi [In Persian].
- Hosseinizadeh, Ali, 2001, religious education, educational life of the Prophet (peace be upon him and his family) and Ahl al-Bayt (a.s.), under the supervision of Alireza Arafī, Qom, Hozha and University [In Persian].
- Ibn Abi al-Hadid, Ezz al-Din Abi Hamid Abd al-Hamid bin Hiba Allah (1426 AH). Explanation of Nahj al-Balagha. Baghdad: Dar al-Kitab al-Arabi [In Persian].
- Ibn Faris, Abi al-Hussein Ahmad, 1422 AH, Mujam Maqais al-Lagheh, Beirut, Dar Ahya al-Trath al-Arabi [In Persian].
- Ibn Khaldoun, Abdul Rahman (2012 AH). History of Ibn Khaldun. Beirut: Scientific Institute for Press [In Persian].
- Ibn Manzoor, Muhammad bin Makram, 1414, AH, Lasan al-Arab, Beirut, Dar Sader [In Persian].
- Ibn Saad, Muhammad, 2003, Tabaqat al-Kubari, Beirut, Dar al-Kitab al-Alamiya, Bitā [In Persian].
- Ibn Shahr Ashub, Mohammad Bin Ali, Bitā, Manaqib Al Abitaleb, Qom, Allameh [In Persian].
- Istilami, Mahmoud, 2001, Seerah Masooman (PBUH), Qom, Publications of Imam Khomeini Educational and Research Institute [In Persian].
- Jafar Nejad, Mohammad Javad, 2002, Works of the Presence and Blessings of Imam Reza (AS) in Iran, Qom, Salim Publications [In Persian].
- Khan Sanmi (Sabouri), Sha'ban (1999). Memoirs of Amir Momenan (AS). What is the sixth Qom: Book Garden Institute [In Persian].
- Khosravi, Musa, 2001, The life of Hazrat Ali bin Musa al-Reza ((a)), Tehran, Islamia [In Persian].
- Khwarazmi Alwan, Abdullah, Naseh (1412 AH). Education of children in Islam. C1. The third form out of place without [In Persian].
- Nahj al-Balagha, Mohammad Dashti, 2010, Qom, Ba'ath, print 1 [In Persian].
- Nahj al-Balaghe Karim [In Persian].
- Nahj al-Fasaha, 2007, translated by Ali Akbar Mirzaei, Qom, Amiran, 6th edition [In Persian].
- Peshwai, Mahdi, 1428 A.H., the biography of Peshwaiyan, a perspective on the social, political and cultural life of the infallible imams (a.s.), with an introduction by Jafar Sobhani, Qom, Imam Sadiq Institute (a.s.) [In Persian].
- Safiha Sajjadiyeh [In Persian].
- Talafi Zariani, Ali Akbar, 1995, Fadael Al-Reza, Nik Ma'arif Publications [In Persian].

## Investigating the effect of Khana's plan on the progress of Farsi lesson of second grade elementary school boys in Gonbad-e Kavus city

**Shokufe Behzadi:** MA of Curriculum Planning, Shams Institute of Higher Education, Golestan, Gonbad-e Kavus.

**Mahmoud Nikan\*:** Assistant Professor, Shams Institute of Higher Education, Department of Psychology and Educational Sciences, Golestan, Gonbad-e Kavus.

### Abstract

**Introduction:** The purpose of this research was to investigate the effect of Khana's plan on the progress of the Persian lesson of second grade elementary school boys in Gonbad-e Kavus.

**Method:** The present research was carried out using a quasi-experimental method. The statistical population of the present study was all male students of the second grade of elementary schools in Gonbad Kavos. The sample size of the research is 120 people who were selected by simple random method. The data were analyzed using analysis of covariance. The content validity of the tests was confirmed by experts and teachers with a history of approval and the reliability of the test was also confirmed by Cronbach's alpha coefficient method and its value was 0.81 for the pre-test and 0.86 for the post-test, which indicated the acceptable reliability of the questionnaire. The collected data were analyzed by analysis of covariance (ANCOA).

**Findings:** The results obtained from the data analysis showed that teaching with the readable design method had a significant effect on the progress of students in Farsi.

**Conclusion:** The general conclusion of the research showed that by strengthening the readable design method among the students, it can be greatly helped to improve the progress of their Persian lessons in schools.

**Keywords:** reading plan, academic progress, Persian lessons.

\***Corresponding author:** Assistant Professor, Shams Institute of Higher Education, Department of Psychology and Educational Sciences, Golestan, Gonbad-e Kavus.

**Email:** [nikan.mahmood@gmail.com](mailto:nikan.mahmood@gmail.com)

**DOI:** [10.22034/esbam.2023.411257.1032](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.411257.1032)

## **Investigating the effect of Khana's plan on the progress of Farsi lesson of second grade elementary school boys in Gonbad-e Kavus city**

### **Detailed Abstract**

**Introduction:** The purpose of this research was to investigate the effect of Khana's plan on the progress of the Persian lesson of second grade elementary school boys in Gonbad-e Kavus.

**Materials and methods:** The present research was carried out using a quasi-experimental method. The statistical population of the present study was all male students of the second grade of elementary schools in Gonbad Kavos. The sample size of the research is 120 people who were selected by simple random method. The data were analyzed using analysis of covariance. The content validity of the tests was confirmed by experts and teachers with a history of approval and the reliability of the test was also confirmed by Cronbach's alpha coefficient method and its value was 0.81 for the pre-test and 0.86 for the post-test, which indicated the acceptable reliability of the questionnaire. The collected data were analyzed by analysis of covariance (ANCOA).

**Results and discussion:** The obtained results show that after adjusting the effect of the pre-test on the post-test, teaching with the reading plan method had a significant effect on the progress of the students in Farsi. The results obtained with the results of Ranjbari's research (2021) is aligned Ranjbari showed in his research that the reading plan has an effect on the academic progress of elementary school students. Therefore, Khana's plan is more effective than the traditional method and the students who participated in Khana's plan They showed more academic progress. Also, the results with the researches of Ghafari, Davoudi and others (2018) that It showed that educational interventions can improve the academic progress of primary students in Persian. Bandura (1982) and Hartup (1983) believe that children who avoid creating social relationships with others or from their peers They are not accepted, they are ready to suffer from all kinds of behavioral and emotional problems and their academic performance decreases. Therefore, it seems that as long as students have deep and meaningful learning, they can master the subject and increase their academic progress. Readable design creates a pleasant atmosphere in the classroom This feature causes students to participate more willingly in class activities and causes meaningful learning to occur in students. Teaching methods have an effect on students as an external stimulus. Khana plan by creating a suitable space for all students at different levels, makes the academic progress of students becomes In the readable design, students go beyond transcription and can express the feelings, opinions and ideas of the story. Write the read text or message. Khanan project seems very useful and beneficial for Kokan and students in order to strengthen and improve positive relationship with themselves, positive relationship with others and life, as well as increase academic progress. Due to the The results of the research, the

teaching method is considered as the most effective factors of students' weakness. The lack of mastery of some teachers and the quality of the grades in the elementary school and the lack of attention to the Persian lesson and the lack of interest of the students in the Persian lesson due to not knowing how to read and write have caused the students' lack of progress in the Persian lesson and subsequently in other subjects. Is. Khana project was formed with the aim of facilitating students' basic and basic learning and it can lead to academic progress, especially in Farsi, by strengthening and promoting the four language skills and life skills in a consolidated, collaborative and school-oriented way. According to the theory of psychoanalysts such as "Sigmon Freud" and "Carl Gustav Jung", the teacher and its teaching method play an important role in learning. Erikson also considers the role of the teacher and the way of teaching as an effective factor in the child's confrontation with conflicts He knows difficulties in a healthy and positive way. From his point of view, the teacher's role is very clear in forming a positive and correct image of the child by providing appropriate activities and games in an educational environment. Students' lack of habit to the methods Khana's design reduces the validity of the results to some extent due to the long-standing habit of traditional teaching methods. Also, lack of familiarity of teachers with Khana plan, because this is a ministerial plan and this year not all schools were included in the implementation of this plan, is considered one of the limitations of this research, and the lack of available and accessible resources regarding Khana plan was another limitation of this research. According to the results obtained and the effect of the implementation of the Khana plan on the progress of students' Farsi lessons, it is suggested that the country's education policy makers pay more attention to the Khana plan and give it to students in the form of a codified and regular program during the academic year. to be presented. Also, due to the lack of specialization of the teachers in the primary period Students' unwillingness to learn Farsi in lower academic courses due to not knowing how to read. It is suggested that there should be an educational consultant for teachers and an academic consultant for students in every school in order to create a creative atmosphere and make them learn more about Farsi and other subjects. It is suggested that elementary teachers contribute to the educational progress of students by using the latest educational methods and updating their information in the field of educational changes and developments, i.e. being integrated, collaborative and based on the environment (centered school) and implementing the plan. to be

**Conclusion:** The general conclusion of the research showed that by strengthening the readable design method among the students, it can be greatly helped to improve the progress of their Persian lessons in schools.

**Keywords:** reading plan, academic progress, Persian lessons.

## بررسی تاثیر طرح خوانا بر پیشرفت درس فارسی دانش آموزان پسر پایه دوم ابتدائی شهر گنبد کاووس

**شکوفه بهزادی:** کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، موسسه آموزش عالی شمس، گلستان، گنبد کاووس.  
**محمود نیکان\*:** استادیار موسسه آموزش عالی شمس، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، گلستان، گنبد کاووس.

### چکیده

**هدف:** هدف از انجام این پژوهش بررسی تاثیر طرح خوانا بر پیشرفت درس فارسی دانش آموزان پسر پایه دوم ابتدائی شهر گنبدکاووس بود. **روش کار:** پژوهش حاضر به روش شبه آزمایشی صورت گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی دانش آموزان پسر پایه دوم ابتدایی مدارس شهری گنبد کاووس بود. حجم نمونه پژوهش ۱۲۰ نفر است که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شده اند. داده ها با استفاده از آنالیز کوواریانس تجزیه و تحلیل شدند. روایی آزمون ها به صورت محتوایی توسط کارشناسان و معلمان با سابقه تایید و پایایی آزمون نیز به روش ضریب آلفای کرونباخ تأیید و مقدار آن برای پیش آزمون ۰/۸۱ و پس آزمون ۰/۸۶ به دست آمد، که نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه بود. داده های جمع آوری شده بوسیله آزمون تحلیل کوواریانس (آنکوا) تجزیه و تحلیل گردید. **یافته ها:** نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که آموزش به روش طرح خوانا تاثیر معناداری بر میزان پیشرفت درس فارسی دانش آموزان داشته است. **نتیجه گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت روش طرح خوانا در بین دانش آموزان می توان به بهبود پیشرفت درس فارسی آنان در مدارس کمک فراوانی نمود.

**واژگان کلیدی:** طرح خوانا، پیشرفت تحصیلی، درس فارسی.

\***نویسنده مسؤول:** استادیار موسسه آموزش عالی شمس، روانشناسی و علوم تربیتی، گلستان، گنبدکاووس.

**Email:** nikan.mahmood@gmail.com

**DOI:** [10.22034/esbam.2023.411257.1032](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.411257.1032)

## مقدمه

آموزش و پرورش یک مکانیسم اصلی برای توسعه مهارت های انسانی و پیشرفت تحصیلی<sup>۱</sup> و عنصر اصلی توسعه اقتصادی ملی است. اگر چه آموزش و پرورش مفید ترین منابع برای توسعه اقتصادی اجتماعی هر کشور است اما عوامل متعددی وجود دارد که می تواند بر پیشرفت تحصیلی تأثیر بگذارد. در واقع، این حقیقت وجود دارد که اگر چندین عامل منفی باهم ترکیب شوند، خطر عدم موفقیت افزایش می یابد (وولدرگایی و داس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹؛ غفاری و همکاران، ۱۳۹۸). توجه به کیفیت این نظام ها یکی از دغدغه های طراحان، سیاست گذاران آموزش و پرورش بوده طوریکه امروز یکی از مسائل مهم، موفقیت و عدم موفقیت در تحصیل دانش آموزان است. بنابراین نظام آموزشی را زمانی می توان کارآمد دانست که پیشرفت تحصیلی دانش آموزان آن در دوره های مختلف دارای بیشترین و بالاترین رقم باشد و از جمله نگرانی های معلمان، مسئولان آموزش و پرورش و خانواده های دانش آموزان، پیشرفت تحصیلی و جلوگیری از افت تحصیلی دانش آموزان است (تمنایی فر و گندمی، ۱۳۹۰). از طرفی مسأله پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، یکی از شاخص های مهم در ارزیابی آموزش و پرورش است و تمام کوشش های این نظام، در واقع برای جامه عمل پوشاندن به این امر است (کههریزی، ۱۳۹۲). موفقیت دانش آموزان در مدرسه، هدف اصلی هر نظام آموزشی است. موفقیت در مدرسه، کسب تجربه های مناسب در کلیه ابعاد رشد شناختی، عاطفی، اجتماعی، رفتاری و زیستی را شامل می شود. کسب این تجربه ها در مدرسه می تواند بر زندگی حال و آینده کودکان و نوجوانان تأثیر سرنوشت سازی داشته باشد (ظهره وند، ۱۳۹۴). پیشرفت تحصیلی عبارتست از «معلومات یا مهارت اکتسابی عمومی یا خصوصی در موضوع های درسی که معمولاً آزمایش ها یا نشانه هایی را یا هر دو، که معلمان یا دانش آموزان وضع می کنند، اندازه گیری می شود.» (کاشفی، ۱۳۹۱). اصطلاح پیشرفت تحصیلی به تجلی جایگاه تحصیلی یک دانش آموز اشاره دارد. این اصطلاح به مقدار یادگیری آموزشگاهی فرد به صورتی که توسط آزمون های مختلف درس مانند حساب، هندسه و علوم و... سنجیده می شود، اشاره می کند (بیابانگرد، ۱۳۸۶). پیشرفت تحصیلی، اصطلاحی است که به مقدار یادگیری و معلومات به دست آمده در فرآیند یاددهی که توسط آزمون های پیشرفت تحصیلی مورد سنجش و آموزش قرار گرفته، اشاره دارد و نهایتاً بر اساس میزان پیشرفت حاصل شده می توان به قضاوت و تصمیم گیری پرداخت. هر نظام آموزشی و تربیتی برای دستیابی به بهترین نتیجه و رفع موانع و کمبودها در سراسر فعالیت ها همواره مورد ارزیابی قرار می گیرد. میزان پیشرفت تحصیلی فراگیران معیار اصلی کارایی نظام آموزش و پرورش هر کشور است. (اسارتا و اشمیت<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). یکی از اهداف و وظایف مهم آموزش و پرورش ایجاد زمینه برای رشد همه جانبه فرد و تربیت انسان های سالم، کارآمد و مسئول برای ایفای نقش در زندگی فردی و اجتماعی است. از آنجایی که دانش آموزان یکی از ارکان اساسی نظام آموزشی کشور هستند، توجه به این قشر، از لحاظ آموزشی و تربیتی، باروری و شکوفایی هر چه بیشتر نظام آموزشی و تربیتی جامعه را در پی دارد. با این وجود، تعداد کمی از دانش آموزانی که وارد سیستم آموزش و پرورش می شوند، می توانند استعداد های خود را شکوفا سازند و در این عرصه موفق گردند و به اصطلاح پیشرفت تحصیلی خوبی داشته باشند (غفاری و همکاران، ۱۳۹۸). در دنیای امروز، خواندن و نوشتن، حساب کردن، حتی به صورت مقدماتی از نیازهای اصلی کلیه انسان هاست که می توان آن را به چراغی در راه تاریک تشبیه کرد. کودکان برای سازش و تطبیق با شرایط ساده زندگی لازم است از این نوع آموزش برخوردار گردند. پرورش توانائی های گوش دادن، سخن گفتن، نوشتن، مشاهده کردن، شمردن، اندازه گرفتن برای پایه گذاری رشد و تکامل استعدادهای ذاتی کودکان با استفاده از ارزش های حسی و عملی در این سطح از

- 1 . Academic failure
- 2 . Woldearegai & Das
- 3 . Asarta & Schmid

ضرورت های اساسی می باشند (اعظمی و جعفری، ۱۳۹۷). پژوهش های سال های اخیر نشان می دهد که عدم توجه به درس فارسی بخصوص در سال های اولیه تحصیل سبب شده است که فراگیران در دروس دیگر نیز دچار ضعف شده و در فهم سایر دروس دچار مشکل می شوند (درتاج، ۱۳۹۲). فارسی به عنوان درس مادر باید در صدر توجه قرار گیرد تا مهارت خواندن که یکی از اهداف مهم آموزشی است، انجام پذیرد؛ چراکه خواندن نه تنها یکی از مهمترین مهارت هاست بلکه از ضروریات بشر محسوب می گردد. در واقع نه فقط درس فارسی، بلکه انگیزه یادگیری تمام دروس کم و بیش به میزان مهارت خواندن و نوشتن ارتباط دارد (طالع پسند و دالور، ۱۳۹۵). ارزشیابی های ملی از وضعیت خواندن و نوشتن دانش آموزان در دوره های مختلف از ضعف های قابل توجه در این زمینه ها حکایت دارد. برای مثال، یافته های سلسبیلی (۱۳۹۸) درباره برنامه درسی فارسی دوره اول ابتدایی نشان می دهد مهارت خواندن دانش آموزان پایین تر از سطح تسلط نسبی (خوب و خیلی خوب) قرار دارد. مهارت نوشتن آنها نیز در حد تسلط محدود و نسبتاً ضعیف است و دانش آموزان بیشترین کمبود و ضعف را از نظر تسلط بر مهارت های دست خط تحریری دارند. یافته های عباسی، دانشگر و خسروی (۱۳۹۸) از ضعف کلی دانش آموختگان دوره متوسطه حکایت دارد که ریشه های آن را باید در دوره ابتدایی جستجو نمود. قمبری (۱۴۰۰) به بررسی علل ضعف دانش آموزان در درس ادبیات فارسی پایه هفتم شهرستان یزد پرداخته و عدم تسلط بعضی از آموزگاران در تفهیم و تسهیل درس ادبیات فارسی، کیفی بودن نمرات در دوره ابتدایی و کمی شدن آن در کلاس هفتم، کم توجهی به ادبیات فارسی در رسانه ملی، تخصصی نبودن آموزگاران در دوره ابتدایی، عدم رغبت دانش آموزان به درس ادبیات فارسی به علت ندانستن چگونگی روش خواندن، عدم اهمیت به درس ادبیات فارسی در جامعه، عدم وجود مشاور تحصیلی در مدارس، عدم آگاهی اولیا از اهمیت درس ادبیات در زندگی و عدم توجه اولیاء به درس ادبیات فارسی را به عنوان موثرترین عوامل ضعف دانش آموزان در درس فارسی می داند. علاوه بر این، یکی از مهمترین دلایل تکرار پایه دانش آموزان پایه های پایین تر، ضعف اساسی آنها در خواندن و نوشتن و آداب و مهارت های زندگی است. از آنجایی که درس فارسی به عنوان یکی از دروس اصلی در نظام آموزشی کشور ما به ویژه در مقطع ابتدایی و سال های اولیه تلقی می شود، همیشه سعی بر آن بوده است تا با روش های ویژه و خلاقانه در امر تدریس، پیشرفت قابل ملاحظه ای در درس فارسی دانش آموزان ایجاد نمود. یکی از روش های نوین کمک آموزشی طرح خوانا<sup>۱</sup> می باشد. این طرح با بهره گیری از جدیدترین یافته های علمی در زمینه تغییرات تحولات آموزشی، یعنی تلفیقی بودن، مشارکتی بودن و مبتنی بودن بر محیط (مدرسه محوری) و انجام عملی طرح با ایجاد تحول در نظام آموزشی براساس چرخش های اساسی و تحول آفرین سند تحول بنیادین یعنی حرکت از حافظه محوری به مهارت محوری و پرورش خلاقیت در کوتاه مدت سبب بهبود و ارتقای مهارت های خواندن و نوشتن و آداب و مهارت های زندگی دانش آموزان به صورت مستقیم و یادگیری های دروس دیگر به صورت غیرمستقیم می شود و در بلند مدت باعث تقویت زبان ملی در مناطق دوزبانه، توسعه عدالت آموزشی و تربیتی و تقویت هویت ایرانی اسلامی می گردد. در این خصوص رنجبری (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان تأثیر طرح خوانا بر پیشرفت تحصیلی و خلاقیت دانش آموزان ابتدایی شهر بندر عباس نشان داد که طرح خوانا بر پیشرفت تحصیلی و خلاقیت دانش آموزان دوره ابتدایی تأثیر دارد. طرح خوانا نسبت به روش سنتی کارآیی بیشتری دارد و دانش آموزانی که در طرح خوانا شرکت داشتند پیشرفت تحصیلی و خلاقیت بیشتری را از خود نشان دادند. بسته تحولی معاونت آموزش ابتدایی (طرح خوانا) برای بهبود و ارتقاء مهارت های چهارگانه زبانی و آداب و مهارت های زندگی دانش آموزان دوره ابتدایی (پیش دبستانی و دبستانی) است. آموزش و پرورش

دوره ابتدایی (پیش دبستانی و دبستانی) کشور با یک مسئله بسیار اساسی و اثرگذار مواجه است. مسلماً نظام آموزش و پرورش و آموزش ابتدایی با هدف تسهیل یادگیری های پایه و اساسی دانش آموزان شکل گرفته و درصدد تحقق این هدف است و تمامی تلاش ها برای تدوین برنامه های درسی جدید و روش های نوین یاددهی- یادگیری در این راستا انجام می شود. اما چنین مسئله ای نیازمند توجه ویژه است. بنابراین معاونت آموزش ابتدایی بر آن است تا راهکاری با عنوان «طرح خوانا: تقویت و ارتقای تلفیقی، مشارکتی و مدرسه محور مهارتهای چهارگانه زبانی و آداب و مهارتهای زندگی» را طراحی و اجرا نماید (آموزش و پرورش، ۱۳۹۹). همواره دغدغه معلمان این است که چرا یادگیری ها عمیق نیستند و خلاقیت وجود ندارد. بر این اساس دانش آموزان در طرح خوانا، مهارت های خوب شنیدن، گفت و گو کردن، مشورت، انتقادپذیری و غیره را فرا می گیرند. وقتی مهارت خوب شنیدن و خوب گفت و گو کردن در دانش آموزان شکل بگیرد، این مهم با مهارت های زندگی مانند جرأت، شهامت، ادب و غیره پیوند می خورد. در واقع مبدأ تمام مهارت هایی که می تواند نظام تعلیم و تربیت موفق و آموزش و پرورش توسعه محور داشته باشد، از طرح تحول خوانا آغاز می شود. با توجه به این مهم این تحقیق در صدد است تا با بررسی تاثیر طرح خوانا بر پیشرفت درس فارسی دانش آموزان پسر پایه دوم مقطع ابتدائی شهر گنبدکاووس، میزان تاثیر اجرای طرح خوانا را بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان مقطع ابتدایی مشخص نماید. لذا سوال اصلی تحقیق این است که طرح خوانا چه میزان موجب پیشرفت درس فارسی دانش آموزان می گردد؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش شبه آزمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را دانش آموزان پسر پایه دوم ابتدایی مدارس شهری گنبد کاووس تشکیل داده اند. بنا به گزارش آموزش و پرورش این شهرستان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ تعداد ۸۸۷ دانش آموز در پایه دوم مدارس ابتدایی پسرانه این شهر به تحصیل اشتغال دارند. حجم نمونه پژوهش ۱۲۰ نفر بود که به شیوه تصادفی ساده انتخاب و در دو گروه آزمایش و کنترل قرار داده شدند. گروه آزمایش در دو کلاس ۳۰ نفره و گروه کنترل هم در دو کلاس ۳۰ نفره بندی شدند. در گروه آزمایش طرح خوانا اجرا شد. نتایج گزارش پیشرفت تحصیلی درس فارسی در نوبت اول سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به عنوان پیش آزمون در نظر گرفته شد. پس از اجرای پیش آزمون با هماهنگی آموزش و پرورش و مدیریت مدارس، بسته آموزشی به معلمان گروه آزمایش تحویل و از آنها خواسته شد تا در تدریس از بسته تحولی طرح خوانا استفاده نمایند. پس از اجرای آزمون در نوبت دوم از هر ۴ کلاس، داده ها استخراج شد تا با مقایسه هر دو گروه در پیش آزمون و پس آزمون تاثیر طرح خوانا را در پیشرفت درس فارسی دانش آموزان مشخص گردد. آزمون های نوبت اول و دوم در درس فارسی شامل درس خوانداری با ۱۴ سوال معلم ساخته و درس نوشتاری (املا) از ۲۰ نمره در نظر گرفته شد. روایی آزمون ها به صورت محتوایی توسط کارشناسان و معلمان با سابقه تایید و پایایی آزمون نیز به روش ضریب آلفای کرونباخ تایید و مقدار آن برای پیش آزمون ۰/۸۱ و پس آزمون ۰/۸۶ به دست آمد، که نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه بود. داده های جمع آوری شده بوسیله آزمون تحلیل کوواریانس (آنکوا) تجزیه و تحلیل گردیده است.

### یافته های پژوهش

با توجه به جدول (۱) میانگین نمرات فارسی خوانداری دانش آموزان در پیش آزمون برای گروه گواه برابر ۱۷/۴۳ و برای گروه آزمایش برابر ۱۶/۰۳ می باشد. میانگین نمرات فارسی نوشتاری دانش آموزان در پیش آزمون برای گروه گواه برابر ۱۷/۰۳ و برای گروه آزمایش برابر ۱۵/۹۷ می باشد. میانگین نمرات درس فارسی (میانگین نمرات فارسی خوانداری و نوشتاری) دانش آموزان در پیش آزمون برای گروه گواه برابر ۱۷/۳۳ و برای گروه آزمایش برابر ۱۶ می باشد.

جدول (۱) میانگین نمرات فارسی (خوانداری و نوشتاری) دانش آموزان گروه گواه و آزمایش در پیش آزمون

درس	گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	جمع نمرات
خوانداری	گواه	۳۰	۱۷/۶۳	۱/۷۱	۱۴	۲۰	۵۲۹
	آزمایش	۳۰	۱۶/۰۳	۱/۹۶	۱۲	۲۰	۴۸۱
	جمع	۶۰	۱۶/۸۳	۱/۹۹	۱۲	۲۰	۱۰۱۰
نوشتاری	گواه	۳۰	۱۷/۰۳	۱/۷۹	۱۲	۲۰	۵۱۱
	آزمایش	۳۰	۱۵/۹۷	۲/۲۱	۱۲	۲۰	۴۷۹
	جمع	۶۰	۱۶/۵۰	۲/۰۶	۱۲	۲۰	۹۹۰
فارسی (کل)	گواه	۳۰	۱۷/۳۳	۱/۵۸	۱۳	۱۹	۵۲۰
	آزمایش	۳۰	۱۶/۰۰	۱/۷۸	۱۲	۲۰	۴۸۰
	جمع	۶۰	۱۶/۶۷	۱/۸۰	۱۲	۲۰	۱۰۰۰

جدول (۲) نشان می دهد میانگین نمرات درس فارسی خوانداری دانش آموزان در پس آزمون برای گروه گواه برابر ۱۸/۴۳ و برای گروه آزمایش برابر ۱۹/۳۳ می باشد. میانگین نمرات درس فارسی نوشتاری دانش آموزان در پس آزمون برای گروه گواه برابر ۱۸/۷۰ و برای گروه آزمایش برابر ۱۹/۴۰ می باشد. میانگین نمرات درس فارسی (میانگین نمرات فارسی خوانداری و نوشتاری) دانش آموزان در پس آزمون برای گروه گواه برابر ۱۸/۵۷ و برای گروه آزمایش برابر ۱۹/۳۷ می باشد.

