

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اعتبارنامه علمی - ترویجی فصلنامه اخلاق

شورای اعطای مجوزها و امتیازهای علمی حوزه علمیه به استناد مصوبه شماره ۵۸۵ مورخ ۱۳۸۷/۶/۲۴ شورای عالی حوزه‌های علمیه و با توجه به ارزیابی کمیسیون نشریات علمی حوزه، در جلسه مورخ ۱۳۹۱/۶/۲۸ خود رتبه‌ی علمی- ترویجی نشریه اخلاق را تصویب و طی نامه شماره ۳۱/۵۷۰۷ مورخ ۱۳۹۱/۷/۳۰ ابلاغ نمود.

مصوبه شماره ۶۲۵ (ماده واحد) جلسه مورخ ۱۳۸۷/۳/۲۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی:

«مصوبات شورای عالی حوزه علمیه قم در خصوص اعطای امتیاز علمی به مجلات علمی، تأسیس انجمن‌های علمی و ... دارای اعتبار رسمی بوده و موجب امتیازات قانونی در دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه می‌باشد.»

تارنمای اینترنتی فصلنامه اخلاق

فصلنامه اخلاق به منظور تسهیل فرآیند دریافت، پذیرش، ارزیابی، نظارت و نشر مقالات، تمام مراحل را از طریق تارنمای اینترنتی اختصاصی فصلنامه انجام می‌دهد. براین اساس، ارسال و دریافت مقالات و پیگیری نتیجه ارزیابی و پذیرش آن تنها از طریق این سامانه امکان پذیر است.

اطلاعات بیشتر را با مراجعه به تارنمای فصلنامه دریافت نمایید.

فصلنامه از پذیرش مقالات به صورت پستی یا حضوری معذور است.

فایل متنی فصلنامه از طریق سایت «Morsalat.ir»، پایگاه استنادی علوم جهان اسلام «JISC»، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی «SID»، بانک اطلاعات نشریات کشور «Magiran» و پایگاه مجلات تخصصی نور «Noormags» نمایه و بارگذاری می‌شود.

نشانی: <http://akhlagh.morsalat.ir>



پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی
پژوهشکده الهیات و خانواده

فصلنامه علمی - ترویجی

اخلاق

(دوره جدید)

سال هفتم / شماره ۲۷، (پیاپی ۴۹) پاییز ۱۳۹۶
*

صاحب امتیاز: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم

مدیر مسئول: محمد قطبی جشقانی

سرمدیر: حبیب‌رضا ارزانی

جانشین سرمدیر و دبیر تحریریه: حسن سراج‌زاده

سروراستار: فریبرز راهدان مفرد

مدیر فنی و هنری: یدالله جنتی
*

هیئت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا):

مسعود آذربایجانی / دانشیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه
حبیب‌رضا ارزانی / استادیار پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی

علی ارشدریاحی / استاد دانشگاه اصفهان

حسنعلی بختیار نصرآبادی / استاد دانشگاه اصفهان

مهدی دهباشی / استاد دانشگاه اصفهان

نصرالله شاملی / استاد دانشگاه اصفهان

سیدعلی میرلوحی / استاد دانشگاه اصفهان
*

همکاران علمی این شماره:

سیدحسن اسلامی اردکانی، جواد آقامحمدی، محمد ثناگویی‌زاده،

سیدمهدی سلطانی رنانی، مرجان کیان، اصغر هادی

نشر: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی اصفهان

مترجم انگلیسی: محمد حضوربخش

ویراستار: مریم شیرانی

صفحه‌آرا: فاطمه رجیبی

تلفن توزیع و اشتراک: ۰۲۵-۳۷۱۱۶۶۶۷

نشانی: اصفهان، خیابان آیت‌الله شمس آبادی، کوچه سرت، بن‌بست سهیل، ساختمان شماره ۲

دفتر تبلیغات اسلامی اصفهان، فصلنامه علمی - ترویجی اخلاق

تارنما: <http://akhlagh.morsalat.ir> پست الکترونیک: akhlagh@dte.ir

تلفن: (۷۶۵۱ داخلی) ۴ - ۰۳۱) ۳۲۲۰۸۰۰۱ (۰۳۱) دورنگار: ۳۲۲۰۸۰۰۵ (۰۳۱) کد پستی: ۸۱۴۶۹۵۷۵۷۱

راهنمای نویسندگان مقالات

اهداف

تولید و توسعه دانش در گستره اخلاق؛

ارایه و نقد مطالعات نظام مند اخلاق پژوهان حوزه و دانشگاه؛

توسعه روش شناسی اخلاق، متناسب با نیازهای پژوهشی جهان معاصر؛

احیاء تراث در زمینه اخلاق؛

طرح اخلاق کاربردی.

فراخوان

از استادان، محققان و دانش پژوهان حوزه و دانشگاه و مؤسسات و مراکز وابسته درخواست می شود با ارسال مقالات پژوهشی در موضوعات اخلاق و دین و موضوعات مرتبط با فصلنامه، ما را در تحقق اهداف فصلنامه یاری دهند.

راهنمای تنظیم مقالات

۱. با توجه به اینکه رویکرد فصلنامه، ناظر به مباحث نظری اخلاق است، مقالات پیمایشی در اولویت پذیرش نیستند.

۲. مقاله ارسالی باید پژوهشی، گویای نوآوری در مسائل اخلاق و حوزه های مرتبط به ویژه اخلاق اجتماعی و دارای ساختار زیر باشد:

عنوان: بیانگر مسئله مقاله؛

چکیده: آینه تمام نمای مقاله (هدف، روش، فشرده بحث، یافته ها و نتایج)؛

واژگان کلیدی؛

مقدمه: شرح روشن و متمایز مسئله و روش پژوهش؛

بدنه اصلی: جهت گیری انتقادی، تحلیلی، مستند و مستدل؛

نتیجه؛

منابع: تنظیم کتابنامه با ترتیب الفبائی.

۳. ارجاعات مقاله، به صورت درون‌متنی و به شیوه زیر تنظیم شود:

(نام خانوادگی، تاریخ نشر، شماره جلد، شماره صفحه)

برای نمونه: (زرین کوب، ۱۳۸۶، ج ۲، ص ۴۶-۴۹)

چنانچه به دو یا چند منبع ارجاع داده شود، هر منبع با ممیز (/) از منبع دیگر جدا می‌شود.

برای نمونه: (زرین کوب، ۱۳۸۶، ج ۲، ص ۴۶-۴۹ / سمیعی، ۱۳۸۳، ص ۲۰ / ناظرزاده کرمانی، ۱۳۸۶، ص ۲۶۰)

در ارجاعات درون‌متنی، چنانچه ارجاعی تکرار ارجاع قبلی باشد، از کلمه «همان» استفاده می‌کنیم: (همان)؛ (همان، ص ۲۰).

چنانچه پس از ارجاع به یک منبع، با فاصله‌ای حداکثر سه صفحه‌ای دوباره به آن منبع ارجاع دهیم و البته منابع دیگری نیز از مؤلفان دیگر مورد اسناد قرار گرفته باشد، می‌توان با حفظ جزء اول ارجاع درون‌متنی، یعنی «نام خانوادگی» مؤلف، به جای اجزای تکراری، از «پیشین» استفاده کنیم: (زرین کوب، پیشین)؛ (زرین کوب، پیشین، ص ۶)؛ (زرین کوب، پیشین، ج ۲، ص ۴۷).

