

کاربرد الگوی قرآنی «باورمدار» در بررسی رفتارهای کارکنان آموزشی

عباس شفیعی*

چکیده

الگوی قرآنی «باورمدار» دربرگیرنده اعتقادات در پوشش نگرش‌های ایمانی، کفری و منافقانه است که می‌تواند در طیفی سه سطحی، رفتارهای کارکنان آموزش در سازمان‌ها را واکاوی کند. در این مقاله، به منظور ارائه الگوی قرآنی باورمدار و کاربست آن در بررسی رفتارهای کارکنان آموزشی مطالعه‌ای با روشی توصیفی-تحلیلی انجام گردیده است؛ خاطرنشان می‌شود که به منظور گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و اسنادی بهره‌گیری شده و ابزار جمع‌آوری اطلاعات، فیش‌برداری است؛ تحلیل یافته‌ها با روش «تحلیل محتوا ناظر به تحلیل اجتهادی» انجام پذیرفته است؛ نتایج بررسی‌ها در این پژوهش نشان می‌دهد که الگوی «باورمدار»، در قالب نگرش‌های اصلی، دربرگیرنده نگرش‌های ایمانی، کفری و منافقانه است که به‌عنوان یک سیستم دارای عناصر دروندادی (عنصر شناختی)، فرایندی (عنصر عاطفی) و بروندادی (عنصر رفتاری) است؛ در یک نتیجه‌گیری کلی می‌توان ادعا کرد که الگوی قرآنی «باورمدار» با مؤلفه‌های ایمانی، کفری و منافقانه در بررسی رفتارهای کارکنان آموزشی می‌تواند کاربرد داشته و توصیه گردد.

واژگان کلیدی: الگو، باورمدار، رفتارهای کارکنان آموزشی، عنصر شناختی، عنصر عاطفی، عنصر رفتاری.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

اصولاً الگوی قرآنی «باورمدار» دربرگیرنده مؤلفه‌های ایمانی، کفّری و منافقانه است که در قالب نگرش‌های اصلی در آموزه‌های قرآنی مطرح می‌شود؛ مع‌الوصف در تفسیری ابتدایی از نگرش‌ها، می‌توان نگرش‌های اولیه را به‌عنوان متغیری دروندادی در رفتار منظور نمود؛ 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 کارکنان آموزشی 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 کارکنان آموزشی 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 به‌طور طبیعی رفتارهای کارکنان (هنجار یا ناهنجار) را می‌توان به‌عنوان بروندادهای نهایی این سیستم منظور کرد.

نگرش‌ها عباراتی ارزیابی‌کننده -مطلوب یا نامطلوب- درباره اشیا، مردم و یا رویدادها هستند که احساس ما نسبت به آنها را بیان می‌کنند (رابینز و جاج، ۲۰۱۵) و طبیعتاً نگرش‌های شغلی در مراکز آموزشی نوع احساس ما را نسبت به کار و شغل در آن مراکز منعکس می‌کنند. این مهم می‌تواند اهمیت نگرش در مراکز آموزشی را نشان دهد؛ زیرا نگرش مثبت کارکنان آموزشی در فعالیت‌های سازمان‌های علمی، می‌تواند حرکت روبه‌رشد کادر آموزشی و پرورشی و دانش‌آموزان را در پی داشته باشد و در مقابل، نگرش منفی کارکنان به فعالیت‌ها و یا مدیران آموزشی می‌تواند از کارایی و پویایی کارکنان بکاهد؛ از این‌رو، ضرورت مطالعه و تدوین الگویی مفهومی با ابتدا بر آموزه‌های قرآنی در قالب نگرش‌ها و بررسی کاربرد آن در رفتارهای 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 تبیین مؤلفه‌های الگوی قرآنی «باورمدار» و چگونگی کاربست آن در بررسی رفتار کارکنان آموزشی دغدغه این تحقیق است؛ از این‌رو، مسئله اصلی در این پژوهش این است که الگوی قرآنی باورمدار چه کاربردی در تبیین رفتارهای (بهنجار یا نابهنجار) کارکنان آموزشی دارد؟ خاطر نشان می‌شود که این نوعی تبیین دینی است که حوزه و قلمرو آن با تبیین علمی صرف متفاوت است (قاسمی، ۱۳۸۷، ش ۳۴-۳۵).

بدیهی است که بررسی متغیرهای مزبور از نوع توصیفی و از سنخ پژوهش‌های اجتماعی و دینی است؛ مطالعات نشان می‌دهد که در پژوهش‌های اجتماعی (و مآلاً دینی) مناسب‌ترین روش‌ها، روش کیفی است (ایمان، ۱۳۸۸، ص ۲۰۴)؛ در این پژوهش به‌منظور بررسی و تحلیل یافته‌ها از

روش کیفی استفاده می‌شود؛ زیرا رویکرد کیفی تحقیق 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)؛ بنابراین بررسی در این مقاله از نوع توصیفی-تحلیلی با تبیین رویکرد قرآنی است؛ زیرا گزاره‌های قرآنی به‌عنوان پیام‌های محتوایی با توجه به تحلیل محتوای ناظر به روش اجتهادی، توصیف، تحلیل و استنباط می‌شود و مهم‌ترین کاربرد تحلیل محتوا توصیف 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؛ لازم است به پرسش در این پژوهش با عنایت به تحلیل محتوا (ناظر بر شیوه اجتهادی) پاسخ داده شود که در ردیف پژوهش‌های کیفی محسوب می‌شود (علی‌پور و حسنی، ۱۳۸۹).