جدول (۲) میانگین نمرات فارسی خوانداری دانش آموزان گروه گواه و آزمایش در پس آزمون

درس	گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	جمع نمرات
خوانداری	گواه	۳۰	۱۸/۴۳	۱/۴۸	۱۵	۲۰	۵۵۳
	آزمایش	۳۰	۱۹/۳۳	۰/۹۲	۱۷	۲۰	۵۸۰
	جمع	۶۰	۱۸/۸۸	۱/۳۰	۱۵	۲۰	۱۱۳۳
نوشتاری	گواه	۳۰	۱۸/۷۰	۱/۱۸	۱۶	۲۰	۵۶۱
	آزمایش	۳۰	۱۹/۴۰	۰/۶۷	۱۸	۲۰	۵۸۲
	جمع	۶۰	۱۹/۰۵	۱/۰۲	۱۶	۲۰	۱۱۴۳
فارسی (کل)	گواه	۳۰	۱۸/۵۷	۱/۲۷	۱۵	۲۰	۵۵۷
	آزمایش	۳۰	۱۹/۳۷	۰/۷۳	۱۷	۲۰	۵۸۱
	جمع	۶۰	۱۸/۹۷	۱/۱۰	۱۵	۲۰	۱۱۳۸

مطابق داده های جداول فوق میانگین نمرات درس فارسی دانش آموزان گروه آزمایش در پس آزمون بالاتر از دانش آموزان گروه گواه بوده و از پیش آزمون گروه خود نیز بالاتر است.

مقدار محاسبه شده نرمالیده متغیرهای تحقیق از طریق آزمون کلموگروف- اسمیرنوف نشان می دهد (جدول ۳) که مقادیر بدست آمده همگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار نیستند ( $P > 0/05$ )، بنابراین چنین استنباط می شود که متغیرهای مورد مطالعه همگی از توزیع نرمال برخوردارند، لذا برای بررسی فرضیه های تحقیق از آزمون های پارامتریک استفاده شده است.

جدول (۳) بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کلموگروف- اسمیرنوف

متغیرها	تعداد	مقادیر	سطح معنی داری
فارسی خوانداری	۶۰	۱/۰۶	۰/۲۰۶
فارسی نوشتاری	۶۰	۱/۳۲	۰/۱۶۰
فارسی (کل)	۶۰	۰/۹۹	۰/۲۷۷

از آنجا که سطح معناداری این آزمون برای هر دو دوره بزرگتر از ۰/۰۵ است، بنابراین نمرات درس فارسی در پیش آزمون و پس آزمون از توزیع نرمال تبعیت می کند. بنابراین می توان از آزمون های پارامتریک برای بررسی فرضیه پژوهش استفاده نمود. همچنین با استفاده از آزمون لوین فرض برابری واریانس نمرات درس فارسی در دو گروه گواه و آزمایش (جدول ۴) بررسی شد.

جدول (۴) آزمون لوین برای بررسی فرض برابری واریانس نمرات درس فارسی خوانداری

درس	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی داری
خوانداری	۰/۰۳۳	۱	۱۱۸	۰/۸۵۶
نوشتاری	۰/۰۱۶	۱	۱۱۸	۰/۹۰۱
فارسی (کل)	۰/۲۲۵	۱	۱۱۸	۰/۶۳۶

براساس نتایج جدول (۴) فرض برابری واریانس نمرات درس فارسی در دو گروه گواه و آزمایش رد می شود. بنابراین واریانس ها برابر نیستند ( $P > 0/05$ ). البته به تجربه ثابت شده است که عدم رعایت مفروضه های طبیعی بودن توزیع متغیر و همسانی واریانس ها، بر اعتبار آزمون F تاثیر زیادی ندارد. صحت این مطالب در صورتی که اندازه نمونه ها مساوی باشد، بیشتر است. به منظور ارزیابی تاثیر آموزش به روش طرح خوانا بر پیشرفت درس فارسی دانش آموزان، داده های بدست آمده با استفاده از تحلیل کواریانس (جدول ۵) تحلیل شدند.



## بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده نشان می دهد بعد از تعدیل اثر پیش آزمون بر پس آزمون، آموزش به روش طرح خوانا تاثیر معناداری بر میزان پیشرفت درس فارسی دانش آموزان داشته است. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش های رنجبری (۱۴۰۰) همسو می باشد. رنجبری در پژوهش خود نشان داد که طرح خوانا بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دوره ابتدایی تاثیر دارد. بنابراین، طرح خوانا نسبت به روش سنتی کارآیی بیشتری دارد و دانش آموزانی که در طرح خوانا شرکت داشتند پیشرفت تحصیلی بیشتری را از خود نشان دادند. همچنین نتایج با پژوهش های غفاری، داوودی و سایرین (۱۳۹۸) که نشان داد مداخلات آموزشی می تواند موجب پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ابتدایی در درس فارسی گردد. باندورا (۱۹۸۲) و هارتاپ (۱۹۸۳) باور دارند کودکانی که از ایجاد رابطه اجتماعی با دیگران پرهیز می کنند یا از سوی همسالان خود پذیرفته نمی شوند آمادگی ابتلا به انواع مشکلات رفتاری و عاطفی را دارند و عملکرد تحصیلی آنها کاهش می یابد. بنابراین به نظر می رسد هر چه دانش آموزان از یادگیری عمیق و معنادار برخوردار باشند می توانند بر موضوع تسلط یابند و باعث افزایش پیشرفت تحصیلی آنها گردد. طرح خوانا باعث بوجود آمدن جو خوشایندی در کلاس درس می شود که این ویژگی موجب می شود که دانش آموزان با رغبت بیشتری در فعالیت کلاسی شرکت کنند و باعث می شود یادگیری معنادار در دانش آموزان بوجود آید. روش های تدریس به عنوان یک محرک بیرونی بر دانش آموزان اثرگذار است. طرح خوانا با ایجاد فضایی متناسب برای تمامی دانش آموزان در سطوح مختلف موجب پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می گردد. در طرح خوانا دانش آموزان به فراتر از رونویسی می رسند و می توانند احساسات، نظرات و ایده های داستان، متن یا پیام خوانده شده را بنویسند. طرح خوانان برای کودکان و دانش آموزان به منظور تقویت و بهبود ارتباط مثبت با خود، ارتباط مثبت با دیگران و زندگی و نیز افزایش پیشرفت تحصیلی بسیار مفید و سودمند به نظر می رسد. با توجه به نتایج پژوهش، روش آموزش به عنوان موثرترین عوامل ضعف دانش آموزان در نظر گرفته می شود. عدم تسلط بعضی از آموزگاران و کیفی بودن نمرات در دوره ابتدایی و کم توجهی به درس فارسی و عدم رغبت دانش آموزان به درس فارسی به علت ندانستن چگونگی روش خواندن و نوشتن باعث عدم پیشرفت دانش آموزان در درس فارسی و در پی آن در سایر دروس شده است. طرح خوانا با هدف تسهیل یادگیری های پایه و اساسی دانش آموزان شکل گرفته و می تواند با تقویت و ارتقای تلفیقی، مشارکتی و مدرسه محور مهارت های چهارگانه زبانی و آداب و مهارت های زندگی موجبات پیشرفت تحصیلی بویژه در درس فارسی گردد. مطابق نظریه روان تحلیل گران مانند «زیگمون فروید» و «کارل گوستاو یونگ» معلم و روش آموزش آن نقش مهمی در یادگیری دارد. اریکسون نیز نقش معلم و نحوه آموزش را عاملی موثر در مواجهه کودک با کشمکش ها و دشواری ها به طریقی سالم و مثبت می داند. نقش معلم از دیدگاه وی در شکل دهی تصویری مثبت و صحیح از خود کودک و از طریق تدارک فعالیت ها و بازی های مناسب در محیطی تربیتی بسیار بارز است. عدم عادت دانش آموزان به روش های طرح خوانا به علت عادت دیرینه به روش های تدریس سنتی تا حدی از اعتبار نتایج می کاهد. همچنین عدم آشنایی معلمان با طرح خوانا، چون این طرح وزارتی بوده و امسال همه مدارس شامل اجرای این طرح نبوده اند، از محدودیت های این پژوهش قلمداد می شود و ضمن اینکه کمبود منابع موجود و قابل دسترس در خصوص طرح خوانا از دیگر محدودیت های این پژوهش بود. مطابق نتایج به دست آمده و اثر گذاری اجرای طرح خوانا بر پیشرفت درس فارسی دانش آموزان پیشنهاد می شود سیاستگذاران امر آموزش و پرورش کشور توجه بیش از پیش به طرح خوانا داشته باشند و به صورت یک برنامه مدون و منظم در طول سال تحصیلی به دانش آموزان ارائه گردد. همچنین به دلیل تخصصی نبودن آموزگاران در دوره ابتدایی و عدم رغبت دانش آموزان به درس فارسی در دوره های پایین تر تحصیلی به علت ندانستن چگونگی روش خواندن، پیشنهاد می شود در تمامی مدارس یک مشاور آموزشی برای معلمان و یک مشاور تحصیلی برای دانش آموزان در هر مدرسه

حاضر باشد تا با ایجاد فضایی خلاق موجب یادگیری بیشتر درس فارسی و در پی آن سایر دروس گردد. پیشنهاد می گردد معلمان ابتدایی با بهره گیری از جدیدترین روش های آموزشی و بروز کردن اطلاعات خود در زمینه تغییرات و تحولات آموزشی، یعنی تلفیقی بودن، مشارکتی بودن و مبتنی بودن بر محیط (مدرسه محوری) و انجام عملی طرح در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان سهیم باشند.

## منابع

- Abbasi, Zahra; Daneshgar, Maryam; Khosravi, Amin (2018). Analysis of reading problems of secondary school graduates in Tehran based on Amza test data (according to gender and field of study). *Linguistic essays*, 10 (6): 173-204 [In Persian].
- Asarta, C. J., & Schmidt, J. R. (2017). Comparing student performance in blended and traditional courses: Does prior academic achievement matter? *The Internet and Higher Education*, 32(1): 29-38.
- Astrologer, Siavash; Dalour, Ali. (2015). The effectiveness of video modeling on written language. *International Conference of Educational Sciences, Psychology and Social Sciences*, Pajohan Gostar International Conference Center [In Persian].
- Azami, Mahmoud; Jafari, Alireza. (2017). The role of play in the educational progress (language learning) of third grade elementary school children in Tehran. *Behavioral Sciences*, 1(2): 9-30 [In Persian].
- Babatunde MM, Kamilu OM.(2014). Predictive influence of students' academic engagement and academic self-concept on achievement motivation among post graduate students in University of Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Science and Research*;3(5):497-502.
- Dartaj, Fariborz. (2012). Comparison of the effect of two teaching methods, game-based and traditional, on students' motivation and academic progress in mathematics. *Journal of School Psychology*. 2(4): 62-80 [In Persian].
- Deserter, Ismail. (2007). Investigating the relationship between the concepts of source of control, self-esteem and academic progress in the third-year students of Tehran High School. master thesis. Tehran: Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabatabayi University [In Persian].
- Education (2019). *Khana school (integrated, collaborative and school-based development of the four language skills and manners of life). The transformational package of the deputy of elementary education of the Ministry of Education* [In Persian].
- Educational research and planning organization. (2021). *Second elementary Persian books. Tehran: Authoring office of general and secondary theoretical textbooks* [In Persian].
- Ghaffari, Khalil; Davoudi, Hossein; Heydari, Hassan; Mohammadi, Fatima; Yasblaghi Shrahi, Bahman (2018). The effectiveness of educational game on the academic progress of first grade elementary school students in Farsi. *Educational Psychology Studies*, 16(35): 211-242 [In Persian].
- Kashfi, Atefeh. (2012). *Academic motivation and progress*, Tehran: Raz Nahan [In Persian].

- Qombari, Morteza (2021). Causes of students' weakness in Persian literature course (case study). *Persian language education studies*. 5(9): 104-89 [In Persian].
- Ranjbari, Elham. (2021). The effect of Khana project on the academic progress and creativity of elementary school students in Bandar Abbas city. The third national conference of professional research in psychology and counseling (with an approach from the teacher's point of view). *Hormozgan education management* [In Persian].
- Salisbili, Nader (2018). Evaluation of the Persian curriculum of the first grade of elementary school at the level of the implemented curriculum. *Curriculum Studies*, 14(55): 141-176 [In Persian].
- Shaffer, D.R. ,& Kipp, K. (2010). *Developmental psychology. Childhood and Adolescence*. (8 ed). Canada: University of Georgia., Wadsworth, cengage learning.
- Tamnai Far, Mohammadreza; Gandami, Zainab. (2011). The relationship between achievement motivation and academic achievement in students. *Education Strategies in Medical Sciences*, 4(1): 15-19 [In Persian].
- Woldearegai,B.T; Das,B. (2019) "Parenting Styles as a Function of Academic Achievement," *The Journal of Social Sciences Research*, Academic Research Publishing Group, 5(1): 780-787.

## Investigating the role and position of management skills in job satisfaction and employee productivity

Mohsen Papari Zarei: Ph.D. student, head of management and planning organization of Bushehr province.

### Abstract

**Introduction:** The purpose of this research was to investigate the role and position of management skills in job satisfaction and employee productivity.

**Method:** Descriptive-analytical method and data collection was done with theoretical review and review of other research results and presenting the concept of managerial skills and employee productivity. Considering the relation of management skills in job satisfaction and productivity of employees and to increase the awareness of employees, it is necessary to provide necessary training in this field.

**Findings:** Findings: Job satisfaction is one of the important factors of increasing productivity, employees' compassion towards the organization, their belonging and attachment to the work environment, increasing the quantity and quality of work, establishing good and human relations at the workplace and raising the morale of employees. Job satisfaction affects important issues such as tardiness, absenteeism, leaving service, as well as individual efficiency and effectiveness, such as the level of production and productivity of a person. The role of the human factor in advancing society's affairs has a special importance and is considered the most effective pillar of economic, social and cultural developments.

**Conclusion:** The findings showed that managers pay regular and targeted attention to the human skill category of management. Developing a strategy to motivate and create organizational relationships among employees is more common. Therefore, it is suggested that relevant officials should pay more attention to the category of technical management skills in order to increase the level of job satisfaction of employees in the organization.

**Keywords:** management skills, job satisfaction, productivity.

\*Corresponding author: Ph.D. student, head of management and planning organization of Bushehr province.

Email: [mohsen.papari2016@gmail.com](mailto:mohsen.papari2016@gmail.com)

DOI: [10.22034/esbam.2023.419190.1035](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.419190.1035)

## **Investigating the role and position of management skills in job satisfaction and employee productivity**

### **Detailed Abstract**

**Introduction:** The purpose of this research was to investigate the role and position of management skills in job satisfaction and employee productivity.

**Materials and methods:** Descriptive-analytical method and data collection was done with theoretical review and review of other research results and presenting the concept of managerial skills and employee productivity. Considering the relation of management skills in job satisfaction and productivity of employees and to increase the awareness of employees, it is necessary to provide necessary training in this field.

**Results and discussion:** Findings: Job satisfaction is one of the important factors of increasing productivity, employees' compassion towards the organization, their belonging and attachment to the work environment, increasing the quantity and quality of work, establishing good and human relations at the workplace and raising the morale of employees. Job satisfaction affects important issues such as tardiness, absenteeism, leaving service, as well as individual efficiency and effectiveness, such as the level of production and productivity of a person. The role of the human factor in advancing society's affairs has a special importance and is considered the most effective pillar of economic, social and cultural developments.

**Conclusion:** The findings showed that managers pay regular and targeted attention to the human skill category of management. Developing a strategy to motivate and create organizational relationships among employees is more common. Therefore, it is suggested that relevant officials should pay more attention to the category of technical management skills in order to increase the level of job satisfaction of employees in the organization. Skill refers to a person's abilities that can be cultivated, which is reflected in the performance and survival of his duties, therefore, the meaning of skill is the ability to effectively use personal knowledge and experience. The main rule is to have skill, to act effectively in changing conditions. The amount of income, social image, the possibility of job promotion, the way of management in the workplace, non-discrimination and the level of awareness of one's job are among the most important factors in creating job satisfaction in people. The amount of income is one of the most serious and important reasons for people to choose a job in such a way that in many cases it can even cause other factors to be ignored. Today, the promotion of organizational productivity in different countries has a special importance and position. The need to improve productivity in organizations is well felt, because in order to realize the goals and plans of each country in the direction of economic and social growth and development, improving productivity is an inevitable necessity. In fact, there is a relationship between management skills and productivity and

job satisfaction of employees, in the sense that the higher the management skills of employees, the higher their job satisfaction, productivity and organizational agility, therefore the relevant officials should The management skills category of employees should be paid more careful and scientific attention in order to improve the level of productivity and job satisfaction in the organization. The results show that the human skill of management means having the ability and power of discernment in the field of creating an environment of understanding and cooperation. and doing work by others, effective activity as a group member, understanding people's motivations and influencing their behavior. Agility is the ability of the organization to change to take advantage of the opportunities created based on this change. Management skills are subject to tastes or behaviors that are not defined by people's habits. Job satisfaction is the positive feelings that employees have towards their jobs. Job satisfaction is a kind of positive psychological feeling that a person has towards their job and it is the result of factors such as working environment conditions, relationships governing the working environment and cultural factors. A certain combination of various factors causes a person to feel satisfied with his job at a certain moment of time and tell himself that he is satisfied with his job and enjoys it. The smaller the distance between a person's personal needs and his perception or attitude towards the potential ability of a job to satisfy these needs, the greater the job satisfaction.

**Keywords:** management skills, job satisfaction, productivity.

## بررسی نقش و جایگاه مهارت های مدیریتی در رضایت شغلی و بهره وری کارکنان

محسن پاپری زارعی: دانشجوی دکتری، رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان بوشهر.

### چکیده

**هدف:** هدف این پژوهش بررسی نقش و جایگاه مهارت های مدیریتی در رضایت شغلی و بهره وری کارکنان بوده است. **روش کار:** روش کار توصیفی- تحلیلی و جمع آوری اطلاعات با بررسی نظری و مرور نتایج سایر پژوهش ها و ارائه مفهوم مهارت های مدیریتی و بهره وری کارکنان انجام شد. با توجه به ارتباط مهارت های مدیریتی در رضایت شغلی و بهره وری کارکنان و برای افزایش آگاهی بهتر کارکنان لازم است آموزش های لازم در این زمینه صورت پذیرد. **یافته ها:** رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار و بالا بردن روحیه کارکنان است. رضایت شغلی بر مسایل مهمی مانند میزان تأخیر، غیبت، ترک خدمت و همچنین بر کارایی و اثربخشی فردی مانند میزان تولید و بهره وری فرد تأثیر می گذارد. نقش عامل انسانی در پیشبرد امور جامعه، دارای اهمیتی خاص است و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می شود. **نتیجه گیری:** یافته ها نشان داد که هر چه مدیران به مقوله مهارت انسانی مدیریت توجه منظم و هدفمندتری داشته باشند. تدوین استراتژی ایجاد انگیزه و ایجاد تعلقات سازمانی در کارکنان بیشتر صورت می پذیرد. بدین خاطر پیشنهاد می شود مسئولین ذی ربط باید به مقوله مهارت فنی مدیریت توجه دقیق و تیزبینانه تری داشته باشند تا موجب ارتقاء سطح رضایت شغلی کارکنان در سازمان گردد.

**واژگان کلیدی:** مهارت های مدیریتی، رضایت شغلی، بهره وری.

**نویسنده مسؤل:** دانشجوی دکتری، رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان بوشهر.

**Email:** mohsen.papari2016@gmail.com

**DOI:** [10.22034/esbam.2023.419190.1035](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.419190.1035)

همه مشاغل مدیریت مستلزم کاربرد مهارت های مدیریتی<sup>۱</sup> است. گرچه در انجام دادن بعضی از وظایف، مهارت های سه گانه لازم و ملزوم یکدیگر به نظر می رسند، با وجود این، ارزش نسبی آنها در سطوح و رده های مختلف مدیریت فرق می کند. مدیران رده های سرپرستی به مهارت های فنی قابل ملاحظه ای نیاز دارند زیرا که وظایف آنها غالباً ایجاب می کند که زیردستان خود را راهنمایی کنند یا آموزش دهند. در مقابل مدیران رده بالای سازمان ها چندان نیازی به مهارت های فنی ندارند بلکه وظایف تصمیم گیری، برنامه ریزی و سازماندهی ایجاب می کند که به مهارت ادراکی قابل ملاحظه ای مجهز باشند. مهارت های انسانی تقریباً لازمه انجام دادن همه وظایف در همه سطوح مدیریت است زیرا که مدیران صرفنظر از نوع وظایف یا سطح مسئولیت و مقام با افراد انسان سر و کار داشته برای جلب همکاری و اثرگذاری بر رفتار آنها باید از مهارت های انسانی برخوردار باشند (الوانی، ۱۳۹۸). مهارت به توانایی های قابل پرورش شخص که در عملکرد و بقای وظایف او منعکس می شود، بنابراین منظور از مهارت توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه شخصی است. ضابطه اصلی مهارت داشتن، اقدام و عمل مؤثر در شرایط متغیر است. امروزه بهره وری را قدرت و توانایی تولید کردن تعریف نموده اند. بایستی توجه داشت که واژه بهره وری با گذشت زمان گسترش یافته است. با وجود تعاریف زیاد درباره بهره وری، به منظور اجرایی کردن آن می بایست تعریفی هماهنگ و سازگار با شرایط و نیازهای هر سازمان به کار برد و از طریق مشارکت کلیه کارکنان قدم های موثری را در این راه برداشت. راهکارهای افزایش بهره وری نیروی انسانی مستلزم شناخت کافی وضعیت موجود و فرهنگ کاری هر سازمان است (افجه، ۱۳۹۸). از طرفی از سویی رضایت شغلی<sup>۲</sup>، یک حس مثبت و مطبوع و پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می کند. فیشر و هانا<sup>۳</sup> رضایت شغلی را عامل روانی قلمداد می کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر لذت مطلوب را برای فرد تأمین کند، فرد از شغلش راضی است. در مقابل چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، فرد شروع به مذمت شغل می نماید و در صدد تغییر آن بر می آید. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می شود (منچو<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). از سویی هاپاک<sup>۵</sup> رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چندبعدی تعریف می کند که با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. نه تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردند که فرد در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می برد. کوهلن معتقد است اگر انگیزه های اصلی و مهم فرد در زمینه شغل او و کارهایی که انجام می دهد ارضاء شوند هر چه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود. وجود انگیزش در شغل برای ادامه اشتغال ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود ادامه حرفه برایش ملامت آور خواهد بود. ولی برآورده شدن نیازها از طریق حرفه احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد می شود. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضاء آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد بود. رضایت شغلی به عنوان یک عامل اساسی بر بسیاری از ویژگی های رفتار فردی و عملکرد سازمان تاثیر می گذارد. رضایت شغلی موجب افزایش بهره وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین کننده سلامت فیزیکی و ذهنی فرد و هم چنین موجب افزایش روحیه فرد می گردد. رضایت شغلی احساسات

- 
- 1- Management skills
  - 2- Job Satisfaction
  - 3- Fisher and Hannah
  - 4- Paarima
  - 5- Hapak

و نگرشهای مثبتی است که افراد به شغل خود دارند. رضایت شغلی نیروی انسانی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و بهره وری و کاهش تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت اتحادیه و بازنشستگی زودرس است (رضاییان، ۱۳۹۸). از دیگر سو بهره‌وری<sup>۱</sup> عبارت است از به‌دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و... به منظور ارتقای رفاه جامعه. بهره‌وری به نسبت کار انجام شده به کاری که باید انجام می‌شده گفته می‌شود. افزایش بهره وری در سازمان سودهای بسیاری دارد. پروسه افزایش بهره وری بلندمدت است اما می‌تواند یک کسب و کار کوچک را به یک برند معتبر و بزرگ تبدیل کند. در ادامه بررسی کرده‌ایم که هدف از افزایش بهره وری چیست. عوامل مؤثر در بهره وری سازمانی هم می‌توانند درونی باشند و هم بیرونی. برای مدیریت بهتر باید بدانید عوامل درونی و بیرونی مؤثر بر بهره وری چیست. ممکن است این عوامل برای سازمان‌های مختلف متفاوت باشند (چائو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱).

در بحث اهمیت و ضرورت تحقیق می‌بایست بیان نمود که هر چه مدیران به مقوله مهارت انسانی مدیریت توجه منظم و هدفمندتری داشته باشند. تدوین استراتژی ایجاد انگیزه و ایجاد تعلقات سازمانی در کارکنان بیشتر صورت می‌پذیرد. بدین خاطر پیشنهاد می‌شود مسئولین ذی ربط باید به مقوله مهارت فنی مدیریت توجه دقیق و تیزبینانه تری داشته باشند تا موجب ارتقاء سطح رضایت شغلی کارکنان در سازمان گردد. در همین راستا سؤال اصلی در این تحقیق به این صورت مطرح است که نقش و جایگاه مهارت های مدیریتی در رضایت شغلی و بهره وری کارکنان چگونه است؟

## مبانی نظری

### مفهوم مهارت های مدیریتی

مهارت در فرهنگ دهخدا به معنی زیرکی و رسایی در کار و استادی و زبردستی است. مهارت یک قابلیت یادگیری است یا به زبانی دیگر استعداد انجام یا پیش بینی نتایج با حداقل صرف زمان و انرژی است. مهارت به توانایی‌های قابل پرورش شخص که در عملکرد و بقای وظائف منعکس می‌شود گفته می‌شود. بنابراین منظور از مهارت توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه شخصی است. ضابطه اصلی مهارت داشتن، اقدام و عمل مؤثر در شرایط متغیر است. مهارت، در حقیقت به قابلیت مستمر فرد در انجام سریع و دقیق یک وظیفه اطلاق می‌شود. پس مهارت عملی است که سه فاکتور زمان و انرژی و عملکرد در آن نقش دارند، از این رهیافت است که کسب مهارت نیازمند تمرین و تجربه است یا به تعبیری دیگر به هر عملی که در آن بتوان تجربه و تمرین داشت، می‌توان مهارت اطلاق کرد. اما برای کسب مهارت در هر چیزی، بایستی ویژگیهای آن یا به عبارتی دیگر، عناصر سازنده آن را در نظر گرفت. اولین ویژگی و خصوصیت یک مهارت علم است، یعنی برای انجام هر کاری بایستی دانش مربوط به آن را داشته باشیم و شناخت کلی از ماهیت آنچه را که می‌خواهیم بدانیم، کسب نماییم (رضاییان، ۱۳۹۸).

مهارت مدیریتی به مهارت هایی گفته می‌شود که به وسیله آن شخص در وجود خود امکان به حرکت در آوردن اجزاء یک مجموعه را برای حرکت متناسب همه اجزاء به سوی اهداف تعیین شده فراهم می‌آورد. مهارت های مدیریتی تابع سلیقه ها و رفتارهایی که عادات افراد آنها را تعریف نموده نیستند. مهارت مدیریتی از سرچشمه علم و دانایی نشأت گرفته و همگان به خوبی می‌دانند که مدیریت یک علم است و این علم از یک منطق و سیستم تبعیت می‌کند که رفتارهای مدیر تابع آن سیستم است و نه بالعکس. اعتماد به نفس، احتیاط عقلانی، هدفمند بودن و جسارت تصمیم گیری و تصمیم سازی از جمله

1- Efficiency

2- Chao

مسائلی است که می تواند مهارت های مدیریتی را به بلوغ برساند (مومن، ۱۳۹۸). سال هاست در ادبیات مدیریت، به ویژه مدیریت عمومی مهارت های طرح شده توسط کاتز که مهارت های مورد نیاز مدیر را در سه حیطه مهارت فنی، مهارت انسانی و مهارت ادراکی طبقه بندی کرد، مدنظر مولفین و صاحب نظران بوده است. مهارت مدیریتی به مهارت هایی گفته می شود که به وسیله آن شخص در وجود خود امکان به حرکت درآوردن اجزاء یک مجموعه را برای حرکت متناسب همه اجزاء به سوی اهداف تعیین شده فراهم می آورد. دانشمندی همچون کاتز به مهارت های فنی، ادراکی، انسانی، رابینز (۲۰۰۰) مهارت های سیاسی و مهارت های ویژه، گریفین<sup>۱</sup> مهارت های تشخیصی و تحلیلی اشاره کرده اند. جونز<sup>۲</sup> مهارت های فنی، ادراکی، انسانی را این گونه تعریف کرده است:

### مهارت های فنی

مهارت هایی هستند که حیطه ای از دانش یا شغل ویژه ای را در بر می گیرد. مهارت فنی یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. مهارت های فنی یعنی توانایی به کاربردن دانش، روش و تکنیک و وسایل لازم برای اجرای وظایف خاص که از راه تجربه، آموزش و تعلیم بدست آمده است. مهارت های فنی از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه حاصل می شوند. مدیران معمولاً این مهارت ها را طی دوره های آموزشی یا کارآموزی فرا می گیرند نظیر دانش، فنون و روش های برنامه ریزی، بودجه بندی، کنترل، حسابداری، امور مالی، کارگزینی کارپردازی و... ویژگی بارز مهارت فنی آن است که به بالاترین درجه شایستگی و خبرگی در آن می توان دست یافت زیرا این نوع مهارت دقیق، مشخص، دارای ضوابط عینی و قابل اندازه گیری است. از این رو، کنترل و ارزشیابی آن، هم در جریان آموزش و هم در مرحله کاربرد و عمل آسان است. مهارت های فنی مورد نیاز مدیران آموزشی، ارزشیابی آموزشی، راهنمایی آموزشی، فنون و روش های تدریس و فنون اداری و مالی است (الوانی، ۱۳۹۸). الزامات مهارت های فنی بر اساس مدل کاتز<sup>۳</sup> عبارتند از:

- ۱- توانایی مدیریت استرس (مقابله با فشار های روانی محیط کار و کنترل آنها).
- ۲- آشنایی با اصول هماهنگی ( ایجاد وحدت و یگانگی میان فعالیت های واحد های مختلف به نحوی که هدف های واحد به طور اثربخش تحقق یابد).
- ۳- آشنایی با کنترل اثربخش ( تعیین ملاک ها و روش های سنجش عملکرد و مقایسه عملکرد به نحوی که جوانب کار را در برگیرد).
- ۴- آشنایی با اصول برنامه ریزی (تعیین و تعریف هدفهای واحد مربوطه و تدارک پیشاپیش و دقیق اطلاعات و وسایلی که تحقق هدفها را میسر می سازد).
- ۵- توانایی مدیریت تغییر (سازگاری با تغییرات محیطی و مهارت های مورد نظر).
- ۶- توانایی مدیریت زمان ( استفاده بهینه از زمان و تنظیم کارها بر اساس زمان بندی مشخص).
- ۷- آشنایی با اصول سازماندهی ( جریان نظم و ترتیب دادن به کارها و فعالیت ها و تألیف آن به افراد به منظور انجام دادن کارها و تحقق هدفهای معین).
- ۸- توانایی ارتقاء کیفیت در سازمان.
- ۹- توانایی استفاده از تکنولوژی ( رایانه، اینترنت و اتوماسیون اداری) در راستای پیشبرد فعالیت های سازمانی.