۴. برای تنظیم کتابنامه از شیوه زیر پیروی کنید:

مشخصات آثار و منابع علمی دارای چهار رکن اصلی است که به ترتیب زیر نوشته می‌شوند و در پایان هر رکن از نشانه نقطه ویرگول استفاده می‌شود:

الف) مشخصات پدیدآورنده؛

ب) عنوان اثر؛

ج) مشخصات سایر افراد دخیل؛

د) نشانی‌های شناسایی و مشخصات انتشاراتی اثر (تعداد جلد، محل نشر: نام ناشر،

تاریخ نشر).

نمونه مشخصات کتاب:

ابن‌خلدون، عبدالرحمن بن محمد؛ مقدمه ابن‌خلدون؛ ترجمه محمد پروین گنابادی؛ مجموعه ایران و اسلام، ج ۲، چ ۴، تهران: علمی و فرهنگی، ۱۳۶۲ ش.

نمونه مشخصات مقاله:

دیلورث، توماس؛ «دیوید جونز و تلفیق عینیات و ذهنیات»؛ ترجمه شهلا شاهسوندی؛
شعر، سال اول، شماره ۶ (شهریور و مهر ۱۳۷۲)، ص ۵۲-۵۵.

اگر دو اثر از یک مؤلف با تاریخ مشابه وجود دارد با حروف الفبا متمایز گردد، مانند:
(مطهری، ۱۳۷۷، «الف»، ص ۲۱۲) و (مطهری، ۱۳۷۷، «ب»، ص ۳۲۰).

منابع لاتین هم به همین ترتیب و از چپ به راست معرفی شوند.

معادل لاتین اعلام و اصطلاحات به صورت پاورقی درج شوند.

به منابع دست اول ارجاع داده شود.

شیوه بررسی و چاپ مقالات

درج نام و نام خانوادگی، میزان تحصیلات، رتبه علمی، نشانی، پست الکترونیکی و
شماره تلفن نویسنده ضروری است.

حجم مقالات حداقل ۴۵۰۰ کلمه و حداکثر ۷۰۰۰ کلمه ای باشد. از ارسال مقالات دنباله
دار پرهیزید.

مقاله ارسالی نباید در هیچ نشریه داخلی و خارجی چاپ شده باشد یا هم‌زمان به مجله
دیگری ارسال شود.

هیئت تحریریه در رد یا قبول و نیز اصلاح مقالات آزاد است.

مقالات را به صورت تایپ شده در محیط WORD2007 به بالا از طریق تارنمای

ارسال فرمایید. [HTTP://AKHLAGH.MORSALAT.IR](http://AKHLAGH.MORSALAT.IR)

فهرست مطالب

- سخن فصلنامه ۹
- بررسی نهمی از سرگرمی در سبک زندگی اسلامی ۱۱
سید عبدالله میرخندان
- خوش خلقی همسران و تحکیم بنیان خانواده در کلام اهل بیت علیهم السلام ۲۹
فهیمه مؤمنی‌راد، زینب شعبانی
- بررسی نقش سازنده فضایل اخلاقی در سلامت روانی با رویکرد دینی- روان‌شناختی ۵۳
علی احمد پناهی
- رابطه سیرت نیکو به منزله یک اصل اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی ۷۳
منیژه کوشکی، حسن فلاوندی، علیرضا قلعه‌ای
- تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان ۹۱
حمید رحیمی
- بازنمای جامعه تربیت‌پذیر و شیوه‌های ارتقای آن ۱۱۷
مریم کیان
- معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل ۱۴۱
صدرالدین ستاری
- بررسی ارتباط دینداری با ارتکاب به جرم در میان جوانان ورزشکار ۱۶۳
بیستون عزیزی، عثمان علی‌پور، احمد نصرالهی
- بررسی نقش واسطه‌ای تاب‌آوری میان همسررداری اسلامی و رضایت زناشویی کارمندان
شهرداری یزد ۱۷۹
مهديه شکاری‌پور، کاظم برزگر

سخن فصلنامه

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعه اسلامی همواره می‌کوشد برترین ارزش‌ها و رفتارها را در خود متجلی سازد و در مقایسه با جوامع دیگر از اخلاق والاتری برخوردار باشد. این کوشش، گاه به شکل کاوش‌های علمی صورت می‌گیرد و گاه در عرصه عمل به شکل ارزش‌ها و گاه ترویج آنها. در این میان، نهاد علمی فرهنگی فصلنامه اخلاق کوشیده تا با فراهم آوردن بستری تعامل اندیشمندان حوزه اخلاق، متناسب با نیازهای جامعه اسلامی، دستاوردهای علمی و فرهنگی ایشان را به علاقه‌مندان عرضه نماید.

آن‌گونه که آمارها نشان می‌دهد ایران اسلامی در حوزه افزایش فارغ‌التحصیلان تحصیلات تکمیلی جزء پنج کشور نخست دنیاست؛ ولی متأسفانه در زمینه فناوری و بهره‌گیری از این دانش و تبدیل آن به خدمت و محصول و رفع نیازهای جامعه، حتی در میان صد کشور اول هم قرار ندارد. مهم‌ترین دلیل تأخیر در بهره‌گیری از دانش اندوخته انبوه فارغ‌التحصیلان، ناکارآمدی سیستم‌های آموزشی و نبود زمینه‌های بهره‌وری و کاربردی‌سازی دانش است. فصلنامه اخلاق تلاش می‌کند زمینه‌ای به وجود آورد و فرصتی فرارو نهاد تا دانش‌آموختگان حوزه‌های معرفتی و رفتاری بتوانند آراء و اندیشه‌های خود را به روش‌های کاربردی تبدیل کند و به علاقه‌مندان این حوزه تقدیم نمایند.

با این امید که این طی مسیر، ما را به اخلاق تراز جامعه اسلامی برساند و آرمان‌های بلند نظام اسلامی را در سرزمین پُرمهر و اخلاق مدار ایران متبلور سازد.

مدیر مسئول

محمد قطبی

اخلاق

فصلنامه علمی-ترویجی در حوزه اخلاق
سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶
صفحات ۱۱-۲۸

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ FALL 2017/Seventh Year

بررسی نهی از سرگرمی در سبک زندگی اسلامی

سید عبدالله میرخندان*

چکیده

بررسی دیدگاه دینی درباره جایگاه سرگرمی در سبک زندگی اسلامی، منوط به بررسی آموزه‌های اسلامی در این زمینه است. بخش مهمی از این آموزه‌ها، نواهی درباره این موضوع است. پژوهش پیش رو با روش توصیفی تحلیلی در پی بررسی حکمت و میزان دلالت این نواهی است.

در این مقاله به این نتایج رسیدیم که سرگرمی‌های نهی شده در منابع دینی یا به خودی خود و به طور خاص مذموم هستند یا مقرون و ملازم با آن‌ها امر مذمومی است یا این که مقدمه یا نتیجه آن‌ها امر مذمومی است. همچنین، با توجه به این نواهی، سرگرمی‌ای مطلوب است که مشتمل بر گناهان نباشد و با توجه به عالم غیب صورت پذیرد، مطابق با معیارهای عقلی باشد، هدف داشته باشد و بیهوده نباشد و مانع یاد خدا و کمال انسان نباشد.

واژگان کلیدی

سرگرمی، نهی از سرگرمی، سبک زندگی، سبک زندگی اسلامی، اخلاق اسلامی.

* دانش‌آموخته حوزه علمیه قم، کارشناسی ارشد اخلاق کاربردی.



