

تأثیر نگرش بر رفتار کارکنان علمی و ستادی در مؤسسات آموزشی و تربیتی

ابوطالب خدمتی*

عباس شفیعی**

چکیده

«نگرش» طرز برداشت هر فرد از پدیده خاص یا موضوع خاصی است و در نتیجه نگرش شغلی نوع احساس فرد نسبت به شغل خاص می‌باشد؛ در این پژوهش به منظور بررسی تأثیر نگرش بر رفتارهای (بهنجار و نابهنجار) در مراکز آموزشی و تربیتی با رویکردی اسلامی و در پاسخ به چگونگی این تأثیر با روشی توصیفی-تحلیلی مطالعه شده است؛ برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و اسنادی بهره‌گیری شده و تحلیل یافته‌ها با روش «تحلیل محتوا ناظر به تحلیل اجتهادی» انجام پذیرفته است؛ نتایج بررسی‌ها در این پژوهش نشان می‌دهد که:

۱. نگرش‌های اصلی دربرگیرنده نگرش‌های ایمانی، کفری و مناقانه می‌باشد که به‌عنوان یک سیستم دارای عناصر درون‌دادی (عنصر شناختی)، فرایندی (عنصر عاطفی) و برون‌دادی (عنصر رفتاری) است؛

۲. نتایج پژوهش نشان می‌دهد هنگامی که در یک مؤسسه آموزشی و تربیتی به موضوعی توجه می‌کنیم و نسبت به آن شناخت می‌یابیم؛ مؤلفه اول شناختی، یعنی ایمانی حاصل شده و زمانی که در ارتباط با شناخت خود، سوگیری و جهت‌گیری عاطفی می‌کنیم، مؤلفه قلبی ظاهر می‌شود و در نهایت براساس شناخت و جهت‌گیری عاطفی، کیفیت رفتار علمی، آموزشی و تربیتی خود را تعیین می‌کنیم؛

۳. دستاورد دیگر در ارتباط تنگاتنگ مؤلفه‌های نگرش با رفتار بهنجار و یا نابهنجار کارکنان آموزشی و علمی است؛

۴. در یک نتیجه کلی می‌توان ادعا کرد که نگرش‌های کارکنان علمی در مؤسسات آموزشی بر رفتارهای بهنجار و نابهنجار تأثیر دارد.

واژگان کلیدی: نگرش، رفتارهای بهنجار و نابهنجار، مؤسسات آموزشی و تربیتی، عنصر شناختی، عنصر عاطفی، عنصر رفتاری.

مقدمه

در تفسیری می‌توان نگرش‌های اولیه را به‌عنوان متغیری درون‌دادی در رفتار منظور نمود؛ بدین ترتیب زمانی که نگرش با کار در مؤسسات آموزشی ارتباط پیدا می‌کند و در قالب عملکرد شغلی نمود می‌یابد، می‌توان آن را به‌عنوان برون‌داد سیستم فردی رفتاری قلمداد کرد؛ افزون بر نگرش‌های شغلی، رفتارهای بهنجار و نابهنجار در ردیف برون‌دادهای سیستم فردی رفتاری در مراکز آموزشی قرار می‌گیرند؛ با وجود این در قالب رویکرد سیستمی، نگرش‌های شغلی در مراکز آموزشی را می‌توان نسبت به رفتارهای بهنجار و نابهنجار در آن مراکز به‌عنوان عنصر درون‌دادی به تصویر کشید که خود به‌عنوان سیستمی فرعی دارای عناصر درون‌دادی (شناختی) فرایندی (عاطفی) و برون‌دادی (رفتاری) است و در نتیجه رفتارهای بهنجار و نابهنجار را می‌توان به‌عنوان برون‌دادهای نهایی این سیستم در نظر گرفت (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۱).

بیان مسئله

نگرش‌ها عباراتی ارزیابی‌کننده (مطلوب یا نامطلوب) درباره اشیاء، مردم و یا رویدادها هستند که احساس ما نسبت به آنها را بیان می‌کنند (رایینز و جاج، ۱۳۸۹، ص ۸۱) و در نتیجه نگرش‌های شغلی در مراکز آموزشی نوع احساس ما را نسبت به کار و شغل در آن مراکز منعکس می‌سازند؛ این مهم می‌تواند اهمیت نگرش در مراکز آموزشی را نشان دهد، زیرا نگرش مثبت کارکنان آموزشی در فعالیت‌های سازمان‌های علمی می‌تواند سبب حرکت روبه رشد کادر آموزشی و پرورشی شود و در مقابل، نگرش منفی کارکنان به فعالیت‌ها و یا مدیران آموزشی می‌تواند از کارایی و پویایی کارکنان بکاهد؛ از این رو بررسی و مطالعه رابطه نگرش‌های شغلی و رفتارهای بهنجار و نابهنجار کارکنان آموزشی ضرورت دارد. با توجه به اهمیت و ضرورت این موضوع، نگرش در مفهوم عام آن و نگرش شغلی در معنای خاص در مراکز آموزشی و چگونگی ارتباط آن با رفتار دغدغه این تحقیق است و مسئله اصلی آن است که تأثیر نگرش در مراکز آموزشی به‌عنوان متغیر مستقل بر رفتارهای بهنجار و نابهنجار در آن مراکز به‌عنوان متغیرهای وابسته با تأکید بر رویکرد اسلامی چگونه است؟ یادآوری می‌شود که این امر نوعی تبیین دینی است که حوزه و قلمرو آن با تبیین علمی صرف متفاوت است (قاسمی، ۱۳۸۷، ص ۳۵-۵۴). بدیهی است که بررسی متغیرهای مزبور از نوع توصیفی و در مقولات پژوهش‌های اجتماعی و دینی می‌باشد؛ مطالعات نشان می‌دهد که در پژوهش‌های اجتماعی (و دینی) مناسب‌ترین روش‌ها، روش کیفی است (ایمان، ۱۳۸۸، ص ۲۰۴) و در این پژوهش به‌منظور بررسی و تحلیل یافته‌ها از روش کیفی استفاده می‌شود؛ چه اینکه

رویکرد کیفی پژوهش از قوت‌هایی مانند تأکید بر تفسیر و معنا، فهم عمیق از دنیای سوژه، تأکید بر نقش انسانی در فرایند تحقیق، برخورداری از انعطاف‌پذیری بالا و ارائه دید واقع‌بینانه از جهان برخوردار است (ایمان، ۱۳۸۸، ص ۲۰۴)؛ پس بررسی در این مقاله از نوع توصیفی-تحلیلی با تبیین رویکرد اسلامی است؛ چه اینکه گزاره‌های اسلامی به‌عنوان پیام‌های محتوایی با توجه به تحلیل محتوای ناظر به روش اجتهادی توصیف، تحلیل و استنباط می‌شود و مهم‌ترین کاربرد تحلیل محتوا توصیف و ویژگی‌های پیام‌هاست (سرمد و دیگران، ۱۳۷۶، ص ۱۳۲) که در این مقاله بر توصیف و تحلیل پیام‌ها و داده‌های استخراجی از گزاره‌های دینی تأکید می‌شود؛ بدیهی است که بررسی ابعاد مجهول متغیرهای مورد نظر با اهمیت می‌باشد و لازم است به پرسش در این پژوهش با توجه به تحلیل محتوا (ناظر بر شیوه اجتهادی) پاسخ داده شود که در ردیف پژوهش‌های کیفی به شمار می‌رود (علی‌پور و حسنی، ۱۳۸۹). با توجه به این موضوع پرسش اصلی این است: تأثیر نگرش بر رفتار کارکنان علمی و ستادی در مؤسسات آموزشی و تربیتی چگونه است؟

روش پژوهش

این تحقیق براساس نتیجه بنیادی-توسعه‌ای و براساس هدف اکتشافی و داده کیفی است؛ به بیان دیگر این پژوهش از نظر تئوریک، بنیادی و توسعه‌ای و از نظر هدف، اکتشافی و براساس داده، کیفی است؛ استراتژی تحقیق در این پژوهش بر پایه تحقیق مبنایی بوده و به‌منظور بهره‌گیری از منابع براساس استراتژی استفاده حداکثری از کتاب الهی (قرآن) بوده است.