---

1- Griffin

2- Jonz

3- Katz

- ۱۰- توانایی تدوین برنامه های عملیاتی و تخصصی برای واحد های تابعه.
- ۱۱- توانایی تهیه و تدوین گزارش عملکرد به مدیران مافوق.
- ۱۲- شناسایی نقاط قوت و ضعف در ارتباط با وظایف محوله.
- ۱۳- توانایی بودجه ریزی و استفاده از منابع مالی (قراملکی، ۱۳۹۸).

### مهارت های ادراکی

توانایی درک مشکلات کلی سازمان و اینکه هر کاری، مناسب چه بخشی از سازمان است. چنین دانشی به شخص اجازه می دهد که بر اساس هدف های سازمان عمل کند نه بر پایه هدف ها و احتیاجات گروه مربوط به خویش. به موازات پیشرفت فرد از سطح سرپرستی به مقام های بالای مدیریت، نوع ترکیب مهارت ها فرق خواهد کرد. به عبارت دیگر در سه سطح مدیریت مهارت های خاصی مورد نیاز است. بارنارد<sup>۱</sup> مهارت ادراکی را شناختن سازمان به عنوان یک مجموعه ی واحد و شناختن تمام موقعیت هایی که سازمان با آن ها در ارتباط است. «مهارت های ادراکی مهارت هایی هستند که شامل توانایی تجزیه و تحلیل موقعیت و تشخیص علت و معلول موضوعات و حوادث می باشند. این مهارت ها اغلب از طریق آموزش رسمی، تجربه و تفکر قابل حصول می باشند، تا اینکه در دوره معاصر مهارت های یادگیری و هوش هیجانی و غیره ... در حال بررسی و تکوین می باشد (سبحانی، ۱۳۹۶). گر چه مهارت مدیران به طرق گوناگون تقسیم بندی شده است، ولی مهارت های سه گانه ای که علاقه بند به نقل از کاتز به صورت مهارت فنی، روابط انسانی و ادراکی بیان کرده، در برگیرنده تمام تقسیم بندی های موجود است. مهارت ادراکی یعنی توانایی درک پیچیدگی های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد (سیستم) به عبارت دیگر، توانایی درک و تشخیص اینکه کارکردهای گوناگون سازمان به یکدیگر وابسته بوده تغییر در هر یک از بخش ها، الزاماً بخش های دیگر را تحت تأثیر قرار می دهد. آگاهی از این روابط و شناخت اجزا و عناصر مهم در موقعیت های مختلف، مدیر را قادر می سازد که به طریقی تصمیم گیری یا اقدام کند که موجبات اثربخشی سازمان و رضایت کارکنان آن را فراهم نماید. اکتساب مهارت ادراکی مستلزم آموزش نظریه های علوم رفتاری بویژه تئوری های سازمان، مدیریت و تصمیم گیری و کاربرد عملی آنهاست. امروزه دوره های آموزش دانشگاهی در رشته های تخصصی، آشنایی با نگرش و روش های سیستمی و استفاده از یافته های مطالعات و تحقیقات راجع به سازمان ها، زمینه دستیابی به مهارت ادراکی در مدیریت را فراهم می سازند. مدیر آموزشی برای اینکه بتواند محیط آموزشی را بشناسد، روابط متقابل میان عوامل مختلف را درک کند، اولویت های آموزشی را تشخیص دهد، تصمیمات مؤثر اتخاذ کند و با اقدامات خود بهترین نتایج را عاید نظام آموزشی سازد، باید از مهارت ادراکی قابل ملاحظه ای برخوردار باشد (احمدی، ۱۳۸۸). الزامات مهارت های ادراکی بر اساس مدل کاتز عبارتند از:

- ۱- توانایی ایجاد طرح های نو برای افزایش بهره وری سازمان.
- ۲- توانایی مدیریت بحران (شناسایی فرصت ها و تهدید های محیطی و ارائه راهبرد های اساسی، خلاقانه و سریع).
- ۳- توانایی تحلیل موقعیت ها به صورت واقع بینانه و تصمیم گیری مناسب.
- ۴- توانایی شناسایی مشکل و تفکر حل مسأله در سازمان
- ۵- توانایی برخورداری از مدیریت ریسک ( تشخیص، تجزیه و تحلیل و پاسخ دهی).
- ۶- توانایی ارزیابی علمی عملکرد کارکنان و سازمان و ارائه راهکار های مناسب جهت رفع کاستیها.

- ۷- توانایی هدایت و رهبری واحد ها و سازمان های تابعه.
- ۸- شناخت فرصت ها و امکانات فرابخشی در بهسازی توسعه و سازمان.
- ۹- شناخت بازارها و مشتریان بالقوه سازمان به منظور تدوین طرح های توسعه استراتژیک سازمانی.
- ۱۰- توانایی نگرستن به سازمان به عنوان یک کل و ارتباط اجزاء با یکدیگر برای تحقق مأموریتها و اهداف سازمان (تفکر استراتژیک).
- ۱۱- برخورداری از توانایی تجزیه و تحلیل مسائل سازمان در ارتباط با شرایط و ویژگی های سازمان.
- ۱۲- شناخت روند ها و تحولات مرتبط با مأموریت ها و اهداف سازمان در سطح بین المللی و منطقه ای.
- ۱۳- شناخت دقیق تغییرات و تحولات اقتصادی- اجتماعی مرتبط با سازمان در سطح ملی.
- ۱۴- توانایی تعیین موقع اولویت های کاری (اژدری، ۱۳۹۸).

### مهارت های انسانی

مهارتهای انسانی یکی از مهارتهای مهم مدیریت آموزشی است که به معنی ایجاد محیط مساعد و مطلوب برای کار از طریق مشارکت گروههای انسانی است. به نظر برخی از متفکرین مدیریت می تواند در همین مهارت خلاصه شود، زیرا که بیشتر اهداف، عموماً مستلزم جذب مشارکت گروه های انسانی است و اگر مدیری نتواند روابط انسانی صحیحی با کارکنان برقرار کند نخواهد توانست در ایفای نقش خود موفق باشد. بنابراین امروزه مهارت انسانی در درجه اول اهمیت قرار دارد (امینی، ۱۳۹۳).

مهارت انسانی، قدرت و تشخیص در کارکردن با مردم و انجام دادن کار بوسیله ی آنها که شامل درک و فهم انگیزش و به کاربردن رهبری موثر است، می باشد. مهارت هایی هستند که شامل توانایی درک تغییر و کنترل رفتارهای فردی و گروهی می باشد. مهارت انسانی یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان. مهارت انسانی یعنی توانایی داوری در کار با یا بوسیله مردم به انضمام آگاهی از فن تشویق و به کار گرفتن شیوه های رهبری موثر. مهارت انسانی در نقطه مقابل مهارت فنی است. یعنی کار کردن با مردم در مقابل کار کردن با اشیا و چیزها. داشتن مهارت های انسانی مستلزم آن است که شخص بیش از هر چیز خود را بشناسد، به نقاط ضعف و قوت خود آگاه باشد، عقاید و افکارش برخوردار و روشن باشند، اعتماد به نفس داشته باشد، به دیگران اعتماد کند، به عقاید، ارزش ها و احساسات آنان احترام بگذارد، آنان را درک کند، از تأثیر گفتار و کردار خویش بر دیگران آگاه باشد و بتواند محیط امن و قابل قبولی برای جلب همکاری دیگران فراهم سازد. مهارت های انسانی به آسانی قابل حصول نیستند و فنون و روش های مشخصی ندارند. امروز دانش علمی در قلمرو روان شناسی، روان شناسی اجتماعی و مردم شناسی و تجربه و کارورزی در شرایط گروهی و اجتماعی، به طور غیرمستقیم زمینه دستیابی به مهارت های انسانی را فراهم می سازند. کنش و واکنش متقابل با مردم و حساسیت نسبت به انگیزه ها، انتظارات و رفتارهای آنان کمک می کنند تا شخص به مرور بتواند علل و عوامل شکل دهنده رفتار افراد انسان را درک کرده راه و رسم کار کردن با مردم و اثرگذاری بر رفتار آنان را بیاموزد. مدیر آموزشی برای اینکه بتواند در شماره یکی از اعضای مؤثر محیط آموزشی درآمده بین اعضای تحت رهبری خود همکاری و تفاهم به وجود آورد، باید به حد کافی از مهارت های انسانی بهره مند باشد (ایمانی، ۱۳۹۱).

۱۳۹۱). الزامات مهارت های انسانی بر اساس مدل کاتز عبارتند از:

- ۱- پرورش خلاقیت کارکنان.
- ۲- کسب دانش و اطلاعات در زمینه رهبری به منظور تأثیر گذاری در رفتار دیگران.
- ۳- توانایی تشویق کارکنان به توسعه مهارت ها و توانمندیها ی خود.
- ۴- آشنایی با بهداشت روانی محیط کار و نحوه برخورد با فشار های روانی.

- ۵- توانایی کاهش مقاومت کارکنان در برابر تغییر و تحولات سازمان.
- ۶- توانایی تشخیص مشکلات رفتاری کارکنان و انجام اقدامات لازم.
- ۷- آشنایی با تئوریهای انگیزش به منظور ایجاد انگیزه در خود و کارکنان.
- ۸- توانایی همکاری اثر بخش با سایر مدیران برای حل مسائل سازمان.
- ۹- توانایی برقراری ارتباطات انسانی با کارکنان در محیط کار (بهرنگی، ۱۳۹۸).

### ابعاد مهارت انسانی از دیدگاه هرسی و بلانچارد

#### درک رفتار گذشته

پیش از هر چیز مدیران باید چرایی رفتار افراد را بدانند. مدیران برای انجام کار به وسیله دیگران، باید بدانند چه چیزی مردم را بر می انگیزد تا رفتار خاص خودشان را داشته باشند. بنابراین مدیران نیازمند درک انگیزه ها و علل رفتار کارمندان خود هستند (هرسی<sup>۱</sup> و بلانچارد<sup>۲</sup>، ۱۹۹۱؛ به نقل از بهرنگی، ۱۳۹۸).

#### پیش بینی رفتار آینده

علاوه بر درک رفتار گذشته، مدیران باید توان پیش بینی چگونگی بروز رفتار افراد در آینده تحت شرایط مشابه و نیز تحت شرایط محیطی متغیر را داشته باشند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۱؛ به نقل از برومند، ۱۳۹۸).

#### هدایت، کنترل و تغییر رفتار

مدیران به عنوان رهبران سازمان وقتی می توانند اثربخش باشند که بتوانند رفتار کارکنان خود را در جهت منافع و اهداف سازمان خود هدایت، کنترل و تغییر دهند. به طور کلی هر مهارت برای رهبری موثر ضروری است و دو مهارت اولی انفعالی است و به دخالت افراد دیگر نیازی نیست ولی جهت بخشی، تغییر و کنترل کوشش های افراد رسیدن به نتایج و اهداف سازمانی است (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۱؛ به نقل از پیمانی، ۱۳۹۸).

#### ارزش نسبی مهارت ها

همه مشاغل مدیریت مستلزم کاربرد مهارت هاست. گر چه در انجام دادن بعضی از وظایف، مهارت های سه گانه لازم و ملزوم یکدیگر به نظر می رسند، با وجود این، ارزش نسبی آنها در سطوح و رده های مختلف مدیریت فرق می کند. مدیران رده های سرپرستی به مهارت های فنی قابل ملاحظه ای نیاز دارند زیرا که وظایف آنها غالباً ایجاب می کند که زیردستان خود را راهنمایی کنند یا آموزش دهند. در مقابل مدیران رده بالای سازمان ها چندان نیازی به مهارت های فنی ندارند بلکه وظایف تصمیم گیری، برنامه ریزی و سازماندهی ایجاب می کند که به مهارت ادراکی قابل ملاحظه ای مجهز باشند. مهارت های انسانی تقریباً لازمه انجام دادن همه وظایف در همه سطوح مدیریت است زیرا که مدیران صرفنظر از نوع وظایف یا سطح مسئولیت و مقام با افراد انسان سر و کار داشته برای جلب همکاری و اثرگذاری بر رفتار آنها باید از مهارت های انسانی برخوردار باشند، از این رو، امروزه، در مدیریت سازمان ها، تأکید بر مهارت های انسانی اولویت ویژه ای پیدا کرده است (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۱؛ به نقل از حمیدی زاده، ۱۳۹۸).

## نظریه های پیرامون مهارت‌های مدیریتی

مدیران برای انجام وظایف و نقش‌های خود قابلیت و ظرفیت‌های ویژه‌ای دارند که بایستی از این ظرفیت‌ها در انجام و ایفای هر چه بهتر نقش‌های خود استفاده کنند. مدیران در انجام وظایف خود دست به فعالیت‌هایی می‌زنند که اساساً نیازمند به پشتوانه‌ای قوی به نام مهارت است. آنان برای اینکه بتوانند به تعهدات خود جامه عمل بپوشانند. می‌بایست مجهز به مهارت‌های رهبری، مذاکره، حل تضاد و سایر مهارت‌های خاص مدیریتی باشند. اهمیت توسعه مهارت‌های مدیران بدان سبب است که مدیران رکن اساسی سازمان در دستیابی به اهداف سازمانی و جامعه هستند (حمیدی زاده، ۱۳۹۸).

### نظریه مهارت مدیریتی کاتز

دسته‌بندی کاتز یکی از معروف‌ترین دسته‌بندی‌ها در ادبیات مدیریت است. او مهارت‌های لازم برای مدیران را به سه دسته مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی و مهارت‌های فنی تقسیم‌بندی کرد. بنظر کاتز با حرکت به سمت سطوح عالی سازمان بر اهمیت مهارت‌های ادراکی افزوده می‌شود و از اهمیت مهارت‌های فنی کاسته می‌شود (کاتز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸؛ به نقل از خاکی، ۱۳۹۸).

### نظریه مهارت مدیریتی میتنزبرگ

**مهارت‌های ارتباطی با همکاران:** شامل برقراری ارتباط نزدیک و اثربخش با همکاران، ایجاد شبکه‌های منسجم تعاملاتی برای کسب اطلاعات، برقراری روابط رسمی و غیررسمی، مذاکره، مشورت و مهارت سیاسی.

**مهارت‌های رهبری:** توانایی برانگیختن رفتار کارکنان در جهت دلخواه و توانایی حل مشکلات ناشی از اختیارات و وابستگی‌های شغلی.

**مهارت‌های حل تعارض:** مهارت ارتباطی شامل میانجی‌گری بین افراد و مهارت تصمیم‌گیری شامل اداره نامایمات و فشارها.

**مهارت‌های پردازش اطلاعات:** ایجاد شبکه‌های غیررسمی اطلاعات، شناسایی منابع اطلاعات و استخراج نیازهای اطلاعاتی از آن‌ها، معتبر سازی اطلاعات سیستم و ایجاد مدل‌های فکری اثربخش.

**مهارت‌های تصمیم‌گیری در شرایط مبهم:** توانایی تصمیم‌گیری به موقع، شناخت موقعیت از جهات مختلف و برنامه‌ریزی برای آن، توانایی ارزیابی عواقب سوء ناشی از تصمیم‌گیری و توانایی انتخاب بهترین گزینه.

**مهارت تخصیص منابع:** توانایی انتخاب از میان انواع تقاضاها برای صرف منابع، توانایی تخصیص درست زمان کاری خود و تعیین فعالیت‌های کارکنان در قالب ساز و کارهای سازمانی.

**مهارت‌های کارآفرینی:** توانایی کشف مشکلات ناپیدا و نیز فرصت‌های محیطی و توانایی انجام تغییرات و تحولات در سازمان.

**مهارت خویشتن‌شناسی:** توانایی شناخت درست و عمیق شغل، حساسیت نسبت به تأثیر شغل بر سازمان و یادگیری فردی از طریق کشف استعدادهای درونی (میتنزبرگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ به نقل از خاکی، ۱۳۹۸).

### نظریه مهارت مدیریتی هلریگل و اسکولوم

از دیگر دسته‌بندی‌هایی که درباره مهارت‌های مدیریت وجود دارد مربوط به دسته‌بندی هلریگل و اسلوکوم است. این دو در کتابی تحت عنوان «مدیریت» که در سال ۱۹۹۵ منتشر شد مهارت‌های لازم برای مدیران را به ۴ دسته تقسیم‌بندی کردند:

**مهارت فنی:** توانایی استفاده از تکنیک‌ها، رویه‌ها و شیوه‌های خاص در زمینه‌های تخصصی.

**مهارت ارتباط با دیگران:** توانایی هدایت کردن، ایجاد انگیزه، مدیریت تعارض و کار با دیگران

---

1- Katz

2- Mitnezbgr

**مهارت زمینه شناسی:** توانایی در نظر گرفتن یک مساله، یک مشکل و یا سازمان به عنوان یک کلیت همراه با اجزا مرتبط با یکدیگر.

**مهارت تفکر انتقادی:** ملاحظات دقیق و موشکافانه بر عناصر و اجزا یک مسئله.

تشخیص مهارت های مورد نیاز مدیران در هر سازمانی مستلزم شناخت نقش هایی است که مدیران آن سازمان ایفا می کنند. شاید یکی از دلایل ناکارایی آموزش مدیریت در برخی جوامع فقدان ارتباط لازم میان مهارت های آموزشی و نقش های واقعی است که مدیران مجربان آنها هستند (هلریگل<sup>۱</sup> و اسکولوم<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸؛ به نقل از الوانی، ۱۳۹۸).

### **نظریه مهارت مدیریتی وتن و کامرون**

مهارت های برتر مدیریتی وتن و کامرون عبارتند از:

- ۱- در نوشتن گوش سپردن و ایجاد ارتباط رودررو یا تلفنی با آسودگی و تسلط عمل می کنند.
- ۲- مشتاقانه در پی شناخت نقاط قوت و ضعف خویش می باشد.
- ۳- از عوامل استرس خویش آگاه بوده و از مهارت ها و توانمندی لازم برای آن برخوردارند.
- ۴- ضمن آگاهی از امور ضروری و امور مهم قادرند زمان خود را به نحوی کارا و اثربخش مدیریت کنند.
- ۵- می توانند مشکلات را به درستی شناسایی نموده به نحوی موثر آنها را تجزیه و تحلیل نمایند و در نهایت موثرترین و کم هزینه ترین راه حل را برگزینند.
- ۶- از توانائی نفوذ و ایجاد انگیزه در زیردستان خود برخوردارند.
- ۷- وظایف را به زیردستان خود واگذار می کنند تا یادگیری و مشارکت آنها را در پیشبرد امور تسهیل نمایند.
- ۸- در مواقع مناسب به زیردستان خود بازخورد می دهند و آنان را مورد حمایت قرار می دهند.
- ۹- از طریق شناسائی استعدادهای کارکنان، هدایت و مربیگری زمینه های پرورش و بروزاستعدادهای آنان را فراهم می کنند.
- ۱۰- هدف گذاری نموده و برای آینده خود و سازمان خود چشم اندازی بلند مدت ترسیم می کنند.
- ۱۱- تعارض را به خوبی کنترل می کنند و از توانائی لازم برای حل اختلافات دیگران برخوردارند.
- ۱۲- در نقش عضو تیم و نیز رهبر تیم به خوبی ایفای نقش می کنند و به اعضای گروه برای ایجاد تیمی موثر و کارآمد یاری می رسانند (وتن<sup>۳</sup> و کامرون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸؛ به نقل از الوانی، ۱۳۹۸).

### **مفهوم رضایت شغلی**

رضایت شغلی<sup>۵</sup> کارکنان یکی از مسایل رفتاری بسیار مهم در حوزه انسانی سازمان بوده که خود تعیین کننده بسیاری از دیگر متغیرهای سازمانی است. مطالعات متعدد نشان داده است که رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار و بالا بردن روحیه کارکنان است. همچنین رضایت شغلی بر مسایل مهمی مانند میزان تأخیر، غیبت، ترک خدمت و همچنین بر کارایی و اثربخشی فردی مانند میزان تولید و بهره‌وری فرد تأثیر می‌گذارد. نقش عامل انسانی در پیشبرد امور جامعه، دارای

---

1- Herligel  
2- Eskloum  
3- Vetten  
4- Kameron  
5- Job Satisfaction

اهمیتی خاص است و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شود. پیشرفت‌های اقتصادی و اجتماعی لازمه توجه خواص به آموزش نیروی انسانی متعهد، متخصص، ماهر و کوشش در افزایش عوامل موثر در رضایت شغلی او دارد (رضاییان، ۱۳۹۸). انسان، مهم‌ترین سرمایه سازمان است اگر عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم، آنچه باقی می‌ماند، امکاناتی نظیر ساختمان، ماشین آلات، تجهیزات، مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیست و ارزشی نخواهد داشت انسان به اشیاء روح دمیده و از آنها برای بهبود و تکامل زندگی خوداستفاده می‌کند. انسان، بزرگترین و با ارزش‌ترین دارایی سازمان است که هرگز در ترازنامه‌ها و صورت‌های سود و زیان شرکت‌ها منعکس نمی‌شود. در صورتی که سودآوری سازمان بستگی به انسان داشته و انسان‌ها پشتوانه موفقیت سازمان به شمار می‌روند. بنابراین، با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود، زیرا سال‌ها وقت و سرمایه گزاف سازمان و در کل جامعه، صرف تربیت و پرورش انسان‌های متخصص، فهیم، متعهد شده تا پس از سال‌ها برنامه ریزی به اوج بازدهی خود برسند. در صورت کناره گیری آنان به علت عدم رضایت شغلی از سازمان، به آسانی و در زمانی اندک قابل جایگزینی نیستند و فقدان آنها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد. به بیانی دیگر، عرضه نیروی انسانی توانمند و کارآمد، امری محدود، زمان‌بر و پرهزینه بوده و مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارجی هنگفت است (فام<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). نیروی انسانی متعهد در سازمان، با کردار و اعمال خود و اتخاذ تصمیمات صحیح و بموقع، می‌تواند زیان‌های مادی را بزودی جبران و تأمین کند، درواقع، همواره برای سازمان ارزش افزوده، ثروت و فایده ایجاد می‌کند و بر سرمایه‌های مادی سازمان می‌افزاید. نیروی انسانی متعهد بیش‌از هزینه‌ای که صرف تربیت، تجهیز و آموزش او شده است، برای سازمان فایده و ارزش به وجود می‌آورد. برعکس، نیروی انسانی ناراضی، غیرمتعهد، غیرکارآمد و ناآگاه، ممکن است با تصمیمات غلط خود بر مشکلات و زیان‌های سازمان می‌افزاید. از این رو شناخت عوامل موثر بر رضایت کارکنان سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است و در این زمینه مطالعات بسیار از طرف پژوهشگران حوزه مدیریت انجام گرفته است و نظریه‌های مختلفی در این باره طرح شده است. به نظر می‌رسد که مدیران سازمان‌ها باید با آگاهی از این نظریه‌ها و بکارگیری مناسب و اقتضایی آنها، در این موارد از ریزش بی دلیل سرمایه‌های سازمان جلوگیری نموده و از زیان‌های حاصله جلوگیری نمایند (افجه، ۱۳۹۸). شغل از نظر لغوی، به معنای به کار گماردن کسی است و آنچه مایه مشغولیت می‌باشد. از طریق اشتغال، فرد فعالانه در جریان تولید و خدمات مشارکت می‌کند و پاداشی نقدی یا جنسی دریافت می‌دارد. کار و شغل فعالیت بدنی یا فکری در جهت تولید و خدمت است. به طور کلی، کار فعالیت است که از کسی خواسته شده و در مقابل آن، به وی مزد پرداخت می‌شود. به طور خلاصه، می‌توان گفت: شغل یعنی کاری که فرد، مشغول به انجام آن است و از طریق آن، هم انجام وظیفه می‌کند و هم امرار معاش می‌نماید. در تعریفی دیگر، شغل عبارت است از گروهی از موقعیت‌های مشابه در یک مؤسسه، اداره یا کارگاه که افراد واجد شرایط خاص، می‌توانند این موقعیت‌ها را احراز کنند و وظایف محوله را انجام دهند (الوانی، ۱۳۹۸). «رضایت شغلی» نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند. مطالعه در زمینه علل و پیامدهای مهم نگرش کارکنان در خصوص رضایت شغلی یکی از جنبه‌های اصلی روان‌شناسی صنعتی- سازمانی می‌باشد. مطالعات زیادی به منظور شناخت و درک عوامل موثر بر رضایت شغلی نسبت به سایر متغیرهای سازمانی صورت گرفته است. به علاوه ارزیابی نگرش کارکنان در این خصوص، به عنوان فعالیت عمومی و مشترک در سازمان‌هایی که مدیران به دنبال رفاه و بهزیستی جسمانی و روانی کارکنان خود می‌باشند، قلمداد گردیده است (وانگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۴).

از رضایت شغلی تعاریف مختلفی وجود دارد. در گروهی از تعاریف، این مفهوم به صورت «واکنش احساسی و نگرشی» کارکنان به شغل تعریف شده است: به صورت ساده می‌توان گفت «رضایت شغلی میزانی است که مردم شغلشان را دوست دارند»؛ به طوری که بعضی از مردم از کار لذت می‌برند و آن را یک بخش مهم زندگی می‌دانند. و برخی دیگر از کار متنفرند و آن را تنها به این دلیل انجام می‌دهند که مجبور به انجام آن هستند. همچنین در تعریفی مشابه با تعریف فوق، رضایت شغلی به عنوان «اختلاف بین میزان و شدت نیازهای فرد و میزان برآورده شدن آن نیازها در شغل» تعریف شده است. به عبارت دیگر در این تعریف، خشنودی شغلی تابعی است مستقیم از درجه‌ای که محیط با ساختار نیازی فرد همخوانی دارد. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و الزامات یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود. با توجه به مطالب مذکور، می‌توان گفت: رضایت شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و نتیجه، به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می‌کند. رضایت شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است (برومند، ۱۳۹۳).