مقدمه

سرگرمی^۱ به معنای حالت نفسانی و نوعی گذران اوقات فراغت است که گاه به خودی خود و فارغ از دیگر امور زندگی، ارزش دارد و به صورت اختیاری (فعالانه یا منفعلانه) و به قصد اموری چون ایجاد تفریح و شادمانی، تنوع و تفنن، شکوفایی فردی و اجتماعی، استراحت، رفع غم و خستگی و گریز از یکنواختی انجام می‌شود.

در سبک زندگی^۲ اسلامی، تعیین جایگاه سرگرمی در زندگی روزمره اهمیت به‌سزایی دارد. سبک زندگی اسلامی را می‌توان نظام ترجیحات رفتاری^۳ که مطابق با معیارهای اسلامی باشد، تعریف کرد (ر.ک: شریفی، ۱۳۹۱، ص ۲۷). از دیرباز در تعالیم اسلامی و دیگر ادیان الهی به مقوله سرگرمی و تفریح توجه شده و آموزه‌های بسیاری در این باره وارد شده است که از مهم‌ترین این آموزه‌ها، نواهی و نکوهش سرگرمی‌هاست. نگارنده در این باره پژوهش مستقلی که مفاهیم سرگرمی و سبک زندگی را با هم در نظر گرفته باشد و به دیدگاه اخلاق اسلامی پرداخته باشد، نیافت.

در این مقاله سعی شده است روشن شود علت و حکمت نهی از سرگرمی در سبک زندگی اسلامی چیست؟ به این منظور، به سؤالات دیگری نیز پاسخ داده شده است؛ مانند این که لهُو در اصطلاح شرع به چه معناست و نیز برخی از شاخصه‌های سرگرمی مطلوب چیست؟ لازم به یادآوری است آنچه در این مقاله آمده به منزله نظر قطعی اسلامی الهی نیست و نگارنده قصد ندارد آن‌ها را فرض مسلم بدانند. بر همین اساس، نظرات متفکران اسلامی هم دیدگاه اسلامی محسوب شده است.

مفهوم لهُو

بدان دلیل که بسیاری از نکوهش‌ها درباره سرگرمی منوط به بررسی مفهوم لهُو است، ضرورت دارد معنای این واژه نیز در منابع دینی بررسی شود. چنانچه مترادف یا حتی قرابت

1. Amusement/Entertainment.
2. Life style.
3. Priorities.





مفهومی بین سرگرمی و لهو ثابت شود، می‌توان احکامی که درباره لهو در شرع وارد شده است را به سرگرمی‌های امروزی نیز سرایت داد. غیر از احکام اخلاقی حاصل از ترادف یا قرابت، شناخت معنای لهو به منزله یک موضوع مهم در اخلاق اسلامی نیز اهمیت ویژه دارد؛ چراکه بسیاری از اختلاف نظرها در میان متفکران اسلامی درباره سرگرمی‌ها ناشی از مشخص نبودن مفهوم لهو است. برخی از متفکران اسلامی برای لهو معنایی مذموم و مقید به شرایطی خاص در نظر گرفته‌اند؛ در حالی که برخی دیگر معنای لهو را عام و شامل لهو مطلوب دانسته‌اند. هریک از این دو گروه طبق معنایی که برای لهو اختیار کرده‌اند درباره آن نظر داده‌اند.

درباره اختلاف نظرها در مفهوم لهو باید گفت این مفهوم نیز مانند مفهوم سرگرمی از مفاهیم اجتماعی و عرفی محسوب می‌شود؛ این‌گونه مفاهیم تعریف دقیقی ندارند و پیرو استعمالات عرفی هستند. همچنین، برای معنا کردن لهو باید فهم جامعه زمان صدر اسلام و نیز روایات و آیات درباره لهو بررسی شود که این امر خود روشن کردن معنای لهو را دشوارتر می‌کند. به این منظور، کتب لغتی که استعمالات مربوط به زمان صدر اسلام را گردآوری کرده‌اند و همچنین، روایات و آیات و دیدگاه متفکران اسلامی نیز بررسی می‌شود.

به نظر می‌رسد لهو به معنای سرگرمی است و از منظر اخلاق اسلامی همیشه مذموم و ناپسند نیست. برخی از ادله‌ای که مؤید این دیدگاه است، در ادامه بیان می‌شود و در بخش‌های دیگر، به ادله‌ای که به طور مطلق لهو را مذموم شمرده‌اند، پرداخته می‌شود. از جمله ادله‌ای که بر نزدیک بودن معنای لهو و سرگرمی و وجود لهو مطلوب دلالت دارد، تعاریف لغوی و اصطلاحی لهو است؛ برای نمونه، برخی از این تعاریف عبارتند از: «تمایل به چیزی و لذت بردن از آن، بدون توجه به نتیجه آن» (مصطفوی، ۱۴۰۲، ج ۱۰، ص ۲۴۶). «مشغول شدن از چیزی به چیز دیگر و ترک کردن چیزی به خاطر چیز دیگر» (احمد بن فارس، ۱۴۰۴، ج ۵، ص ۲۱۳).

در این تعاریف، به وجود میل و انگیزه لذت جویی در مفهوم لهو اشاره شده است که نشان‌دهنده قرابت میان مفهوم لهو و سرگرمی از این حیث است؛ چراکه سرگرمی به معنای امروزی آن همراه میل و انگیزه لذت جویی است.



همچنین در این تعاریف، به بی توجه بودن به نتیجه و درحقیقت غیرانتفاعی بودن لهو اشاره شده است و چون در برابر انجام سرگرمی مزدی دریافت نمی شود و برخی سرگرمی های امروزی را غیرانتفاعی دانسته اند (دومازیه، ۱۳۵۲، ص ۱۷)، می توان گفت از این جهت نیز دو مفهوم لهو و سرگرمی قرابت دارند.

ادله دیگری که بر نزدیک بودن معنای لهو و سرگرمی و وجود لهو مطلوب دلالت دارد، برخی از روایات است. این روایات را می توان در دو دسته جای داد: دسته اول که در منابع مهم روایی شیعه مانند کافی و خصال صدوق آمده اند؛ دسته دوم که در منابع اهل سنت وارد شده اند و در بعضی کتب شیعی معاصر نیز ذکر شده اند.

دسته اول شامل دو روایت است:

روایت اول در اصول کافی نقل شده است. در این روایت، پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می فرماید: «لهو مؤمن در تأدیب اسب و تیراندازی و لذت بردن از همسراست.»^۱

برخی متفکرین اسلامی درباره این روایت گفته اند: آن لهوی که غرض عقلانی دارد باطل نیست و واضح است که در غیر از موارد استثنائیه، آن لهوی که غرض عقلانی دارد، حرام نخواهد بود و ذکر برخی از استثنائات از باب نمونه است. همچنین ایشان لهو را مطلقاً حرام ندانسته اند (خمینی، ۱۴۱۵، ج ۱، ص ۳۶۵ و ۳۶۹). برخی دیگر درباره حرمت لهومی گویند: مفهوم لهو اجمال دارد؛ چراکه در لغت به معنای مشغول شدن، وانمود کردن به مشغول بودن و غفلت است و گاهی به معنای لعب (بازی کردن) نیز استعمال شده است. معلوم نیست مراد شارع کدام یک از این موارد است و نمی توان بر این عموماً استدلال کرد و حرام بودن امور لهوی تنها در منصوصات شرعی ثابت است (نراقی، ۱۴۱۵، ج ۱۸، ص ۱۶۵). همچنین به نظر می رسد اگر لهو به طور مشخص معنایی مذموم داشت باید فقها مانند دیگر قواعد فقهی، لهویت و لهو بودن را دلیل ممنوعیت و حرمت یک فعل می دانستند؛ در حالی که در این مسئله اختلاف است (ایروانی و حائری، ۱۳۸۸، ص ۴۳).