روش و استراتژی تحقیق

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

گردآوری اطلاعات

در این پژوهش، برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای استفاده می‌شود؛ بدین‌سان، گردآوری اطلاعات مربوطه از منابع اسلامی (کتاب الهی و سنت) با مراجعه مستقیم و غیرمستقیم انجام گرفته، داده‌ها استخراج می‌شود؛ در مطالعات کتابخانه‌ای بهترین ابزار فیش‌برداری است (سرمد و همکاران، ۱۳۷۶). در این تحقیق نیز، ابزار گردآوری اطلاعات، فیش‌برداری از کتب و نوشته‌های اسلامی (کتاب و سنت) است.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

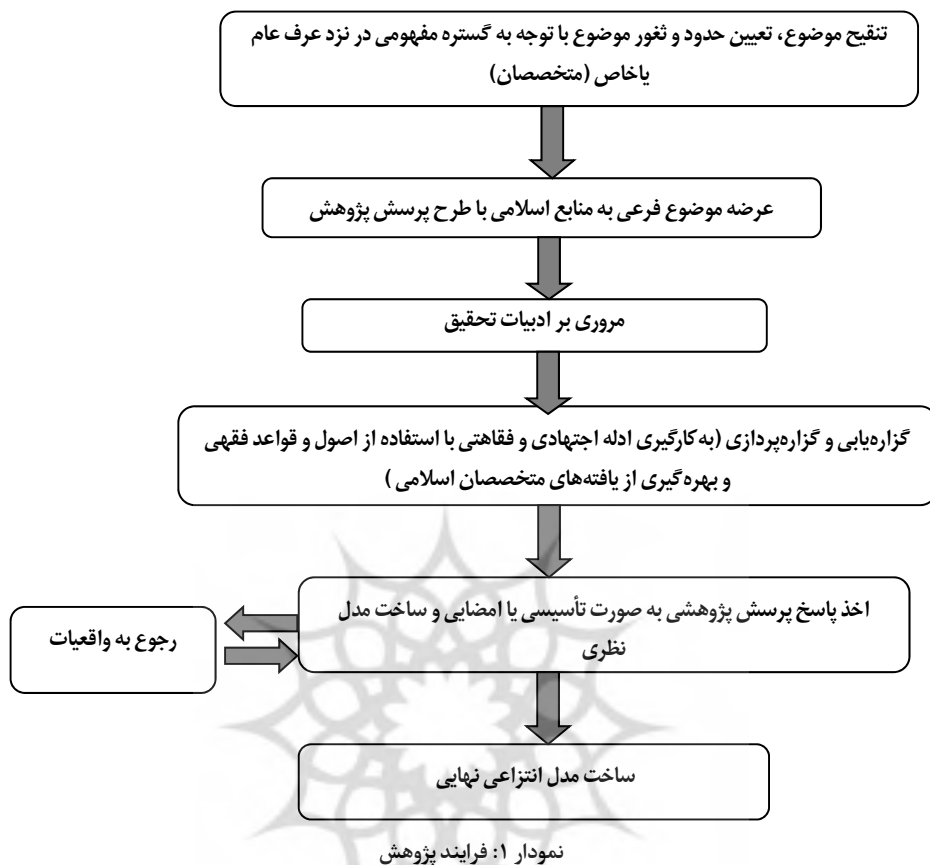
به‌طور کلی در روند انجام تحقیق، گردآوری اطلاعات از منابع معتبر اسلامی و علمی انجام پذیرفته، آموزه‌های اسلامی مرتبط با موضوع توصیف، بررسی و تحلیل می‌شود؛ با این مبنای، نگارنده درصدد است پس از طرح اولیه موضوع و طرح سؤال در آن به سراغ منابع اسلامی رفته، پس از واکاوی آن و تبیین رویکرد اسلامی (تحقیقات بنیادی) به ترسیم مدل اسلامی پردازد؛ (تحقیقات توسعه‌ای) با این

توصیف، روش تحلیل، نوعی تحلیل متنی متناظر با شیوه استخراج از متون دینی است که به صورت اکتشافی اجرا می‌شود؛ از این رو، از حیث روش تحلیل، این پژوهش، از نوع تحقیقات تحلیل محتوا (ناظر بر شیوه اجتهادی) است؛ از آنجایی که 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 مضامین موضوعی است و طبقه‌بندی براساس آن انجام می‌گیرد؛ همان‌طور که در پژوهش کیفی، ایجاد مضامین برای تحلیل داده‌ها ضروری به نظر می‌رسد (نیومن و ویلیام لاورنس، ۱۳۹۰، ص ۴۸۴).

فرایند پژوهش

این تحقیق در چند گام به صورت زیر اجرا 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 متخصصان)؛
۲. عرضه موضوع فرعی به منابع دینی در قالب پرسش پژوهشی؛
۳. مروری بر مبانی نظری موضوع و تحلیل آنها؛
۴. گزاره‌یابی و گزاره‌پردازی (مراجعه مستقیم به گزاره‌ها و استفاده از یافته‌های اسلامی به صورت غیر مستقیم با بهره‌گیری از دیدگاه‌های متخصصان اسلامی)؛
۵. اخذ پاسخ پرسش پژوهش به صورت تأسیسی یا امضایی و تحلیل نهایی و تدوین مدل انتزاعی. خاطر نشان می‌شود که در این مرحله، مدل انتزاعی پژوهش، با توجه به گزاره‌پردازی و تحلیل نهایی به دست آمده و در صورتی که این مدل در جامعه هدف به محک تجربه گذاشته شود، قرینه تجربی به مثابه قرینه‌ای تأییدی همانند قرینه‌های عقلی عمل می‌کند و مدل انتزاعی اصطیاد شده از گزاره‌های اسلامی را با توجه به رجوع به واقعیات تأیید می‌کند (علی‌پور و حسنی، ۱۳۸۹)؛ البته در اینجا فقط به مرحله مدل انتزاعی اولیه توجه شده و در نمودار شماره ۱ فرایند پژوهش به تصویر کشیده شده است:



ادبیات پژوهش

مطالعات نشان می‌دهد که «اعتقادات و باورها» به‌عنوان مؤلفه‌های نگرشی می‌توانند در تبیین رفتارهای آدمی نقش آفرینی کنند و طبیعتاً در تدوین الگوی مفهومی با عنایت به مؤلفه‌های نگرشی تحلیل نگرش‌ها و رفتارهای مبتنی بر آنها به صورت علمی در ادبیات پژوهش ضرورت دارد. نگرش^۱ به‌عنوان عنصری مهم، طرز تلقی هر فرد از پدیده خاص یا موضوع خاصی است. لمبِرت از جمله محققانی است که با تعریف خود بر این امر صحه گذاشته است؛ زیرا ایشان بر این باور است که نگرش عبارت است از: یک روش نسبتاً ثابت در فکر، احساس و رفتار نسبت به افراد، گروه‌ها و موضوعات اجتماعی (جمعی از مؤلفان، ۱۳۸۲، ص ۱۳۶). با توجه به اینکه وی نگرش را در فکر (شناختی)، احساس (عاطفی) و رفتار (رفتاری) به تصویر می‌کشد، نشان‌دهنده سه عنصر مهم