گردآوری اطلاعات

در این پژوهش جهت گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده می‌شود؛ بدین‌سان جمع‌آوری اطلاعات مربوطه از منابع اسلامی (کتاب الهی و سنت) با مراجعه مستقیم و غیرمستقیم انجام گرفت و داده‌ها استخراج شد. با توجه به اینکه در مطالعات کتابخانه‌ای بهترین ابزار فیش‌برداری است (سرمد و دیگران، ۱۳۷۶، ص ۱۳۴)، در این تحقیق نیز ابزار گردآوری اطلاعات، فیش‌برداری از کتاب‌ها و نوشته‌های اسلامی (کتاب و سنت) بود.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

به‌طورکلی در روند انجام تحقیق، گردآوری اطلاعات از منابع معتبر اسلامی و علمی انجام پذیرفته و آموزه‌های اسلامی مرتبط با موضوع توصیف، بررسی و تحلیل شده است؛ با این مبنای

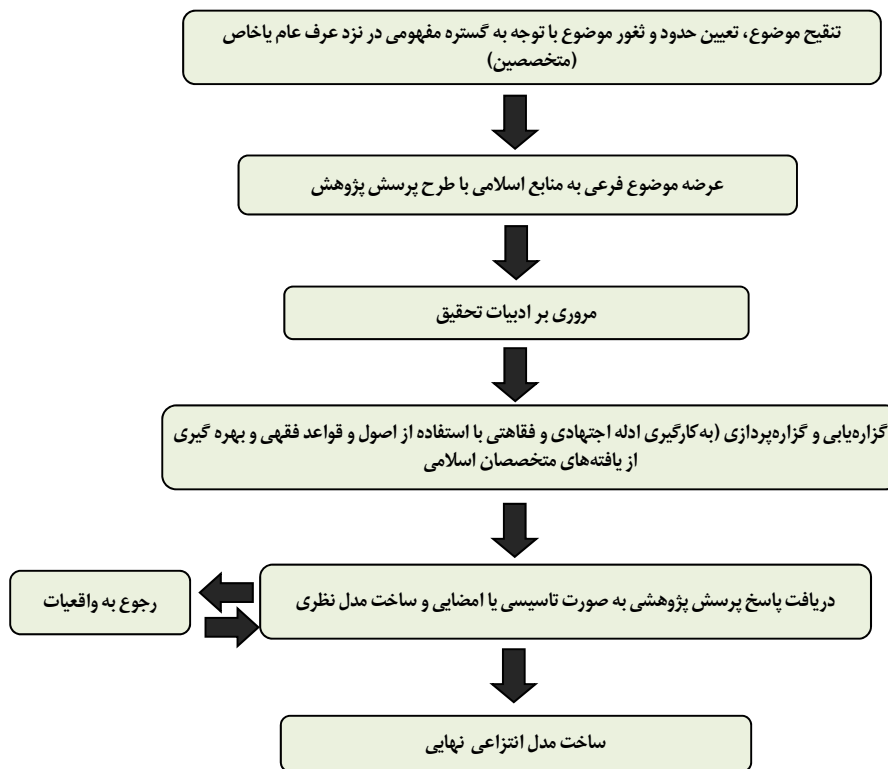
نگارنده درصدد می‌باشد پس از طرح اولیه هر موضوع فرعی و طرح سؤال در آن موضوع به سراغ منابع اسلامی رود و پس از واکاوی آن و تبیین رویکرد اسلامی (تحقیقات بنیادی) به ترسیم مدل اسلامی در حوزه رفتار پردازد (تحقیقات توسعه‌ای)؛ با این توصیف روش تحلیل، نوعی تحلیل متنی متناظر با شیوه استخراج از متون دینی بوده است که به صورت اکتشافی اصطیاد می‌گردد؛ از این‌رو از نظر روش تحلیل، این پژوهش از نوع تحقیقات تحلیل محتوا (ناظر بر شیوه اجتهادی) است؛ در تحلیل محتوای متن که روشی کیفی می‌باشد، تفسیر و معنا مهم‌ترین عنصر دانسته می‌شود (شفیعی، ۱۳۹۷، ص ۱۹۹)؛ این روش نوعی روش کیفی است که در پژوهش‌های اجتماعی مناسب‌ترین روش شناخته می‌شود (ایمان، ۱۳۸۸، ص ۲۰۴). از آنجاکه لازمه استفاده از روش اجتهادی، انتخاب مفاهیم و مضامین مورد نظر تحقیق است، در این پژوهش انتخاب مفاهیم براساس موضوع تحقیق، مبانی نظری و ادبیات تحقیق صورت گرفته که از نظر نوع مضامین به صورت موضوعی بوده است و طبقه‌بندی براساس آن انجام می‌گیرد؛ همان‌گونه که در پژوهش کیفی، ایجاد مضامین برای تحلیل داده‌ها ضروری به نظر می‌رسد (نیومن ویلیام لاورنس، ۱۳۹۰، ص ۴۸۴).

فرایند پژوهش

این تحقیق در چند گام به صورت زیر انجام شده است:

۱. تنقیح موضوع و تعیین حدود و ثغور موضوع با توجه به گستره مفهومی آن نزد عرف عام یا عرف خاص (لغویین و متخصصین)؛
۲. عرضه موضوع فرعی به منابع دینی در قالب پرسش پژوهشی؛
۳. مروری بر مبانی نظری موضوع و تحلیل آنها؛
۴. گزاره‌یابی و گزاره‌پردازی (به‌کارگیری ادله اجتهادی و فقهی به صورت مستقیم یا بهره‌گیری از قواعد و اصول فقهی و استفاده از یافته‌های اسلامی به صورت غیرمستقیم یا بهره‌گیری از نظرات متخصصین اسلامی)؛
۵. دریافت پاسخ پرسش پژوهش به صورت تأسیسی یا امضایی و تحلیل نهایی و تدوین مدل انتزاعی که یادآوری می‌شود در این مرحله، مدل انتزاعی پژوهش با توجه به گزاره‌پردازی و تحلیل نهایی به‌دست آمده است و در صورتی که این مدل در جامعه هدف به محک تجربه گذاشته شود، قرینه تجربی به مثابه قرینه‌ای تأییدی همانند قرینه‌های عقلی عمل و مدل انتزاعی اصطیادشده از گزاره‌های اسلامی را با توجه به رجوع به واقعیات تأیید می‌کند (علی‌پور و حسنی، ۱۳۸۹). البته ما

در اینجا تنها به مرحله مدل انتزاعی اولیه توجه داشته‌ایم؛ با دقت در سیر مدل‌سازی در پژوهش حاضر مراحل مختلف یادشده انجام می‌شود؛ این مراحل در نمودار شماره ۱ نشان داده شده است:



نمودار شماره ۱: فرایند پژوهش (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۲۰)

مبانی نظری

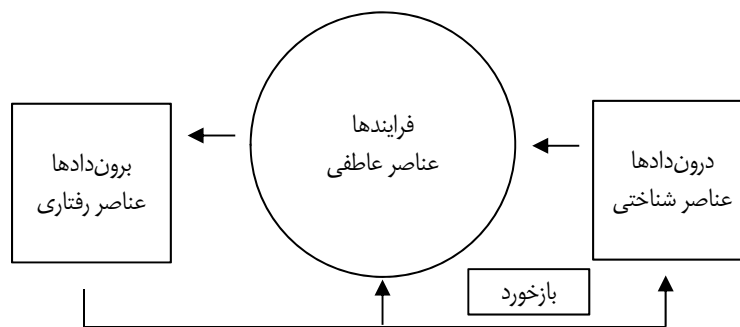
مطالعات نشان می‌دهد که افزون بر مؤلفه‌های اصلی شناختی، احساسی و رفتاری اولیه در هر فرد که عناصر اصلی را در بر می‌گیرد، خود نگرش نیز دارای این سه عنصر است؛ چه اینکه نگرش به‌عنوان عنصری مهم در این فرایند، طرز برداشت هر فرد از پدیده خاص یا موضوع خاصی است (رابینز و جاج، ۱۳۸۹، ص ۸۷). «لمبرت» از جمله محققانی است که با تعریف خود بر این امر صحه گذاشته است؛ چه اینکه ایشان بر این باور است که نگرش عبارت از یک روش نسبتاً ثابت در فکر، احساس و رفتار نسبت به افراد، گروه‌ها و موضوع‌های اجتماعی است (جمعی از مؤلفان، ۱۳۸۲، ص ۱۳۶). با توجه به اینکه وی نگرش را در فکر (شناختی)، احساس (عاطفی) و رفتار (رفتاری) قلمداد می‌کند، نشان‌دهنده سه عنصر مهم شناختی، احساسی و رفتاری در نگرش است.