۱. «كُلُّ لَهْوِ الْمُؤْمِنِ بَاطِلٌ إِلَّا فِي ثَلَاثٍ فِي تَأْدِيبِ الْفَرَسِ وَ رَمِيهِ عَنِ قَوْسِهِ وَ مُلَاعَبَتِهِ امْرَأَتَهُ فَإِنَّهُنَّ حَقٌّ» [الكافی، ۱۴۰۷، ج ۵، ص ۵۰].



روایت دوم از امام باقر علیه السلام در *خصال* صدوق آمده است. امام می‌فرماید: «لهو مؤمن در سه چیز است: لذت بردن از همسر، شوخی با دوستان و نماز شب.»^۱ روایت دوم مؤید این نظر است که ذکر برخی از استثنائات از باب نمونه است؛ چراکه در روایت دوم استثنائات دیگری نیز وارد شده؛ یعنی استثناء شوخی با دوستان و نماز شب.

لازم به ذکر است این دو روایت در منابع دیگر روایی که پس از *کافی* و *خصال* نوشته شده و در سخنان متفکران شیعی به وفور نقل شده است.

اما دسته دوم روایات سه روایت است و در منابع اهل سنت وارد شده است. با صرف نظر از ایراد سندی، می‌توان این دسته را مؤید احادیث دسته اول دانست. این روایات عبارتند از:

رسول خدا صلی الله علیه و آله می‌فرماید: «بهترین لهوها در پیش خدا اسب‌دوانی و تیراندازی است.»^۲ همچنین می‌فرماید: «به لهو بپردازید و بازی کنید؛ زیرا دوست ندارم که در دین شما خشونت دیده شود.»^۳

همچنین می‌فرماید: «بهترین لهو مرد مؤمن، شنا و بهترین لهوزن، ریسندگی است.»^۴ این دسته از روایات در کتاب *مفاتیح الحیات* نیز نقل و لهوبه «سرگرمی و تفریح» ترجمه شده است (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ص ۲۰۱ تا ۲۰۴).

در نهایت می‌توان گفت اگر لهو نوعی سرگرمی مذموم باشد، طبق این فرض، سرگرمی به دو گونه لهوی و غیرلهوی تقسیم می‌شود که هر کدام احکام فقهی، اخلاقی و حقوقی خاص خود را خواهد داشت.

نهی از سرگرمی در منابع دینی

سرگرمی در مفهوم یک حالت نفسانی که در اثر آن نتایجی چون حالت خرسندی و تفریح به انسان دست می‌دهد، دارای آسیب‌ها و نتایج نامطلوب نیز هست. در توصیه‌های

۱. «لَهُوُ الْمُؤْمِنِ فِي ثَلَاثَةِ أَشْيَاءَ التَّمَتُّعِ بِالنِّسَاءِ وَ مُفَاكَهَةِ الْإِخْوَانِ وَ الصَّلَاةِ بِاللَّيْلِ» [ابن بابویه، ۱۳۶۲، ج ۱، ص ۱۶۱].

۲. «أَحَبُّ إِلَهْوَالِي اللَّهِ تَعَالَى إِجْرَاءُ الْخَيْلِ وَالزَّمِيِّ» [سیوطی، ۱۴۰۱، ج ۱، ص ۳۸ / پاینده، ۱۳۸۲، ص ۱۶۹].

۳. «الهُوُ وَالْعَبْوَالِي أَكْرَهُ أَنْ يَرَى فِي دِينِكُمْ غَلْظَةً» [سیوطی، ۱۴۰۱، ج ۱، ص ۳۲۹ / پاینده، ۱۳۸۲، ص ۲۵۹].

۴. «خَيْرُ لَهُوِ الْمُؤْمِنِ السَّبَاحَةُ وَ خَيْرُ لَهُوِ الْمَرْأَةِ الْمَغْزَلُ» [سیوطی، ۱۴۰۱، ج ۱، ص ۱۴۶ / پاینده، ۱۳۸۲، ص ۴۷۳].



دینی بر مبارزه با آسیب‌های سرگرمی‌ها تأکید شده است. فهم دقیق سخن شارع در این موارد اهمیت بسزایی دارد؛ چراکه اگر دقیقاً مراد سخن شارع فهمیده نشود، چرایی و دلیل این نکوهش‌ها هم نامعلوم باقی خواهد ماند و نمی‌توان معیاری برای سنجش اخلاقی یا غیراخلاقی بودن سرگرمی‌ها در سبک زندگی اسلامی ارائه کرد.

در قرآن کریم، نکوهش‌هایی، به‌طور اجمالی و گسترده، درباره سرگرمی‌ها آمده است. به‌نظرمی‌رسد همین اجمال و گستردگی موجب برداشت‌های اشتباه از دیدگاه اسلام درباره سرگرمی و تفریح شده است. در منابع دینی، در این باره مفاهیمی چون لهو، لعب، لغو، باطل، عبث وجود دارد که همه این مفاهیم، با مفهوم سرگرمی نسبت دارند؛ به عبارت دیگر، این مفاهیم مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها برای سرگرمی‌ها تعیین می‌کنند؛ مثلاً سرگرمی نباید باطل باشد یا سرگرمی نباید بیهوده و عبث باشد.

بر اساس این آیات، برخی از فقها به حرمت هرگونه لهو و لعب فتوا داده‌اند (به نقل از: شیخ انصاری، ۱۴۱۵، ج ۲، ص ۴۱). شمار این آیات درباره لهو و مشتقات آن ۱۱ آیه، درباره لعب و مشتقات آن ۲۰ آیه و درباره لغو و مشتقاتش ۱۰ آیه است که جزیک مورد (یوسف، ۱۲) در بقیه موارد همگی معنایی مذموم دارند.

در یک دسته‌بندی، نهی از سرگرمی به‌طور عام به چهار دسته تقسیم شده است: دسته اول، آیاتی که دنیا را لهو و لعب معرفی می‌کند؛ دسته دوم، آیاتی که مؤمنان را به دوری از لهو و لغو وصف می‌کند؛ دسته سوم، آیاتی که در نکوهش بیهودگی است؛ و دسته چهارم، روایاتی که در آن‌ها سرگرمی‌ها مذمت شده‌اند. به این عمومات می‌توان دسته پنجمی نیز افزود که این دسته درباره سرگرمی‌های خاص هستند. اینک به بررسی هریک از این دسته‌ها می‌پردازیم.

لهو و لعب بودن دنیا

﴿وَمَا هَذِهِ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا لَهْوٌ وَلَعِبٌ وَإِنَّ الدَّارَ الْآخِرَةَ لَهِيَ الْحَيَوَانُ لَوْ كَانُوا يَعْلَمُونَ﴾؛ «این زندگی دنیا جز سرگرمی و بازیچه نیست و زندگی حقیقی همانا [در] سرای آخرت است، ای کاش می‌دانستند» (عنکبوت، ۶۴).

درباره این آیه و آیات مشابه آن (ر. ک: انعام، ۳۲؛ حدید، ۲۰؛ محمد، ۳۶) که لهو و لعب بودن دنیا را گوشزد می‌کند، دو احتمال به ذهن نگارنده می‌رسد: اول این که معنای حقیقی لهو و لعب به معنای مذموم محدود باشد؛ دوم این که سرگرم شدن به دنیا در مقایسه با سرگرم شدن به امور اخروی مذموم باشد. بنابراین، نفس سرگرم بودن به دنیا (لهو) نیز بد نیست. این احتمال صحیح‌تر به نظر می‌رسد؛ زیرا همچنان که در مفهوم‌شناسی لهو گفتیم معنای لهو مذموم نیست.