### عوامل موثر بر رضایت شغلی

درباره علل و عوامل پیشرفت و توسعه برخی سازمان‌ها و رشد نیافتگی برخی دیگر، سخن بسیار گفته شده، اما در این بین به رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل پیشرفت، کمتر توجه شده است. عده‌ای عقیده دارند که تحولات اتفاق افتاده در درون یک جامعه، برخاسته از تجربیات و حالت‌های روانی و درونی مشترکی است که افراد آن جامعه دارند. بنابراین، انگیزه‌های درونی افراد به عنوان یکی از عوامل ترقی و توسعه باید مورد اهتمام جدی برنامه‌ریزان اقتصادی و اجتماعی در جوامع کمتر توسعه یافته قرار گیرد؛ زیرا عقیده بر این است که ویژگی‌ها و باورهای جدید و منحصر به فردی که در یک فرهنگ خاص شکل می‌گیرد، به طور وسیعی بر ماهیت آن فرهنگ و جامعه تأثیر می‌گذارد (برومند، ۱۳۹۳).

### حقوق و دستمزد

مطالعات لاک<sup>۱</sup> نشان می‌دهد که حقوق و دستمزد یک عامل تعیین کننده رضایت شغلی است. بویژه زمانیکه از دیدگاه کارمند این پرداخت منصفانه و عادلانه باشد (افجه، ۱۳۹۸).

### ترفیعات

ترفیعات شامل تغییر مثبت در حقوق، کمتر مورد سرپرستی قرار گرفتن، چالش کاری بیشتر، مسئولیت بیشتر و آزادی در تصمیم‌گیری است. به علت اینکه ارتقاء میزان ارزش فرد را برای سازمان نشان می‌دهد، بویژه در سطوح عالی تر، ترفیع فرد منجر به افزایش روحیه وی می‌گردد (اقتداری، ۱۳۹۱).

### خط مشی های سازمانی

ساختار دیوانسالارانه برای فردی که دارای سبک رهبری دموکراسی است، مناسب نیست. علاوه بر آن خط مشی های سازمانی نیز در رضایت شغلی تاثیر می‌گذارد. خط مشی های غیرمنعطف باعث برانگیختن احساسات منفی شغلی می‌شود و خط مشی منعطف باعث رضایت شغلی مناسبی در افراد می‌شود (اقتداری، ۱۳۹۸).

## سبک سرپرستی

هر جا که سرپرستان با کارکنان رفتاری حمایتی و دوستانه داشته اند، رضایت شغلی نیز زیاد بوده است (غلامی، ۱۳۹۸).

### گروه کاری

اندازه گروه و کیفیت ارتباطات متقابل شخصی در گروه، نقش مهمی در خشنودی کارکنان دارد. هر چه گروه کاری بزرگتر باشد رضایت شغلی نیز کاهش می یابد. زیرا ارتباطات متقابل شخصی ضعیف تر شده و احساس همبستگی کم رنگ تر و نهایتاً شناخت تمامی افراد مشکل می شود. همچنین گروه کاری بعنوان یک اجتماع، سیستم حمایتی- احساسی و روحیه ای برای کارکنان محسوب می شود. اگر افراد در گروه دارای ویژگیهای اجتماعی مشابهی، نگرشها و باورهای مشابه، باشند، جوی را بوجود می آورند که در سایه آن رضایت شغلی فراهم می گردد (غلامی، ۱۳۹۸).

### ماهیت کار

کار به خودی خود نقش مهمی در تعیین سطح رضایت شغلی دارد. محتوای شغل دارای دو جنبه است، یکی محدوده شغل است که شامل میزان مسئولیت، اقدامات کاری و بازخور است. هر چه این عوامل وسیعتر باشد باعث افزایش حیطه شغلی می شود که آن نیز به نوبه خود رضایت شغلی را فراهم می آورد. دومین جنبه عبارتست از تنوع کاری، تحقیقات نشان می دهد که تنوع کاری متوسط موثرتر است. تنوع وسیع باعث ابهام و استرس می شود و از طرف دیگر تنوع کم نیز باعث یکنواختی و خستگی می شود که نهایتاً منجر به عدم رضایت شغلی می گردد (بونگاه<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰).

### عوامل فردی

در حالی که محیط بیرونی سازمان و ماهیت شغل عوامل تعیین کننده در رضایت شغلی هستند، صفات و ویژگیهای فرد نیز نقش مهمی در آن دارد. افرادی که بطور کلی دارای نگرش منفی هستند، همیشه از هر چیزی که مربوط به شغل است شکایت دارند. مهم این نیست که شغل چگونه است، آنها همواره بدنبال بهانه ای می گردند تا به گله و شکایت بپردازند. سن، ارشدیت و سابقه، تاثیر قابل ملاحظه ای بر رضایت شغلی دارند. کارکنانی که دارای سن بالا و سابقه زیاد در سازمان هستند، انتظار دارند که رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند. همچنین بعضی صفات مشخصه شخصیتی طوری است که باعث افزایش رضایت شغلی می شود. بعلاوه می توان اینطور نتیجه گرفت افرادی که در سلسله مراتب نیازهای مازلو در سطح بالاتری قرار دارند، رضایت شغلی بیشتری خواهند داشت (زو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰).

---

1- Bunga

2- Xu



شکل ۱ عوامل موثر بر رضایت شغلی

### پیامدهای عدم رضایت شغلی

رضایت شغلی باعث می شود بهره وری فرد افزایش یابد، فرد نسبت به سازمان متعهد می شود، سلامت فیزیکی و ذهنی فرد تضمین شود، روحیه فرد افزایش می یابد، از زندگی راضی باشد و مهارت های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه کارکنان می شود که روحیه پایین در کار بسیار نامطلوب است. مدیران وظیفه دارند که علائم روحیه پایین و عدم رضایت شغلی را بطور مستمر زیر نظر بگیرند و در اولین فرصت اقدامات لازم را انجام دهند (افچه، ۱۳۹۸). بعضی از شاخص های روحیه پایین عبارتند از:

#### تشویش

تشویش یک شرایط کلی است که ناخشنودی فرد از شغل رانشان می دهد و ممکن است به انحاء مختلف ظاهر شود. فرد ممکن است تمایل زیادی به شغل خود نداشته باشد، در محیط کاری خواب آلود شود، فراموشکار شود، در کار بی دقتی کند، از شرایط کاری شکایت کند و یا غیبت کاری داشته باشد که همگی این شرایط بر سلامت ذهنی فرد تاثیر منفی بر جای می گذارد (غلامی، ۱۳۹۸).

#### غیبت کاری

مطالعات نشان می دهد، کارکنانی که رضایت کمتری دارند احتمالاً بیشتر غیبت می کنند. دو نوع غیبت وجود دارد، یکی غیبت غیر ارادی است که به علت بیماری یا سایر دلایل موجه و حوادث پیش بینی نشده اتفاق می افتد که غیر قابل اجتناب است و ارتباطی با رضایت شغلی ندارد. دیگری غیبت اختیاری است که ناشی از عدم رضایت شغلی فرد است (یو، ۲۰۱۹).

## تاخیر در کار

تاخیر کاری همانند غیبت این باور را بوجود می آورد که فرد از کارش ناراضی است. این نشان می دهد که فرد برای شغل خود اهمیتی قائل نیست و بیشتر اوقات خود را به استراحت در خانه اختصاص می دهد. وقتی هم که سرکار حاضر می شود، بیشتر به تلفن های شخصی پرداخته و بطور کلی در پی اتلاف وقت است. بعنوان نمونه دانشجویی که دیر سرکلاس حاضر می شود نشانگر آن است که از رشته تحصیلی یا نحوه تدریس استاد خود ناراضی است (ورمیر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸).

## ترک خدمت

ترک خدمت کارکنان موجب وقفه در عملیات سازمان شده و جایگزین نمودن افراد برای سازمان پرهزینه بوده و از نظر فنی و اقتصادی نیز نامطلوب است. بر اساس تحقیقات انجام شده در واحدهای سازمانی که میزان رضایت شغلی افراد آن از حد متوسط پایین تر است، نرخ ترک خدمت کارکنان آن بالاتر خواهد بود. البته ترک خدمت ممکن است ارادی و مربوط به عدم رضایت شغلی باشد و یا دلایل شخصی داشته باشد که خارج از کنترل مدیر است. از طرف دیگر ترک خدمت می تواند ناشی از مدرنیزه شدن کارخانه، فقدان سفارشات برای تولید، کمبود مواد اولیه و بطور کلی ناشی از وضعیت دشوار اقتصادی باشد. در چنین مواردی موضوع ترک خدمت بایستی بطور جدی مورد رسیدگی قرار گرفته و هر جا که ضرورت دارد، اقدامات اصلاحی صورت پذیرد (رستم آبادی، ۱۳۹۴).

## عوامل انتخاب شغل

### وضع جسمانی

هر شغل به خصوصیات جسمانی مشخصی نیاز دارد. در برخی مشاغل، جثه بزرگ و قوی لازم است، درحالی که در برخی مشاغل ممکن است این امر مانع از انجام وظایف باشد. همچنین در بعضی مشاغل، وجود و سلامت دست و پالازم است، در حالی که در برخی دیگر، فقدان و یا نقص دست و پا و سایر اعضا مشکلی به وجود نمی آورد (سیگالیت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷).

### استعداد

استعداد یکی از عوامل مهم در انتخاب شغل و ادامه اشتغال موفقیت آمیز است. استعداد به معنای مهیا شدن، آمادگی و توانایی بر انجام کاری است، توانایی فطری فرد که به یادگیری او کمک می کند و آن را تسریع می نماید، بدین معنا، استعداد نحوه و میزان یادگیری را در زمینه های گوناگون در آینده پیش بینی می کند و کسی که در زمینه خاصی استعداد دارد، از تجربیات خود در آن مورد بهره بیش تری می برد (آزاده<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵).

### رغبت

«رغبت» به معنای میل داشتن و خواستن و آرزوی چیزی است. همچنین احساس خوشایند یا تمایل و کنجکاو نسبت به چیزی یا موضوعی، «رغبت» نامیده می شود. رغبت انگیزه مهمی برای تلاش و حرکت انسان به حساب می آید. موفقیت در انجام هر شغلی، مستلزم داشتن رغبت است (زیرک آبدارلو، ۱۳۹۱).

## امکانات فردی - اجتماعی

علاوه بر موارد مذکور، عوامل دیگری نظیر شخصیت فردی، واقع نگری، امکانات محیطی و نیازهای جامعه در انتخاب شغل تاثیر بسزایی دارد. به طور خلاصه، می توان گفت: عوامل فردی (از قبیل وضعیت جسمانی، استعداد، رغبت و صفات شخصیتی)، عوامل اجتماعی (نظیر فشار خانواده، ارزش های اجتماعی و فرهنگی، میزان امکانات هر جامعه و فرصت هایی که در اختیار

1- Vermeir

2- Sigalit

3- Azadeh

افراد قرار می دهد)، عوامل اقتصادی (همانند فقر و بیکاری) و نیز وراثت و جنسیت در انتخاب شغل مؤثر است (منچو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

### روش های ارزیابی رضایت شغلی

رضایت شغلی را با روش ها و ابزارهای گوناگونی می توان سنجید. با مروری به منابع، می توان در مجموع به روش ها و ابزارهای ذیل اشاره نمود:

#### مقیاس های درجه بندی گزارش شخصی

مقیاس های درجه بندی گزارش شخصی ابزار اندازه گیری معمول برای رضایت شغلی، مقیاس های درجه بندی گزارش شخصی است و طرح پژوهشی معمول در این زمینه، از جمله طرح های همبستگی است که در آن رضامندی را با پیشینه ها یا پیامدهای فرضیه ای مقایسه می کنند. لاک<sup>۲</sup> نتیجه گیری کرد که پژوهشگران بیش تر بر مقیاس های درجه بندی و طرح های همبستگی تکیه می کنند تا بر استفاده از رویکردهای قوی تر و متنوع تر. شاید دقیق ترین و رایج ترین ابزار اندازه گیری ساخته شده، «شاخص توصیفی شغلی» باشد که در دانشگاه کرنل تدوین شده است. در این شاخص، پاسخ دهندگان در زیر چند عبارت کوتاه یا وصفی، که هر یک از جنبه های پنج گانه موقعیت کاری را شرح می دهد، پاسخ بلی یا خیر می دهند. این پنج جنبه عبارتند از: کار مورد نظر، سرپرستی، همکاران، دست مزد و فرصت ترقی شغلی (هو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴).

#### رویدادهای حساس

استفاده از رویدادهای حساس از دستاوردهای هرزبرگ<sup>۴</sup> و همکاران اوست. در بررسی گرایش های شغلی، از کارکنان خواسته شد تا رویدادهای شغلی خود را، که خشنودکننده و ناخشنودکننده بود، توصیف کنند. این رویدادها بعداً مورد تحلیل محتوایی قرار گرفت تا معلوم شود کدام یک از جنبه های موقعیت شغلی (مانند خود شغل، سرپرستی، حقوق، ترفیع و مانند آن) در ارتباط با واکنش های انفعالی بوده است. در مقایسه با مقیاس های ارزیابی دیگر، این روش به جای داده های کمی، بر داده های کیفی تکیه می کند. حسن اساسی روش رویدادهای حساس این است که مبتنی بر روش غیردستوری است. از کارکنان به سادگی سؤال می شود تا رویدادهای خشنودکننده را توصیف کنند. بدینسان، پیش داوری از قبل تعیین شده ای در زمینه موضوعات وجود ندارد. علی رغم محاسن این روش، به چند عیب آن نیز باید اشاره کرد: اول این که جمع آوری داده ها و سپس تحلیل محتوای آن ها وقت گیر است. دوم آن که در معرض پیش داوری محقق یا مدیری قرار می گیرد که پیشامدها را تحریف می کند، به ویژه امکان زیاد دارد که خود کارکنان پاسخ ها را تحریف کنند؛ بدین معنا که کارکنان ممکن است مسؤلیت رویدادی منفی را به سرپرستی و رویدادی مثبت را به توانایی های خود نسبت دهند (اقتداری، ۱۳۹۸).

#### رفتارهای آشکار

رفتارهای آشکار روش دیگری که غالباً از طرف مدیران برای سنجش رضایت شغلی استفاده می شود، مشاهده رفتار آشکار (یا واقعی) کارکنان است (عملکرد ضعیف، غیبت، ترک خدمت) که به عنوان نمودهای جانشین عدم رضایت به کار می رود. همان گونه که لاک اشاره می کند، سه دلیل وجود دارد که کاربرد این روش را به عنوان ابزار سنجش برای گرایش های شغلی زیر سؤال می برد. این روش کافی نیست، زیرا رفتاری شناخته شده وجود ندارد که ضوابط حداقل لازم را توجیه کند، یعنی:

- 1- Mincu
- 2- Individual factors
- 3- Hou
- 4- Herzberg

۱. رفتار الزاما از تجربه رضایت تبعیت می کند یا به عبارتی، رضایت منجر به رفتارهای خاص می شود.
۲. فراوانی یا شدت رفتار با شدت گرایش تجربه شده نسبت مستقیم دارد.
۳. عوامل علی دیگری غیر از رضایت، بر رفتار فرد تاثیر دارند و تاثیر آن ها را می توان دقیقاً محاسبه کرد (گوهری، ۱۳۹۳).

### گرایش های عملی

گرایش های عملی عبارت از تمایل افراد به تقرب یا احتراز از برخی چیزهاست. شیوه ای که برای ارزیابی بازخوردهای شغلی استفاده می شود این است که از افراد سؤال شود چه گرایش هایی در مورد مشاغل خود دارند. به جای سؤال از کارکنان درباره این که چه احساسی درباره شغلشان دارند، می توان از آن ها پرسید: چه احساسی در مورد اقدام در زمینه های شغلی خود دارند. از محاسن این روش، می توان به سهولت پاسخ گویی آن و تحریف کم تر واقعیت ها اشاره کرد. اما تا امروز استفاده جمعی از این روش به عمل نیامده است و باید منتظر نتایج حاصله از سوی محققان بود (گوهری، ۱۳۹۳).

### نظریه های پیرامون رضایت شغلی

نظریه های رضایت شغلی فراوان است. همان گونه که درباره تعریف و عوامل ایجادکننده رضایت شغلی، اتحاد عقیده ای وجود ندارد، درباره نظریه های رضایت شغلی نیز عقاید متفاوت و گوناگونی ابراز شده است. مطالعات اولیه در زمینه نگرش های مربوط به کار، از پیش از جنگ جهانی اول شروع شد و به طور فعال، در انگلستان، اروپا و امریکا دنبال گردید. پدیده اشتغال از ابتدای زندگی اجتماعی بشر مورد توجه بوده است. هر یک از اندیشمندان به نوعی درباره این مساله سخن گفته اند. جامعه شناسان و روان شناسان در قرون اخیر، نظرات متفاوتی درباره کار و شغل ارائه نموده اند. جنبه های گوناگون کار، اعم از نابرابری در کار، رضایت شغلی، انگیزه کار و بالا بردن بهره وری سازمان های کاری، هر کدام به نحوی مورد توجه دانشمندان و اندیشمندان علم مدیریت، جامعه شناسی، اقتصاد و روان شناسی قرار گرفته است (الوانی، ۱۳۹۸). برای نمونه بروفی<sup>۱</sup> به سه نظریه، اشاره نموده است که عبارتند از:

### نظریه نیازها

میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می شود به دو عامل بستگی دارد: اول، چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تأمین می شود دوم، چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می ماند. نتیجه ای که از بررسی عوامل دسته اول و دوم حاصل می شود، میزان رضایت شغلی فرد را معین می کند (الوانی، ۱۳۹۸).

### نظریه ی انتظارات

انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثرند. اگر انتظارات فرد از شغلش زیاد باشد، رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل تر به دست می آید. مثلاً، ممکن است فردی در صورتی از شغلش راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند. مسلماً چنین فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظارات را از شغلش دارد، رضایت شغلی خواهد یافت. بنابراین، رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و فردی است و عوامل، میزان و نوع آن را باید در مورد هر فرد، به طور جداگانه بررسی کرد (اقتداری، ۱۳۹۸).

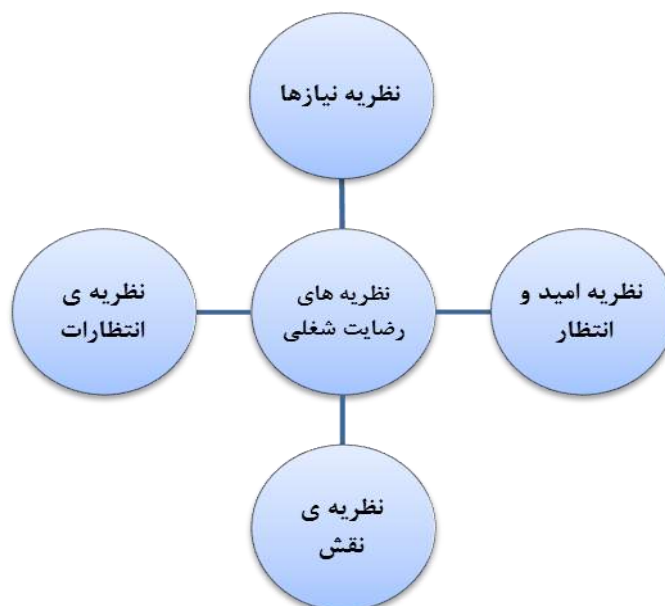
### نظریه ی نقش

در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می شود. در جنبه اجتماعی، تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیط اشتغال در رضایت شغلی مورد توجه قرار می گیرد. این عوامل، شامل شرایط بیرونی رضایت شغلی می شود. جنبه

روانی رضایت شغلی، بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می‌شود. به بیانی دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت هایش در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقشی خاص به عنوان عضوی از اعضای جامعه، میزان رضایت شغلی فرد را مشخص می‌کند. رضایت کلی، نتیجه‌ای است که از ترکیب دو جنبه اجتماعی و روانی حاصل می‌شود (گوهری، ۱۳۹۳).

### نظریه امید و انتظار

این نظریه با نام‌های نظریه «انتظارات» و نظریه «احتمال» نیز مطرح می‌باشد. انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثر است. اگر انتظارات فرد از شغلش بسیار باشد، رضایت شغلی دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌شود. مثلاً، ممکن است فردی در صورتی از شغل راضی شود که بتواند به تمام انتظارات تعیین شده خود از طریق اشتغال جامعه عمل ببوشاند. مسلماً چنین شخصی به مراتب، دیرتر از کسی که کم‌ترین انتظارات را از شغلش دارد به احراز رضایت شغلی نایل می‌آید. از این‌رو، رضایت شغلی مفهومی کاملاً یکتا و انفرادی است و باید در مورد هر فرد به طور جداگانه عوامل و میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد. این نظریه معتقد است که رضامندی شغلی به وسیله انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت‌های فرد تعیین می‌شود، درحالی‌که نارضایتی معلول ناکامی در رسیدن به انتظارات است (رستم آبادی، ۱۳۹۴).



شکل ۲ نظریه های رضایت شغلی

### مفهوم بهره وری

بهره وری تلفیقی است از کارایی و اثربخشی که بر موارد کمی و کیفی به صورت توأمان تأکید دارد و به عبارتی، نسبت تولید به ثمر رسیده، به نهاده به کار رفته در آن و با این تعریف نمایش داده می‌شود. باید در هر سازمان، کارایی و اثربخشی را با هم دید، چون ممکن است سازمان کارایی داشته باشد، لکن خدمات، محصول ارائه شده، مطلوبیت لازم را نداشته باشد، یا میزان دستیابی به اهداف در حد پایین باشد، در این صورت می‌گویند سازمان، اثربخش نیست و چه بسا ممکن است سازمان به هدفها برسد اما با هزینه بسیار زیاد، باز می‌گویند سازمان کارا نیست. فرآیند کارایی و اثر بخشی و بهره وری در یک سیستم را می‌توان به صورت زیر بیان کرد. اجزاء و عناصر سازمانی، همانند اجزاء و عناصر سیستم، قابل توجیه اند و بررسی منحنی حیات و کارکرد سازمانها و ارزیابی کارایی و اثربخشی آنها، همواره در بهبود سیستمها، مدنظر قرار می‌گیرد. بنیاد و اساس

موفقیت، اثربخشی است در حالی که کارایی، اولین شرط بقاء پس از دستیابی به موفقیت است. دراکر<sup>۱</sup>، در بیان تفاوت کارایی و اثربخشی، به دوگانگی بین این دو، از نظر زمانی اشاره می کند و اینکه زمان در کارایی، عامل متداول ولی در اثربخشی، عامل قاطع به شمار می رود. شکار فرصتها، نیاز به حساسیت شدید نسبت به زمان دارد. تنها برنامه ریزی بر طبق زمان کافی نیست، بلکه به وضوح ضرورت برخورد هوشیارانه با فرصت های مناسب بوجود آمده احساس می گردد. بهره‌وری در مدیریت به معنای تحقق هدف های سازمان و تولید حداکثر کالاها و خدماتها با مصرف حداقل منابع انسانی و مادی به کمک تکنولوژی پیشرفته و به طور کلی با کاربرد شیوه های بهتر مدیریت می باشد. لنین معتقد است بهره‌وری در کار مهمترین موضوع و اساسی ترین مساله برای پیروزی سیستم اجتماعی محسوب می شود. گاهی بهره‌وری با تولید اشتباهها جایجا استفاده می شوند. بهره‌وری به معنای تولید نمی باشد. می توان ثابت کرد که حتی با افزایش تولید، بهره‌وری کار ممکن است کاهش پیدا کند، یا برعکس بهره‌وری کار همراه با افزایش تولید بالا رود. به هر حال نکته مهم این است که تولید اضافی الزاماً معنای افزایش بهره‌وری را نمی دهد و همرا با بالا رفتن قدرت تولید نیست (هانس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

### راهکارهای ارتقاء بهره‌وری کارکنان

۱. تعهد و حمایت مدیریت ارشد از برنامه های عملیاتی بهبود و افزایش بهره‌وری .
۲. تشکیل کمیته عالی بهره‌وری متشکل از مدیران کلیه واحدهای سازمان ، هسته ها و تیم های بهبود بهره‌وری با مشارکت فراگیر فرآیند گونه کلیه کارکنان با نگرش ایجاد دوایر یا گروه های بهبود بهره‌وری.
۳. تدوین استراتژی مدیریت بهره‌وری فراگیر و جاری سازی عملیاتی آن.
۴. ایجاد باور ، اعتماد و اطمینان در کارکنان نسبت به استراتژی و برنامه های پیشنهادی.
۵. بکارگیری مکانیزم های ارزیابی عملکرد سازمان، تدوین و جاری سازی شاخص های ارزیابی و سنجش عملکرد سازمان همسو با مدیریت بهره‌وری از قبیل اثربخشی، کارایی، انعطاف پذیری و کیفیت زندگی کاری.
۶. اصلاح نظام مدیریت که در این راستا باید اهداف و ساختار سیستم با نگرش فرآیندی تنظیم شود و از گسترش بی رویه افقی و عمومی سازمان جلوگیری گردد. همچنین باید به درجه ادغام تمام سیستم های مستقل و تخصصی به سیستمی جامع و یکپارچه با نگرش فرآیندی ، کیفیت داده ها و کیفیت فرآیند تغییر ، توجه بسیار شده و بین مراحل حساس تغییر ، ارتباط لازم ایجاد گردد.
۷. برقراری آموزش های اثربخش در تمام سطوح سازمان.
۸. برقراری ارتباط و همکاری اثربخش بین واحدها و قسمت های مختلف سازمان با بکارگیری فنون کار گروهی.
۹. سازگاری میان مدیریت و نیروی کار در روش های بهبود بهره‌وری.
۱۰. اولویت دادن به تحقیقات کاربردی درباره فرآیندهای شغلی و کاری (افجه، ۱۳۹۸).

### عوامل موثر بر بهره‌وری سازمانی

#### عوامل فرهنگی

فرهنگ عبارتست از مجموعه ارزشها، عقاید و رفتاری که یک جامعه و یا یک سازمان دارای آن می باشد به نحوی که چارچوب کلی رفتار فرد نیز در سازمان و یا یک جامعه منبعث از آن فرهنگ است. لذا توجه به عامل فرهنگ به عنوان یک عامل اصلی از اهمیت ویژه ای برای مطالعه بهره‌وری در سازمانها برخوردار است (ساعتچی، ۱۳۹۸).

## عوامل اقتصادی

وابستگی اقتصادی کشورهای در سطح کلان، توزیع نابرابر در درآمدها و تحریم های اقتصادی از جمله عوامل عمده کاهش سطح بهره‌وری در سازمانهای کشورهای رو به رشد است. کشورهایی که وابستگی خود را به کشورهای توسعه یافته و غنی حفظ کرده اند، و به هیچ وجه نتوانسته اند از محتوای کیفی سیاستهای خرد و کلان این کشورها بهره‌مند شوند و حرکت های رو به رشد داشته باشند. نموده‌های بارز وابستگی اقتصادی در اولین مرحله در بخشهای کشاورزی و صنعت است که با تحریم اقتصادی مشکلات متنابهی را برای کشورها در ابعاد سرمایه و تکنولوژی به همراه دارد. از طرفی وضعیت نامناسب اقتصادی سازمانها، درآمد پایین آنها و سود کم در کوتاه مدت به عنوان یکی دیگر از عوامل برون‌زا مطرح است. زیرا تامین نیازهای فیزیولوژیک برای افراد در سازمان از اهم ضروریات است و در صورتی که نیازهای اولیه افراد در سازمان تامین نشود، خود به خود دلیلی برای افزایش بهره‌وری توسط کارکنان در آن سازمان وجود نخواهد داشت. به همین دلیل کشورها و سازمان هایی که دارای وضعیت قابل قبول اقتصادی نیستند، عملاً ارتقای بهره‌وری در آنها مشکلات حادی خواهد داشت و به کندی اتفاق خواهد افتاد، مگر در سایه یک شرکت وعزم عمومی و تلاش مستمر و پویا در حرکت ها و فعالیت های بهره‌ور و در نهایت ایجاد یک فرهنگ بهره‌وری در کشور یا موسسه مربوط (هانس، ۲۰۱۱).

## عوامل اجتماعی

از لحاظ اجتماعی غلبه روحیه فردگرایی بر جمع گرایی در جامعه باعث می‌گردد که در سازمانها بهره‌وری مجموعه افراد که به لحاظ هدف جمعی گرد هم آمده‌اند در سطح پایینی قرار گیرد. زیرا روحیه تعون گروهی و انضباط اجتماعی در جامعه بسیار ضعیف است و فرد خواسته‌های خود را بر خواسته‌های گروه ارجح می‌داند (غلامی، ۱۳۹۸).