برخی نیز بر این باورند که نگرش‌ها عباراتی ارزیابی‌کننده (مطلوب یا نامطلوب) درباره اشیاء، مردم و یا رویدادها هستند که احساس ما نسبت به آنها را بیان می‌کنند؛ هرگاه می‌گوییم کارم را دوست دارم، نگرش خود درباره کار را بیان کرده‌ایم (رابینز و جاج، ۱۳۸۹، ص ۸۴-۸۵). با این توصیف نگرش شغلی در یک سیستم آموزشی، نوع برداشت و احساس نسبت به کار و شغل علمی و آموزشی است. نگرش و نگرش شغلی در سیستم‌های آموزشی به‌عنوان عنصر برون‌دادی سیستم فردی رفتاری می‌تواند خرده سیستمی برداشت گردد که دارای سه مؤلفه درون‌دادی، فرایندی و برون‌دادی اصلی است (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۲) که در ادامه بدان اشاره می‌شود:

الف) عنصر شناختی: به‌عنوان عنصر ورودی سیستم نگرش در یک مؤسسه آموزشی به شمار می‌رود؛ تصویر این عنصر در نگرش شغلی آموزشی بدین معناست که اگر فردی (معلم یا کارمند آموزش و پرورش) توصیف کند حقوقش کم است، این امر نشان‌دهنده عنصر شناختی در سیستم نگرشی اوست.

ب) عنصر عاطفی: عنصری فرایندی در سیستم نگرشی در مراکز آموزشی قلمداد می‌شود؛ چه اینکه عاطفه، بخش هیجانی یا احساسی نگرش است، مانند بیان این مطلب در نگرش شغلی یک معلم یا کارمند آموزش و پرورش که حقوق کم است، پس عصبانی می‌باشد.

ج) عنصر رفتاری: این عنصر به‌عنوان عنصر برون‌دادی در سیستم نگرشی در مراکز آموزشی به شمار می‌رود که به قصد معلم یا کارمند مورد نظر درباره رفتار به شیوه‌ای خاص در قبال فرد یا چیزی مشخص اشاره دارد؛ برای مثال اگر معلم یا کارمند آموزش و پرورش بگوید که قصد دارم کاری پیدا کنم که حقوق بیشتری داشته باشد، نوعی رفتار است و این امر نوعی برون‌داد در سیستم آموزشی در بعد نگرشی است؛ ازاین‌رو نگرش به‌طور عام و نگرش شغلی به‌طور خاص در یک سیستم آموزشی دارای عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری است (رابینز و جاج، ۱۳۸۹، ص ۸۷)؛ در نمودار شماره ۲ الگوی سیستمی نگرش شغلی در مراکز آموزشی نشان داده شده است:



نمودار شماره ۲: الگوی سیستمی نگرش شغلی (الگوی محقق ساخته)

با این تصویر در نگرش شغلی آموزشی می‌توان ادعا کرد که اگر معلم یا کارمندی فکر کند که وی مستحق پاداش یا ترفیع بوده (شناخت) چون سرپرستش به دیگری ترفیع داده است، نسبت به او متنفر می‌باشد (عاطفه) و به دنبال شغل دیگری می‌گردد (رفتار). عناصر اصلی نگرش شغلی در سیستم‌های آموزشی عینیت دارد؛ در نمودار شماره ۳ عناصر نگرش شغلی به نمایش گذاشته شده است.



نمودار شماره ۳: عناصر نگرش (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۲)

از جمله مفاهیم طرح شده در این پژوهش ایمان، کفر و نفاق است؛ یکی از نگرش‌ها در زبان دین، نگرش ایمانی می‌باشد که با توجه به مفهوم نگرش در شاکیله نگرش قرار می‌گیرد؛ چه اینکه «ایمان» حالتی روانی است که شاید در هر انسانی ایجاد شود و از نظر تحلیل عقلی دارای سه مؤلفه عقیده و شناخت، علاقه قلبی و عاطفی و رفتار ظاهری است. در توضیح این مفهوم می‌توان گفت هنگامی که به موضوعی توجه می‌کنیم و نسبت به آن شناخت می‌یابیم، مؤلفه اول، ایمان حاصل شده و زمانی که در ارتباط با شناخت خود، سوگیری کرده و جهت‌گیری عاطفی کرده است، مؤلفه قلبی ظاهر می‌شود و در نهایت براساس شناخت و جهت‌گیری عاطفی، کیفیت رفتار خود را تعیین می‌کنیم. از آموزه‌های اسلامی استفاده می‌شود که کفر و ایمان دوسوی یک پیوستار را شکل می‌دهند که جهت و مسیر آنها با هم مخالف است؛ برای مثال خداوند می‌فرماید: «آنها اکنون به کفر نزدیک‌ترند تا به ایمان»؛^۱ براساس این آیه شریفه همه انسان‌ها در یک طیف قرار می‌گیرند که در یک سوی آن ایمان و در سوی دیگر کفر است و بین کفر و ایمان محض، مراتب و درجات فراوانی دیده می‌شود. وجود این دو عنصر در یک پیوستار از آموزه قرآنی دیگری مستفاد می‌گردد؛ چنانچه آمده است: «پس کسانی که می‌خواهند ایمان می‌آورند و کسانی که می‌خواهند، کفر

۱. هُمْ لِلْكَفْرِ يَوْمئِذٍ أَقْرَبُ مِنْهُمْ لِلْإِيمَانِ (آل عمران، ۱۶۷).

می‌ورزند»؛^۱ این آیات و همانند آن نشان می‌دهد که کفر نیز همانند ایمان دارای درجاتی است که جهت حرکت و مسیر آنها متمایز بوده و با این توصیف آدمیان می‌توانند در پیوستار ایمان و کفر قرار گیرند و نفاق حالتی روانی در آدمی است که فرد متصف به آن در ظاهر ابراز ایمان می‌کند ولی در باطن آن را انکار کرده، دورویی می‌کند؛ خداوند در قرآن، نفاق را به تصویر کشیده و ویژگی‌های منافقین را بیان کرده است؛ چنان‌که می‌فرماید: «گروهی از مردم (منافقان) کسانی هستند که به ظاهر می‌گویند ما به خدا و روز رستاخیز ایمان آورده‌ایم در حالی که ایمان ندارند».^۲

پیشینه

۱. محمود منفرد و علیرضا خوراکیان (۱۳۹۳) در مقاله «تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی» که با هدف بررسی ارتباط ابعاد رفتاری کارکنان و نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی صورت گرفته است؛ با پرسشنامه‌ای سه قسمتی به این نتیجه رسیدند که مدیران و کارکنانی که رفتار سازمانی مطلوب‌تری دارند و از سرمایه روان‌شناختی بالاتری بهره‌مند هستند، نسبت به تغییر سازمانی نگرشی مثبت دارند؛

۲. حمید تابلوی و علی فارسی‌علی‌آباد (۱۳۹۴) در مقاله «نگرش حرفه‌ای در رفتار سازمانی»، کوشیده‌اند تا به تشریح نگرش و نگرش حرفه‌ای پرداخته و معتقدند که ایجاد و حفظ روابط سالم و دوستانه بین همکاران و مدیران، کلید موفقیت و پیشرفت در هر سازمانی است و سطوح بالاتر خشنودی شغلی و سطوح بالاتر عملکرد شغلی مرتبط هستند و به عبارت دیگر یک کارمند با خشنودی بیشتر، کارمندی با بهره‌وری بالاتری است؛

۳. مهدیه اخوان قالیباف و شهناز نایب‌زاده (۱۳۹۶) در مقاله «بررسی تأثیر خودکارآمدی و نگرش کارکنان بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی آنان» نشان داده‌اند که بین متغیر خودکارآمدی با متغیرهای تعهد احساسی به سازمان، اعتماد، رضایت شغلی و حمایت سازمانی دریافتی و بین متغیرهای حمایت سازمانی دریافتی و اعتماد با متغیر رضایت شغلی و بین متغیرهای تعهد احساسی به سازمان و رضایت شغلی با متغیر رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛

۴. اکبر حسن‌پور، غلامرضا معمارزاده و مونا انبارلوی (۱۳۹۲) نیز در مقاله «پژوهش پیرامون رابطه تأثیر و تأثیری نگرش‌های شغلی و ارتباط آنها با عملکرد کارکنان»، به دنبال بررسی رابطه تأثیر

۱. فَمَنْ شَاءَ فَلْيُؤْمِنْ وَمَنْ شَاءَ فَلْيُكْفُرْ (کهف، ۲۹).