در این آیه به معیارهای سرگرمی اخلاقی چون سرگرم نشدن به گناهان و توجه به عالم غیب نیز اشاره شده است؛ چراکه سرگرم شدن به دنیا و غفلت از آخرت یکی از گناهانی است که در حیطه سرگرمی‌ها وجود دارد و آیه نیز آن را نهی می‌کند. همچنین توجه به آخرت که امری غیبی و نامحسوس است نیز در آیه بالا بیان شده است. بنابراین، انسان مؤمن در سبک زندگی خود سرگرمی‌ای را برمی‌گزیند که گناه نباشد و در آن به سرای آخرت توجه شود.

توصیف مؤمنان به دوری از لهو و لغو

در آیات متعددی مؤمنان به دوری از لهو، لعب، لغو و قول زور وصف شده‌اند. در این باره در آیات اول تا سوم سوره مؤمنون آمده است: ﴿قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ وَالَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ﴾؛ «به راستی که مؤمنان رستگار شدند؛ همانان که در نمازشان فروتن‌اند و آنان که از بیهوده رویگردانند» (مؤمنون، ۱ تا ۳ / نیزر. ک: فرقان، ۷۲).

در این آیات، مؤمنان از لغو رویگردان معرفی شده‌اند. لغو در اصطلاح شرع، عمل یا فکری بیهوده و باطلی است که موجب غفلت انسان از یاد خدا می‌شود (مصطفوی، ۱۴۰۲، ج ۱۰، ص ۲۰۸). این تعریف نشان می‌دهد مطلقاً بدون هدف بودن یک فعل موجب لغو بودن آن فعل نیست، بلکه لغو عملی است که موجب غفلت انسان از یاد خدا می‌شود.





همچنین توصیف مؤمنان به دوری از اعمال بیهوده نشان می‌دهد اصل وقوع اعمال غفلت‌انگیز در انسان‌ها امری مسلم و مشهود است و هدف دادن به اعمال انسان، از جمله سرگرمی، ارزش دینی و مطلوب محسوب می‌شود. بنابراین، انسان مؤمن، سرگرمی‌هایی را انتخاب می‌کند که سودمند باشد و او را از اهداف دینی خویش همچون یاد خدا دور نسازد. در آیه ۵۵ سوره قصص در وصف مؤمنان گفته شده است: ﴿وَإِذَا سَمِعُوا اللَّغْوَ أَعْرَضُوا عَنْهُ وَقَالُوا لَنَا أَعْمَالُنَا وَلَكُمْ أَعْمَالُكُمْ سَلَامٌ عَلَيْكُمْ لَا نَبْتَغِي الْجَاهِلِينَ﴾؛ «و چون لغوی بشنوند از آن روی برمی‌تابند و می‌گویند کردارهای ما از آن ما و کردارهای شما از آن شماست؛ سلام بر شما، جویای [مصاحبت] نادانان نیستیم» (قصص، ۵۵).

در این آیه، لغو یا جهالت ملازم دانسته شده است؛ چراکه کسانی که اهل لغو هستند، نادان خطاب شده‌اند (قرائتی، ۱۳۸۳، ج ۷، ص ۷۴). این ملازمت لغو و جهالت، به معیار عقل‌گرایی در کلیه افعال انسان از جمله سرگرمی‌ها اشاره دارد.

در آیه دیگر، مؤمنان این‌گونه وصف شده‌اند: ﴿رَجَالٌ لَا تُلْهِهِمْ تِجَارَةٌ وَلَا بَيْعٌ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ يَخَافُونَ يَوْمًا تَتَقَلَّبُ فِيهِ الْقُلُوبُ وَالْأَبْصَارُ﴾؛ «مردانی که نه تجارت و نه دادوستدی آنان را از یاد خدا و برپاداشتن نماز و دادن زکات به خود مشغول نمی‌دارد و از روزی که دل‌ها و دیده‌ها در آن زیرورو می‌شود، می‌هراسند» (نور، ۳۷).

در تفسیر این آیه از امام صادق علیه السلام روایت شده است که این‌ها تاجر بودند و هنگام نماز تجارت را رها می‌کردند، آهنگ نماز می‌کردند و به سوی آن گام برمی‌داشتند و البته اینان ثوابشان از کسانی که به کار مشغول نیستند و به نماز حاضر می‌شوند، بیشتر است.^۱ در این روایت به اهمیت کار و عبادت در کنار هم توجه شده است و کار کردن که امری سودمند است، چنانچه مانع ذکر و عبادت خدا شود، مذموم شمرده شده است. بنابراین، سرگرمی یا کار بودن یک فعل، ذاتاً مذموم نیست، بلکه امور دیگری چون ممانعت از ذکر خدا مذموم است.

۱. «قَالَ كَانُوا أَصْحَابَ تِجَارَةٍ فَإِذَا حَضَرَتِ الصَّلَاةُ تَرَكُوا التِّجَارَةَ وَانْظَلَقُوا إِلَى الصَّلَاةِ وَهُمْ أَكْبَرُ أَجْرًا مِمَّنْ لَمْ يَتَّجِرْ» [ابن بابویه، ۱۴۱۳، ج ۳، ص ۱۹۲].

نکوهش بیهودگی

در آیات متعددی بیهودگی اعمال انسان دلیل مذمت و بدی آن دانسته شده است؛ برای نمونه خداوند در آیه سوم سوره حجر می‌فرماید: ﴿ذُرِّهِمْ يُكَلِّفُوا وَيَتَمَتَّعُوا وَيُلْهِمُ الْأَمَلُ فَسَوْفَ يَعْلَمُونَ﴾؛ «بگذارشان تا بخورند و برخوردار شوند و آرزو [ها] سرگرمشان کند، پس به زودی خواهند دانست» (حجر، ۳).

فصل مشترک و قدر متیقن در این آیات و آیات دیگر، دوری از سرگرمی بیهوده است (ر. ک: جمعه، ۱۱؛ توبه، ۶۵؛ انبیاء، ۲ تا ۳؛ لقمان، ۶). به نظر می‌رسد بیهودگی در آیات قرآن به معنای چیزی است که مانع کمال انسان می‌شود و هر عملی که بدون هدف و غایت باشد بیهوده نیست؛ چراکه عملی عادی که در آن آینده‌نگری و توجه به هدف دیده نمی‌شود نیز ممکن است سودمند باشد. چه بسا فعلی بدون هدف انجام شود، اما سودی با ارزش در پی داشته باشد.

روایاتی در مذمت سرگرمی

روایات نسبتاً زیادی درباره نکوهش سرگرمی وارد شده است. نکته مهم درباره این روایات و ادله مذمت‌کننده سرگرمی‌ها، وجود ادله نسبتاً زیاد در مقابل این ادله، در ترغیب به سرگرمی‌هاست؛ مانند ترغیب به شادی، بازی، گذران صحیح اوقات فراغت و نیز سرگرمی‌های خاصی چون شنا، تیراندازی و اسب‌سواری و امثال آن. بنابراین، باید به رفع تعارض ظاهری بین این ادله توجه کرد. همچنین از امر و نهی متعدد درباره سرگرمی می‌توان نتیجه گرفت سرگرمی مسئله‌ای بااهمیت بوده که شارع بدان توجه کرده است. در این بخش، برای نمونه، چند مورد از روایاتی که در آن‌ها از سرگرمی مذمت شده است را ذکر می‌کنیم:

از امام علی علیه السلام روایت شده است: «بدترین چیزی که عمر را تباه می‌کند بازی [ناپسند] است.»^۱ بنا بر ظاهر این روایت، هرگونه لعب و بازی مذموم است؛ هرچند به نظر



۱. «شَرَّ مَا ضَيَع فِيهِ الْعَمْرُ اللَّعْبُ» [تمیمی آمدی، ۱۴۱۰، ص ۴۱۱].