1. attitude

شناختی، احساسی و رفتاری در نگرش است؛ با این توصیف، گفته می‌شود که نگرش هر فرد دارای مؤلفه‌های اصلی شناختی، احساسی و رفتاری اولیه است (جمعی از مؤلفان، ۱۳۸۲)، برخی نیز بر این باورند که نگرش‌ها عباراتی ارزیابی‌کننده -مطلوب یا نامطلوب- درباره اشیا، مردم و یا رویدادها هستند که احساس ما نسبت به آنها را بیان می‌کنند؛ وقتی می‌گوییم کارم را دوست دارم، نگرش خود را درباره کار بیان کرده‌ایم (رابینز و جاج، ۱۳۸۹، ص ۸۴-۸۵)؛ با این توصیف نگرش شغلی در یک سیستم آموزشی، نوع تلقی 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 خرده‌سیستمی تلقی شود که دارای سه مؤلفه دروندادی، فرایندی و بروندادی اصلی است که ذیلاً بدان اشاره می‌شود:

الف) عنصر شناختی^۱

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^۲

عنصر عاطفی، عنصری فرایندی در سیستم نگرشی در مراکز آموزشی محسوب می‌شود؛ زیرا 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 هستم.

ج) عنصر رفتاری^۳

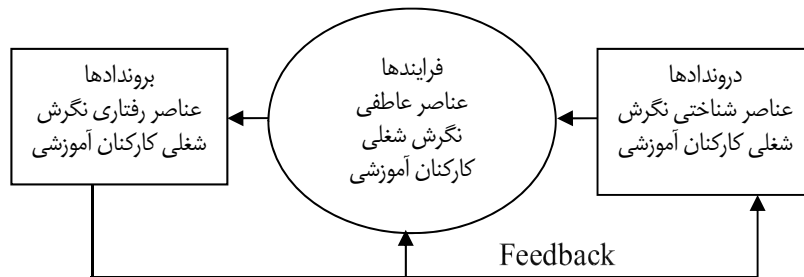
این عنصر به‌عنوان عنصر بروندادی در سیستم نگرشی در مراکز آموزشی محسوب می‌شود که به قصد معلم یا کارمند موردنظر در خصوص رفتار به شیوه‌ای خاص در قبال فرد یا چیزی مشخص اشاره دارد؛ برای نمونه اگر معلم یا کارمند آموزش و پرورش بگوید که قصد دارم کاری پیدا کنم که حقوق بیشتری داشته باشد، نوعی رفتار است و این نوعی برونداد در سیستم آموزشی در بعد نگرشی است؛ از این‌رو، نگرش به‌طور عام و نگرش شغلی به‌طور خاص در یک سیستم آموزشی

1. cognitive component

2. affective component

3. behavioral component

دارای عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری است (رایبیز و جاج، ۲۰۱۵)؛ در نمودار شماره ۲ الگوی سیستمی نگرش شغلی در مراکز آموزشی نشان داده شده است:



نمودار ۲: الگوی سیستمی نگرش شغلی در مراکز آموزشی

بازخوردهای رفتاری

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 از او متنفر است (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 ۳: عناصر نگرش شغلی

اکنون سؤال این است که نگرش‌های اصلی شغلی در سیستم‌های آموزشی چیست؟ در پاسخ به این پرسش می‌توان گفت که نگرش‌های اصلی در شغل دربرگیرنده موارد فراوانی است که

رضایت شغلی،^۱ وابستگی شغلی،^۲ تعهد سازمانی،^۳ توانمندی روان‌شناختی؛^۴ از جمله آنهاست (رایینز و جاج، ۲۰۱۵).

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

تعهد شغلی شامل تعهد عاطفی^۵ به شغل، تعهد تداوم شغل^۶ و تعهد هنجاری به شغل^۷ است (رایینز و جاج، ۲۰۱۵). تعهد عاطفی، پیوند احساسی معلم یا کادر آموزشی با سازمان آموزش و پرورش و اعتقاد به ارزش‌های آن است؛ تعهد تداوم شغل، 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 نمونه، اگر فردی به عضویت در نهاد آموزش و پرورش افتخار کند، نوعی تعهد عاطفی نسبت به ارزش‌های آن نهاد دارد؛ با این توصیف، اگر فردی ماندن در وزارت آموزش و پرورش را از نظر اقتصادی برای خود ارزشمند تلقی نماید، تعهد تداوم نسبت به آن دارد و در صورتی که فردی تنها به خاطر دلایل معنوی و اخلاقی در سازمان آموزش و پرورش بماند و خدمت کند وی تعهد هنجاری دارد.

مؤلفه‌های الگوی مفهومی

از مطالب پیش‌گفته مشخص شد که نگرش نوعی احساس است که هر فرد در مورد پدیده یا شیئی یا فردی دارد و معتقد به آن است که این مفهوم می‌تواند در فکر، احساس یا رفتار فرد تجلی یابد؛ با

1. job satisfaction
2. job in volvement
3. organizational commitment
4. psychological empowermen
5. affective commitment
6. continuance commitment
7. normative commitment

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 نهایتاً دسته‌بندی گزاره‌ها و تحلیل گزاره‌های اخباری و انشائی به منظور نیل به مدل انتزاعی اجرا می‌شود) می‌توان الگوی مفهومی را ترسیم کرد؛ با عنایت 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 «سوء ظن» در فرهنگ اسلامی توصیه شده است. در تعابیر فقهی و شرعی و براساس اصل اجتهادی صحت، معمولاً عمل و فعل مسلمان را حمل بر صحت می‌کنند و طبق این اصل اگر کار یا فعل مسلمانی را مشاهده کردیم، مکلف هستیم که نسبت به آن در فکر، احساس و رفتار خود خوشبین باشیم؛ «حسن ظن» و «سوء ظن» 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 نمونه، در گزارش قرآن «سوء ظن» گناه محسوب شده است: «أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ؛ ای اهل ایمان از بسیاری پندارها (بدگمانی‌ها و نگرش‌های بد) در حق یکدیگر اجتناب کنید که بعضی ظن و نگرش‌های بد معصیت است» (حجرات، ۱۲).