۲. وَمِنَ النَّاسِ مَن يَقُولُ ءَامَنَّا بِاللَّهِ وَبِالْيَوْمِ الْآخِرِ وَمَا هُمْ بِمُؤْمِنِينَ (بقره، ۸).

و تأثیری نگرش‌های شغلی (وابستگی شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) و ارتباط آنها با عملکرد کارکنان هستند و نتایج پژوهش آنها بیانگر این است که هر یک از انواع نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. وابستگی شغلی از دو نوع دیگر نگرش تأثیر بیشتری بر عملکرد کارکنان دارد؛ افزون بر آن وابستگی شغلی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأثیر مستقیم و معناداری دارد و تعهد سازمانی هم تأثیر مستقیم و معناداری بر رضایت شغلی دارد؛ ۵. سعیده استخر در پایان‌نامه ارشد خود با عنوان «بررسی تأثیر نگرش‌های شغلی کارکنان بر رفتارهای انحرافی در محیط کار با تعدیل‌گری متغیر عزت نفس»، انحرافات رفتاری کارکنان را در پرتو تأثیرگذاری متغیرهای نگرشی همچون رضایت شغلی، حمایت سازمانی ادراک‌شده، عدالت رویه‌ای و تعدیل‌گری متغیر عزت نفس مورد بررسی و آزمون قرار داده و به این نتیجه رسیده است که رضایت شغلی بیشترین تأثیر را در کاهش رفتارهای مخرب دارد و عدالت رویه‌ای و حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز به تناسب متغیرهای جمعیت‌شناختی همچون جنسیت می‌توانند در بروز این رفتارها مؤثر یا بی‌تأثیر باشند.

نگرش‌های شغلی در سازمان‌های آموزشی

به‌طورکلی می‌توان گفت که نگرش‌های اصلی در شغل دربرگیرنده موارد فراوانی است که رضایت شغلی، وابستگی شغلی، تعهد سازمانی، توانمندی روان‌شناختی از جمله آنهاست (رابینز و جاج، ۱۳۸۹، ص ۸۸).

منظور از رضایت شغلی در سیستم‌های آموزشی، احساسی مثبت از معلمان و کادر آموزشی درباره شغل و کار تعلیم و تربیت است که در نتیجه ارزیابی ویژگی‌های مختلف آن ایجاد می‌شود؛ وابستگی شغلی میزان ارتباط روانی است که معلمان و یا اعضای کادر آموزشی در مراکز علمی با شغل برقرار کرده‌اند و سطح عملکردی می‌باشد که تصور می‌کنند برای عزت نفسشان لازم است، تعریف می‌شود؛ توانمندی روان‌شناختی به باور کارمندان یا معلمان در مراکز آموزشی به میزان تأثیری گفته می‌شود که بر محیط کار، شایستگی‌ها و ارزشمند بودن شغل داشته و اختیاری که تصور می‌کنند در محیط کار دارند؛ تعهد سازمانی نیز به میزان وابستگی معلمان یا کادر آموزشی به یک سازمان خاص (آموزش و پرورش) گفته می‌شود و اینکه اهداف و آرزوهایشان چقدر در راستای حفظ رابطه آنان با سازمان مزبور قرار دارد.

تعهد شغلی شامل تعهد عاطفی به شغل، تعهد تداوم شغل و تعهد هنجاری به شغل است (رابینز و جاج، ۱۳۸۹، ص ۸۴). تعهد عاطفی پیوند احساسی معلم یا کادر آموزشی با سازمان

آموزش و پرورش و اعتقاد به ارزش‌های آن است؛ تعهد تداوم، ارزش اقتصادی ناشی از حفظ رابطه معلمان با سازمان آموزش و پرورش در مقایسه با ترک آن است؛ تعهد هنجاری اجبار به ماندن معلمان در سازمان متبوع به دلایل معنوی و اخلاقی است؛ برای مثال اگر فردی به عضویت در نهاد آموزش و پرورش افتخار کند، نوعی تعهد عاطفی نسبت به ارزش‌های آن نهاد دارد؛ بدین ترتیب اگر فردی ماندن در وزارت آموزش و پرورش را از نظر اقتصادی برای خود ارزشمند بداند، تعهد تداوم نسبت به آن دارد و در صورتی که فردی تنها به سبب دلایل معنوی و اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش بماند و خدمت کند، وی تعهد هنجاری دارد.

مؤلفه‌های الگوی نگرش اسلامی

از مطالب پیش‌گفته مشخص شد که نگرش نوع احساسی است که هر فرد در مورد پدیده یا شیء یا فردی دارد و معتقد به آن است که این مفهوم می‌تواند در فکر، احساس یا رفتار فرد تجلی یابد؛ با توجه به این مفهوم از نگرش (تنقیح مفهومی موضوع) و در راستای پاسخ به پرسش تحقیق و با عنایت به روش‌شناسی پژوهش که در آن گزاره‌یابی و گزاره‌پردازی و درنهایت دسته‌بندی گزاره‌ها و تحلیل گزاره‌های اخباری و انشائی به منظور نیل به مدل انتزاعی صورت می‌گیرد، می‌توان الگوی نگرش اسلامی را ترسیم کرد؛ با توجه به مدل انتزاعی پژوهش گفته می‌شود که در رویکرد اسلامی نوع نگاه و احساس (نگرش) فرد مسلمان نسبت به مسلمان دیگر و یا فرد دیگر در بدو امر منفی نیست و اصولاً داشتن حسن ظن و پرهیز از سوءظن در فرهنگ اسلامی توصیه شده است. در تعبیر فقهی و شرعی و براساس اصل اجتهادی صحت، معمولاً عمل و فعل مسلمان را حمل بر صحت می‌کنند و براساس این اصل اگر کار یا فعل مسلمانی را مشاهده کردیم، مکلفیم که نسبت به آن در فکر، احساس و رفتار خود خوش‌بین باشیم. «حسن‌ظن» و «سوءظن» از جمله «سازه‌هایی» هستند که می‌توان با اصطیاد از گزاره‌های اسلامی مفهوم نگرش را به آنها نسبت داد، این مهم در آموزه‌های دینی دیده می‌شود؛ برای مثال در گزارش قرآن «سوءظن» گناه دانسته شده، چنانچه آمده است: «ای کسانی که ایمان آوردید از بسیاری از گمان‌ها پرهیزید، زیرا بعضی گمان‌ها گناه است»^۱. با توجه به مرحله گزاره‌پردازی در روش تحقیق در این پژوهش، از تحلیل این گزاره انشائی (مفهوم موافق و مخالف آن) می‌توان این مهم را اصطیاد کرد که «حسن‌ظن» به‌عنوان نگرشی مثبت و «سوءظن» به‌عنوان نگرشی منفی برداشت می‌شود؛ بنابراین نگرش ما در فکر، احساس و در رفتار با دیگران در بدو امر بر اساس فرهنگ قرآنی داشتن «حسن‌ظن» و «سوءظن» در این رویکرد،

۱. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ (حجرات، ۱۲).