می‌رسد مراد این روایت، تمام بازی‌ها نیست؛ چراکه همچنان که گفته شد ادله نسبتاً زیادی در ترغیب به سرگرمی‌ها وجود دارد. در مقام جمع بین این ادله و رفع تعارض ظاهری باید این روایت را درباره بازی‌های ناپسند دانست. در واقع، این روایت می‌خواهد بیان کند که بازی ناپسند چه اثری دارد، نه این که هر نوع بازی را ناپسند معرفی کند. مشابه این روایت، روایات دیگری نیز وجود دارد که برخی دیگر از آثار بازی ناپسند را بیان می‌کند؛ برای نمونه:

حضرت عیسیٰ علیه السلام می‌فرماید: «سرگرمی [ناپسند] همراه خود را تباه می‌کند.»^۱
 امام علی علیه السلام می‌فرماید: «سرگرمی [ناپسند] و اشتغال به آن اراده‌های محکم را فاسد می‌کند.»^۲ ایشان در بیان دیگری فرماید: «مجالس سرگرمی [ناپسند] ایمان را فاسد می‌کند.»^۳

در روایتی از امام صادق علیه السلام آمده است: «مؤمن از سرگرمی‌ها [ی ناپسند] روگردان است؛ چراکه آن‌ها قساوت قلب و نفاق می‌آورند.»^۴
 همچنین، امام صادق علیه السلام در تعریف منافق می‌فرماید: «شخص منافق راضی شده است به آن که از رحمت پروردگار متعال دور باشد؛ زیرا او اعمال ظاهری خود را مطابق شریعت انجام می‌دهد، ولی در باطن و در قلب خود مشغول به لهو و لغو و فساد است و از شریعت تعدی کرده است و آن را استهزاء می‌کند.»^۵

در این روایات، سرگرمی و بازی از این نظر نکوهش شده است که عمر را تباه می‌کند یا موجب تباهی شخصی سرگرم‌شونده می‌شود یا اراده و ایمان را فاسد می‌کند یا موجب

۱. «اللَّهُوُ يَفْسِدُ صَاحِبَهُ» [کلینی، ۱۴۰۷، ج ۸، ص ۱۳۴].

۲. «اللَّهُوُ يَفْسِدُ عِزَّائِمَ الْجَدِّ» [تمیمی آمدی، ۱۴۱۰، ص ۱۲۵].

۳. «مَجَالِسُ اللَّهْوِ تَفْسِدُ الْإِيمَانَ» (همان، ص ۷۰۸).

۴. «إِنَّ الْمُؤْمِنَ عَنِ جَمِيعِ ذَلِكَ لَفِي شُغْلٍ مَا لَهُ وَلِلْمَلَاهِي فَإِنَّ الْمَلَاهِي تُورِثُ قَسَاوَةَ الْقَلْبِ وَتُورِثُ التَّفَاقَ» [مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۳، ص ۳۵۶].

۵. «الْمُتَأَفِّقُ قَدْ رَضِيَ بِبُعْدِهِ عَنِ رَحْمَةِ اللَّهِ تَعَالَى لِأَنَّهُ يَأْتِي بِأَعْمَالِهِ الظَّاهِرَةِ شَبِيهَاً بِالشَّرِيعَةِ وَهُوَ لَاهٍ وَبَاغٍ بِالْقَلْبِ عَنِ حَقِّهَا مُسْتَهْزِئٌ فِيهَا» [الامام الصادق، ۱۴۰۰، ص ۱۶۴].

نفاق و قساوت قلب می‌شود. تمام این قیود و شرایط می‌توانند نمودار ویژگی‌های سرگرمی مطلوب در سبک زندگی اسلامی باشند.

براساس مجموع ادله یادشده، غیراخلاقی بودن سرگرمی را می‌توان در مواردی که شارع به‌طور خاص نادرستی آن‌ها را تصریح کرده و منشأ، آثار و لوازم حرام دارد، استنباط کرد.

نهی از سرگرمی‌های خاص

تا اینجا معلوم شد که به‌طور کلی سرگرمی در سبک زندگی اسلامی مذموم و ناپسند نیست. برخی از سرگرمی‌های خاص نیز وجود دارد که در منابع دینی از آن نهی شده است. در این بخش به شماری از این موارد اشاره می‌شود تا برخی از معیارهای اسلامی در این زمینه آشکارتر شود.

رقص

منظور از رقص حرکات و اطوار مخصوص و متوالی سر، گردن، سینه، دست‌ها و پاهاست که معمولاً توأم با آواز، آهنگ و موسیقی است (فرهنگ فقه، ج ۴، ص ۱۲۴). البته معلوم است که به حرکات موزون بدن بدون آواز، آهنگ و موسیقی نیز رقص گفته می‌شود و توأم بودن رقص با آواز، آهنگ و موسیقی، امری غالبی است.

در میان متفکران اسلامی درباره رقص نظرات مختلفی وجود دارد. در عدم جواز رقص به روایات مختلفی استناد شده است. برای نمونه به عبارات مختلف از پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نقل شده که فرمودند: «شما را از رقص و نی و تنبک‌ها و طبل‌ها بازمی‌دارم»^۱ همچنین در کتاب *عوالی اللئالی* از پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نقل شده که ایشان از دف زدن و رقصیدن و از هرگونه بازی و حضور یافتن و گوش دادن به آن نهی کرده‌اند.^۲

۱. «أَنْهَاكُمْ عَنِ الرَّفْنِ وَالْمُؤْمَارِ وَعَنِ الْكُؤْبَاتِ وَالْكَؤْبَاتِ» [کلینی، ۱۴۰۷، ج ۶، ص ۴۲۳].

۲. «وَفِي الْحَدِيثِ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نَهَى عَنِ الضَّرْبِ بِالْذَّفِّ وَالرَّقْصِ وَعَنِ اللَّعِبِ كُلِّهِ وَعَنْ حُضُورِهِ وَعَنِ الْإِسْتِمَاعِ إِلَيْهِ» [ابن ابی جمهور، ۱۴۰۵، ج ۱، ص ۲۶۰].





در باره حکم فقهی رقص عده‌ای از فقها معتقدند نفس عمل رقص حرام است (بهجت، ۱۴۲۸، ج ۴، ص ۵۳۱). در مقابل، گروهی هم معتقدند سرگرم شدن به رقص به خودی خود حرام نیست (حسینی خامنه‌ای، ۱۴۲۰، ج ۲، ص ۱۴ / خویی، ۱۴۱۶، ج ۱، ص ۳۷۴). این نظرات نشان می‌دهد که به خودی خود ناپسند بودن و ملازم با عمل ناپسند بودن، دو شاخص مجزا در شناخت سرگرمی مطلوب از نامطلوب است.