## نیروی انسانی

نیروی انسانی به عنوان استفاده کننده و بکارگیرنده سایر عوامل تولید و نقطه شروع فعالیتهای سازمانی، نیازمند تامل بیشتر است. بدین لحاظ کمیت و کیفیت نیروی انسانی در سازمانها تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر بهره‌وری سازمانها خواهد داشت. نیروی انسانی در یک سازمان باید براساس یک کارسنجی، زمان سنجی و بررسی دقیق نیازمندیهای موسسه تامین گردد، زیرا نه تنها نیروی انسانی مازاد بر نیاز سازمان مخل حرکت های بهره‌وری است، بلکه نیروی انسانی کمتر از نیاز موسسه نیز منجر به مستهلک شدن شدید نیروی انسانی و کاهش بهره‌وری در بلند مدت خواهد شد. از این نظر بررسی نیروی انسانی دارای دو بعد کمی و کیفی است. از نظر کمی تعداد نیروی انسانی بر اساس یک بررسی دقیق از وضعیت کار، جایگاه ماشین آلات، سختی کار، وضعیت محیطی و سرعت انجام گرفتن کار تعیین خواهد شد. به بیان دیگر، کلیه فعالیت ها در سطح موسسه کار شکافی و تجزیه و تحلیل می‌شود و سپس تعداد دقیق نیروی انسانی از ارکان اساسی و از ضروریات حرکت های تعریف شده و هدفمند بهره‌وری در سطح سازمان به شمار می‌رود. کیفیت نیروی انسانی مستلزم توجه به آموزش های تخصصی عمومی می‌باشد. لذا به همین دلیل باید سعی نمود در زمانی که نیروی انسانی از لحاظ کمی مورد بررسی قرار می‌گیرد، نوع تخصص و تجربه مورد نیاز نیز دقیقاً تعیین شود و نیازمندی های آموزشی کارکنان بطور کاملاً منطقی مشخص گردد و طی یک برنامه زمانبندی شد کلیه کارکنان آموزش های لازم را نیز طی نمایند. گسترش و ارتقای کیفیت مناسب برنامه‌های آموزش کارکنان در جهت ایجاد دانش فنی و دانش اجتماعی و کار مولد در جهان امروز یک ضرورت است. آموزش های فنی و حرفه ای بازوی توانمند و یاری دهنده‌ای است که از طریق توانمند کردن نیروی کار به رشد و بهره‌وری از منابع به ویژه توسعه منابع انسانی می‌انجامد. اگر این آموزش ها با کیفیتی بالا گسترش یابد، میان دست و مغز کارکنان پیوند ایجاد گردد، منطق و علم جایگزین سنت و تجربی می

گردد و نهایتاً مقدمات افزایش بهره‌وری نیز فراهم می‌شود. آموزش نیروی انسانی یک امر کوتاه مدت نیست، بلکه یک هدف بلند مدت، همیشگی و تدریجی است. آموزش‌های نیروی انسانی شامل فراهم آمدن امکانات تحصیل در دوره‌های مقدماتی و بالاتر، کسب مهارت‌های فنی، آموزش‌های نظری مرتبط با شغل و پرورش شخصیت کارکنان می‌باشد که می‌تواند به اشکال ذیل ارائه گردد که عبارتند از:

- ۱- آموزش حین خدمت.
- ۲- آموزش در غیر ساعات خدمت.
- ۳- آموزش در گروه‌های کوچک فعالیتی (غلامی، ۱۳۹۸).

### تکنولوژی

تکنولوژی معمولاً دارای دو بعد است، یکی سخت افزار و دیگر نرم افزار. سخت افزار نمایانگر بعد مادی ماشین آلات، ابزار و امکانات است و بعد نرم افزار بیانگر دانش و فن بکارگیری ابزار و امکانات است. از طرفی سازمان پدیده‌ای است که فعالیت‌های انسانی را در قالب تکنولوژی‌های مختلف نظم و شکل می‌بخشد. انتخاب و بکارگیری نظام فنی در هر سازمان بر اساس اهداف مورد انتظار و نحوه تخصصی کردن اطلاعات، مهارت‌ها و وسایل و ابزار مورد نیاز و همچنین چگونگی روش‌های تحلیل اطلاعات انجام می‌پذیرد. خودکار گرای و جذب تکنولوژی پیشرفته در تولید عامل بسیار مهمی در افزایش بهره‌وری است. ماشینی که با سرعت بیشتر، دقت بیشتر، ضایعات کمتر و همگونی بالاتر کالا تولید می‌کند، قطعاً دارای بهره‌وری بالاتری نیز می‌باشد. گر چه به دلیل سرمایه‌بر بودن، مخرج نسبت (به عنوان داده) افزایش می‌یابد، و منجر به افزایش هزینه سرمایه‌گذاری می‌شود، ولی استفاده با نیازمندی‌های سازمانی از مواردی است که سازمان‌ها باید در انتخاب و استفاده از آن دقت کافی داشته باشند. تکنولوژی در معنای واقعی و در بعد اشاره شده باید مورد دقت قرار گیرد و هماهنگ با یکدیگر مورد استفاده واقع شود. اگر تکنولوژی به صورت مجرد و تنها در جهت افزایش خودکارگرایی در سازمان مورد نظر باشد و ارتباط آن با دانش فنی کارکنان و سطح تکنولوژی مورد نیاز مورد بررسی قرار نگیرد نه تنها موجب افزایش بهره‌وری نخواهد شد، بلکه هزینه‌ها را افزایش خواهد داد. سطح رضایت کارکنان را کاهش و در نهایت کاهش بهره‌وری را نیز به دنبال خواهد داشت (افجه، ۱۳۹۸).

### مدیریت

مدیریت به عنوان هدایت کننده، هماهنگ کننده، برنامه‌ریزی کنترل کننده، نقش بسیار مهمی در ارتقای فرهنگ بهره‌وری به عهده دارد. مدیریت با تدوین یک برنامه مشخص در افق بلند مدت و کوتاه مدت، اهداف مورد نظر سازمان را مشخص می‌سازد و با ارائه یک سلسله روش‌ها و سیاست‌ها حصول به اهداف را تسهیل می‌کند و در پی آن، عملیات را با اهداف و سیاست‌ها مقایسه می‌نماید و در صورت بروز انحراف، اقدام اصلاحی نیز ارائه می‌دهد. مدیریت ضمن حفظ شرایط فوق باید در جهت تخصیص بهینه منابع به عوامل تولید نهایت سعی و تلاش خود را بنماید و همواره خود را جزیی از سازمان و کارکنان بداند به طوری که همیشه به عنوان بهترین الگوی ارتقای بهره‌وری در سازمان بشمار آید (رضاییان، ۱۳۹۸).

### روش‌های انجام کار

مجموعه اقدامات، تدابیر و عملیات برای ایفای وظایف در یک محل و یا یک سازمان، روش انجام دادن کار نامیده می‌شود. سازمانها اعم از تولیدی و یا غیر تولیدی نیازمند روشهای مختلف انجام دادن کار و مستند سازی این روشها هستند. روش‌های انجام دادن کارهای مشابه الزاماً مشابه نیستند بنابر شرایط خاص خود از الگوی خاصی تبعیت می‌نمایند. مستند سازی روشهای انجام کار و حتی نمودارهای محتوایی باعث می‌شود که در صورت تغییر افراد در سازمانها، زمان مورد نیاز آموزش افراد به حداقل کاهش یابد و هریک از افراد نیز بتوانند در صورت نیاز به جای یکدیگر مشغول به کار شوند. تا جایی که حتی اگر نیاز

باشد بتوان تجزیه و تحلیل های لازم را بر نحوه انجام دادن کار در مقاطع زمانی متفاوت به عمل آورد و نقاط قوت و ضعف هر روش را مشخص نمود و در صورت نیاز به ایجاد یک روش بهتر، روش مورد نظر را طراحی کرد و به مورد اجرا گذارد (رضاییان، ۱۳۹۸).

### بحث و نتیجه گیری

مهارت به توانایی های قابل پرورش شخص که در عملکرد و بقای وظائف او منعکس می شود، بنابراین منظور از مهارت توانایی به کار بردن مؤثر دانش و تجربه شخصی است. ضابطه اصلی مهارت داشتن، اقدام و عمل مؤثر در شرایط متغیر است. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی فرد از شغل خود از مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است. میزان درآمد یکی از جدی ترین و مهمترین دلایل انتخاب شغل در افراد است به گونه ای که در بسیاری از موارد حتی می تواند باعث نادیده گرفتن عوامل دیگر باشد. امروزه ارتقای بهره وری سازمانی در کشورهای مختلف از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است. نیاز به ارتقای بهره وری در سازمانها به خوبی احساس می شود، چرا که برای تحقق اهداف و برنامه های هر کشور در جهت رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی، ارتقای بهره وری ضرورتی اجتناب ناپذیر است. در واقع بین مهارت های مدیریتی با بهره وری و رضایت شغلی کارکنان می باشد به این معنا که هر چقدر مهارت های مدیریتی کارکنان بالاتر باشد، رضایت شغلی، بهره وری و چابکی سازمانی آنان نیز بیشتر می شود، بدین خاطر مسئولین ذی ربط باید به این مقوله مهارت های مدیریتی کارکنان توجه دقیق تر و علمی تری داشته باشند تا موجب ارتقاء سطح بهره وری و رضایت شغلی در سازمان گردد. نتایج نشان می دهد نشان می دهد که مهارت انسانی مدیریت یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان. چابکی توانایی سازمان برای تغییر است تا فرصت هایی را که براساس این تغییر ایجاد می شود مورد بهره برداری قرار دهد. مهارت های مدیریتی تابع سلیقه ها و یا رفتارهایی که عادات افراد آنها را تعریف نموده نیستند. رضایت شغلی احساسات مثبتی است که کارکنان نسبت به شغلشان دارند. رضایت شغلی نوعی احساس روانی مثبت است که فرد نسبت به شغلشان داشته و زائیده عواملی چون شرایط محیط کار، روابط حاکم بر محیط کار و عوامل فرهنگی است. ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می گردند که فرد در لحظه معینی از زمان از شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می برد. هر چه فاصله بین نیازهای شخصی فرد و ادراک یا نگرش او نسبت به توانایی بالقوه شغل برای ارضاء این نیازها کمتر باشد رضایت شغلی نیز زیاد خواهد بود.

در بحث پیشنهادهای پژوهش می بایست بیان نمود که نهادهای ذی ربط از جمله مراکز آموزش و پرورش و صدا و سیما آگاهی های لازم را به کارکنان در زمینه رضایت شغلی ارائه دهند. آگاه کردن مدیران و نهادهای ذی ربط از نتایج این پژوهش و ضرورت برنامه ریزی در زمینه افزایش مهارت های مدیریتی ضرورت دارد. برگزاری دوره های آموزشی، کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت در حوزه مهارت های مدیریتی در ادارات بسیار ضرورت دارد.

## References

- Alvani, Seyed Mahdi., (2018), Public Management. Tehran: No publication. [In Persian].
- Afjeh, Seyyed Ali Akbar., (2018), Philosophical foundations and theories of leadership and organizational behavior, Tehran: Samit Publishing House. [In Persian].
- Azhdari, Alireza., (2018), examining the relationship between human resource management and ethics, scientific management articles database. [In Persian].
- Azadeh, A., Bonab, N. A., Salehi, V., & Zarrin, M. (2015). A unique algorithm for the assessment and improvement of job satisfaction by resilience engineering: Hazardous labs. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 49, 68-77.
- Amini, Amirmozaf., Yousefi, Ali., Saraei, Soudabeh., Nazari, Maryam., (2014), Evaluation of the effect of management skills on the productivity of laying hens in Isfahan province, *Journal of Rural Research and Planning*, Volume 5 , No. 7, p. 78. [In Persian].
- Ahmadi, Ebadale., (2008), investigating the relationship between technical, human and perceptive skills of managers with the effectiveness of high schools in one area of Shiraz city. *Journal of New Approach in Educational Management*, Volume 15, Number 2, pp. 50-75. [In Persian].
- Behrangi, Mohammadreza., (2018), educational and school management. Tehran: Kamal Tarbiat publishing house. [In Persian].
- Broumand, Zahra., (2018), Organizational Behavior Management. Tehran: Payam Noor Publications. [In Persian].
- Bunga, E. B., Eka, N. G. A., & Hutasoit, E. O. (2020). Relationship between burnout and resilience of nurses at a private hospital in Indonesia. *Enfermería Clínica*, 30, 49-52.
- Chao, Y. C., Hu, S. H., Chiu, H. Y., Huang, P. H., Tsai, H. T., & Chuang, Y. H. (2021). The effects of an immersive 3d interactive video program on improving student nurses' nursing skill competence: A randomized controlled trial study. *Nurse Education Today*, 103, 104979.
- Doaei, Habib Elah., (2018), Human resource management with a practical approach, Tehran: Bayan Hedayat Noor Publishing House, Volume II. [In Persian].
- Eghtari, Ali Mohammad., (2018), Organization and Management, Tehran: Molavi Publishing. [In Persian].

- Gholami Kulthum., Razzaghi, Khadijah., Ong, Yahya., (2018), The role of religious attitudes in relation to resilience and job satisfaction, the fifth national conference on new positive psychology. [In Persian].
- Gohari, Asieh., Tozandeh Jani, Hassan., (2014), investigating the relationship between resilience and perfectionism with job satisfaction of employees, the third national conference on mental health and well-being. [In Persian].
- Hamidizadeh, Mohammad Reza., (2018), Smart and creative decision making. Tehran: Terme Publishing House. [In Persian].
- Hou, W. K., & Ng, S. M. (2014). Emotion-focused positive rumination and relationship satisfaction as the underlying mechanisms between resilience and psychiatric symptoms. *Personality and individual differences*, 71, 159-164 .
- Hans, Faiana and Humphrey, John., (2017), Productivity improvement and its benefits. Nazanin Danesh and Sohrab Khalili Shurini, Tehran: Al-Ghadir Publishing House.
- Imani, Javad., (2017), investigation of the relationship between managers' management skills and the organizational atmosphere of schools and teachers' job satisfaction from the point of view of education and evaluation teachers, Volume 5, Number 17, pp: 73-45. [In Persian].
- Khaki, Gholamreza., (2018), productivity management (its analysis in the organization). Tehran: Azad University. [In Persian].
- Momin, Javad., (2018), Imam Ali's (a.s.) theory and beliefs in management, the first national conference on command and management from the perspective of Imam Ali (a.s.), Tehran. -Qaramelki, Ahad., (2018), an introduction to professional ethics, Tehran, Saramad Publishing. [In Persian].
- Mincu, C. L. (2015). The impact of personal resources on organizational attitudes: Job satisfaction and trust in organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 187, 685-689.
- Peymani, Seyed Hossein., (2018), productivity and examples. Tehran: Kausar Publishing. [In Persian].
- Paarima, Y., Kwashie, A. A., & Ofei, A. M. A. (2021). Financial management skills of nurse managers in the Eastern region of Ghana. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 14, 100269.

- Pham, H., & Kim, S. Y. (2019). The effects of sustainable practices and managers' leadership competences on sustainability performance of construction firms. *Sustainable Production and Consumption*, 20, 1-14.
- Rostam Abadi, Mohammad., Manzari Tavakoli, Hamdollah., (2014), investigating the relationship between resilience and job satisfaction of school principals in Narmashir city, the second international conference on management and development culture. [In Persian].
- Rezaian, Ali., (2018), *Fundamentals of Organization and Management*, Tehran: Samit Publishing House. [In Persian].
- Saatchi, Mahmoud., (2009), *Productivity Psychology*. Tehran: Eshar Ed[In Persian].
- Sigalit, W., Sivia, B., & Michal, I. (2017). Factors associated with nursing students' resilience: Communication skills course, use of social media and satisfaction with clinical placement. *Journal of Professional Nursing*, 33(2), 153-161.
- Sobhani, Amir Abbas., (2016), meritocracy in community management with an emphasis on the political thoughts of Imam Ali, the fifth scientific research conference of educational sciences and psychology, social and cultural harms of Iran, Tehran. [In Persian].
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., & Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48, 21-27.
- Wang, D., Feng, T., Freeman, S., Fan, D., & Zhu, C. J. (2014). Unpacking the "skill-cross-cultural competence" mechanisms: Empirical evidence from Chinese expatriate managers. *International Business Review*, 23(3), 530-541.
- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W., & Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, 104893.
- Yu, F., Raphael, D., Mackay, L., Smith, M., & King, A. (2019). Personal and work-related factors associated with nurse resilience: a systematic review. *International journal of nursing studies*.
- Zirak Abdarlou, Ali., (2017), job satisfaction, a motivation for progress and economic-social development, *Program magazine*, period 9, number 8, pp. 52-63. [In Persian].

## An Approach to Job Performance and Social Undermining among Elementary School Teachers

**Marziyeh Rezaei Shirmard:** Graduate of Master's degree in Elementary Education, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Urmia Branch, Urmia, Iran.

Rahimeh Pourheydar \*: PhD in Educational Management, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Urmia, Iran.

### Abstract

**Introduction:** The present study was conducted with the aim of examining the relationship between job performance and Social Undermining among elementary school teachers.

**Method:** This research falls within the category of library studies and utilizes a descriptive-analytical approach based on the findings extracted from theses.

**Findings:** The results of this study indicate that based on the research conducted in the field of job performance and Social Undermining among elementary school teachers, there is an inverse relationship between job performance and Social Undermining. In other words, as the level of Social Undermining among teachers increases, their job performance decreases. This finding suggests that the presence of Social Undermining in the work environment of elementary school teachers can have a negative impact on their job performance.

**Conclusion:** Therefore, it can be concluded that there is an inverse relationship between job performance and Social Undermining among elementary school teachers. This means that with an increase in Social Undermining, the job performance of teachers decreases. Hence, in order to enhance the job performance of elementary school teachers, it is necessary to strengthen the work environment by creating a positive organizational culture and reducing Social Undermining.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Metacognition, Problem Solving Skills.

\***Corresponding author:** PhD in Educational Management, Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Urmia, Iran.

**Email:** [spourheydar@yahoo.com](mailto:spourheydar@yahoo.com)

**DOI:** [10.22034/esbam.2023.424410.1037](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.424410.1037)

## **An Approach to Job Performance and Social Undermining among Elementary School Teachers.**

### **Detailed Abstract**

**Introduction:** The present study was conducted with the aim of examining the relationship between job performance and Social Undermining among elementary school teachers.

**Materials and methods:** This research falls within the category of library studies and utilizes a descriptive-analytical approach based on the findings extracted from these.

**Results and discussion:** The results of this study indicate that based on the research conducted in the field of job performance and Social Undermining among elementary school teachers, there is an inverse relationship between job performance and Social Undermining. In other words, as the level of Social Undermining among teachers increases, their job performance decreases. This finding suggests that the presence of Social Undermining in the work environment of elementary school teachers can have a negative impact on their job performance. In conclusion, the findings of this study demonstrate a significant inverse relationship between job performance and Social Undermining among elementary school teachers. The research indicates that as the level of Social Undermining increases, there is a corresponding decrease in job performance. This highlights the detrimental effect that the presence of Social Undermining in the work environment can have on the job performance of elementary school teachers. It emphasizes the need for strategies and interventions aimed at mitigating Social Undermining and fostering a positive work environment that promotes higher levels of job performance among teachers.

**Conclusion:** Therefore, it can be concluded that there is an inverse relationship between job performance and Social Undermining among elementary school teachers. This means that with an increase in Social Undermining, the job performance of teachers decreases. Hence, in order to enhance the job performance of elementary school teachers, it is necessary to strengthen the work environment by creating a positive organizational culture and reducing Social Undermining. Certainly, social undermining refers to behaviors or actions in a social context that are intended to hinder or undermine the performance, well-being, or reputation of others. In the context of elementary school teachers, social undermining can manifest in many ways, such as negative gossip by colleagues, withholding important information, or engaging in disrespectful or demeaning behaviors. The negative effect of social weakening on the job performance of primary school teachers can be significant (Gudi Ricardo et al., 2006). When teachers experience social undermining, it can lead to increased stress, decreased job satisfaction, and decreased motivation. These factors can ultimately affect their ability to effectively carry out educational responsibilities and have a detrimental effect on the overall quality of education provided to students (Begdali and Nasiri, 2012).

Creating a positive work environment is very important to counter social disadvantage and promote higher job performance among primary school teachers. This requires fostering a culture of respect, cooperation and support among colleagues. Building strong relationships, encouraging open communication, and providing opportunities for professional development and growth can help reduce social stigma and increase job satisfaction and performance. Principals and school leaders also play a vital role in addressing social disadvantage. They can implement policies and procedures that promote a positive and supportive work environment (Nasr Esfahani et al., 2015), provide resources for conflict resolution, and provide opportunities for teachers to Express their concerns or seek help when faced with socially debilitating behaviors. In general, recognizing and addressing the issue of social vulnerability is necessary to create a healthy and productive work environment for primary school teachers. By fostering a positive culture and effectively addressing social undermining, schools can support teachers in achieving higher levels of job performance, job satisfaction, and ultimately better educational outcomes for their students. A study comparing job performance between public and private school teachers in India showed that private school teachers scored significantly higher in job performance (Shrabin, 2013). In addition, research has shown that factors such as organizational performance, resources, and motivation affect job performance (Batt and Barry, 2016). Overall, these studies provide insights into factors influencing job performance and social adjustment among elementary teachers.

As a result, the findings of this research show a significant inverse relationship between job performance and social impairment in primary school teachers. This research shows that as the level of social impairment increases, there is a corresponding decrease in job performance. This highlights the detrimental effect that the presence of social undermining in the workplace can have on the job performance of primary school teachers. This article emphasizes the need for strategies and interventions aimed at reducing social vulnerability and creating a positive work environment that promotes higher levels of job performance among teachers.

**Keywords:** Emotional Intelligence, Metacognition, Problem Solving Skills.

## رویکردی بر عملکرد شغلی و سایش اجتماعی معلمان ابتدایی

**مرضیه رضایی شیرمرد:** دانش آموخته کارشناسی ارشد آموزش ابتدایی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه، ارومیه، ایران.  
**رحیمه پورحیدر\*:** دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف رویکردی بر عملکرد شغلی و سایش اجتماعی معلمان ابتدایی اجرا شده است.  
**روش کار:** این پژوهش در زمره پژوهش های کتابخانه ای است که با استفاده از روش توصیفی- تحلیلی از نتایج پایان نامه استخراج شده است.

**یافته ها:** یافته های این تحقیق نشان می دهد که با توجه به تحقیقات انجام شده در حوزه عملکرد شغلی و سایش اجتماعی معلمان ابتدایی، نتایج نشان می دهند که بین عملکرد شغلی و سایش اجتماعی معلمان ارتباط معکوس وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه سطح سایش اجتماعی معلمان بیشتر باشد، عملکرد شغلی آن ها کاهش می یابد. این نتیجه نشان می دهد که وجود سایش اجتماعی در محیط کار معلمان ابتدایی می تواند تأثیر منفی بر عملکرد شغلی آن ها داشته باشد.

**نتیجه گیری:** بنابراین، نتیجه گیری می شود که بین عملکرد شغلی و سایش اجتماعی معلمان ابتدایی ارتباط معکوس وجود دارد. این یعنی با افزایش سطح سایش اجتماعی، عملکرد شغلی معلمان کاهش می یابد. بنابراین، برای ارتقای عملکرد شغلی معلمان ابتدایی، لازم است محیط کاری با ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت و کاهش سایش اجتماعی تقویت شود.

**واژگان کلیدی:** عملکرد شغلی، سایش اجتماعی، معلمان ابتدایی.

\***نویسنده مسؤول:** دکترای مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران.

**Email:** [spourheydar@yahoo.com](mailto:spourheydar@yahoo.com)

**DOI:** [10.22034/esbam.2023.424410.1037](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.424410.1037)

## مقدمه

اهمیت عملکرد شغلی معلمان در حوزه آموزش و پرورش بسیار بالاست. معلمان نقش بسیار حیاتی در رشد و توسعه دانش‌آموزان دارند و عملکرد شغلی آن‌ها می‌تواند تأثیر زیادی بر کیفیت آموزش و پرورش داشته باشد. عملکرد شغلی معلمان شامل مواردی از قبیل تدریس موثر، ارتباط موثر با دانش‌آموزان و والدین، ایجاد محیط یادگیری مثبت و توانمندسازی دانش‌آموزان برای رشد شخصی و تحصیلی است (لیدبتر، کار، فلین، مینی، موران، بوگان، توماس<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). عملکرد شغلی معلمان همچنین می‌تواند تأثیر مستقیمی بر موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان داشته باشد و در تعیین سطح رضایتمندی دانش‌آموزان و والدین نیز نقش بسیار مهمی دارد (طهماسب زاده شیخلار، عظیم پور و شیخی، ۱۳۹۸). بنابراین، اهمیت عملکرد شغلی معلمان به عنوان ارکان اصلی سیستم آموزشی و پرورشی بسیار چشمگیر است و اهمیت بالایی دارد. سایش اجتماعی معلمان ابتدایی یک جنبه مهم از زندگی حرفه‌ای آن‌هاست. این مسئله می‌تواند تأثیر زیادی بر روی عملکرد و رضایت شغلی آن‌ها داشته باشد (عیسی و وایلد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶: ۵۵). معلمان ابتدایی در تعامل مستقیم با دانش‌آموزان، والدین و همکاران خود قرار می‌گیرند. بنابراین، سایش اجتماعی معلمان ابتدایی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر روی ارتباطات موثر با دانش‌آموزان و والدین، ایجاد محیط یادگیری مثبت و همکاری با همکاران داشته باشد. علاوه بر این، سایش اجتماعی معلمان می‌تواند تأثیر مستقیمی بر روی رفتارها و انگیزه‌های اجتماعی دانش‌آموزان داشته باشد (آنگ و تای<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵: ۲۱۸). از این رو، ایجاد یک محیط اجتماعی مثبت و پشتیبانی از همکاران و دانش‌آموزان می‌تواند به بهبود عملکرد و رضایت شغلی معلمان ابتدایی کمک کند. به طور کلی، سایش اجتماعی معلمان ابتدایی می‌تواند تأثیر مستقیمی بر روی ارتباطات، رفتارها و عملکرد آن‌ها داشته باشد و اهمیت بالایی دارد. عملکرد شغلی و سازگاری اجتماعی معلمان ابتدایی در چندین مقاله پژوهشی مورد بررسی قرار گرفته است. یک مطالعه نشان داد که حمایت اجتماعی از سوی سرپرستان، همسالان و خانواده تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد معلم دارد (نویتاساری، آسبری، پوروانتو، فهممالاتیف، سودارگینی، هدایتی و ویراتما<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). مطالعه دیگری تأثیر عوامل اجتماعی و جمعیت شناختی را بر عملکرد شغلی معلمان برجسته کرد و نشان داد که یک رابطه معنادار بین عملکرد و سطح تحصیلات و همچنین منطقه (روستایی/شهری) که معلمان در آن تدریس می‌کنند (کوثرجا و حمزالری<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲). علاوه بر این، معرفی پرداخت و مدیریت مرتبط با عملکرد در مدارس، اجرای فعالیت‌ها را شفاف‌تر کرده و در عین حال فعالیت‌های مراقبتی در مدارس ابتدایی را تحت الشعاع قرار می‌دهد (فارستر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). بنابراین هدف از این تحقیق بررسی رویکردی بر عملکرد شغلی و سایش اجتماعی معلمان ابتدایی می‌باشد.

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر تحلیلی بوده به طوری از مقالات و کتاب‌های مرتبط با عملکرد شغلی معلمان و سایش اجتماعی آن در مدارس استفاده شده است.

---

1- Leadbetter, Carr, Flynn, Meaney, Moran, Bogan, Thomas

2- Eissa & Wyland

3- Ong & Tay

4- Novitasari, Asbari, Purwanto, Fahmalatif, Sudargini, Hidayati & Wiratama

5- Kotherja & Hamzallari

6- Forrester

## یافته ها

### مفهوم عملکرد شغلی

برای اینکه سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند کارکنانش باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند این مسأله برای سازمان های دولتی که عملکرد ضعیف شان زمینه را برای شکست در انجام خدمات عمومی و نیز شرکت های خصوصی که عملکرد ضعیف آنها زمینه ورشکستگی آنها را فراهم می آورد امری حیاتی و ضروری است (جلال زاده و نصیریان، ۱۳۹۹: ۱۲۴). از دیدگاه اجتماعی جالب ترین نکته برای سازمان ها این است که کارکنانی داشته باشند که کار هایشان را به خوبی انجام دهند عملکرد، خوب بهره وری سازمان را بالا می برد که در نهایت به افزایش اقتصاد ملی منجر می شود عملکرد یک سازه ترکیبی است که بر طبق آن کارکنان موفق در مجموعه ای از رفتارها مشخص می شود بطوریکه یک ملاک چندگانه و گسترده است که در آن مجموع رفتارهایی را که به دقت تعریف شده اند برای بیان آن مورد استفاده قرار می دهند (اسپکتور<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷: ۱۲۳ به نقل از جلال زاده و زکیه، ۱۳۹۹).