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 «حسن ظن» به‌عنوان نگرشی مثبت و «سوء ظن» به‌عنوان نگرشی منفی تلقی می‌شود؛ بنابراین، نگرش ما در فکر، احساس و در رفتار با دیگران در بدو امر براساس فرهنگ قرآنی، داشتن «حسن ظن» است و «سوء ظن» در این رویکرد، ممنوع و گناه است؛ مع الوصف، ریشه‌های نگرش مثبت (حسن ظن) و نگرش منفی (سوء ظن) در نگرش‌های اصلی در اسلام پی‌ریزی شده است که به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی الگوی قرآنی باورمدار تلقی شده و از این‌روست که در باور ما به‌عنوان عناصر زیربنایی متخذ از آموزه‌های اسلامی و متأثر از آنهاست. اینک پرسش این است که در اسلام نگرش‌های اصلی به‌عنوان مؤلفه‌های الگوی قرآنی باورمدار 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 (سالاری‌فر و دیگران، ۱۳۹۳)؛ از این‌رو، یکی از نگرش‌ها در زبان دین، نگرش ایمانی است که با عنایت به مفهوم نگرش، در شاکله نگرش قرار می‌گیرد؛ زیرا «ایمان»^۱ حالتی است روانی که در هر انسانی ممکن است ایجاد شود و از حیث

1. faith

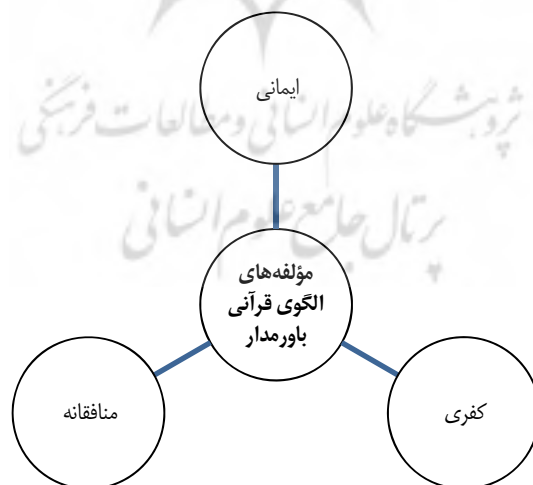
تحلیل عقلی دارای سه مؤلفه عقیده و شناخت، علقه قلبی و عاطفی و رفتار ظاهری است. در توضیح این مفهوم، می‌توان گفت هنگامی که به موضوعی توجه و نسبت به آن شناخت پیدا می‌کنیم، مؤلفه اول ایمان حاصل می‌شود و زمانی که در ارتباط با شناخت خود، سوگیری و جهت‌گیری عاطفی می‌کنیم، مؤلفه قلبی ظاهر می‌گردد و نهایتاً براساس شناخت و جهت‌گیری عاطفی، کیفیت رفتار خود را تعیین می‌کنیم؛ از این‌رو، ایمان دربردارنده سه عنصر شناختی، گرایشی و رفتاری است (سالاری فر و دیگران، ۱۳۹۳).

بر اساس آموزه‌های اسلامی، ایمان تنها به لقلقه زبان نیست؛ بلکه با قلب و عمل تنیده شده است. این تنیدگی از آیات الهی اصطیاد می‌شود: «قَالَتِ الْأَعْرَابُ آمَنَّا قُلْ لَمْ تُؤْمِنُوا وَ لَكِنْ قُولُوا أَسْلَمْنَا وَ لَمَّا يَدْخُلِ الْإِيمَانُ فِي قُلُوبِكُمْ؛ اعراب گفتند ایمان آوردیم، بگو ایمان نیاوردید و لکن بگوئید اسلام آوردیم و ایمان هنوز در قلوب شما وارد نگشته است» (حجرات، ۱۴) و «قَالُوا آمَنَّا بِأَفْوَاهِهِمْ وَ لَمْ يُؤْمِنُ قُلُوبُهُمْ؛ به زبان می‌گویند: ایمان آورده‌ایم ولی ایمان در قلوبشان وارد نشده است» (مانده، ۴۱). با توجه به آیات یاد شده، 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: «أَحْسِبَ النَّاسَ أَنْ يُتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا آمَنَّا وَ هُمْ لَا يُفْتَنُونَ؛ آیا مردم گمان می‌کنند همین که گفتند ایمان آوردیم، رها می‌شوند و در عمل و رفتار آزمون نمی‌شوند» (عنکبوت، ۲). در کنار نگرش ایمانی، نگرش کفری و نگرش منافقانه به عنوان مؤلفه‌های الگوی قرآنی «باورمدار» قرار می‌گیرد که آنها نیز دارای عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری اند؛ «کفر»^۱ در مقابل ایمان، حالتی روانی است که ممکن است در انسان ایجاد شود؛ این نگرش، نیز دارای مؤلفه شناخت، قلب و میل به رفتار است؛ گاهی آدمی در باور و عقیده کافر است، زمانی در قلب کفر دارد و زمانی نیز در رفتار و عمل کفر می‌ورزد؛ یکی دیگر از مؤلفه‌های الگوی قرآنی «باورمدار» مؤلفه منافقانه است؛ مؤلفه «نفاق»^۲ بین ایمان و کفر قرار دارد و حالتی روانی در آدمی است که فرد متصف به آن در ظاهر ابراز ایمان می‌کند و در باطن آن را انکار و دورویی می‌کند. خداوند در قرآن، نفاق را به تصویر کشیده و ویژگی‌های منافقان را بیان نموده است: «وَ مِنَ النَّاسِ مَنْ يَقُولُ آمَنَّا بِاللَّهِ وَ بِالْيَوْمِ الْآخِرِ وَ مَا هُمْ بِمُؤْمِنِينَ؛ گروهی از مردم (منافقین) کسانی هستند که به ظاهر می‌گویند ما به خدا و روز رستاخیز ایمان آورده‌ایم در حالی که ایمان ندارند» (بقره، ۸). در منطق قرآن این گروه تصور می‌کنند که نسبت به خدا و مؤمنان خدعه و