ممنوع و گناه است؛ بدین ترتیب ریشه‌های نگرش مثبت (حسن ظن) و نگرش منفی (سوء ظن) در نگرش‌های اصلی در اسلام پی‌ریزی شده است که به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی در باور ما به‌عنوان عناصر زیربنایی برگرفته از آموزه‌های اسلامی و متأثر از آنهاست؛ اینک پرسش این است که در اسلام نگرش‌های اصلی چیست؟ در پاسخ به این پرسش گفته می‌شود که در یک دسته‌بندی کلی می‌توان نگرش‌های اصلی در اسلام را دربرگیرنده نگرش‌های ایمانی، کفری و منافقانه دانست؛ آموزه‌های اسلامی نگرش‌های سه‌گانه را تأیید می‌کند (سالاری فر و دیگران، ۱۳۹۳). ایمان در بردارنده سه عنصر شناختی، گرایشی و رفتاری است (سالاری فر و دیگران، ۱۳۹۳). در آموزه‌های اسلامی دیده می‌شود که ایمان تنها به لقلقه زبان نیست، بلکه با قلب و عمل تنیده شده است؛ این تنیدگی از آیات الهی اصطیاد می‌گردد، آنجا که خداوند متعال می‌فرماید: «اعراب گفتند ایمان آوردیم، بگو ایمان نیاوردید ولی بگوئید اسلام آوردیم و ایمان هنوز در قلوب شما وارد نگشته است».^۱ در جای دیگر می‌فرماید: «به زبان می‌گویند ایمان آورده‌ایم، ولی ایمان در قلوبشان وارد نشده است».^۲ با توجه به آیات یادشده، ایمان رویکردی قلبی و عاطفی است و تنها به زبان نیست؛ بنابراین نگرش ایمانی دارای عنصر عاطفی و قلبی است. از برخی آیات نیز استفاده می‌شود که ایمان، افزون بر عنصر شناختی و عاطفی، عنصر دیگری همچون عنصر رفتاری را دارد؛ بدین ترتیب قصد عملی و رفتاری نیز جزء نگرش ایمانی است؛ آنجا که خداوند تأکید می‌کند: «آیا مردم گمان می‌کنند همین که گفتند ایمان آوردیم، رها می‌شوند و در عمل و رفتار آزمون نمی‌شوند».^۳ در کنار نگرش ایمانی، نگرش کفری و نگرش منافقانه قرار می‌گیرد که آنها نیز دارای عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری‌اند؛ «کفر» در مقابل ایمان، حالتی روانی است که شاید در انسان ایجاد شود؛ این نگرش نیز دارای مؤلفه شناخت، قلب و میل به رفتار است؛ گاهی آدمی در باور و عقیده کافر می‌باشد، زمانی در قلب کفر دارد و زمانی نیز در رفتار و عمل کفر می‌ورزد؛ مؤلفه «نفاق» بین ایمان و کفر قرار دارد. در منطق قرآن این گروه تصور می‌کنند که نسبت به خدا و مؤمنان خدعه و نیرنگ می‌کنند، ولی آنان توان این کار را ندارند و مکرشان به خودشان برمی‌گردد؛ خداوند در این باره می‌فرماید: می‌خواهند خدا و مؤمنان را فریب دهند در حالی که جز خودشان را فریب نمی‌دهند، ولی نمی‌فهمند».^۴ از دیدگاه قرآن، این گروه دچار بیماری قلبی و روانی‌اند که مرضشان قابل درمان نبوده و خداوند نیز به سبب این صفت نکوهیده بر مرضشان می‌افزاید؛

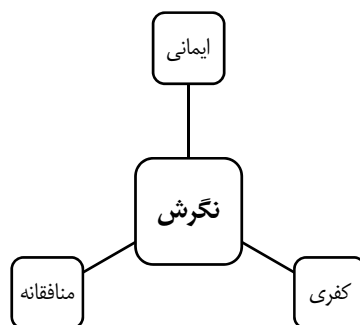
۱. قَالَتِ الْأَعْرَابُ ءَأَمْنَا قُلْ لَمْ تَكُفِّرُوا بِلَدُنِي وَأَنْتُمْ أَعْرَابٌ وَلَكِنْ قُلُوا أَسْلَمْنَا وَلَمَّا يَدْخُلِ الْإِيمَانُ فِي قُلُوبِكُمْ (حجرات، ۱۴).

۲. قَالُوا ءَأَمْنَا بِفَوَاحِشِكُمْ لَمَّا تَتَّقُونَ وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ إِذَا نُذِرُوا بِآيَاتِهِ كَانُوا كَالْحِجَابِ (مائدة، ۴۱).

۳. أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَأَمْنَا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ (عنکبوت، ۲).

۴. يَخَادِعُونَ اللَّهَ وَالَّذِينَ ءَامَنُوا وَمَا يَخْدَعُونَ إِلَّا أَنفُسَهُمْ وَمَا يَشْعُرُونَ (بقره، ۹).

چنانچه آمده است: «در قلوب آنان نوعی بیماری است خداوند به بیماری آنان افزوده و به خاطر دروغ‌هایی که می‌گفتند، عذاب دردناکی در انتظار آنان است».^۱ در رویکرد قرآنی منافقان فسادگرند و خود را مصلح می‌خوانند.^۲ آنان مؤمنان را سفهاء دانسته^۳ و هرگاه با افراد مؤمن برخورد می‌کنند، اظهار ایمان نموده، ولی زمانی که به همکیشان خود می‌رسند، اظهار می‌دارند که مؤمنان را به استهزاء گرفته‌اند.^۴ در نگرش دینی، آنان طغیانگر بوده و هدایت را با گمراهی تجارت کرده‌اند.^۵ منافقان از نظر قرآن کر و گنگ و کورند، پس هرگز به مقصد نمی‌رسند.^۶ همچنان که دیده می‌شود تعریف نفاق و منافق از دیدگاه قرآن دارای توصیفاتی است که با معرفت، قلب و رفتار ارتباط دارد و دربردارنده سه جزء شناختی، عاطفی و رفتاری است؛ باتوجه به مطالب پیش‌گفته الگوی نگرش اسلامی دربرگیرنده مؤلفه‌هایی همچون مؤلفه ایمانی، مؤلفه کفری و مؤلفه منافقانه است که هر یک دارای عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری‌اند؛ در نمودار شماره ۴ مؤلفه‌های نگرش اسلامی به نمایش درآمده است:



نمودار شماره ۴: مؤلفه‌های نگرش اسلامی (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۹)

تأثیر تربیتی نگرش بر رفتار بهنجار و نابهنجار در آموزه‌های اسلامی

با توجه به مرحله گزاره‌پردازی در روش تحقیق در این مقاله بررسی گزاره‌های خبری و انشائی نشان می‌دهد که نگرش با رفتارهای بهنجار و نابهنجار رابطه دارد؛ چه اینکه دیده می‌شود که تمامی

۱. فی قلوبهم مَرَضٌ مُّرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ بِمَا كَانُوا يَكْفُرُونَ (بقره، ۱۰).
۲. وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ لَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ قَالُوا إِنَّمَا نَحْنُ مُصْلِحُونَ (بقره، ۱۱).
۳. وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ آمِنُوا كَمَا آمَنَ النَّاسُ قَالُوا أَنُؤْمِنُ كَمَا آمَنَ السُّفَهَاءُ (بقره، ۱۳).
۴. وَإِذَا لَقُوا الَّذِينَ آمَنُوا قَالُوا آمَنَّا وَإِذَا خَلَوْا إِلَىٰ شَيَاطِينِهِمْ قَالُوا إِنَّا مَعَكُمْ إِنَّمَا نَحْنُ مُسْتَهْزِئُونَ (بقره، ۱۴).
۵. اللَّهُ يَسْتَهْزِئُ بِهِمْ وَيَمُدُّهُمْ فِي طُغْيَانِهِمْ يَعْمَهُونَ؛ أُولَٰئِكَ الَّذِينَ اشْتَرُوا الضَّلَالَةَ بِالْهُدَىٰ (بقره، ۱۵ و ۱۶).
۶. صُمٌّ بُكْمٌ عُمَىٰ فَهُمْ لَا يَعْقِلُونَ (بقره، ۱۸).