انواع مختلف شغل با توجه به پیچیدگی هایی که دارند می توانند بر کل عملکرد شاغل تأثیرگذار باشند. عموماً عملکرد شغلی توانایی های فردی کارکنان در تشخیص وظایف کار مختص به خودشان تعریف می شود، بر اساس این تعریف در واقع عملکرد شغلی به معنای رفتاری است که افراد برای انجام کار از خود بروز می دهند و قابل مشاهده نیز باشد (سلامات<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). عملکرد شغلی یک مفهوم چند بعدی می باشد. این مفهوم به این معنی است که فقط انجام دادن کار یا عمل کردن به آن مقیاس و معیاری برای عملکرد شغلی می باشد اما جنبه ی نتیجه گرایی تنها به نتایج رفتار افراد اشاره دارد اگرچه این دو مفهوم کاملاً با یکدیگر همپوشانی ندارند اما مشاهدات و تجربیات نشان داده اند که جنبه های رفتاری و نتیجه گرایی با یکدیگر در ارتباط هستند و جنبه نتیجه گرایی از جنبه فرایندی تأثیرپذیر است (جلال زاده و نصیریان، ۱۳۹۹). بویاتزیس<sup>۳</sup> (۱۹۸۲) تعریف جالبی درباره عملکرد شغلی ارائه نموده است بطوریکه عملکرد شغلی عبارتست از حصول نتایج خاص یا دستیابی به نتایج خاص از پیش تعیین شده برای شغل (نظیر درآمد)، از طریق انجام اقداماتی خاص به طوری که مطابق با سیاستها رویه ها و شرایط محیط سازمانی باشد. عملکرد، مفهومی فراتر از داده یا ستاده دارد و عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خود نشان می دهند افسر، بدیر و مدثرخان<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) دیدگاه جامع تری از عملکرد شغلی را ارائه می دهند که در برگیرنده رفتار و نتایج است. آنان مطرح می کنند که عملکرد شغلی به معنی رفتارها و نتایج می باشد رفتارها از عامل نشأت می گیرند و عملکرد را از فکر به عمل تبدیل می کنند (هدایتی، ۱۴۰۰). رفتارها نه تنها ابزارهایی جهت رسیدن به نتایج نیستند بلکه به نوبه خود پیامدهایی می باشند که از محصول فعالیت های ذهنی و فیزیکی گرفته شده اند و می توان آنها را جدا از نتایج دانست. آرمسترانگ بروان<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) عملکرد شغلی را دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آنها تعیین شده می داند. این بدین معنی است هر کاری که کارکنان در هر ساعتی انجام می دهند در تحقق اهداف کلی سازمان مؤثر است.

### عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی

برای ارتقای عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان به نحوی که به موفقیت سازمان منجر شود باید عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار را شناسایی و مدیریت کرد. از جمله مهمترین عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی کارکنان سازمان ها می توان به استعداد دانش و

1- Spector

2- Selamat

3- Boyatzis

4- Afsar, Badir & Muddassar Khan

5- Armstrong & Brown

مهارت فرصت منابع و امکانات انگیزه، هدف و برنامه مثبت اندیشی، پایداری و پشتکار اشاره نمود (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۸).

### استعداد

استعداد یک آمادگی زمین‌های در افراد برای موفقیت در بعضی نقش‌ها و شغل هاست. یکی از نشانه‌های استعداد موفقیت است افرادی که در یک زمینه مشخص، هنری، فنی ورزشی یا مدیریتی موفقیت کسب می‌کنند، به ویژه وقتی این موفقیت تداوم داشته باشد و تکرار شود به احتمال زیاد در آن زمینه مستعد هستند. استعداد را به کوه یخ تشبیه می‌کنند که فقط یک پنجم آن روی سطح آب است و در نگاه اول دیده می‌شود و برای دیدن (کشف بقیه آن) باید جستجوی اکتشافی بیشتری داشت مشکل وقتی تشدید می‌شود که برخی از کارکنان حتی خودشان هم از استعدادهایشان آگاه نیستند (افسر، بدیر و خان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵).

### دانش و مهارت

دانش و مهارت بر خلاف، استعداد حتی در سنین بزرگسالی قابل یادگیری است. دانش و مهارت مکمل استعداد است و عملکرد افراد در مشاغل و وظایف محوله را به نحوی محسوس و مشهود بهبود می‌دهد. ارتباط بین آموزش و عملکرد کارکنان یک ارتباط دو سویه است: از یک سو به کارکنان آموزش داده می‌شود تا عملکردهای موفق تری داشته باشند و از سوی دیگر عملکرد آن‌ها ارزیابی می‌شود تا نیازهای آموزشی آن‌ها شناسایی شود (موتوویدلو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳). به دلیل اهمیت سهم و نقش دانش و مهارت کارکنان در عملکرد سازمان است که تقریباً همه سازمان‌های پیشرو و موفق سرمایه‌گذاری‌های اساسی و گسترده‌ای برای یادگیری کارکنان دارند سعی می‌کنند آثار برنامه‌های آموزشی را بر عملکرد کارکنان و سازمان اندازه بگیرند و بین فرایند آموزش با سایر فرایندهای مدیریت منابع انسانی به ویژه ارزیابی عملکرد کارکنان ارتباط برقرار کنند (وانستینکیست و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹؛ به نقل از جلال زاده و نصیریان، ۱۳۹۹).

### فرصت

همه برای نمایش دادن استعدادها و توانایی‌هایشان و برای استفاده مؤثر از دانش و مهارت نیاز به فرصت و مجال دارند این فرصت هم از جنس زمان، است به این معنی که کارکنان نیاز به وقت کافی دارند تا عملکردهای مورد نظر را بروز دهند و هم از جنس اختیار است به این معنی که باید به کارکنان اعتماد کرد و به آن‌ها اختیارات لازم را متناسب با مسئولیت‌ها و صلاحیت‌هایشان تفویض کرد (روشان، شهرکی پور و دوکانه‌ای فرد، ۱۴۰۱).

### منابع و امکانات

منابع و امکانات تجهیزات و ابزار، اطلاعات چنانچه به میزان کافی و لازم و با کیفیت و در زمان مناسب در اختیار کارکنان قرار گیرد می‌تواند تسهیل‌گر رفتارها و عملکردهای مطلوب آن‌ها باشد. رابطه بین عوامل مؤثر بر عملکرد رابطه‌ای پیچیده و تعاملی است برای مثال ممکن است یکی از کارکنان که کارش را دوست دارد به آن علاقه مند است و افتخار می‌کند مدیرش را قبول دارد و ... ابزار و امکانات موجود را هم کافی و قابل قبول ارزیابی، کند در حالی که همان ابزار و امکانات ممکن است توسط یکی دیگر از کارکنان، ناراضی که از کارش مدیرش و همکارانش راضی نیست ناکافی تلقی شود (الناگا عمران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳؛ به نقل از جلال زاده و نصیریان، ۱۳۹۹: ۱۱۹).

---

1- Afsar, Badir & Khan  
2- Motowidlo  
3- Vansteenkiste at al  
4- Elnaga & Imran

### طبقه بندی ابعاد عملکرد شغلی

در زمینه ابعاد عملکرد شغلی پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است و طبقه بندی‌های متعددی در مورد آن انجام شده است. در ادامه به تعدادی از آنان اشاره گردیده است

### طبقه بندی کاتز و کاهن

کاتز و کاهن<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) عملکرد شغلی را به سه نوع رفتار طبقه بندی کرده اند:

۱- پیوستن به سازمان و ماندن در آن

۲- انجام دادن مستقلانه یا فراتر رفتن از استانداردهای عملکرد که برای نقش‌های سازمان تعیین شده است.

۳- به صورت خلاقانه فراتر رفتن از نقش‌های تعیین شده برای انجام دادن فعالیت‌های دلخواهانه مانند همکاری با دیگران، حفاظت از منابع سازمانی ارائه پیشنهادهایی برای بهبود و پیشرفت و ...  
رفتارهایی که در موارد ۲ و ۳ تعریف شده اند داوطلبانه و دلخواه است و از سوی سازمان تعیین نشده اند ولی در اثر بخشی سازمان مؤثر هستند (بیرن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸؛ به نقل از جلال زاده و نصیریان، ۱۳۹۹).

### طبقه بندی کمپل

در مبحث عملکرد شغلی طبقه‌بندی‌های مختلفی بیان شده است که یکی از آن‌ها مشاغل را بر اساس عمومی و تخصصی به دو دسته تقسیم و حیطه‌های هر یک را به طور مفصل بیان می‌کند. دسته اول برای یک شغل یا حرفه خاص توسعه یافته اند و دسته دوم برای همه مشاغل و حرفه‌ها کاربرد دارند طبقه بندی کمپل (۱۹۹۰) جز دسته دوم محسوب می‌شود (جلال زاده و نصیریان، ۱۳۹۹).

### طبقه بندی بورمن و ماتاویدلو<sup>۳</sup>

یکی از متداولترین طبقه‌بندی‌های عملکرد شغلی الگویی است که بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تمایز قائل می‌شود بورمن و ماتاویدلو (۱۹۹۳) عملکرد شغلی را به دو بعد تقسیم نمودند که عبارتند از عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای محتوای عملکرد وظیفه‌ای در موقعیت‌های شغلی متفاوت تغییر می‌کند در حالی که محتوای عملکرد زمینه‌ای در موقعیت‌های مختلف مشابه است و به خوبی می‌تواند بر اساس شخصیت افراد پیش‌بینی شود آن‌ها به این دلیل بین عملکرد وظیفه‌ای و عملکرد زمینه‌ای تفاوت قائل شدند که معتقدند عملکرد زمینه‌ای نیز در اثر بخشی سازمان تأثیرگذار است. از نظر آن‌ها عملکرد وظیفه‌ای به عنوان مهارتی تعریف شده که شاغلان یک شغل فعالیت‌هایی را که به صورت رسمی به عنوان قسمتی از شغل مشخص شده با استفاده از آن انجام می‌دهند و این نوع عملکرد هسته فنی هر سازمانی است عملکرد وظیفه‌ای آن قسمت از عملکرد است که در شرح شغل رسمی وجود دارد و خود شامل دو بخش است:

۱- فعالیت‌هایی که مستقیماً این مواد را به کالاها و خدماتی که تولیدات سازمان هستند تبدیل می‌کند مانند خرید و یا تدریس در یک مدرسه

۲- فعالیت‌هایی که هسته‌های فنی را از طریق نظارت و مواد اولیه، هماهنگی، سرپرستی، توزیع محصولات نهایی و ایجاد برنامه‌های مهم و از این قبیل حمایت می‌کند هنگامی که این نوع از عملکرد وظیفه‌ای به خوبی انجام می‌شود در حقیقت

1- Katz & Khn

2- Byrne et al

3- Borman & Motowidlo

رفتاری صورت می‌گیرد که تولید کالاها ارائه خدمات را تسهیل می‌کند و از این طریق بر اثر بخشی مؤثر است (کوواس، ۲۰۱۸؛ به نقل از آذرنیوشان، مشایخ و محمدی شیرمحل، ۱۳۹۷).

### **طبقه بندی عملکرد شغلی در نظریه پاترسون**

پاترسون (۱۹۹۰) عملکرد شغلی را متشکل از چهار بعد رعایت نظم و انضباط در کار، احساس مسئولیت در کار، همکاری در کار و بهبود در کار معرفی کرده است (دوستار و کابینی مقدم، ۱۳۹۰).

### **رعایت نظم و انضباط در کار**

انضباط در فرهنگ لغات مترادف با مفهوم‌های نظیر تربیت، کنترل نظم و نظارت، حس فرمانبرداری و اطاعت و نظیر آن‌ها آورده شده است. از مجموع این مفاهیم می‌توان نتیجه گرفت که انضباط عبارت است از: اعمال تربیتی که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه طبق موازین انجام شده در افراد می‌شود و تخطی از آن‌ها کارکنان را با نوعی تنبیه مواجه می‌سازد در برخی موارد انضباط به مفهوم تنبیه آورده شده است که از این ابزار تنها زمانی باید استفاده کرد که سایر اقدامات با شکست مواجه شده باشند (دوستار و کابینی مقدم، ۱۳۹۰).

### **احساس مسئولیت در کار**

حس مسئولیت بدین معنی است که هر فردی مسئول رفتار خود است و چنانچه از طرف وی خواه عمد و یا غیر عمد صدمه ای به دیگران وارد شود باید پاسخگو باشد بنابراین می‌توان چنین عنوان کرد که مسئولیت پذیری عبارت است از مجموعه ارزش‌ها باورها و دانش‌های مشترک انسانی و محیطی در میان کارکنان در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش افزوده به بیان دیگر این که در وجود کارکنان چه ارزش‌ها و نگرش‌های درونی شده و مورد پذیرش سازمان قرار گرفته است (سلطانی و علیانی، ۱۳۹۶). بر همین اساس سازمان‌ها ضمن این که به حفظ و بقای خود می‌اندیشند باید گامی فراتر برداشته و به پیامد ها و آثار خود بر جامعه نیز توجه داشته باشند مسئولیت پذیری مدیران و کارکنان به عنوان موضوعی مهم برای هر سازمان عامل بقا یا انحطاط آن به شمار می‌رود (کامکار و همکاران، ۱۳۹۵).

### **بهبود کار**

و دسته بهبود کار به عنوان نوع نگرش افراد نسبت به شغل خود و محیط کاری عنوان شده است. یعنی اینکه تا چه میزان اعتماد متقابل توجه قدر شناسی کار جالب و فرصت‌های مادی و معنوی مناسب برای رشد در محیط کار وجود دارد و مدیر باعث ایجاد درآمد کاهش هزینه بهبود خدمات ارائه شده و همچنین روحیه کار گروهی را ارتقا می‌بخشد (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۸).

### **شاخص های عملکرد شغلی**

شاخص های عملکرد شغلی روشی برای سنجش میزان خوب بودن عملکرد افراد و یا در سطح کلانتر میزان خوب بودن عملکرد سازمان و یا یک واحد سازمانی است از این طریق این شاخص ها می‌توان متوجه شد که واحد منابع انسانی توانسته به اهداف تعیین شده از سوی سازمان دست یابد یا خیر. در چه زمینه هایی نیاز به بهبود وجود دارد و در کدام قسمت ها اهداف محقق شده اند تعیین اهداف با استفاده از شاخص ها چارچوب مشخصی برای تیم منابع انسانی فراهم می‌نماید که از طریق آن می‌توانند هدفمندتر تصمیم‌گیری نمود و این شاخص ها به دو نوع عوامل رفتاری و عوامل فرایندی تقسیم می‌شوند (براتی ابراهیم زاده و خاکباز، ۱۴۰۱).

## عوامل رفتاری

عملکرد را می توان با رفتار افراد در سازمان سنجید به طوریکه این رفتار نشان دهنده میزان کارکرد فرد و میزان تأثیری که در رسیدن سازمان به اهداف خود دارد نشان داده می شود و این فرآیند با ارایه ی بازخوردهای لازم چه به صورت مثبت و چه به صورت منفی همراه می باشد در مجموع نحوه فعالیت فرد در سازمان و میزان توانایی و احساس مسئولیت فرد در انجام فعالیت های محوله می تواند میزان کارکرد رفتاری فرد را در سازمان تعیین کند (براتی ابراهیم زاده و خاکباز، ۱۴۰۱).

۱- رعایت مقررات و انضباط اداری حضور به موقع و انجام به موقع کارها.

۲- رفتار و برخورد مناسب با ارباب رجوع برخورد مناسب در جهت رفع مشکلات و پی گیری آن روابط صمیمانه با همکاران جدیت در کار اجرای سریع، دستورات پیگیری امور محوله

۴- کوشش در جهت فراگیری: کارها کوشش در جهت افزایش مهارت های شغلی فراگیری مهارت های مختلف شرکت در کلاس های آموزشی

۵- انعطاف پذیری پذیرش شتباهات، اصرار نوزیدن بیش از حد در مورد نظرات خود در پذیرش راهنمایی دیگران

۶- قابل اعتماد بودن تسلط در کار و انجام آن بدون نظارت مستمر، توجه به درستی و صحت کار دلسوزی در انجام کار احساس مسؤولیت، مراقبت از وسایل خودجوش: تشخیص نیازهای واحد و ارایه راه حل های مناسب برای رفع آن ها و داشتن انگیزه برای کار و ایجاد کار سازنده پیش قدم بودن در اجرای فعالیت های شغلی (براتی ابراهیم زاده و خاکباز، ۱۴۰۱).

## عوامل فرایندی<sup>۱</sup>

شاخص دوم برای اندازه گیری عملکرد شغلی مربوط به عوامل فرآیندی می باشد. مجموعه عوامل فرآیندی بیشتر برگرفته از مجموعه عواملی است که توسط سازمان تأمین می شود. سازمان ها با تأمین امکانات و تسهیلات لازم می توانند نقش مهمی در بهبود عملکرد شغلی افراد داشته باشند. هر چه فضا جهت بروز استعداد و استفاده از استعدادها برای افراد فراهم باشد قاعدتاً بهتر خواهند توانست به ایفای نقش پردازند بنابراین عوامل فرایندی به عوامل مربوط به شرایط کار و عوامل مربوط به رفع نیاز های آموزشی و فراهم ساختن شرایط ارتقا تقسیم می شود (براتی ابراهیم زاده و خاکباز، ۱۴۰۱).

## دیدگاه های نوین و سنتی در مورد ارزیابی عملکرد شغلی

هدف از ارزیابی عملکرد، بهبود عملکرد و اطلاع رسانی به کارکنان در رابطه با نحوه فعالیتشان و نیز ایجاد مبنایی برای ترفیع، افزایش دستمزد، مشاوره و دیگر اهداف مربوط به آینده یک کارمند میباشد. ضرورت و اهمیت ارزیابی به اندازه ای است که ارزیابی را به عنوان فرایند تولید اطلاعات در جهت حرکت به سمت جامعه مبتنی بر دانایی و با هدف پرورش مردم سالاری اندیشمندانه و مبتنی بر تفکر دانسته اند. نظام ارزیابی عملکرد را میتوان از زوایای متفاوتی مورد بررسی قرار داد دو دیدگاه مهم در خصوص ارزیابی عملکرد وجود دارد - ۱ دیدگاه سنتی ۲ دیدگاه نوین. هدف ارزیابی عملکرد از دیدگاه سنتی وسیله ای برای قضاوت و یادآوری عملکرد بوده و هدف اصلی آن کنترل فعالیتها و کاهش انحرافات از برنامه ها بوده است. اما امروزه و دیدگاه جدید جهت گیری عمده و اساس نظام ارزیابی معطوف به رشد و پرورش ارزیابی شونده می باشد. متداول ترین روش های اجرایی فرایند ارزیابی عملکرد در سازمان ها را می توان به دو دسته روش های کمی و کیفی تقسیم نمود. هر دو دسته از مبنایی نظری قوی و تأیید شده در عرصه علمی برخوردارند، بخصوص روش های کمی با مبنایی ریاضی قوی و کارآمد خود بیش از پیش درخشیده اند و یکی از مهم ترین این روش ها، روش کارت امتیازی متوازن است و کارت امتیازی متوازن

یک الگو و یا به عبارتی یک چهارچوب مفهومی جهت تدوین مجموعه ای از شاخ های عملکرد در راستای اهداف استراتژیک می باشد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۷).

### مفهوم سایش اجتماعی

مفهوم سایش اجتماعی برای اولین بار توسط وینو کور<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۹۳) مطرح شده است. ولی روک اولین فرد از میان نظریه پردازان معاصر است که به طور فعالانه محققان را به سوی توجه بیشتر به جنبه های مشکل ساز پیوندهای اجتماعی سوق داده است (هپبرن و گیل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳)، وینکور و همکارانش سایش اجتماعی را به این شکل تعریف کرده اند: احساسات و هیجانات منفی مانند خشم و بی علاقه‌گی که به سمت یک هدف نشانه‌گیری و هدایت می‌شود. همین طور ارزشیابی منفی از نگرش ها و فعالیت ها و تلاش های شخص مورد نظر و دیگر رفتارهایی که طراحی شده اند تا توانایی او برای رسیدن به اهداف ایزاری ممانعت کنند (درانگ و تی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). به عقیده ورک، تبادلات مشکل آفرین، اقداماتی هستند که توسط اعضای شبکه های اجتماعی انجام شده و باعث می شوند. افراد دیگری در روابط خویش احساس آزرده‌گی و دودلی با افرادی کنند که اقدامات مذکور را انجام داده اند. وی در ادامه اقداماتی را به عنوان تبادلات منفی اجتماعی، پیوند های مشکل ساز اجتماعی و تعاملات منفی اجتماعی می نامد که در واقع منجر به سایش اجتماعی می‌شود (بیگدلی و نصیری، ۱۳۹۲).

سازمان ها دارای سرمایه های انسانی با فرهنگ ها و خلق و خوی های و متفاوتی هستند، اما با تأکید بر شناخت رفتارهای انسانی می توانند راهکاری مناسب جهت جلوگیری از بروز رفتارهایی که باعث می‌شود بهره وری سازمانی کاهش یابد و یا حیات سازمان را به خطر اندازد، در پیش گیرد (اسکات و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵). در این میان محققان سازمانی در مطالعات مربوط به بهره وری نیروی انسانی به زوایای تاریک زندگی سازمانی، یعنی ابعاد منفی تعاملات اجتماعی و جزئیات روابط نزدیک میان فردی توجه خاصی داشته اند (هپبرن و گیل<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳)، یکی از این موارد سایش اجتماعی است. مفهوم سایش اجتماعی تاکنون مورد علاقه بسیاری از محققین قرار گرفته است و توسط محققان متفاوتی معرفی شده است (اسمیت و وبستر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷) و یکی از موضوعاتی است که اخیراً به عنوان متغیر مستقل در ارتباط با مجموعه پیامدهای کارکنان مورد توجه قرار گرفته است، سایش اجتماعی به عنوان احساسات و عواطف منفی مانند خشم و عدم دوست داشتن تعریف شده است که بر روی یک هدف یا فرد مشخص متمرکز شده است و در واقع ارزیابی های منفی از طرز نگرش ها، تلاش ها، اقدامات و دیگر رفتارها می باشند که با هدف جلوگیری از توانایی فرد مورد هدف جهت رسیدن اهداف وی طراحی شده اند.

### ماهیت سایش اجتماعی

امروزه می توان ادعا نمود که کار به عنوان یک عامل کلیدی در شکل‌گیری هویت، روابط و تعاملات انسانی نقش مهمی دارد اما همین کار، می‌تواند منشأ استرس، سایش، خستگی و تحلیل رفتگی در افراد گردد. فشارهای روانی زمانی شکل می‌گیرد که توانایی و قابلیت های فرد کمتر از میزان مطالبات و خواسته های محیطی و سازمانی از وی است که موجبات کسب تجربیات منفی و بد از محیط کاری را برای فرد رقم‌زده و بستری جهت بروز عارضه های روانی اجتماعی در سازمان خواهد بود علیرغم مدنی الطبع بودن انسان و وجود نیازی به نام اجتماعی در کارکنان، اما اخیراً محققان سازمانی در مطالعات مربوط به

- 
- 1- Vinkor
  - 2- Hepburn & Gail
  - 3- Darong & Tay
  - 4- Scott et al
  - 5- Hepburn & Gail
  - 6- Smith & Webster

بهره وری نیروی انسانی به یکی از عارضه های زندگی سازمانی، یعنی ابعاد منفی تعاملات اجتماعی و جزئیات روابط نزدیک میان فردی اشاره نموده اند که شامل سایش اجتماعی<sup>۱</sup> توجه خاصی است (ایمانی، ۱۳۹۳).

### اجزای سایش اجتماعی

اجزای مدل سایش اجتماعی برازنده، سازمان های ایرانی مورد مطالعه، شامل سایش اجتماعی در سطح همکاران و سرپرستان، وظایف سیستم

منابع انسانی شامل آموزش برای پست و وضوح شرح شغل، ابعاد فرهنگی در سطح فردی شامل بعد فاصله از قدرت، ادراک عدالت کارکنان و مجموعه پیامدهای نگرشی، سلامتی و رفتاری کارکنان می باشد (احمدی، ۱۳۹۲).

### ابعاد سایش اجتماعی

دافی و همکاران (۲۰۱۲) سه عامل متمایزکننده رفتارهای سایشی است و باید چنین برداشتی داشته باشد که فرد قصد آسیب رسانی به وی را دارد. دوم رفتارهای سایشی (تضعیف کننده) که دارای آسیب و ضرر فوری نمی باشند، بلکه در طی یک بازه زمانی زیان آور هستند. سوم رفتارهای سایشی که باید توسط فرد انجام دهنده یا فرد مورد هدف درک شوند. رینالدز (۲۰۰۹)، سایش اجتماعی را شامل مؤلفه های زیر می داند:

**الف - سایش مستقیم:** شامل بدنام کردن، رد آشکار نظرات، تحقیر فرد یا ایده های او، عدم دفاع از فرد در شرایط بحرانی، ندادن اطلاعات برای انجام امور کاری و ایجاد مانع در ارتباط با دیگران می شود.

دافی و همکاران (۲۰۰۶) سایش مستقیم را شامل شامل زیر سؤال بردن، تلاش برای تضعیف موفقیت، سوء استفاده از موقعیت جهت تخریب، ترجیح منفعت فردی بیان کرده است. اسمیت و وبستر<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) متهم کردن همکاران، انتقام گرفتن، قربانی کردن و دست انداختن را از نشانه های سایش مستقیم ذکر کرده است.

**ب - سایش کلامی:** شامل ترور و تخریب شخصیت فرد، بدگویی و اظهار نظر غلط در نهان و آشکار می باشد یو (۲۰۱۳) سایش کلامی را شامل توهین آشکاره اظهارات توهین آمیز در پیش دیگران، صحبت کردن بالحن زننده و سرزنش کردن همکاران یا زیر دستان بیان کرده است. از نظر پتر<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) کنایه زدن، دیگران را به سکوت واداشتن، غرغر کردن، استفاده از جملات تهدیدکننده از نشانه های سایش کلامی هستند درانگ و تی<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) استفاده از جملات تحقیرآمیز و مغرورانه و توهین را سایش کلامی بیان کرده است (احمدی، ۱۳۹۲).

**ج - سایش فیزیکی:** شامل تلاش برای ضربه زدن به فرد به هر شکل ممکن می باشد. این تلاش کاملاً عمدی است که با هدف سایش و ممانعت از رسیدن به شهرت مطلوب در محیط کار صورت می گیرد. از دیگر نشانه های سایش فیزیکی می توان به تخریب یکدیگر، درگیری فیزیکی، بی کفایت نشان دادن، کند کاری و تعلل ورزی، مانع تراشی، جریحه دار کردن احساسات، اتلاف منابع سازمانی، خشونت بر علیه اموال سازمان دادن زدن، بی حوصلگی، تهدید کردن، حالت هجومی گرفتن، اخم کردن و چانه و فک را به هم فشردن اشاره کرد (رینالدز ۲۰۰۹؛ نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵؛ درانگ و تری، ۲۰۱۵؛ کراسولی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹).