1. Athateism

2. Hypocrisy

نیرنگ می‌کنند، ولی آنان قادر به این کار نیستند و مکرشان به خودشان برمی‌گردد؛ خداوند در این زمینه می‌فرماید: «يُحَادِّثُونَ اللَّهَ وَ الَّذِينَ آمَنُوا وَ مَا يَحْدُثُونَ إِلَّا أَنْفُسَهُمْ وَ مَا يَشْعُرُونَ؛ می‌خواهند خدا و مؤمنان را فریب دهند در حالی که جز خودشان را فریب نمی‌دهند ولی نمی‌فهمند» (بقره، ۹)؛ از دیدگاه قرآن، این گروه دچار بیماری قلبی و روانی اند که مرضشان قابل علاج نیست و خداوند نیز به خاطر این صفت نکوهیده بر مرضشان می‌افزاید: «فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا وَ لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ بِمَا كَانُوا يَكْذِبُونَ؛ در قلوب آنان نوعی بیماری است خداوند به بیماری آنان افزوده و به خاطر دروغ‌هایی که می‌گفتند، عذاب دردناکی در انتظار آنان است» (بقره، ۱۰). در رویکرد قرآنی، منافقان فسادگرند، اما خود را مصلح می‌خوانند (بقره، ۱۱) آنان مؤمنان را سفها دانسته (بقره، ۱۲) و وقتی با افراد مؤمن برخورد می‌کنند، اظهار ایمان می‌کنند، ولی زمانی که به هم‌کیشان خود می‌رسند، اظهار می‌دارند که مؤمنان را به استهزاء گرفته‌اند (بقره، ۱۳) در نگرش دینی، آنان طغیانگر بوده و هدایت را با گمراهی تجارت کرده‌اند (بقره، ۱۵ و ۱۶) منافقان از نظر قرآن کر و گنگ و کورند؛ بنابراین هرگز به مقصد نمی‌رسند (بقره، ۱۸)؛ همچنان که دیده می‌شود تعریف نفاق و منافق از منظر قرآن دارای توصیفاتی است که به معرفت، قلب و رفتار مربوط بوده و در بردارنده سه جزء شناختی، عاطفی و رفتاری است؛ باتوجه به مطالب پیش‌گفته الگوی مفهومی قرآنی «باورمدار» دربرگیرنده مؤلفه‌هایی همچون مؤلفه ایمانی، مؤلفه کفری و مؤلفه منافقانه است که هر یک دارای عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری اند؛ در نمودار شماره ۴ مؤلفه‌های الگوی قرآنی باورمدار به نمایش درآمده است:



نمودار ۴: مؤلفه‌های الگوی قرآنی باورمدار

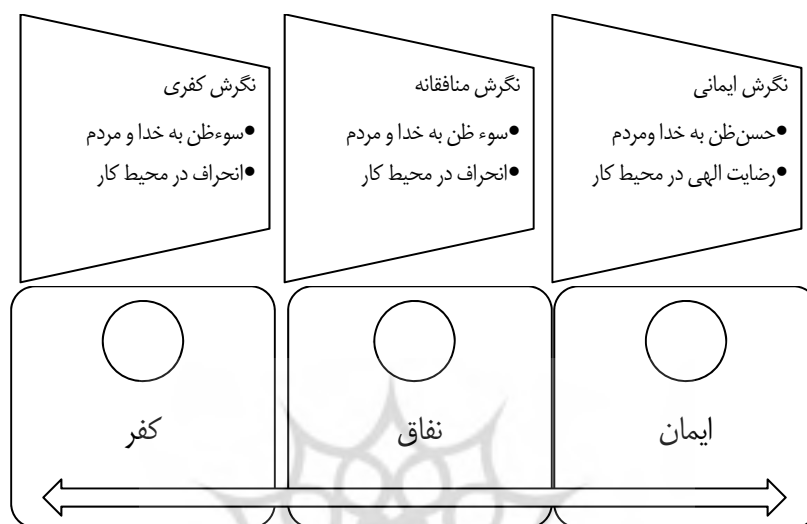
کاربست الگوی قرآنی «باورمدار» بر تحلیل رفتارهای کارکنان

با توجه به مرحله گزاره‌پردازی در روش تحقیق، بررسی گزاره‌های خبری و انشائی نشان می‌دهد که الگوی قرآنی «باورمدار» در قالب نگرش‌های اصلی قرآنی بر رفتارهای آدمی تأثیر دارد؛ زیرا دیده می‌شود تمامی تکالیف رفتاری مانند نماز، روزه، صدقات، جهاد، امر به معروف و نهی از منکر که دین روی آن تأکید کرده، تأثیرپذیر از نگرش ایمانی و کفری و یا منافقانه است؛ آنان که نگرش ایمانی ندارند 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 پذیرفته‌اند و در نتیجه نگرش ایمانی دارند، به تکالیف دینی خود ملتزم بوده و به آنها عمل می‌کنند و بدین‌سان رفتاری بهنجار دارند؛ افزون بر این، دیده می‌شود که نگرش به‌طور غیر مستقیم بر رفتار تأثیر می‌گذارد و موجب رفتارهای بهنجار می‌شود، مانند زمانی که مؤمنان دارای آرامش روانی بوده (فتح، ۱۸) و یا حزن و اندوه نداشته (انعام، ۴۸) و یا به خاطر ایمانشان بر خداوند توکل می‌کنند (یونس، ۸۴) و در سختی‌ها صبر پیشه می‌کنند (انفال، ۶۴ و ۶۵).