تکالیف رفتاری مانند نماز، روزه، صدقات، جهاد، امر به معروف و نهی از منکر که دین بر آن تأکید می‌کند، تأثیرپذیر از نگرش ایمانی و کفری و یا منافقانه است (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۹). آنان که نگرش ایمانی نداشته و از نگرش کفری و یا منافقانه برخوردارند، به این تکالیف عمل نکرده، یا به روش دیگری عمل می‌کنند و بدین‌سان رفتاری نابهنجار دارند، ولی افرادی که باور قلبی به خداوند دارند و ارزش‌های دینی را پذیرفتند و در نتیجه نگرش ایمانی دارند، به تکالیف دینی خود ملتزم بوده، بدان‌ها عمل می‌کنند و بدین‌سان رفتاری بهنجار دارند؛ افزون بر این دیده می‌شود که نگرش به‌طور غیرمستقیم بر رفتار تأثیر گذاشته، موجب رفتارهای بهنجار می‌شود؛ مانند زمانی که مؤمنان دارای آرامش روانی می‌باشند^۱ و یا حزن و اندوه ندارند^۲ و یا به سبب ایمانشان بر خداوند توکل می‌کنند^۳ و در سختی‌ها صبر پیشه می‌سازند.^۴ این آثار به‌روشنی از آموزه‌های اسلامی دریافت می‌شود؛ خداوند از جمله آثار ایمان را آرامش روانی و عدم حزن و اندوه در سیمای مؤمن به تصویر کشیده، در این باره می‌فرماید: «خداوند آرامش و وقار را در قلوب مؤمنین قرار می‌دهد».^۵ در جای دیگر می‌فرماید: «آگاه باشید که اولیای خدا نه ترسی دارند و نه غمگین می‌شوند، همان‌ها که ایمان آوردند و پرهیزگارند».^۶ بدیهی است که این حالات روانی در رفتار فردی مؤمنان تأثیر دارد و رفتار آنان متأثر از نگرش‌هایشان خواهد بود؛ همچنان که نگرش کفری و منافقانه در رفتار کافران و منافقان تأثیر دارد. با توجه به تأثیرپذیری رفتار از نگرش‌های ایمانی و کفری و منافقانه، آثار این اثرگذاری در سازمان‌ها و در محیط کار نیز قابل مشاهده است؛ اگر کارکنان سازمان‌ها دارای نگرش ایمانی باشند، در نتیجه آنان در رفتار و تعامل با دیگران براساس آموزه‌های دینی به حسن‌ظن یا نگرش مثبت تمایل دارند و در رفتار به صورت مثبت عمل می‌کنند و در صورتی که نگرش کفری یا منافقانه داشته باشند، در سازمان و محیط کار علمی و آموزشی نیز به رفتارهای منافقانه و انحرافات اعتقادی و اخلاقی روی می‌آورند و ممکن است نسبت به خداوند و مردم سوءظن و نگرش منفی داشته باشند، در نتیجه رفتاری انحرافی پیدا کنند؛ با این توصیف رفتارهای بهنجار و نابهنجار با نگرش‌ها رابطه دارند و این رابطه متأثر از سطوح زیرین نگرش‌های اسلامی است. با توجه به مطالب پیش‌گفته نگرش‌های اصلی اسلامی همچون نگرش ایمانی، نگرش کفری و نگرش منافقانه به‌عنوان نگرش‌های اصلی سطوح زیرین بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد تأثیر مستقیم

۱. لَقَدْ رَضِيَ اللَّهُ عَنِ الْمُؤْمِنِينَ إِذْ يُبَايِعُونَكَ تَحْتَ الشَّجَرَةِ فَعَلِمَ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَنْزَلَ السَّكِينَةَ عَلَيْهِمْ وَأَثَابَهُمْ فَتْحًا قَرِيبًا (فتح، ۱۸).

۲. فَمَنْ أَمَنَ وَأَصْلَحَ فَلَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ (انعام، ۴۸).

۳. وَقَالَ مُوسَىٰ يَا قَوْمِ إِن كُنتُمْ آمَنتُمْ بِاللَّهِ فَعَلَيْهِ تَوَكَّلُوا إِن كُنتُمْ مُسْلِمِينَ (يونس، ۸۴).

۴. إِنْ يَكُ مَنكُم عَشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتِينَ (انفال، ۶۵).

۵. هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ (فتح، ۴).

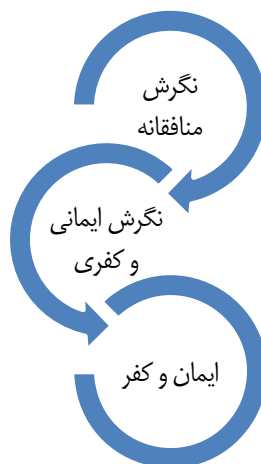
۶. أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ. الَّذِينَ ءَامَنُوا وَكَانُوا يَتَّقُونَ (يونس، ۶۲-۶۳).

دارد. نمودار شماره ۵ سطوح زیرین نگرش‌های اسلامی و رابطه آنها را با رفتارهای بهنجار و نابهنجار نشان می‌دهد.



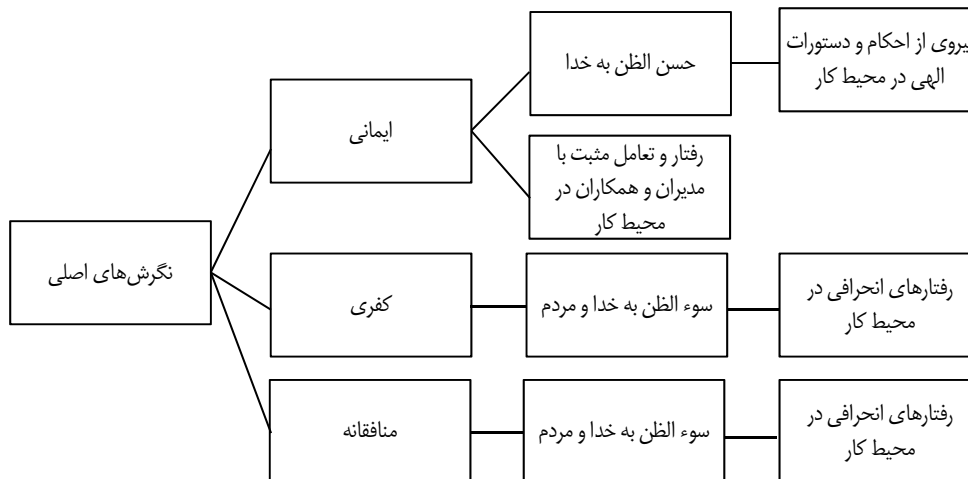
نمودار شماره ۵: سطوح نگرش‌های اسلامی (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۵)

بدیهی است که باورها و اعتقادات، نگرش‌های ایمانی و کفری را به‌عنوان لایه‌های بیرونی حمایت و پشتیبانی می‌کنند؛ با این حال میان ایمان و کفر به‌عنوان باور و اعتقاد در سطح زیرین و نگرش‌ها رابطه وجود دارد؛ در نمودار شماره ۶ تعامل بین ایمان و کفر (باورها و اعتقادات) به‌عنوان سطح زیرین با نگرش‌های ایمانی و کفری و به دنبال آنها رابطه با نگرش منافقانه مشاهده می‌شود (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۵).



نمودار شماره ۶: تعامل بین ایمان و کفر با نگرش‌های ایمانی و کفری و نگرش منافقانه

از این رو نگرش ایمانی در سازمان‌ها، حسن ظن به خداوند و مؤمنین را در پی دارد؛ این امر در حالی است که نگرش کفری و منافقانه در این گونه سازمان‌ها، سوءظن به خدا و مؤمنین را به دنبال دارد؛ نمودار شماره ۷ الگوی نگرش اسلامی و رابطه آن با رفتار بهنجار و نابهنجار را نشان می‌دهد:



نمودار شماره ۷: الگوی نگرش اسلامی (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۱۵۰)

از مطالب پیش‌گفته استفاده می‌شود که نگرش اسلامی و به دنبال آن نگرش‌های دینی کارکنان آموزشی در مؤسسات آموزشی با رفتار بهنجار و نابهنجار آنان رابطه دارد؛ زیرا مشاهده می‌شود که بسیاری از وظایفی که خداوند بر عهده مؤمنان می‌گذارد، وظایفی رفتاری‌اند که تأثیرپذیر از نگرش اسلامی است، مانند: از صبر و نماز یاری جویند؛^۱ از نعمت‌های پاکیزه‌ای که به شما روزی داده‌ایم، بخورید؛^۲ از آنچه به شما روزی داده‌ایم، انفاق کنید؛^۳ صدقه‌هایتان را با منت و آزار باطل نکنید؛^۴ سلاح خود را برگزید و سپس دسته‌دسته یا یکپارچه به سوی جهاد حرکت کنید^۵ و برپادارنده عدالت باشید.^۶ حتی تأکید می‌شود که آیا مردم گمان کردند همین که بگویند: «ایمان آوردیم»، به حال خود رها می‌شوند و آزمایش نخواهند شد؟!^۷ از این رو بسیاری از وظایف

۱. وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ (بقره، ۴۵).

۲. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُلُوا مِن طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ (بقره، ۱۷۲).

۳. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفَقُوا مِمَّا رَزَقْنَاكُمْ (بقره، ۲۵۴).

۴. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَبْطُلُوا صَدَقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَالْأَذَى (بقره، ۲۶۴).

۵. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا تَبَاتٍ أَوْ انفِرُوا جَمِيعًا (نساء، ۷۱).