1- Social Undermining

2- Smith & Webster

3- Peter

4- Dan Ong & Tay

5- Crossley

د- سایش غیر کلامی: شامل رفتارهایی که باعث تخریب و تحقیر فرد می‌شود مثل وانمود کردن به اصرار همکاران را دانستن، به همکاران علاقه نداشتن، توهین بصورت غیر مستقیم، تخریب رفتارهای همکاران، زیر سؤال بردن نظرات و ایده ها، شوراندن همکاران بر علیه یکدیگر، رفتارهای غیر اخلاقی، بی محلی به همکاران، وادار کردن به سکوت، سوء استفاده از احساسات، حسادت، رقابت غیر اصولی و غیر مفید، احوال پرسی نکردن، مسخره کردن و احترام قائل نشدن به نظرات دیگران (رینالدز، ۲۰۰۹ به نقل از نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

### پیامدهای سایش اجتماعی

با مطالعه سیر پژوهش های مزبور معلوم می‌شود که موضوع سایش اجتماعی سازمانی ابتدا در حوزه عمومی روان شناسی اجتماعی شکل گرفته و سپس وارد مطالعات و ادبیات سازمانی شده است وینکور و ون رین (۱۹۹۳)، ارتباط حمایت اجتماعی و سایش اجتماعی با سلامت روانی را در ارتباطات نزدیک میان فردی، مورد پژوهش قرار دادند و نتایج آماری مربوطه، اثرات منفی سایش اجتماعی بر سلامت روانی را کاملاً تأیید نمودند، این در حالی است که محققان متأخر، تمرکز کمتری بر کمیت و توجه بیشتری به کیفیت ارتباطات اجتماعی، مانند دخالت و فضولی ارادی، تمسخر و استهزاء و عدم حساسیت به ارتباطات میان فردی نشان داده اند. دافی و همکاران (۲۰۰۶) ارتباط سایش اجتماعی در سطح فردی و گروهی را با احترام به خود و روان رنجوری مطالعه کردند (به نقل از محترم و زمانی، ۱۳۹۹).

به گفته لینمن و همکاران (۱۹۹۵)، رویدادهای منفی، مثل مورد هدف بودن در سایش اجتماعی باعث تحریک تصور افراد در مورد واقعیت ها می شوند و آن چنان تفکر فرد را تحت کنترل خود در می آورد که گاهی واقعیت ها را به غیر واقعیت تبدیل می کند.

صاحب نظران پیامدهای سایش اجتماعی را به سه دسته تقسیم کرده اند (فلوگر و کرو پانزانو<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸):

۱- پیامدهای نگرشی مانند نگرش شغلی ضعیف که شامل عدم رضایتمندی، تعهد پایین و عدم اعتماد میان افراد می‌باشد (دافی و همکاران، ۲۰۰۶).

۲- پیامدهای سلامت و بهزیستی که شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی می‌باشد (گودی ریکاردو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۶).

۳- پیامدهای رفتاری، که شامل رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خرابکاری، غیبت، وقفه در کار و کند کاری ارادی و رفتارهای غیر شهروندی می‌باشد. این پیامدها می توانند موجب مرادوات نابهنجار پرستل با عوامل داخلی و خارجی سازمان مانند مشتریان، ارباب رجوع و حتی خانواده، بروز حوادث و سوانح شغلی و در نتیجه کاهش بهره وری فردی و سازمانی شوند (برتا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵؛ دان جنیفر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۶ به نقل از محرمی و همکاران، ۱۳۹۹).

مطالعات مربوط به سایر اجتماعی بر مبنای تحقیقات روانشناسی اجتماعی خانم کارن روک<sup>۵</sup> (۱۹۸۴) دلیل بر میزان مبادلات اجتماعی مشکل ساز در مجموعه تجربیات افراد، بنا شده است. خانم روک در مقاله «جنبه منفی تعاملات اجتماعی: اثرات بهزیستی روانشناختی»، تأثیرات جوانب مثبت و منفی مرادوات اجتماعی را بر وضعیت سلامتی زنان سالمند بررسی کرد و نتیجه این بود که اثر فعالیت‌های منفی بر سلامت زنان مورد نظر، به مراتب قویتر از فعالیت‌های مثبت بوده است، سایش اجتماعی نتیجه ای از احساس حسادت است که سبب می گردد فرد دست به رفتارهای سایشی بزند و در نهایت این سبب

1- Floger & cropanzano

2- Godoy Ricardo

3- Breta

4- Dunn Jennifer

5- Rook

آسیب روحی بزرگی به شخص مفعول می‌شود و این برای او نقطه شروع یک مقایسه اجتماعی نامساعد است (امفو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸؛ به نقل از محترم و زیبایی، ۱۳۹۹).

مطالب فوق بیانگر اهمیت سایش اجتماعی در سازمان‌ها هستند، اما ارتباط بین ادراک افراد از رفتارهای منفی با بافت اجتماعی سازمان به شکل‌گیری عکس‌العمل‌های پیچیده‌تری نسبت به سایش اجتماعی می‌انجامد که ظرفیت سازمان‌ها را برای توسعه، تقلیل می‌دهد و اقدامات مدیران سازمان‌ها برای کاهش اثرات منفی تعاملات اجتماعی، بیانگر هوشمندی اجتماعی آن‌ها و امری ضروری در راستای تسهیل توسعه نیروی انسانی است. در ادامه برخی پیامدهای منفی این رفتار منفی سازمانی بیان گشته است.

- **عدم تعهد به شغل:** براساس نتایج پژوهش‌ها، افرادی که دارای سطوح بالاتری از تعهد نسبت به سازمان خود هستند، بهتر قادرند با استرس‌های کاری مقابله کنند و فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل کمتر در آنان دیده می‌شود (الحوجره<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). عدم تعهد به شغل و سازمان از جمله پیامدهای منفی سایش اجتماعی است.

- **عدم رضایت شغلی:** رضایت شغلی بدون شک یکی از نتایج بسیار مورد مطالعه قرار گرفته در تحقیقات سازمانی است (هافمنس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳ نقل از ساداتی، ۱۳۹۲).

- **عدم اعتماد میان افراد:** متأسفانه، تعداد کمی از سازمان‌ها می‌توانند به کیفیت مطلوب تیمی، همکاری و اعتماد در فرهنگ‌هایشان بیایند (پناهی، ۱۳۸۷)، سایش اجتماعی اعتماد میان افراد و کارکنان را کاهش می‌دهد (دافی و همکاران، ۲۰۰۶).

- **پیامدهای سلامت و بهزیستی؛** که شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی می‌باشد.

- **پیامدهای رفتاری؛** که شامل رفتارهای انحرافی مانند، غیبت، وقفه در کار و کند کاری ارادی می‌باشد (هوبر و همکاران، ۲۰۰۹)، سایش اجتماعی سازمانی همه رفتارهای منفی و یا تحلیل برنده‌ای است که در طول زمان کاری از سوی متعاملین با فرد بر وی وارد می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌ها، تحلیل روندگی شخص می‌گردد. سایش می‌تواند منجر به واکنش‌های اجتماعی و واکنش‌های ضد اجتماعی ناشی از بدرفتاری‌های محیط کاری گردد (احمدی، ۱۳۹۲).

- **خشونت و خرابکاری:** اغلب افراد بیش از یک سوم روز خود را در محیط‌های کاری سپری می‌کنند. شواهد نشان می‌دهد که رفتارهای خشونت‌آمیز در محل کار گسترش پیدا کرده‌اند به طوری که خشونت شغلی دومین عاملی است که منجر به جراحت شغلی می‌شود.

- **رفتارهای غیر شهروندی:** محققان بیان می‌کنند که این رفتارها (رفتارهای ضد شهروندی) ممکن است طیف گسترده‌ای از واکنش‌هایی از قبیل مسأله‌سازی سرفت، انتقام جویی، نزاع، پرخاشگری یا حتی شوخی کردن را در بر بگیرد. سایش اجتماعی اینگونه رفتارهای غیر شهروندی را به دنبال خواهد داشت (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

- **استرس شغلی:** افرادی که در معرض سایش اجتماعی قرار دارند، نسبت به دیگر افراد، بیشتر در معرض سایش اجتماعی هستند چرا که بیشتر در معرض از دست دادن کنترل و وقوع اتفاقات غیر منتظره هستند (گیل، ۲۰۱۳ نقل از نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۴).

1- Mpho

2- Al-Hawajreh

3- Hofmans et al

## دلایل بروز رفتارهای سایشی

- **حسادت:** حسادت یک احساس منفی است که با احساس اندوه، تکدر روح، نارضایتی از خوشبختی دیگران (خصوصاً نزدیکان) همراه است. با توجه به آثار روحی روانی حسادت و مشکلاتی که این احساس منفی در روابط بین انسان ها پیش می آورد و نارضایتی عمومی که ایجاد می کند، این امر سبب می گردد که افراد با حس حسادت، دست به تضعیف، تخریب و تحقیر فرد بزنند که در یک کلامی میتوان گفت شروع به سایش اجتماعی فرد می کنند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

- **مقایسه:** مطابق با نظریه انصاف، افراد مقایسه هایی بین آن چیزی که واقعاً اتفاق افتاده است با آن چیزی که باید اتفاق بیفتد، با در واقع آن چیزی که آن ها دوست داشتند اتفاق بیفتد، انجام می دهند. در این فرایند مقایسه افراد با توجه به ادراک شخصی خود و به واقعیت ها بصورت یک فرایند ساده مکانیکی بجای تکیه بر واقعیت ها با استفاده از تخیلات خود انجام می شود و آن ها سناریوهای مختلفی را بر اساس ذهنیت و علاقه شخصی خود مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهند.

- **تفکر عدالت محور:** دافی و همکارانش (۲۰۰۹) طی تحقیقات و مطالعاتی که بر نیروی انسانی داشته اند متوجه این موضوع شدند که نیروی انسانی که مورد سایش قرار می گیرد دارای تفکر ادراکی عدالت گرای ضعیفی می باشد و این تفکر غلط و ناعادلانه آنان را به سوی رفتارهای هنجارشکنانه سوق می دهد (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

- **نقش تعدیل کننده ارزش های فرهنگی در سطح فردی و شکل گیری تفکر عدالت گرا:** از آنجایی که رفتار سایشی در یک محیط اجتماعی یعنی سازمان اتفاق می افتد نقش فرهنگ سازمانی نقش مهم و کلیدی ایفا می کند و بعنوان عاملی بازدارنده ایفای نقش می کند (اسکات و همکاران، ۲۰۱۵؛ به نقل ایمانی و همکاران، ۱۳۹۳).

## سایش اجتماعی و رفتارهای انحرافی

رفتارهای انحرافی به تمامی اعمالی گفته می شود که بر خلاف هنجارها و نرم های اجتماعی از افراد سر می زند (ساروخانی، ۱۳۹۲). علاوه بر آن، این رفتارها غیر عادی، آزارنده، غیراخلاقی، مضر و سزاوار سرزنش در نظر گرفته می شوند. رفتار انحرافی کاری عبارت است از: « رفتار ارادی که هنجارهای سازمانی را نقض کرده و سلامتی سازمان و یا کارکنانش و یا هر دو را تهدید می کند. انحراف کاری، ارادی است زیرا کارکنان انگیزه ای برای تطبیق با انتظارات هنجاری ندارند و یا برای نقض این انتظارات برانگیخته می شوند، منظور از هنجارهای سازمانی، هنجارهایی هستند که قوانین سازمانی، آن ها را تعریف کرده و به عنوان استانداردهای کاری مطرح می شوند. همچنین هر رفتاری که هنجار را نقض کند انحرافی نیست و ملاک تهدید کردن سازمان است. مثلاً پوشیدن لباس خارج از فرم سازمانی معمولاً به سازمان ها آسیبی نمی رساند و به عنوان رفتار انحرافی به شمار نمی آید (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

## بحث و نتیجه گیری

قطعاً تضعیف اجتماعی به رفتارها یا اعمالی در یک زمینه اجتماعی اشاره دارد که هدف آنها مانع یا خراب کردن عملکرد، رفاه یا شهرت دیگران است. در زمینه معلمان مدارس ابتدایی، تضعیف اجتماعی می تواند به روش های مختلفی ظاهر شود، مانند شایعات منفی توسط همکاران، پنهان کردن اطلاعات مهم، یا انجام رفتارهای بی احترامی یا تضعیف کننده. تأثیر منفی تضعیف اجتماعی بر عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی می تواند قابل توجه باشد (گودی ریکاردو و همکاران، ۲۰۰۶). هنگامی که معلمان تضعیف اجتماعی را تجربه می کنند، می تواند منجر به افزایش استرس، کاهش رضایت شغلی و کاهش انگیزه شود. این عوامل در نهایت می تواند بر توانایی آنها در انجام مؤثر مسئولیت های آموزشی تأثیر بگذارد و تأثیر مخربی بر کیفیت کلی آموزش ارائه شده به دانش آموزان داشته باشد (بیگدلی و نصیری، ۱۳۹۲).

ایجاد یک محیط کاری مثبت برای مقابله با تضعیف اجتماعی و ارتقای عملکرد شغلی بالاتر در میان معلمان مدارس ابتدایی بسیار مهم است. این امر مستلزم پرورش فرهنگ احترام، همکاری و حمایت در بین همکاران است. ایجاد روابط قوی، تشویق ارتباطات باز و فراهم کردن فرصت‌هایی برای توسعه و رشد حرفه‌ای می‌تواند به کاهش تضعیف اجتماعی و افزایش رضایت شغلی و عملکرد کمک کند. مدیران و رهبران مدارس نیز نقش حیاتی در رسیدگی به تضعیف اجتماعی دارند. آنها می‌توانند سیاست‌ها و رویه‌هایی را اجرا کنند که یک محیط کاری مثبت و حمایتی را ترویج می‌کند (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۵)، منابعی را برای حل تعارض فراهم می‌کند، و فرصت‌هایی را برای معلمان فراهم می‌کند تا نگرانی‌های خود را بیان کنند یا در هنگام مواجهه با رفتارهای تضعیف‌کننده اجتماعی به دنبال کمک باشند. به طور کلی، شناخت و پرداختن به موضوع تضعیف اجتماعی برای ایجاد یک محیط کار سالم و سازنده برای معلمان مدارس ابتدایی ضروری است. با پرورش فرهنگ مثبت و پرداختن مؤثر به تضعیف اجتماعی، مدارس می‌توانند معلمان را در دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد شغلی، رضایت شغلی و در نهایت نتایج آموزشی بهتر برای دانش‌آموزان خود حمایت کنند. یک مطالعه با مقایسه عملکرد شغلی بین معلمان مدارس دولتی و خصوصی در هند نشان داد که معلمان مدارس خصوصی نمره قابل توجهی در عملکرد شغلی کسب کردند (شرابین<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). علاوه بر این، تحقیقات نشان داده است که عواملی مانند عملکرد سازمانی، منابع و انگیزه بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارند (بات و بری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). به طور کلی، این مطالعات بینش‌هایی را در مورد عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی و سازگاری اجتماعی در بین معلمان ابتدایی ارائه می‌دهد.

در نتیجه، یافته‌های این پژوهش رابطه معکوس معنی‌داری را بین عملکرد شغلی و تضعیف اجتماعی در معلمان مدارس ابتدایی نشان می‌دهد. این تحقیق نشان می‌دهد که با افزایش سطح تضعیف اجتماعی، کاهش متناظری در عملکرد شغلی وجود دارد. این امر تأثیر مخربی را که وجود تضعیف اجتماعی در محیط کار می‌تواند بر عملکرد شغلی معلمان مدارس ابتدایی داشته باشد، برجسته می‌کند. این مقاله بر نیاز به استراتژی‌ها و مداخلات با هدف کاهش تضعیف اجتماعی و ایجاد یک محیط کاری مثبت که سطوح بالاتر عملکرد شغلی را در بین معلمان ارتقا می‌دهد، تأکید می‌کند.

## References

- Aeiti, M., & Khoshdamon, S. (2012). Culture, curriculum, teaching styles, and learning styles. *Curriculum Studies*, 7(26), 149-172.[ in persian].
- Ahmadi, K. (2013). Presenting a model for expanding the conceptualization of social friction among bank branch employees. International Conference on Management: Challenges and Solutions, Islamic Azad University, Khorasgan Branch, *Journal of Knowledge and Research in Psychology*, 24(2), 19-48.[ in persian].
- Ansari-pour, S., Fasih, S., & Malekpour Tehran, A. (2015). The role of job performance in job success and self-confidence. *Conference on Postgraduate Students*, SID.
- Azarnooshan, M., Mashayekh, M., & Mohammadi Shirmahaleh, F. (2018). The relationship between organizational innovation, job performance, and job satisfaction among teachers. *Initiative and Creativity in Humanities*, 8(3), 75-94.[ in persian].
- Barati Ebrahimzadeh, F., & Khakbaz, A. S. (2022). Examining how primary school teachers confront a blended approach in social studies textbooks. *Innovative Approaches in Education*, 17(1), 19-36.[ in persian].
- Bhat, S. A., & Beri, A. (2016). Social adjustment and job performance of college teachers: An analytical study. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(2), 206.
- Broomand, Z. (2014). Organizational behavior management. *Payam Noor University Press*. [in persian].
- Cherabin, M. A. (2013). Comparative Study on Management and Performance in Private and Government Sectors.
- Crossley, C. (2008). Emotional and behavioral reactions to social undermining: A closer look at perceived offender motives, *Management Department Faculty Publications*.
- Daneshi Moghadam, M., Aghabali, A., & Shojai, S. (2016). Investigating the impact of job characteristics on motivation and performance of employees considering their attitude toward internal customers (Case study: Social Security Organization, Yazd). *International Conference on Management Excellence*. [ in persian].
- DarOng Lin, Tay Angeline. (2015). The Effects of co-workers' social undermining behaviour on employees' work behaviours, Istanbul International Academic Conference Proceedings, *Istanbul, Turkey*.
- Dustar, M., & Kabini Moghadam, S. (2011). Comparative study of the performance of licensed and official teachers in the education system of Gilan province. *Journal of Educational Psychology Skills*, 2(3), 13-28.[ in persian].
- Eissa, G & Wyland, R. (2016). Keeping up with the Joneses: The role of envy, relationship conflict, and job performance in social undermining. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(1), 55-65.
- Elnaga, A, Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance, *European Journal of Business and Management*, 5(4): 137-147.
- Folger R, Cropanzano R. (1998). Organizational Justice and Human Resource Management, Foundations for, *Organizational Science, a sage publications series*.
- Forrester\*, G. (2005). All in a day's work: primary teachers 'performing' and 'caring'. *Gender and Education*, 17(3), 271-287.

- Ghasemizad, A., & Farhadi, V. (2016). Predicting job performance and organizational creativity using internal and external organizational stress factors in employees of Shiraz Telecommunications Company. *Journal of Applied Psychology*, 17(4), 50-58.[ in persian].
- Golparvar, M., & Khaksevar, F. (2019). The relationship between emotional intelligence and job performance of employees in industrial factories of Isfahan city. *Clinical Psychology and Personality (Behavioral Sciences)*, 17(40), 19-34.[ in persian].
- Hepburn C. Gail Enns Janelle R (2013). Social undermining and well-being: the role of communal orientation, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28 Iss 4 pp. 354 – 366.
- Imani, P. (2014). Investigating social friction in contemporary organizations. *Second International Conference on Management: Challenges and Solutions*. [ in persian].
- Jalalzadeh, M., & Nassirian, Z. (2020). Examining the relationship between job stress and job performance of elementary school teachers. *Research in Educational Sciences and Counseling*, 6(12), 115-132.[ in persian].
- Kamkar, M., Landaran, E., Saeed, S., & Ra'eesi, M. (2016). The relationship between factors affecting the performance of employees of Islamic Azad University, Mobarakeh Branch, and student satisfaction with employee performance. *Journal of Knowledge and Research in Psychology*, 24, 19-38.[ in persian].
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1996). *The Social Psychology of Organizations*. New York, NY: Wiley.
- Kotherja, O., & Hamzallari, B. (2022). The Influence of Socio-Demographic Variables on Teachers' Job Performance. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(7), 2511-2522.
- Mohebbi, M., Ghazizadeh, F., Sayed Ziaoddin, S., & Dadashi, A. (2016). Presenting a model for evaluating the performance of researchers in industrial research organizations. *Human Resource Management Research*, 3(6), 83-90.[ in persian].
- Mohtaram, M., & Zamani, S. (2020). Prediction of social friction based on teachers' perception of organizational cultures in schools. *School Management (Journal of School Administration)*, 8(3), 127-148. SID. <https://sid.ir/paper/958132/fa>. [ in persian].
- Nasr Esfahani, M., Alameh, S. M., Shami, A., & Teimouri, H. (2016). Expanding the concept of social friction among employees in the studied organization: *The Welfare Organization*. *Iranian Journal of Management Sciences*, 11(41), 91-115.[ in persian].
- Nasr Esfahani, M., Alameh, S. M., Shami, A., & Teimouri, H. (2016). Expanding the concept of social friction and determining its relationship with organizational agility. *Iranian Journal of Management Sciences*, 11(41), 116-99.[ in persian].
- Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., Fahmalatif, F., Sudargini, Y., Hidayati, L. H., & Wiratama, J. (2021). The Influence of Social Support Factors on Performance: A Case Study of Elementary School Teachers. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 41-52.
- Rowshan, H., Shahrekipoor, H., & Dookaneifard, F. (2022). A model for enhancing the job performance of teachers based on empowerment. *Iranian Journal of Political Sociology*, 5(5), 593-609.[ in persian].

- Sadati, A. (2013). Investigating and prioritizing the factors of work-life quality on the performance of Bank Melli employees in Kermanshah city (Master's thesis, Islamic Azad University, *Central Tehran Branch*).[ in persian].
- Safari, M. (2020). Reflection of emotional intelligence on the job performance of teachers in Tehran's District 15. *Professional Development of Teachers*, 5(1), 77-86.[ in persian].
- Sarmad, Z., Hajizadeh, E., & Abbasi Bazarghan, A. (2011). *Research methods in behavioral sciences*. Agah Publishing.[ in persian].
- Shahidi, N., Jafari, P., Ghorchian, N., & Bahboudian, J. (2013). The relationship between self-efficacy and organizational commitment with the teaching quality of faculty members in the first region of Islamic Azad University. *New Approach in Educational Management*, 4(3), 21-43.[ in persian].
- Smith M B Webster B D. (2017). A moderated meditation model of Machiavellianism, social underm, ining, political skill and supervisor rated job performance. *Personality and individuls differences*. 104:453-459.
- Soltani, M. R., & Aliyani, M. (2018). Comparative and analytical study of performance evaluation system and competency assessment system in organizations. *Human Resource Management Research*, 9(1), 157-182.[ in persian].
- Tahmasb Zadeh Sheikhlar, D., Azimpour, E., & Sheikhi, M. (2020). The model of the causal effect of self-assessment, job independence, and job rigidity on the job performance of teachers. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 9(25), 199-218.[ in persian].

## Investigating the relationship between commitment to religious values and academic burnout of first secondary students in Dashtestan city

**Zahra Vahdani:** MA of Department of Educational Science, Boushehr Branch, Islamic Azad University, Boushehr, Iran.

**Falahnaz Atashi\*:** Assistant Professor, Department of Educational Science, Boushehr Branch, Islamic Azad University, Boushehr, Iran.

### Abstract

**Introduction:** The aim of the present study was to investigate the relationship between commitment to religious values and academic burnout of the first secondary level students of Dashtestan city.

**Method:** The statistical population of the present study was made up of 5390 students of the first secondary level of Dashtestan city. The sample size of this research included 358 people, which was obtained through cluster sampling. The tools of data collection in this research were the questionnaires of commitment to religious values of Khodayari Fard et al.

**Findings:** The results of the research showed that there is a negative and significant relationship between commitment to religious values and academic burnout of students, meaning that the lower the commitment to religious values of students, the higher their academic burnout and vice versa.

**Conclusion:** The general conclusion of the research showed that by strengthening the commitment to religious values among students, it is possible to improve their academic burnout in schools.

**Keywords:** Commitment to religious values, academic burnout, students.

\*Corresponding author: Assistant Professor, Department of Educational Science, Boushehr Branch, Islamic Azad University, Boushehr, Iran.

Email: [falahnazatashi1347@gmail.com](mailto:falahnazatashi1347@gmail.com)

DOI: [10.22034/esbam.2023.429529.1038](https://doi.org/10.22034/esbam.2023.429529.1038)

## Investigating the relationship between commitment to religious values and academic burnout of first secondary students in Dashtestan city

### Detailed Abstract

**Introduction:** The aim of the present study was to investigate the relationship between commitment to religious values and academic burnout of the first secondary level students of Dashtestan city.

**Materials and methods:** The research method used in this research is descriptive correlation type. The statistical population of this research included 5390 students of the first secondary level of Dashtestan city in the academic year of 1402-1401. In this research, using Cochran's sample size estimation formula with a statistical population size of 5390 people at a confidence level of 95% with a probability of error of 5%, the sample size was calculated as 358 people. There are different methods for selecting the sample, and in this research, due to the size and dispersion of the statistical population, the multi-stage cluster sampling method was used. For this purpose, first, 4 schools were randomly selected from among the first secondary schools of Dashtestan city, then a certain number of students were randomly selected from each school and from different grades, and after full explanations, the questionnaire was given to them to complete. it placed.

**Results and discussion:** The results of the research showed that there is a negative and significant relationship between commitment to religious values and academic burnout of students, meaning that the lower the commitment to religious values of students, the higher their academic burnout and vice versa.

Examining and explaining the above hypothesis shows that the commitment to religious values practically as a value system directs and targets human movements and leads to psychological and human elevation and evolution. Adhering to religious values as a value system unifies students' lives. The highest value system that gives unity to man is the religious value system. This value system touches all aspects of students' lives and includes everything that ultimately prepares the necessary ground for a healthy personality and life. The more students have religious values and are bound to perform religious acts, the more suitable they will be for academic enthusiasm and academic burnout, and these beliefs, in the event of mental problems such as depression, will improve the individual. It can play a significant role. Commitment to religious belief is a firm belief in religion in the practice of its obligations in all dimensions of rulings, beliefs and ethics, except perhaps people who have a religious appearance but do not know anything about the truths of religion, so familiarity with social factors affecting adherence It is effective to religious values and how to cultivate them to realize students' adherence to religious values. Committed students, having commitment and sense of responsibility, perform their duties in the best way and make the educational system efficient and effective. Paying attention to students' problems and improving their personal and social dignity will

improve the quality of education. The results of reducing the personal and social prestige and dignity of students in schools cause a decrease in the academic status and as a result lead to a decrease in academic enthusiasm and a threat to the education and upbringing of the future generation, therefore, creating suitable opportunities to achieve the real dignity and dignity of students. It is one of the cases that should be the primary concern of officials and official planners in the field of education. Commitment to religious feelings is one of the other important indicators that plays an important role among students. Commitment to religious emotions refers to a set of worldviews and ideologies, the use of which can determine a person's way of life. Undoubtedly, commitment to religious emotions strengthens and prepares a person against the onslaught of anxiety, doubt and despair. The value of every religious person depends on the level of development of his awareness and insight and knowledge, and as long as the fundamental knowledge of religion is not formed, it cannot play a decisive role in the growing life of a person, and this is reason, reasoning and insight. which determines the value and manner of religious emotions and feelings, gives meaning and meaning to it, and makes it grow and deepen. Academic burnout can have a destructive effect on students' personal and academic lives. On the other hand, academic burnout is one of the problems of the educational system at all levels of education, which causes a waste of human resources and expenses. In addition to the negative effects that burnout has during education, it also has other long-term effects. Students who experience burnout during their studies will be less proficient in tasks in the future, use the results of research conducted in the field of education less, and tend to They have a higher dropout rate, so learning how to prevent and manage it will help you stay fit for the rest of your life. Undoubtedly, managers and teachers are more effective than any other factor in reducing students' academic burnout and all-round development of students' personality. On the other hand, academic burnout is a form of physical and mental fatigue and usually students who have a high level of stress have experienced it. Academic burnout in educational situations is defined as a feeling of fatigue due to the demands and requirements of education, having a pessimistic and uninterested feeling towards course materials and assignments, and a feeling of poor personal progress in academic and academic affairs, and it is one of the factors affecting the reduction of Motivation and academic progress of students. Therefore, in the discussion of research proposals, it should be stated that it is very necessary to inform schools of the results of this research and the necessity of planning in the field of improving academic burnout among students. In the structure of schools, paying attention to the commitment to religious values should be placed at the top of the work of managers and teachers, so that the level of academic burnout of students can be improved accordingly.

**Conclusion:** The general conclusion of the research showed that by strengthening the commitment to religious values among students, it is possible to improve their academic burnout in schools.

**Keywords:** Commitment to religious values, academic burnout, students.

## بررسی رابطه تعهد به ارزش های دینی با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه اول شهرستان دشتستان

**زهرا وحدانی:** کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.  
**فلکناز آتشی\*:** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

### چکیده

**مقدمه:** هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه تعهد به ارزش های دینی با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه اول شهرستان دشتستان بود.