این آثار به روشنی از آموزه‌های اسلامی فهمیده می‌شود؛ خداوند آثار ایمان را آرامش روانی و عدم حزن و اندوه در سیمای مؤمن می‌داند: «هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ؛ خداوند آرامش و وقار را در قلوب مؤمنین قرار می‌دهد» (فتح، ۴) و «أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَا خَوْفَ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ * الَّذِينَ آمَنُوا وَ كَانُوا يَتَّقُونَ؛ آگاه باشید که اولیای خدا نه ترسی دارند و نه غمگین می‌شوند، همان‌ها که ایمان آوردند و پرهیزگارند» (یونس، ۶۲ و ۶۳). بدیهی است که این حالات روانی در رفتار فردی مؤمنان تأثیر دارد و رفتار آنان متأثر از نگرش‌هایشان خواهد بود؛ همچنان‌که نگرش کفری و منافقانه در رفتار کافران و منافقان تأثیر دارد.

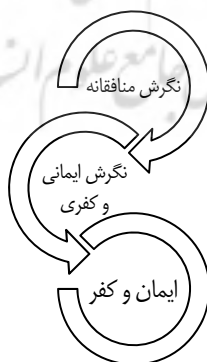
با توجه به تأثیرپذیری رفتار از نگرش‌های ایمانی و کفری و منافقانه، آثار این اثرگذاری در سازمان‌های آموزشی و در محیط کار نیز قابل مشاهده است؛ اگر کارکنان آموزشی دارای نگرش ایمانی باشند، بالطبع آنان در رفتار و تعامل با دیگران براساس آموزه‌های دینی به حسن‌ظن یا نگرش مثبت تمایل داشته و سرانجام در رفتار به 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 یا انحرافات اعتقادی و اخلاقی روی می‌آورند و ممکن است نسبت به خداوند و مردم سوءظن و نگرش منفی داشته، در نتیجه رفتاری انحرافی پیدا کنند؛ با این توصیف، الگوی «باورمدار» با مؤلفه‌های نگرشی اصلی اسلامی همچون نگرش ایمانی، نگرش کفری و نگرش منافقانه به‌عنوان نگرش‌های اصلی سطوح زیرین بر نگرش‌ها و رفتارهای افراد تأثیر مستقیم دارد.

نمودار شماره ۵ الگوی قرآنی باورمدار را نشان داده و سطوح زیرین مؤلفه‌های نگرشی اسلامی و رابطه آنها را با رفتار به تصویر کشیده است:



نمودار ۵: الگوی قرآنی باورمدار

بدیهی است که در الگوی قرآنی باورمدار، اعتقادات و باورها، 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 تبع آنها رابطه با نگرش منافقانه مشاهده می‌شود.



نمودار ۶: تعامل بین ایمان و کفر

از این رو، نگرش ایمانی به عنوان مؤلفه مهم الگوی «باورمدار»، حسن ظن به خداوند و مؤمنان را در پی دارد؛ این در حالی است که نگرش کفری و منافقانه، سوءظن به خدا و مؤمنان را به دنبال دارد؛ نمودار شماره ۷ کاربرست الگوی قرآنی باورمدار بر رفتار کارکنان را نشان می‌دهد.



نمودار ۷: کاربرست الگوی قرآنی باورمدار بر رفتار کارکنان

از مطالب پیش گفته استفاده می‌شود که الگوی باورمدار با مؤلفه‌های نگرشی (ایمانی، کفری و منافقانه) می‌تواند به عنوان الگوی مفهومی تلقی شود که تحلیل رفتار کارکنان در آن معنادار است؛ زیرا مشاهده می‌شود بسیاری از وظایفی که خداوند بر عهده مؤمنان می‌گذارد، وظایفی رفتاری‌اند که تأثیرپذیر از باورها و نگرش‌های اسلامی است، مانند استعانت از نماز و صبر^۱ (بقره، ۴۵)؛ استفاده از روزی‌های پاک^۲ (طه، ۸۱)؛ انفاق در راه خدا^۳ (بقره، ۲۵۴)؛ باطل نکردن صدقات با منت‌گذاری و اذیت^۴ (بقره، ۲۶۴)؛ آمادگی دفاعی و کوچ کردن به صورت دسته‌های کوچک و بزرگ^۵ (نساء، ۷۱)؛ و قیام به قسط^۶ (نساء، ۱۳۵). حتی تأکید می‌شود که گمان نکنید ادعای ایمان کافی است و به عمل شما توجهی نمی‌شود^۷ (عنکبوت، ۲)؛ از این رو، بسیاری از وظایف رفتاری که با گزاره‌های اخباری و انشائی به صورت تکالیف بر عهده مؤمنان قرار داده می‌شود، متأثر از نگرش‌های اسلامی است و طبیعتاً رفتار کارکنان مسلمان در مؤسسات آموزشی اسلامی از این مقوله مستثنا نیست.

۱. «وَ اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَ الصَّلَاةِ».

۲. «كُلُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ».

۳. «انْفِقُوا مِمَّا رَزَقْنَاكُمْ».

۴. «لَا تُبْطِلُوا صَدَقَاتِكُمْ بِالْمَنِّ وَ الْاَدْيِ».

۵. «خُذُوا حِذْرَكُمْ فَانفِرُوا ثُبَاتٍ أَوْ اَنْفِرُوا جَمِيعًا».

۶. «كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ».

۷. «أَحْسِبِ النَّاسَ أَنْ يُؤْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا آمَنَّا وَ هُمْ لَا يُفْتَنُونَ».

کاربست الگوی قرآنی باورمدار در بهینه‌سازی رفتار کارکنان آموزشی

اصولاً مؤلفه‌های الگوی قرآنی «باورمدار» (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 کارکنان 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... 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، رضایت شغلی 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 می‌شود و رفتارهای کارکنان آموزشی را بهینه‌سازی می‌کند؛ با توجه به این مهم، در این بخش کاربرست هر یک از مؤلفه‌های نگرشی ایمانی، کفری و منافقانه با رفتارهای بهنجار و نابهنجار در سازمان‌های آموزشی بررسی می‌شود.