۶. يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ (نساء، ۱۳۵).

۷. أَحْسِبَ النَّاسُ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا ءَامَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ (عنکبوت، ۲).

رفتاری که با گزاره‌های اخباری و انشائی به صورت تکالیف بر عهده مؤمنین قرار داده می‌شود، متأثر از نگرش‌های اسلامی است و در نتیجه رفتار کارکنان مسلمان در مؤسسات آموزشی اسلامی از این مقوله مستثنا نیست.

رابطه نگرش‌های اسلامی و رفتارهای بهنجار و نابهنجار در محیط‌های آموزشی و تربیتی

اصولاً نگرش ایمانی، کفری و منافقانه ریشه در ایمان و کفر اعتقادی دارد که سطح زیرین و مبنایی این نگرش‌ها را تشکیل می‌دهد و با رفتار بهنجار و نابهنجار در مؤسسات آموزشی رابطه دارد. منظور از رفتارهای بهنجار، رفتارهای مثبت همچون رفتار اخلاقی و معنوی در محیط‌های آموزشی است و مراد از رفتارهای نابهنجار، رفتارهای منفی همچون رفتارهای انحرافی، غیراخلاقی، غیبت و همانند آن در سازمان‌های آموزشی است؛ با این تفسیر می‌توان طیفی از رفتارهای مثبت در محیط‌های آموزشی را در قالب رفتارهای بهنجار قرار داد، مانند رفتار مثبت علمی و آموزشی، رضایت‌شغلی از کار آموزشی و علمی، عملکرد مطلوب از فعالیت‌های علمی، بهره‌وری علمی و تحصیلی و... همان‌طور که رفتارهای نابهنجار نیز دارای طیفی از رفتارهای منفی است که در سازمان‌های آموزشی می‌توانند نمود داشته باشند، مانند رفتارهای مخرب و غیراخلاقی و یا رفتارهای انحرافی که در محیط علمی و آموزشی وجود دارد؛ از این‌رو نوع نگرش‌ها در عرصه‌های علمی و محیط‌های آموزشی نمایان و با رفتارهای بهنجار و نابهنجار تنیده می‌شوند؛ با توجه به این مهم، در این بخش رابطه هر یک از نگرش‌های ایمانی، کفری و منافقانه با رفتارهای بهنجار و نابهنجار در سازمان‌های آموزشی بررسی می‌شود.

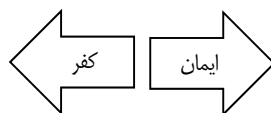
الف) نگرش ایمانی و رفتارهای بهنجار در محیط‌های آموزشی

پرسش اساسی در این بخش آن است که تأثیر نگرش ایمانی بر رفتارهای بهنجار کارکنان آموزشی با تأکید بر رویکرد اسلامی چگونه است؟ در پاسخ به این پرسش به‌عنوان مقدمه گفته می‌شود که در آموزه‌های اسلامی در موارد فراوان مشاهده می‌شود که ادعای ایمان کافی نیست (مرحله شناختی) و لازم است با احساس و اعمال سنجیده شود؛ در گفتار پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم ایمان عبارت است از چیزی که در قلب راسخ شده، اعمال نیز آن را تصدیق می‌کنند؛ در جایی این‌گونه بیان می‌شود که ایمان معرفت قلبی، گفتار زبانی و عمل به اعضاست (مجلسی، ۱۴۰۵ق، ج ۵۰، ص ۲۰۶؛ حکیمی، ۱۴۰۹ق، ج ۱، ص ۲۰۶). از این‌رو نگرش ایمانی دارای عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری است که از دیدگاه قرآن هر فرد مسلمانی ضروری است در عقیده، قلب و رفتار بدان ملتزم باشد؛ شاید بتوان

ادعا کرد که منظور از التزام عملی مؤمن، تحقق رفتارهای بهنجار از سوی وی است؛ برای مثال در یک مؤسسه آموزشی، اساتید یا معلمان و یا کادر آموزشی از سویی و دانشجویان و یا دانش‌آموزان از سوی دیگر، اگر نسبت به اهداف، راهبردها و سیاست‌های آموزشی نگرش مثبت داشته و به مقاصد مطرح‌شده ایمان داشته باشند و مدیریت سازمان آموزشی را یاری دهند و در نتیجه رفتارهای بهنجار نسبت به مدیریت و نیروهای سازمانی داشته باشند، سازمان آموزشی به بهره‌وری دست یابد و در نتیجه سازمان و نیروهای موجود در آن به اهداف خود برسند؛ و در نتیجه کسی یا کسانی که دارای نگرش ایمانی‌اند، در سازمان‌های آموزشی دارای رفتارهای مثبت خواهند بود و از رفتارهای نابهنجار و غیراخلاقی در این مراکز پرهیز خواهند کرد؛ با این تصویر مشاهده می‌شود که عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری در نگرش ایمانی درهم‌تنیده شده‌اند و در نتیجه رفتار افراد را متأثر می‌سازند؛ بنابراین هرچه نگرش ایمانی قوی‌تر باشد بر رفتارهای بهنجار کادر آموزشی تأثیر بیشتری خواهد گذاشت.

ب) نگرش کفری و رفتارهای نابهنجار در سازمان‌های آموزشی

پرسش کلی در اینجا این است که تأثیر نگرش کفری بر رفتارهای نابهنجار کارکنان در سازمان‌های آموزشی با تأکید بر رویکرد اسلامی چگونه است؟ در جهت پاسخ‌دهی به این پرسش لازم است دانسته شود که نگرش کفری چیست؟ منظور از نگرش کفری در مؤسسات آموزشی صرفاً کفر الحادی و یا اعتقادی نیست، بلکه کسانی که باورهای درست سازمان آموزشی دینی را انکار و در مقابل آنها جبهه‌گیری کنند و به تقابل پردازند، نوعی نگرش کفری نسبت به اهداف، راهبردها و سیاست‌های سازمانی دارند؛ با این توصیف ارتباط نگرش کفری با رفتارهای نابهنجار در سازمان‌های آموزشی در جایی ظاهر می‌شود که فرد در عمل، کفر می‌ورزد و نسبت به نگرش کفری خود التزام عملی دارد و بدین‌سان نوع نگرش بدبینانه وی در صحنه عمل و رفتار نمایان می‌شود و در نتیجه به رفتارهای نابهنجار روی می‌آورد؛ از این‌رو همان‌طور که ایمان سبب رفتار بهنجار می‌شود، عدم ایمان و کفر نیز موجب رفتار نابهنجار می‌گردد؛ چه اینکه ایمان در یک سوی طیف و کفر در تقابل با آن در سوی دیگر طیف قرار می‌گیرد؛ نمودار شماره ۸ نشان‌دهنده پیوستار ایمان و کفر است.



نمودار شماره ۸: پیوستار ایمان و کفر

همچنان که از نمودار ۸ به دست می‌آید؛ جهت حرکت ایمان و کفر با هم متعارض است در عین حال می‌توانند در یک پیوستار قرار گیرند؛ در گزارش قرآن از نوع رفتار و برخورد فرعونیان با حضرت موسی علیه السلام مراتب کفر قابل مشاهده است؛ چنان‌که آمده است: «فرعون و فرعونیان به معجزات موسی کفر ورزیدند و آنها را از روی برتری طلبی و عناد انکار کردند، در حالی که در نفس خود به رسالت او یقین داشتند»^۱. از این رو کفر نیز دارای مراتب و درجات است و در نتیجه نگرش کفری در رفتار نابهنجار در مؤسسات آموزشی تأثیر دارد و دارای نمود ظاهری است؛ چنانچه رفتارهای نابهنجار قوم فرعونی در گزارش قرآن با موسی از نگرش کفری آنان نشئت گرفته و این نوع رفتار قابل مشاهده است.