با وجود احتیاط فراوان فقها و اختلاف نظر آنان، بنا بر نظر بسیاری از فقه‌های امامیه، رقص زن برای شوهر چنانچه مشتمل بر حرامی نباشد، جایز است (فرهنگ فقه، ج ۴، ص ۱۲۴). این مسئله نشان می‌دهد رقص، سرگرمی‌ای کلاً ناپسند و غیراخلاقی نیست و در مواردی جایز شمرده شده است. همچنین دیدگاه مذکور نشان می‌دهد همراه بودن سرگرمی با برخی از محرّمات و امور مذموم دیگر، خود دلیلی اساسی در نهی از سرگرمی‌ها محسوب می‌شود؛ مثلاً در رقص، به نظر می‌رسد اموری چون مخصوص بودن این سرگرمی به طبقه مرفه و بی‌بندوباری آنان، همراه بودن رقص با گوش دادن به موسیقی حرام، شرب خمر، نگاه حرام یا اختلاط زن و مرد و تهدید خانواده، فراموشی و غفلت از وظایف اساسی انسانی و امثال آن، موجب نهی شارع از رقص شده است.

قمار و شرط‌بندی

در تعریف قمار گفته شده است: قمار در اصل به معنای شرط‌بندی روی بازی با یکی از آلات قمار است (دریایی، ۱۳۸۹، ص ۲۸۰). بعضی از بازی‌های قمار که در منابع دینی به آن‌ها اشاره شده است عبارتند از: شطرنج، نرد، اربعه عشر، جرّه، بُقیری، اللَّعب بالكعب (قاب بازی)، اللَّعب بالجوز (گردوبازی که بیشتر بازی کودکان بوده است)، لُعبة الامیر، لُعبة السَّبیب، لُعبة الثلاث، سُدَّر، اللَّعب بالمَداحی، صولجان (طارمی، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۴۸۲).^۱

۱. درباره معانی این بازی‌ها و مترادف بودن بعضی از آن‌ها با بعضی دیگر. ک: ابن منظور، ۱۴۱۴، ذیل واژه‌های «بقر»، «دحا»، «صلح»، «سدر»، «شطرنج»، «نرد» / تبریزی، ۱۳۷۹، ذیل واژه «سردگلیم» / ادی شیر، ۱۳۸۶، ذیل واژه‌های «سدر»، «شطرنج»، «نرد» / شهید ثانی، ۱۴۱۰، ج ۳، ص ۲۱۰ / طوسی، ۱۳۸۷، ج ۸، ص ۲۲۲.

در تعریف شرط بندی که در لغت عرب به «رهان» تعبیر می شود، چنین گفته شده است: قرار دادن مالی معین در وسط برای فرد برنده در قمار، مسابقه و مانند آن (فرهنگ فقه، ۱۳۸۷، ج ۴، ص ۶۴۲).

درباره بازی همراه با شرط برد و باخت و قماربازی، احتمالات مختلفی وجود دارد. بنا بر نظر متفکران اسلامی، بازی با آلات قمار ناپسند است؛ حتی اگر بدون شرط برد و باخت باشد. همچنین، شرط بندی جایز نیست؛ چه بازی با آلات قمار باشد، چه نباشد. بر همین اساس، بازی ها از نظر اسلامی به چهار گروه دسته بندی شده اند: بازی با ابزارهای رایج قمار به همراه قرارداد برد و باخت؛ بازی با همان ابزارها بدون قرارداد برد و باخت؛ بازی با ابزارهای غیرقمار همراه با قرارداد برد و باخت؛ بازی غیرقمار بدون قرارداد برد و باخت (طارمی، ۱۳۷۵، ج ۱، ص ۴۸۲).

گروه اول از این چهار گروه - یعنی بازی با ابزارهای رایج قمار به همراه قرارداد برد و باخت، با استناد به ادله فراوان شرعی و عقلی در مذمت قمار و شرط بندی، از منظر اخلاقی جایز نیست؛ اما در انواع دیگر میان متفکران اسلامی اختلافاتی وجود دارد؛ برخی معتقدند اگر ابزارهای قمار با گذشت زمان تغییر عنوان دهند و در غیرقمار رواج یابند، مشمول حکم حرمت بازی با ابزارهای قمار نمی شوند (خمینی، ۱۴۲۲، ج ۲، ص ۱۰). درباره قرارداد برد و باخت نیز به نظر نگارنده باید مفهوم جایزه و شرط بندی بیشتر روشن شود که مثلاً آیا جایزه گذاشتن در تمام مسابقات ورزشی، چه سوارکاری و چه غیر آن، شرط بندی محسوب می شود یا نه؟

درباره بازی غیرقمار بدون برد و باخت، برخی، مطلق بازی کردن (لعب) را حرام و ناپسند دانسته اند (حلی، ۱۴۱۰، ج ۲، ص ۱۲۴). با توجه به مطالب گذشته معلوم است که این دیدگاه مناقشه بر دار است؛ چراکه ادله فراوانی در تأیید جواز بازی کردن و عموم سرگرمی ها وجود دارد و ادله نهی از عناوینی چون لعب و لهو نیز بر مذموم بودن تمام بازی ها دلالت ندارند، بلکه مقصود آن ها بازی هایی است که منشأ، آثار و لوازم حرام دارند.





استعمال تفننی مواد مخدر و مشروبات الکلی

گاهی افراد ناآگاه و احیاناً مغرض به بهانه شادی و سرگرمی، نوشیدن مسکرات و استعمال مواد مخدر را توصیه می‌کنند. اسلام با بیانات صریح و روشن به مذمت این اعمال، هرچند به قصد تفنن و تفریح، پرداخته است. در قرآن آمده است:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِّنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ إِنَّمَا يُرِيدُ الشَّيْطَانُ أَنْ يُوقِعَ بَيْنَكُمُ الْعَدَاوَةَ وَالْبَغْضَاءَ فِي الْخَمْرِ وَالْمَيْسِرِ وَيَصُدَّكُمْ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَعَنِ الصَّلَاةِ فَهَلْ أَنْتُمْ مُنتَهُونَ﴾؛ «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، شراب و قمار و بت‌ها و تیرهای قرعه پلیدند [و] از عمل شیطان‌اند. پس، از آن‌ها دوری گزینید. باشد که رستگار شوید. همانا شیطان می‌خواهد با شراب و قمار میان شما دشمنی و کینه ایجاد کند و شما را از یاد خدا و نماز باز دارد. پس، آیا شما دست برمی‌دارید؟» (مائده، ۹۱ تا ۹۲).

در این آیه، شراب پلید و اجتناب از آن لازم دانسته شده است. در روایات با تشریح جزئیات بیشتری، شرب خمر و استعمال مست‌کننده‌ها ممنوع اعلام شده است؛ برای نمونه در روایتی از امام رضا علیه السلام آمده است: «[از شرایع اسلام] تحریم شراب، چه کم، چه زیاد است و هر مست‌کننده‌ای شراب محسوب می‌شود. هرچه زیادش مستی آرد، اندکش نیز حرام است و مضطر نباید شراب بنوشد که قاتل اوست»^۱.

بنا بر این روایت، مصرف تفننی هر مست‌کننده‌ای ممنوع اعلام شده؛ چراکه از مصرف مقدار اندکی از آن نهی شده است. همچنین، طبق نظر فقها نیز مصرف تفننی مسکرات جایز نیست (بهجت، ۱۴۲۶، ج ۵، ص ۳۰۶ / خمینی، ۱۳۹۰، ج ۲، ص ۴۷۸ / مکارم شیرازی، ۱۴۲۷، ج ۲، ص ۴۹۵). از منظر علوم تجربی و طبیعی نیز استعمال مواد مخدر، هرچند به‌طور تفننی، عملی مضر محسوب می‌شود. کتب پزشکان و روان‌شناسان آکنده از ضررهای جسمانی و روانی استعمال مواد مخدر است؛ برای نمونه

۱. «و تخریم الخمر قلیلها و کثیرها و کلُّ مُسکرٍ خمرٌ و کلُّ ما أشکر کثیره قلیله حرام و المصطرُّ لا یشرَّب الخمر فإنتها تفتله» [ابن شعبه حرانی، ۱۴۰۴، ص ۴۲۲].