**روش کار:** جامعه آماری پژوهش حاضر را ۵۳۹۰ نفر از دانش آموزان مقطع متوسطه اول شهرستان دشتستان تشکیل دادند. حجم نمونه این پژوهش شامل ۳۵۸ نفر بود که از طریق نمونه گیری خوشه ای بدست آمد. ابزار جمع آوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه های تعهد به ارزش های دینی خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۲) و فرسودگی تحصیلی برسو، سالانوا و اسپجلی (۲۰۰۷) بود.

**نتایج:** نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین تعهد به ارزش های دینی با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان رابطه منفی و معناداری وجود دارد به این معنا که هر چقدر تعهد به ارزش های دینی دانش آموزان کمتر باشد، میزان فرسودگی تحصیلی آنان بیشتر می شود و بالعکس.

**نتیجه گیری:** نتیجه گیری کلی پژوهش نشان داد که با تقویت تعهد به ارزش های دینی در بین دانش آموزان می توان به بهبود فرسودگی تحصیلی آنان در مدارس کمک فراوانی نمود.

**واژگان کلیدی:** تعهد به ارزش های دینی، فرسودگی تحصیلی، دانش آموزان.

\***نویسنده مسؤل:** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران.

## مقدمه

اهمیت دوره متوسطه پس از دوره ابتدایی نمایان می‌شود. این مقطع، دوره تعلیمات عمومی به شمار می‌رود؛ دوره‌ای که انتقال از کودکی را به اواخر دوره نوجوانی و شروع جوانی، به عهده دارد. دوره متوسطه، از لحاظ مبانی فلسفی، زیستی، روانی و اجتماعی دوره بسیار مهمی است. دوره‌ای که آموزش عمومی را به آموزش عالی پیوند می‌دهد و گروه کثیری را برای ورود به جامعه و بازار کار مهیا می‌کند؛ از این‌رو هر نوع نارسائی و خلل در این دوره مستقیماً بر عملکرد و کیفیت هر دو حلقه آموزش، عمومی و عالی، تأثیر بسزائی خواهد داشت (قهرمان، ۱۳۹۵). دوره متوسطه از دوره‌های مهم، حساس و مؤثر در زندگی فردی و اجتماعی دانش‌آموزان است. دوره‌ای است که به سبب وضع زیستی، اجتماعی و روانی دانش‌آموزان آن با سایر دوره‌های تحصیلی مشترکات و تمایزاتی دارد و دارای طیف وسیعی است که دوران نوجوانی را در بر می‌گیرد و در انتهای طیف به دنیای جوانی می‌رسد (آقامحمدیان، ۱۳۹۸). در دوره متوسطه، قسمت اعظم استعدادها و اختصای نوجوان و جوان بروز می‌کند، قدرت یادگیری آنان به حد اعلاء خود می‌رسد، کنجکاوی آنان جهت معینی می‌یابد و مسائل جدید زندگی نظیر انتخاب رشته، انتخاب حرفه و شغل، اداره خانواده و گرایش به مرام و مسلک، ذهن آنان را به خود مشغول می‌دارد و به مرحله ادراک ارزش‌های اجتماعی، اقتصادی و معنوی می‌رسند؛ از این‌رو این دوره در نظام‌های تعلیم و تربیت کشورهای مختلف جهان اهمیت زیادی دارد (آموزگار، ۱۳۹۲). از طرفی تعهد به ارزش‌های دینی عملاً به عنوان یک سیستم ارزشی به حرکت‌های انسان جهت داده، هدفمند نموده و به سوی اعتلای روانی، انسانی و تکامل رهنمون می‌سازد. پایبندی به ارزش‌های دینی به عنوان یک سیستم ارزشی باعث وحدت بخشیدن به حیات دانش‌آموزان می‌شود. بالاترین سیستم ارزشی که به انسان وحدت یکپارچگی می‌دهد سیستم ارزشی دینی است. این سیستم ارزشی روی تمام وجوه زندگی دانش‌آموزان انگشت گذاشته و همه چیز را شامل شده که نهایتاً زمینه لازم را جهت یک شخصیت و زندگی سالم آماده می‌کند (قهرمان، ۱۳۹۵). دانش‌آموزان، هر چه از ارزش‌های دینی بیشتری برخوردار باشد و مقید به انجام دادن اعمال مذهبی گردد به همان میزان، به اخلاق و رضایت شغلی مناسب تری خواهند داشت و این اعتقادات، در صورت بروز مشکل روانی از جمله افسردگی، در بهبود فرد، نقش به‌سزایی می‌تواند داشته باشد. البته منظور از تعهد به ارزش‌های دینی، اعتقاد راسخ به دین در عمل به فرایض آن در همه‌ی ابعاد احکام، اعتقاد و اخلاق است و الا چه بسا افرادی که ظاهری دینی دارند اما از حقایق دین، هیچ اطلاعی ندارند (صالحی، ۱۳۹۶). از طرفی تعهد به ارزش‌های دینی از دیگر شاخص‌های مهمی که در بین دانش‌آموزان نقش مهم و اساسی دارد. تعهد به ارزش‌های دینی مجموعه اقدامات، رفتارها، باورها و نگرش‌هایی است که در ارتباط با اصول دین، فروع دین و اخلاقیات مرتبط با مذهب عنوان می‌شود. از سوی دیگر تعهد به ارزش‌های دینی به مجموعه‌ای از جهان بینی و ایدئولوژی اطلاق می‌شود که استفاده آنها می‌تواند شیوه زندگی فرد را تعیین کند (رضاخانی مقدم، ۱۳۹۶). بدون تردید تعهد به ارزش‌های دینی، انسان را در مقابل هجوم اضطراب، تردید و ناامیدی نیرومند و آماده می‌سازد. ارزش هر فرد مذهبی به میزان رشد آگاهی و بصیرت و دانایی وی بستگی دارد، و تا زمانی که شناخت اصولی از مذهب شکل نگرفته باشد، نمی‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در زندگی رو به رشد فرد داشته باشد و این عقل و استدلال و بصیرت است که ارزش و چگونگی هیجان و احساسات مذهبی را تعیین نموده، به آن معنی و مفهوم داده و رشد یافته و عمیق می‌سازد (شیخ‌علیزاده، ۱۴۰۱).

فرسودگی تحصیلی<sup>۱</sup> یک شکل از خستگی جسمی و روحی است و معمولاً دانش‌آموزانی که سطح بالایی از استرس را دارند آن را تجربه کرده‌اند. فرسودگی به عنوان یک سندرم سه بعدی؛ زوال شخصیت، خستگی هیجانی و تمامیت فردی کاهش یافته مورد توجه قرار می‌گیرد که به موقعیتها و بافتهای آموزشی گسترش پیدا کرده و با عنوان فرسودگی تحصیلی نام برده

می شود. فرسودگی تحصیلی در موقعیت های آموزشی به عنوان احساس خستگی به خاطر تقاضاها و الزامات تحصیل، داشتن یک حس بد بینانه و بدون علاقه نسبت به مطالب و تکالیف درسی و احساس پیشرفت شخصی ضعیف در امور درسی و تحصیلی تعریف می شود و یکی از عوامل موثر بر کاهش انگیزه و عملکرد تحصیلی دانش آموزان می باشد (اسچنک<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). فرسودگی تحصیلی می تواند تاثیر مخربی بر روی زندگی شخصی و تحصیلی دانش آموزان داشته باشد. فرسودگی یک حالت ذهنی و فیزیکی سالم نیست و نباید به عنوان یک نشانه مثبت از سخت کار کردن تفسیر شود. فرسودگی تحصیلی یکی از مسائل گریبان گیر سیستم آموزشی در همه مقاطع تحصیلی است که موجب هدر رفتن نیروی انسانی و هزینه های صرف شده می شود. فرسودگی علاوه بر اثرات منفی که در زمان تحصیل دارد دارای تاثیرات بلندمدت دیگری نیز هست، دانش آموزانی که در طی تحصیل دچار فرسودگی می شوند در آینده کمتر به وظایف شغلی مسلط بوده، از نتایج پژوهش های انجام شده در حیطه شغلی کمتر استفاده می کنند و تمایل به ترک خدمت بالاتری بعد از اشتغال دارند (مصری آبادی، ۱۳۹۷). برطرف کردن فرسودگی تحصیلی نیاز به شناخت محدودیت های شما به عنوان یک انسان و دانستن اینکه چقدر بر رویتان اثرگذار است، داشته باشد. حتی بزرگسالان نیز این نوع فرسودگی را تجربه می کنند، بنابراین یادگیری نحوه جلوگیری از آن و مدیریت آن به شما کمک می کند تا برای ادامه زندگی تان مناسب عمل کنید (غلامی، ۱۴۰۱). همچنین با بررسی پژوهش ها در داخل و خارج در راستای موضوع مشخص شد که تاکنون پژوهشی جامع در مورد تاثیر آموزش مسئولیت پذیری بر اساس رویکرد گلاسر بر خودکارآمدی دانش آموزان صورت نگرفته است و صرفاً موضوعاتی نسبتاً نزدیک در این حوزه انجام شده از جمله اینکه: ثقه الاسلامی (۱۴۰۱)، غلامی (۱۴۰۱)، مهدی پور (۱۴۰۰)، شیخ الاسلامی (۱۳۹۷)، اکبریان (۱۳۹۵)، هو<sup>۲</sup> (۲۰۱۴)، زو<sup>۳</sup> (۲۰۲۰)، لال<sup>۴</sup> (۲۰۲۰)، راند<sup>۵</sup> (۲۰۲۰)، هولتشلگ<sup>۶</sup> (۲۰۲۰)، صنایعی<sup>۷</sup> (۲۰۱۹) و ورمیر<sup>۸</sup> (۲۰۲۲) در پژوهش های خود به بررسی رابطه تعهد به ارزش های دینی با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان تاکید داشته اند.

در بحث اهمیت و ضرورت پژوهش می بایست بیان نمود که تعهد به ارزش های دینی عملاً به عنوان یک سیستم ارزشی به حرکت های انسان جهت داده، هدفمند نموده و به سوی اعتلای روانی، انسانی و تکامل رهنمون می سازد. پابندی به ارزشهای دینی به عنوان یک سیستم ارزشی باعث وحدت بخشیدن به حیات دانش آموزان می شود. بالاترین سیستم ارزشی که به انسان وحدت یکپارچگی می دهد سیستم ارزشی دینی است. این سیستم ارزشی روی تمام وجوه زندگی دانش آموزان انگشت گذاشته و همه چیز را شامل شده که نهایتاً زمینه لازم را جهت یک شخصیت و زندگی سالم آماده می کند. دانش آموزان، هر چه از ارزش های دینی بیشتری برخوردار باشد و مقید به انجام دادن اعمال مذهبی گردد به همان میزان، فرسودگی تحصیلی مناسب تری خواهند داشت و این اعتقادات، در صورت بروز مشکل روانی از جمله افسردگی، در بهبود فرد، نقش به سزایی می تواند داشته باشد. البته منظور از تعهد به ارزش های دینی، اعتقاد راسخ به دین در عمل به فرایض آن در همه ی ابعاد احکام، اعتقاد و اخلاق است و الا چه بسا افرادی که ظاهری دینی دارند اما از حقایق دین، هیچ اطلاعی ندارند، بنابراین آشنایی با ارزش های دینی و نحوه ی پرورش آن برای تحقق تعهد به ارزش های دینی با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان مؤثر

- 
- 1- Schenke
  - 2- Hou
  - 3- Xu
  - 4- Lal
  - 5- Rand
  - 6- Holtschlag
  - 7- Sanaie
  - 8- Vermeir

می باشد. بنابر آنچه بالا گفته شد سؤال اصلی در این تحقیق به این صورت مطرح است که آیا بین تعهد به ارزش های دینی با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه اول شهرستان دشتستان رابطه وجود دارد؟

## روش شناسی

روش تحقیق بکار گرفته شده در این پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۵۳۹۰ نفر از دانش آموزان مقطع متوسطه اول شهرستان دشتستان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ بود. در این تحقیق با استفاده از فرمول برآورد حجم نمونه کوکران با حجم جامعه آماری ۵۳۹۰ نفر در سطح اطمینان ۹۵ درصد با احتمال خطای ۵ درصد، حجم نمونه برابر ۳۵۸ نفر محاسبه شد. برای انتخاب نمونه، روش های مختلفی وجود دارد، که در این تحقیق با توجه به وسعت و پراکندگی جامعه آماری از روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای استفاده شد. برای این منظور ابتدا از بین مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان دشتستان به صورت تصادفی ۴ مدرسه انتخاب شد آنگاه از هر آموزشگاه منتخب و از پایه مختلف به تعداد مشخص دانش آموزان به صورت تصادفی انتخاب شدند و پس از توضیحات کامل پرسشنامه جهت تکمیل در اختیار آن ها قرار گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه زیر است.

۱) پرسشنامه تعهد به ارزش های دینی خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۲): پرسشنامه سنجش تعهد به ارزش های دینی توسط خدایاری فرد و همکاران تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۴۰ سؤال و ۴ خرده مقیاس (باور دینی ۱-۴-۷-۱۱-۱۴-۱۷-۲۱-۲۴-۲۷-۳۱-۳۴-۳۷، عواطف دینی ۳-۶-۹-۱۳-۱۶-۱۹-۲۳-۲۶-۲۹-۳۳-۳۶-۳۹، رفتار دینی ۲-۵-۸-۱۲-۱۵-۱۸-۲۲-۲۵-۲۸-۳۲-۳۵-۳۸) و وانمود اجتماعی (۱۰-۲۰-۳۰-۴۰) می باشد. سوالات این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت شش درجه ای نمره گذاری می شود که نمرات آزمودنی به هر سؤال بر روی یک مقیاس شش درجه ای لیکرت از همیشه = ۵ تا هرگز = ۰ مشخص می شود. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۴۰ تا ۲۰۰ در نوسان می باشد. شایان توضیح است که نمره بالا در هر یک از خرده مقیاسها به معنای بالاتر بودن گرایشهای دینداری گزارش شده است. به عبارتی هر چه نمره کل آزمودنی در این مقیاس بالاتر باشد، نشان دهنده میزان نگرش و باورهای بالای وی در خصوص اعتقادات دینی و مذهبی می باشد. خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۲) روایی پرسشنامه را در تحقیق خود به کمک تحلیل سازه ۰/۸۳ گزارش نمودند. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سؤال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند. خدایاری فرد و همکاران (۱۳۹۲) پایایی خردهمقیاس های پرسشنامه را بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش نمودند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شد.

۲) پرسشنامه فرسودگی تحصیلی برسو، سالانوا و اسپفلی (۲۰۰۷): مقیاس فرسودگی تحصیلی توسط برسو، سالانوا و اسپفلی (۲۰۰۷) ساخته شده است. این پرسشنامه سه حیطة فرسودگی یعنی خستگی تحصیلی (سوالات ۱، ۴، ۷، ۱۰، ۱۳)، بی علاقهگی تحصیلی (سوالات ۲، ۵، ۱۱، ۱۴) و ناکارآمدی تحصیلی (سوالات ۳، ۸، ۹، ۱۲، ۱۵) را می سنجد. مقیاس پرسشنامه در طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) می باشد. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۱۵ تا ۷۵ خواهد بود. روایی پرسشنامه توسط برسو، سالانوا و اسپفلی (۲۰۰۷) از طریق اعتبار ملاکی ۰/۸۳ گزارش شده است. روایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب همبستگی هر سؤال با نمره کل محاسبه گردید و نشان داد که همه سوالات با نمره کل همبستگی معنی داری دارند. برسو، سالانوا و اسپفلی (۲۰۰۷) پایایی پرسشنامه را در تحقیق خود به کمک ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش نمودند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش شد.

## یافته ها

جدول ۱ نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای فرض توزیع نرمال

متغیرها	آماره	سطح معناداری
تعهد به ارزش های دینی	۰/۲۰۹	۰/۰۸۵
فرسودگی تحصیلی	۰/۱۴۶	۰/۱۴۱

نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنوف در جدول ۱ نشان می دهد که سطح معناداری برای متغیرهای این تحقیق بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین آماره کولموگروف- اسمیرنوف در خصوص متغیرها در سطح ۰/۰۵ خطا معنی دار نبوده و بر این اساس توزیع متغیرها نرمال می باشد. لذا فرضیه های تحقیق را با استفاده از روش های آمار استنباطی پارامتریک مانند ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۲ همبستگی بین تعهد به ارزش های دینی و فرسودگی تحصیلی دانش آموزان

فرسودگی تحصیلی		متغیرها
سطح معنی داری	ضریب همبستگی	
۰/۰۱	-۰/۱۵۵	تعهد به ارزش های دینی

نتایج ضریب همبستگی پیرسون مندرج در جدول ۲ بیانگر رابطه منفی و معناداری بین تعهد به ارزش های دینی و فرسودگی تحصیلی دانش آموزان مدارس متوسطه می باشد به این معنا که هر چقدر تعهد به ارزش های دینی دانش آموزان کمتر باشد، میزان فرسودگی تحصیلی آنان بیشتر می شود و بالعکس. این رابطه در سطح ( $P < 0/01$ ) معنادار می باشد.

## بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر به دنبال بررسی رابطه تعهد به ارزش های دینی با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه اول شهرستان دشتستان بود. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین تعهد به ارزش های دینی با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان رابطه منفی و معناداری وجود دارد به این معنا که هر چقدر تعهد به ارزش های دینی دانش آموزان کمتر باشد، میزان فرسودگی تحصیلی آنان بیشتر می شود و بالعکس.

مشابه با این یافته ها در تحقیقات ثقه الاسلامی (۱۴۰۱)، غلامی (۱۴۰۱)، مهدی پور (۱۴۰۰)، شیخ الاسلامی (۱۳۹۷)، اکبریان (۱۳۹۵)، هو (۲۰۱۴)، زو (۲۰۲۰)، لال (۲۰۲۰)، راند (۲۰۲۰)، هولتسلاگ (۲۰۲۰)، صناعی (۲۰۱۹) و ورمیر (۲۰۲۲) به دست آمده است. بررسی و تبیین فرضیه فوق نشان می دهد تعهد به ارزش های دینی عملاً به عنوان یک سیستم ارزشی به حرکت های انسان جهت داده، هدفمند نموده و به سوی اعتلای روانی، انسانی و تکامل رهنمون می سازد. پایبندی به ارزشهای دینی به عنوان یک سیستم ارزشی باعث وحدت بخشیدن به حیات دانش آموزان می شود. بالاترین سیستم ارزشی که به انسان وحدت یکپارچگی می دهد سیستم ارزشی دینی است. این سیستم ارزشی روی تمام وجوه زندگی دانش آموزان انگشت گذاشته و همه چیز را شامل شده که نهایتاً زمینه لازم را جهت یک شخصیت و زندگی سالم آماده می کند. دانش آموزان، هر

چه از ارزش های دینی بیشتری برخوردار باشد و مقید به انجام دادن اعمال مذهبی گردد به همان میزان، فرسودگی تحصیلی مناسب تری خواهند داشت و این اعتقادات، در صورت بروز مشکل روانی از جمله افسردگی، در بهبود فرد، نقش به سزایی می تواند داشته باشد. تعهد به باور دینی، اعتقاد راسخ به دین در عمل به فرایض آن در همه ی ابعاد احکام، اعتقاد و اخلاق است و الا چه بسا افرادی که ظاهری دینی دارند اما از حقایق دین، هیچ اطلاعی ندارند، بنابراین آشنایی با عوامل اجتماعی موثر بر پایبندی به ارزشهای دینی و نحوه ی پرورش آن برای تحقق پایبندی به ارزشهای دینی دانش آموزان مؤثر می باشد. دانش آموزان متعهد با داشتن التزام و احساس مسوولیت وظایف خود را به بهترین نحو انجام داده و موجب کارآیی و اثربخشی و بهره‌وری نظام آموزشی می‌شوند. توجه به مشکلات دانش آموزان و ارتقای منزلت فردی و اجتماعی او سبب بهبود کیفیت کار آموزش می‌شود. نتایج کاهش اعتبار و منزلت فردی واجتماعی دانش آموزان در مدارس باعث کاهش وضعیت تحصیلی و در نتیجه منجر به کاهش فرسودگی تحصیلی و تهدیدی برای تربیت و پرورش نسل آینده می‌شود، بنابراین ایجاد فرصت‌های مناسب جهت دستیابی به شأن و منزلت واقعی دانش آموزان از جمله مواردی است که در درجه نخست باید دغدغه فکری کارگزاران و برنامه‌ریزان رسمی عرصه آموزش و پرورش باشد. تعهد به عواطف دینی از دیگر شاخص های مهمی که در بین دانش آموزان نقش مهم و اساسی دارد. تعهد به عواطف دینی به مجموعه ای از جهان بینی و ایدئولوژی اطلاق می شود که استفاده آنها می تواند شیوه زندگی فرد را تعیین کند. بدون تردید تعهد به عواطف دینی، انسان را در مقابل هجوم اضطراب، تردید و ناامیدی نیرومند و آماده می سازد. ارزش هر فرد مذهبی به میزان رشد آگاهی و بصیرت و دانایی وی بستگی دارد، و تا زمانی که شناخت اصولی از مذهب شکل نگرفته باشد، نمی تواند نقش تعیین کننده ای در زندگی رو به رشد فرد داشته باشد و این عقل و استدلال و بصیرت است که ارزش و چگونگی هیجان و احساسات مذهبی را تعیین نموده، به آن معنی و مفهوم داده و رشد یافته و عمیق می سازد. فرسودگی تحصیلی می تواند تاثیر مخربی بر روی زندگی شخصی و تحصیلی دانش آموزان داشته باشد. از سویی فرسودگی تحصیلی یکی از مسائل گریبان گیر سیستم آموزشی در همه مقاطع تحصیلی است که موجب هدر رفتن نیروی انسانی و هزینه های صرف شده می شود. فرسودگی علاوه بر اثرات منفی که در زمان تحصیل دارد دارای تاثیرات بلندمدت دیگری نیز هست، دانش آموزانی که در طی تحصیل دچار فرسودگی می شوند در آینده کمتر به وظایف مسلط بوده، از نتایج پژوهش های انجام شده در حیطه تحصیلی کمتر استفاده می کنند و تمایل به ترک تحصیل بالاتری دارند، بنابراین یادگیری نحوه جلوگیری از آن و مدیریت آن به شما کمک می کند تا برای ادامه زندگی تان مناسب عمل کنید. بدون تردید مدیران و معلمان بیش از هر عامل دیگر در کاهش فرسودگی تحصیلی دانش آموزان و رشد همه جانبه شخصیت دانش آموزان موثرند. از سویی فرسودگی تحصیلی یک شکل از خستگی جسمی و روحی است و معمولا دانش آموزانی که سطح بالایی از استرس را دارند آن را تجربه کرده اند. فرسودگی تحصیلی در موقعیت های آموزشی به عنوان احساس خستگی به خاطر تقاضاها و الزامات تحصیل، داشتن یک حس بدبینانه و بدون علاقه نسبت به مطالب و تکالیف درسی و احساس پیشرفت شخصی ضعیف در امور درسی و تحصیلی تعریف می شود و یکی از عوامل موثر بر کاهش انگیزه و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می باشد.

از این رو در بحث پیشنهادات پژوهش می بایست بیان نمود که آگاه کردن مدارس از نتایج این پژوهش و ضرورت برنامه ریزی در زمینه بهبود فرسودگی تحصیلی در بین دانش آموزان بسیار ضرورت دارد. در ساختار مدارس توجه به تعهد به ارزش های دینی باید سرلوحه کار مدیران و معلمان قرار گیرد تا به تبع آن میزان فرسودگی تحصیلی دانش آموزان بهبود یابد.

## References

- Agha Mohammadian, Hamid Reza, Hosseini, Seyed Mehran. (2018). Psychology of Puberty and Adolescence, Mashhad, Ferdowsi University Publications. [ in persian]
- Amouzgar, Mohammad Hasan. (2012). Islamic ethics and education, Tehran: Parents' Association and Teachers' Publishing. [ in persian]
- Akbarian, Faramarz. (2015). the relationship between religious attitude and students' academic enthusiasm and self-efficacy, School Psychology Journal, No. 2. [in persian]
- Gharmani, Jafar. (2015). Investigating the relationship between identity styles and religious attitudes with mental health in secondary school female students, World Conference on Psychology and Educational Sciences, Law and Social Sciences at the beginning of the third millennium, Shiraz. [in persian]
- Gholami, Mohammad. (2022). the relationship between religious attitudes and resilience and academic burnout of students, International Congress of Culture and Religious Thought.[in persian]
- Holtzschlag, C., Masuda, A. D., Reiche, B. S., & Morales, C. (2020). Why do millennials stay in their jobs? The roles of protean career orientation, goal progress and organizational career management. Journal of Vocational Behavior, 118, 103366.
- Hou, W. K., & Ng, S. M. (2014). Emotion-focused positive rumination and relationship satisfaction as the underlying mechanisms between resilience and psychiatric symptoms. Personality and individual differences, 71, 159-164.
- Lal, A., Tharyan, A., & Tharyan, P. (2020). The prevalence, determinants and the role of empathy and religious or spiritual beliefs on job stress, job satisfaction, coping, burnout, and mental health in medical and surgical faculty of a teaching hospital: A cross-sectional survey. La Revue de Médecine Interne.
- Mesrabadi, Javad., Kardan Helvai, Zhila. (2017). comparison of students with different academic affective clusters in terms of academic burnout, Educational Innovations Journal, No. 65. [in persian]
- Rezakhani Moghadam, Hamed, Babazadeh, Tawheed, Jobjar, Fatemeh, Aghazadeh, Zainab, Al Taha, Saeda, Habibi, Aqeel. (2016). Investigating the components of religious attitude and its relationship with social capital in the patients who refer to health care centers in Koch, Isfahan. [in persian]
- Rand, K. L., Martin, A. D., & Shea, A. M. (2011). Hope, but not optimism, predicts academic performance of law students beyond previous academic achievement. Journal of Research in Personality, 45(6), 683-686.
- Sanaie, N., Vasli, P., Sedighi, L., & Sadeghi, B. (2019). Comparing the effect of lecture and Jigsaw teaching strategies on the nursing students' self-regulated learning and academic motivation: A quasi-experimental study. Nurse education today, 79, 35-40.
- Sheikh Alizadeh, Siavash, Mohammadi, Parisa. (2022). The relationship between religious attitude and self-efficacy and general health among the students of Shahid Madani University of Azerbaijan, the fourth national conference of professional researches in psychology and counseling with a teacher's perspective approach, Minab. [in persian]

- Salehi, Muslim, Panahi, Ahmed. (2016). Investigating the mediating role of job satisfaction in the relationship between religious attitude and resilience of elementary school teachers in Euclid city, Master's thesis of Islamic Azad University, Maroodasht branch. [in persian]
- Sheikh al-Islami, Ali. (2017). investigating the relationship between religious attitude and academic enthusiasm and academic support of students, *Cognitive Strategies in Learning*, Volume 6.
- Schenke, K., Ruzek, E., Lam, A. C., Karabenick, S. A., Eccles, J. S. (2017). "Heterogeneity of student perceptions of the classroom climate: a latent profile approach". *Learning Environments Research*, 20(3), 289-306.
- Thagha Al-Islami, Zahra and Pourheidari, Sepideh. (2022). Investigating the mediating role of empathy in the relationship between religious attitude and self-compassion with resilience in active volunteers in the health sector (Mashhad city), 10th National Conference on Law, Social Sciences and human, psychology and counseling, Shirvan. [in persian]
- Vermeir, P., Blot, S., Degroote, S., Vandijck, D., Mariman, A., Vanacker, T., & Vogelaers, D. (2018). Communication satisfaction and job satisfaction among critical care nurses and their impact on burnout and intention to leave: A questionnaire study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 48, 21-27.
- Xu, C., Gong, X., Fu, W., Xu, Y., Xu, H., Chen, W., & Li, M. (2020). The role of career adaptability and resilience in mental health problems in Chinese adolescents. *Children and Youth Services Review*, 104893.

امام خمینی (ره):

اگر بخواهید عزیز و سربلند باشید باید از سرمایه های عمر و استعداد جوانی استفاده کنید. با اراده و عزم راسخ خود به طرف علم و عمل و کسب دانش و بینش حرکت نمائید که زندگی زیر چتر علم و آگاهی آنقدر شیرین و انس با کتاب و قلم و اندوخته ها آنقدر خاطره آفرین و پایدار است که همه تلخی ها و ناکامی های دیگر را از بین می برد.