ج) نگرش منافقانه و رفتارهای نابهنجار در سازمان های آموزشی

پرسش کلیدی در این بخش آن است که تأثیر نگرش منافقانه بر رفتارهای نابهنجار کارکنان در سازمان‌های آموزشی با توجه به رویکرد اسلامی چگونه است؟ برای درک نگرش منافقانه بهتر آنکه دانسته شود که منظور از نفاق چیست؟ نفاق حالتی روانی در آدمی است که فرد متصف به آن در ظاهر ابراز ایمان کرده، در باطن آن را انکار می‌کند (شفیعی، ۱۳۹۵، ص ۱۴۸). اصولاً در مؤسسات آموزشی افرادی با نگرش منافقانه نیز وجود دارند که شناسایی آنان با توجه به رفتارهای دوگانه در محیط آموزشی و علمی چالش برانگیز است و این نوع از رفتار در خاستگاه نگرشی آنان نهفته می‌باشد و بدین سان ارتباط نگرش منافقانه با رفتارهای نابهنجار در رفتار دوگانه آنان و دورویی آنها ظاهر می‌شود؛ ناگفته نماند که شناخت این گروه با نگرش و رفتار منافقانه در بین نیروهای سازمان‌های آموزشی بسیار مشکل است که تمییز آنها از افراد دیگر نیاز به هوشمندی و بصیرت مدیران و سایر کارکنان دارد؛ این گروه از نیروهای سازمانی قابل اعتماد نبوده، هر لحظه امکان خیانت از سوی آنان وجود دارد؛ رهبری و مدیریت سازمان‌های آموزشی شایسته است که با هوشمندی از این گروه در پست‌هایی استفاده کنند که کلیدی نبوده، امکان ضربه زدن به بدنه اصلی سازمان نباشد؛ با این توصیف کسانی که دارای نگرش منافقانه باشند، همواره در صدد انجام فعالیت‌های خرابکارانه هستند و رفتارهای نابهنجار خواهند داشت و اگر مدیریت سازمانی حتی احساس کند که آنان حرکتی اصلاح طلبانه کرده‌اند، باید در انگیزه و نیت آنها تردید کند؛ این نگرش، نگرشی منفی در سازمان است که مدیران در مراکز آموزشی باید در صدد شناسایی آن باشند و به فراخور عملکرد افراد منافق تاکتیک‌هایی برای رفع آنها به کار گیرند؛ از بررسی آموزه‌های

۱. وَجَحَدُوا بِهَا وَاسْتَيْقَنَتْهَا أَنفُسُهُمْ ظُلْمًا وَعُلُوًّا (نمل، ۱۴).

اسلامی در مذمت نگرش منافقانه استنباط می‌شود که نگرش منافقانه به‌عنوان نگرشی منفی است و بدین‌سان تأثیر مستقیم بر رفتارهای نابهنجار کارکنان آموزشی خواهد داشت؛ در هر صورت در یک نتیجه‌گیری کلی از مباحث پیش‌گفته استفاده می‌شود که نگرش‌ها دربرگیرنده نگرش‌های ایمانی، کفری و منافقانه می‌باشند که با رفتارهای بهنجار و نابهنجار در سازمان‌های آموزشی ارتباط دارند.

بحث و بررسی

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که نگرش اسلامی دربرگیرنده مؤلفه‌هایی همچون ایمانی، کفری و منافقانه است که به‌عنوان یک سیستم دارای عناصر درون‌دادی (عنصر شناختی)، فرایند (عنصر عاطفی) و برون‌دادی (عنصر رفتاری) است؛ هنگامی که در سیستم آموزشی به موضوعی یا کسی توجه می‌کنیم و نسبت به آن شناخت می‌یابیم، مؤلفه اول (عنصر شناختی)، حاصل شده و زمانی که در ارتباط با شناخت خود، نسبت به آن شیء یا فرد سوگیری و جهت‌گیری عاطفی کرده، مؤلفه قلبی ظاهر می‌گردد و درنهایت براساس شناخت و جهت‌گیری عاطفی، کیفیت رفتار خود را تعیین می‌کنیم که در این صورت با رفتار بهنجار یا نابهنجار در مؤسسات آموزشی ارتباط می‌یابیم؛ ازاین‌رو نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از دیدگاه آموزه‌های اسلامی بین نگرش‌های شغلی و رفتارهای بهنجار و نابهنجار در سازمان‌های آموزشی رابطه وجود دارد. چگونگی این ارتباط را می‌توان در نگرش‌های سه‌گانه جستجو کرد، بدین‌گونه که میان نگرش ایمانی کارکنان آموزشی و رفتارهای بهنجار آنان رابطه مثبت وجود دارد، در حالی که میان نگرش‌های کفری و منافقانه کارکنان آموزشی و رفتارهای نابهنجار آنان ارتباط وجود دارد؛ با توجه به این رابطه می‌توان پیشنهاداتی را در سطح سازمان توصیه کرد که در ذیل به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود:

۱. با توجه به نتایج حاصل‌شده توصیه می‌شود که مدیران آموزشی، نخست نوع نگرش افراد در سازمان‌های آموزشی را شناسایی و آنان را از دیدگاه نگرش‌های سه‌گانه تحلیل و بررسی کنند؛

۲. شناسایی و تحلیل نگرش افراد می‌تواند به مدیریت آموزشی در بهره‌گیری از نیروهای دارای نگرش ایمانی مثبت در پست‌های حساس و نیز به‌سازی و اصلاح رفتاری کارکنان با نگرش‌های منفی کمک کند؛

۳. کارکنانی که نگرش ایمانی ندارند، لازم است در مسیر اصلاح آنان اقدامات فوری انجام گیرد که به‌عنوان پیشنهاد اصلاحی توصیه می‌شود که مدیران آموزشی به‌منظور اصلاح کجروی‌ها و نابهنجاری‌های رفتاری به آموزش تعالی سازمان بپردازند؛

۴. در مورد اصلاح ناهنجاری‌ها توصیه می‌شود که دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی را طراحی و اجرا کنند تا نیروها مسیر سازندگی و پویایی سازمانی را در پیش گیرند.

منابع و مأخذ

- * قرآن کریم.
۱. اخوان قالیباف و شهناز نایب‌زاده (۱۳۹۶)، «بررسی تأثیر خودکارآمدی و نگرش کارکنان بر رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی آنان»، فصلنامه مدیریت کسب و کار، دوره ۹، ش ۳۳، ص ۱۱۳-۱۳۳.
 ۲. ایمان، محمدتقی (۱۳۸۸)، مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
 ۳. تابلی، حمید و علی فارسی علی‌آباد (۱۳۹۴)، نگرش حرفه‌ای در رفتار سازمانی، کنفرانس ملی هزاره سوم و علوم انسانی.
 ۴. جمعی از مؤلفان (۱۳۸۲)، روان‌شناسی اجتماعی، تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
 ۵. حسن‌پور، اکبر؛ غلامرضا معمارزاده و مونا انبارلوی (۱۳۹۲)، «رابطه تأثیر و تأثری نگرش‌های شغلی و ارتباط آنها با عملکرد کارکنان»، مدیریت توسعه و تحول، ش ۱۲، ص ۲۱-۲۸.
 ۶. حکیمی، محمدرضا (۱۴۰۹ق)، الحیاء، ج ۱، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
 ۷. رابینز، استیفن و جاج تیموتی (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی زارع، تهران: نص.
 ۸. سالاری‌فر، محمدرضا و دیگران (۱۳۹۳)، روان‌شناسی اجتماعی با نگرش به منابع اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه دانشگاه.
 ۹. سرمد، زهره؛ عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۷۶)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: آگاه.
 ۱۰. شفیعی، عباس (۱۳۹۵)، درآمدی بر رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی (سطح تحلیل فردی)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
 ۱۱. شفیعی، عباس (۱۳۹۷)، رهبری و تحول سازمانی در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
 ۱۲. علی‌پور، مهدی و حمیدرضا حسنی (۱۳۸۹)، پارادایم اجتهادی دانش دینی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
 ۱۳. قاسمی، نیما (۱۳۸۷)، «تبیین علمی و تبیین دینی-اسطوره‌ای»، تهران: مجله ذهن، ش ۳۴-۳۵، ص ۳۵-۵۴.
 ۱۴. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۵ق)، بحارالانوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی.

۱۵. منفرد، محمود و علیرضا خوراکیان (۱۳۹۳)، «تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر نگرش کارکنان نسبت به تغییر سازمانی»، مطالعات رفتار سازمانی، س ۳، ش ۳ (پیاپی ۱۰)، پاییز، ص ۱-۱۷.
۱۶. نیومن ویلیام لاورنس (۱۳۹۰)، روش‌های پژوهش اجتماعی: رویکرد کمی و کیفی، ابوالحسن فقیهی، عسل آغاز، تهران: ترمه.

17. Griff Bovee, Cortland & Others (1993), Management, New york: Mcgrow-Hill.