الف) کاربرست نگرش ایمانی در بهنجارسازی رفتار کارکنان در محیط‌های آموزشی

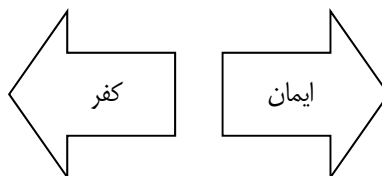
سؤال اساسی در این بخش این است که کاربرست نگرش ایمانی در بهنجارسازی رفتارهای کارکنان آموزشی چگونه است؟ در پاسخ به این پرسش به‌عنوان مقدمه گفته می‌شود در آموزه‌های اسلامی در موارد متعدد مشاهده می‌شود ادعای ایمان کافی نیست (مرحله شناختی) و لازم است با احساس و اعمال سنجیده شود (مرحله عاطفی و رفتاری)؛ در گفتار پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله ایمان عبارت است از چیزی که در قلب راسخ شده، اعمال نیز آن را تصدیق می‌کنند؛ در جایی این‌گونه بیان شده که ایمان معرفت قلبی، گفتار زبانی و عمل به اعضاست (مجلسی، ۱۴۰۵ق، ج ۵، ص ۲۰۶ و حکیمی، ۱۴۰۹ق، ج ۱، ص ۲۰۶) از این‌رو، نگرش ایمانی دارای عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری است که از منظر 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 نمونه، در یک مؤسسه آموزشی، استادان 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 مطرح شده 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 بهروری دست یافته و در نهایت سازمان و نیروهای موجود در آن به اهداف خود نائل می‌شوند؛ و طبیعتاً 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 دیدگاه، مشاهده می‌شود که عناصر شناختی، عاطفی و رفتاری در نگرش ایمانی در هم تنیده شده و در نتیجه رفتار افراد را متأثر می‌سازد؛ بنابراین، هرچه نگرش ایمانی قوی‌تر باشد بر رفتارهای بهنجار کادر آموزشی تأثیر بیشتری خواهد گذاشت.

ب) کاربست نگرش کفری در نابهنجارسازی رفتارهای کارکنان در سازمان‌های آموزشی

سؤال کلی در اینجا این است که کاربست نگرش کفری در نابهنجارسازی رفتارهای کارکنان در سازمان‌های آموزشی 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 کسی یا کسانی که باورهای درست سازمان آموزشی دینی را انکار و در مقابل آنها جبهه‌گیری کنند و به تقابل بپردازند، 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 ورزیده و نسبت به نگرش کفری خود التزام عملی دارد و بدین‌سان نوع نگرش بدبینانه وی در صحنه عمل و رفتار نمایان می‌شود و سرانجام به رفتارهای نابهنجار روی می‌آورد؛ از این‌رو، همان‌طور که ایمان باعث رفتار بهنجار می‌شود، بی‌ایمانی و کفر نیز باعث رفتار نابهنجار می‌گردد؛ زیرا ایمان در یک طرف طیف و کفر در تقابل با آن در سوی دیگر طیف قرار می‌گیرد؛ از آموزه‌های اسلامی استفاده می‌شود که کفر و ایمان دو طرف یک پیوستار را شکل می‌دهند که جهت و مسیر آنها با هم مخالف است: «هُمْ لِلْكَفْرِ يَوْمئِذٍ أَقْرَبُ مِنْهُمْ لِلْإِيمَانِ؛ آنها اکنون به کفر نزدیک‌ترند تا به ایمان» (آل‌عمران، ۱۶۷)؛ براساس این آیه شریفه، همه انسان‌ها در یک طیف قرار می‌گیرند که در یک طرف آن ایمان و در طرف دیگر کفر است و بین کفر و ایمان محض، مراتب و درجات متعددی دیده می‌شود، وجود این دو عنصر، در یک پیوستار از آموزه قرآنی دیگری مستفاد می‌گردد؛ چنانچه آمده است: «فَمَنْ شَاءَ فَلْيُؤْمِنْ وَمَنْ شَاءَ فَلْيُكْفُرْ؛ پس کسانی که می‌خواهند ایمان می‌آورند و کسانی که می‌خواهند کفر می‌ورزند» (کهف، ۲۹)؛ این آیات و نظایر آن نشان می‌دهد که کفر نیز همانند ایمان درجاتی دارد که جهت

حرکت و مسیر آنها متمایز است و با این توصیف، آدمیان می‌توانند در پیوستار ایمان و کفر قرار گیرند؛ نمودار شماره ۸ نشان‌دهنده پیوستار ایمان و کفر است.



نمودار ۸: پیوستار ایمان و کفر

همچنان‌که از نمودار شماره ۸ استفاده می‌شود 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: «وَجَحَدُوا بِهَا وَاسْتَيْقَنَتْهَا أَنفُسُهُمْ ظُلْمًا وَعُلُوًّا؛ فرعون و فرعونیان به معجزات موسی کفر ورزیده و آنها را از روی برتری طلبی و عناد انکار کردند، این در حالی بود که در نفس خود به رسالت او یقین داشتند» (نمل، ۱۴). از این‌رو، کفر نیز دارای مراتب و درجات است و طبیعتاً نگرش کفری در رفتار نابهنجار در مؤسسات آموزشی تأثیر دارد و دارای نمود ظاهری است؛ چنانچه رفتارهای نابهنجار قوم فرعون در گزارش قرآن با موسی از نگرش کفری آنان نشئت گرفته و این نوع رفتار قابل مشاهده است (نمل، ۱۴).

ج) کاربست نگرش منافقانه در نابهنجارسازی رفتارهای کارکنان در سازمان‌های آموزشی

سؤال کلیدی در این بخش این است که کاربست نگرش منافقانه در نابهنجارسازی رفتارهای کارکنان در سازمان‌های آموزشی چگونه است؟ برای درک نگرش منافقانه بهتر است فهمیده شود منظور از نفاق^۱ چیست؟ نفاق حالتی روانی در آدمی است که فرد متصف به آن در ظاهر ابراز ایمان 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 چالش‌برانگیز است و بدیهی است این نوع از رفتار در خاستگاه نگرشی آنان نهفته است و بدین‌سان 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 بقیه افراد نیاز به هوشمندی و بصیرت

1. hypocrisy

مدیران و دیگر کارکنان دارد؛ این گروه از نیروهای سازمانی قابل اعتماد نیستند و هر لحظه امکان خیانت از سوی آنان وجود دارد؛ شایسته است رهبری و مدیریت سازمان‌های آموزشی با هوشمندی از این گروه در پست‌هایی استفاده کنند که کلیدی نبوده و امکان ضربه زدن به بدنه اصلی سازمان نباشد؛ با این توصیف، کسانی که نگرش منافقانه دارند، همواره درصدد انجام فعالیت‌های خرابکارانه هستند و رفتارهای نابهنجار خواهند داشت و اگر مدیریت سازمانی حتی احساس کند که آنان حرکتی اصلاح‌طلبانه کرده‌اند، باید در انگیزه و نیت آنها تردید کند؛ این نگرش، نگرشی منفی در سازمان است که مدیران در مراکز آموزشی باید درصدد شناسایی آن بوده و به فراخور عملکرد افراد منافق، تاکتیک‌هایی برای رفع آنها به کار بگیرند؛ از بررسی آموزه‌های اسلامی در مذمت نگرش منافقانه استنباط می‌شود که نگرش منافقانه به‌عنوان نگرشی منفی بوده (بقره، ۸-۱۸) و بدین‌سان تأثیر مستقیم بر رفتارهای نابهنجار کارکنان آموزشی خواهد داشت؛ در هر صورت، در یک نتیجه‌گیری کلی از مباحث پیش‌گفته، استفاده می‌شود که الگوی قرآنی «باورمدار» دارای مؤلفه‌های مهمی همچون نگرش ایمانی، نگرش کفری و نگرش منافقانه بوده که با رفتارهای بهنجار و نابهنجار در سازمان‌های آموزشی ارتباط دارند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که الگوی قرآنی باورمدار دربرگیرنده مؤلفه‌هایی همچون مؤلفه ایمانی، مؤلفه کفری و مؤلفه منافقانه است که به‌عنوان یک سیستم دارای عناصر دروندادی (عنصر شناختی)، فرایندی (عنصر عاطفی) و بروندادی (عنصر رفتاری) است. هنگامی که در سیستم آموزشی به موضوعی یا کسی توجه و نسبت به آن شناخت پیدا می‌کنیم، مؤلفه اول (عنصر شناختی) حاصل می‌شود و زمانی که در ارتباط با شناخت خود، نسبت به آن شیء یا فرد سوگیری و جهت‌گیری عاطفی می‌کنیم، مؤلفه قلبی ظاهر می‌گردد و نهایتاً براساس شناخت و جهت‌گیری عاطفی، کیفیت رفتار خود را تعیین می‌کنیم که در این صورت با رفتار بهنجار یا نابهنجار در مؤسسات آموزشی ارتباط پیدا می‌کند؛ از این‌رو، نتایج تحقیق نشان می‌دهد از دیدگاه آموزه‌های اسلامی، الگوی باورمدار با مؤلفه‌های نگرشی ایمانی، کفری و منافقانه می‌تواند رفتارهای بهنجار و نابهنجار کارکنان آموزشی را تحلیل کند و بالطبع 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 این در حالی است که میان نگرش‌های کفری و منافقانه کارکنان آموزشی و رفتارهای نابهنجار آنان ارتباط وجود دارد.

با توجه به نتایج حاصل شده توصیه می‌شود که مدیران آموزشی اولاً، نوع نگرش افراد در سازمان‌های آموزشی را شناسایی و آنان را از منظر نگرش‌های سه‌گانه تحلیل و بررسی کنند؛ این مهم 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.

براساس نتایج تحقیق کارکنانی که نگرش ایمانی ندارند، لازم است که در مسیر اصلاح آنان اقدامات عاجلی صورت گیرد که به‌عنوان پیشنهاد اصلاحی، توصیه می‌شود که مدیران آموزشی به‌منظور اصلاح کجروی‌ها و نابهنجاری‌های رفتاری به آموزش تعالی سازمان پردازند و در این خصوص دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی را طراحی و اجرا کنند تا نیروها مسیر سازندگی و پویایی سازمانی را در پیش گیرند.



منابع

۱. قرآن کریم.
۲. آمدی، عبدالواحد (۱۳۳۷)، غررالحکم و دررالکلم، تهران: محمدعلی انصاری قمی.
۳. ایمان، محمدتقی (۱۳۸۸)، مبانی پارادایمی روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۴. جمعی از مؤلفان (۱۳۸۲)، روان‌شناسی اجتماعی، تهران: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۵. حکیمی، محمدرضا (۱۴۰۹ق)، الحیاة، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.
۶. رابینز، استیفن و تیموتی، جاج (۱۳۸۹)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی زارع، تهران: نص.
۷. رضاییان، علی (۱۳۷۹)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت.
۸. سالاری فر، محمدرضا و دیگران (۱۳۹۳)، روان‌شناسی اجتماعی بانگرش به منابع اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و 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. علی‌پور، مهدی و حمیدرضا حسنی (۱۳۸۹)، پارادایم اجتهادی دانش دینی، قم: انتشارات پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۲. قاسمی، نیما (۱۳۸۷)، «تبیین علمی و تبیین دینی-اسطوره‌ای»، مجله ذهن، ش ۳۴-۳۵، تهران.
۱۳. مجلسی، محمداقبر (۱۴۰۵ق)، بحارالانوار، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
14. Griff Bovee, Cortland & Others (1993), Management; New York: Mcgrow-Hill.
15. Griffin, Ricky W., (1996), Management; Boston: Houghton Mifflin.
16. Luthans, Fred, (1989), Organizational Behavior, New York: Printic-Hall.
17. Moorhead Gregory & Ricky w griffin (1989), organizational Behavior Boston.
18. Robbins p Stephen & Judge .T im (2015), organizational behavior prentice hall in New Jersey.
19. Robbins p Stephen (2005), essentials of organizational behavior prentice hall in New Jersey seventh edition.