دکتر دریایی در بخشی از کتاب خود می‌گوید: «مصرف زیاد الکل بر تمام اعضای بدن مانند مغز، دستگاہ گوارش، قلب، خون و هورمون‌ها به شدت تأثیر سوء می‌گذارد» (دریایی، ۱۳۸۹، ص ۲۱۳). وی تفنن و نشاط را بهانه‌ای برای توجیه می‌گساری می‌داند و از آن با چالشی در این باره یاد می‌کند (همان، ص ۹).

بنابراین، یکی از خطرات مهم و بزرگ در این زمینه، کوچک شمردن این گناه است. مصرف تفننی و تفریحی امری است که بسیاری از جوانان را به ورطه نابودی کشانده است. در این مقاله، فقط مطالب شرعی و اخلاقی درباره مصرف تفننی مواد مخدر به اجمال بیان شد و تفصیل این موضوع در این نوشته نمی‌گنجد.

نتیجه

در این مقاله درباره این که لهودر اصطلاح شرع به چه معناست، این نتیجه حاصل شد که لهویعنی سرگرمی و شامل سرگرمی مطلوب نیز می‌شود.

درباره این سؤال که شاخصه‌های سرگرمی مطلوب چیست؟ این نتیجه به دست آمد که برخی از شاخصه‌های سرگرمی مطلوب عبارتند از: مشتمل بر گناهان نباشد و با توجه به عالم غیب صورت پذیرد، مطابق معیارهای عقلی باشد، هدف داشته باشد و بیهوده نباشد، مانع یاد خدا و کمال انسان نباشد، عمر را تباه نکند، اراده و ایمان را فاسد نکند و موجب نفاق و قساوت قلب نشود.

در نهایت، در پاسخ سؤال اصلی مقاله درباره علت و حکمت نهی از سرگرمی در سبک زندگی اسلامی، این نتیجه حاصل شد که سرگرمی‌های نهی شده در منابع دینی، به خودی خود و به طور خاص، حرام هستند یا این که مقرون و ملازم با آن‌ها امر حرامی است یا این که مقدمه یا نتیجه آن‌ها امر حرامی است. بنابراین، غیراخلاقی بودن سرگرمی از منظر شرع را می‌توان در این موارد استنباط کرد. همچنین، وجود اوامر و نواهی فراوان درباره سرگرمی و اوقات فراغت در منابع دینی، خود، گواه اهمیت این مقوله در سبک زندگی اسلامی است.



منابع

قرآن کریم.

۱. ابن ابی جمهور، محمد بن زین الدین (۱۴۰۵)؛ *عوالی اللثالی العزیزیه فی الأحادیث الدینیة*؛ قم: دار سید الشهداء للنشر.
۲. ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۶۲)؛ *الخصال*؛ قم: جامعه مدرسین حوزه علمیة قم.
۳. _____ (۱۴۱۳)؛ *من لایحضره الفقیه*؛ تدوین علی اکبر غفاری؛ قم: جامعه مدرسین حوزه علمیة قم.
۴. ابن شعبه حرّانی، حسن بن علی (۱۴۰۴)؛ *تحف العقول*؛ تدوین علی اکبر غفاری؛ قم: جامعه مدرسین حوزه علمیة قم.
۵. ابن منظور، جمال الدین محمد بن مکرم (۱۴۱۴)؛ *لسان العرب*؛ بیروت: دار الفکر للطباعة والنشر والتوزیع.
۶. احمد بن فارس، ابوالحسین (۱۴۰۴)؛ *معجم مقاییس اللغة*؛ قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیة قم.
۷. ادّی شیر، (۱۳۸۶)؛ *الفاظ الفارسیة المعربة*؛ ترجمه حمید طیبیان؛ تهران: امیرکبیر.
۸. الامام الصادق، جعفر بن محمد (۱۴۰۰)؛ *مصباح الشریعه*؛ بیروت: اعلمی.
۹. مصطفوی، حسن (۱۴۰۲)؛ *التحقیق فی کلمات القرآن الکریم*؛ تهران: مرکز نشر آثار العلامة المصطفوی.
۱۰. ایروانی، جواد و محمد حسن حائری (۱۳۸۸)؛ «بررسی مسئله حرمت لهوبه عنوان قاعدة فقهی»؛ *مطالعات اسلامی فقه و اصول*؛ ش پاییز و زمستان، ص ۴۳ تا ۸۰.
۱۱. بهجت، محمد تقی (۱۴۲۸)؛ *استفتائات*؛ قم: دفتر آیت الله بهجت.
۱۲. _____ (۱۴۲۶)؛ *جامع المسائل*؛ قم: دفتر آیت الله بهجت.
۱۳. پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۲)؛ *نهج الفصاحه*؛ تهران: دنیای دانش.
۱۴. تبریزی، محمد حسین بن خلف (۱۳۷۹)؛ *برهان قاطع*؛ تهران: نیما.
۱۵. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۴۱۰)؛ *غرر الحکم و درر الکلم*؛ قم: دارالکتب اسلامی.



۱۶. جمعی از پژوهشگران (۱۳۸۷)؛ فرهنگ فقه مطابق مذهب اهل بیت علیهم السلام؛ قم: مؤسسه دائرة المعارف فقه اسلامی.
۱۷. جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱)؛ *مفاتیح الحیات*؛ قم: اسراء.
۱۸. حسینی خامنه‌ای، سید علی بن جواد (۱۴۲۰)؛ *أجوبة الاستفتائات*؛ بیروت: الدار الإسلامية.
۱۹. حلی، ابن ادريس (۱۴۱۰)؛ *السرائر الحاوی لتحرير الفتاوی*؛ قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۲۰. حمیری، عبدالله بن جعفر (۱۴۱۳)؛ *قرب الاسناد*؛ قم: مؤسسه آل البيت علیهم السلام.
۲۱. خمینی، سید روح الله (۱۴۲۲)؛ *استفتاءات*؛ قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۲۲. _____ (۱۳۹۰)؛ *تحریر الوسیلة*؛ قم: مطبعة الآداب.
۲۳. _____ (۱۴۱۵)؛ *مکاسب محرمة*؛ قم: مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی رحمته الله.
۲۴. خویی، سید ابوالقاسم (۱۴۱۶)؛ *صراط النجاة (المحشی)*؛ قم: مکتب نشر المنتخب.
۲۵. دریایی، محمد (۱۳۸۹)؛ *مشروبات الکلی*، قمار و آثار زیانبار آن؛ تهران: زيتون سبز.
۲۶. دومازدیه، ژوفر (۱۳۵۲)؛ «زمان فراغت از دیدگاه تاریخی و جامعه‌شناسانه»؛ ترجمه م. آدینه؛ فرهنگ و زندگی، ص ۱۲ تا ۲۳.
۲۷. سیوطی، جلال الدین عبدالرحمن (۱۴۰۱)؛ *الجامع الصغير فی احادیث البشیر النذیر*؛ بیروت: دارالفکر.
۲۸. شریفی، احمد حسین (۱۳۹۱)؛ *اخلاق و سبک زندگی*؛ قم: معارف.
۲۹. شهید ثانی، زین الدین بن علی عاملی (۱۴۱۰)؛ *الروضة البهية فی شرح اللمعة الدمشقية*؛ قم: کتابفروشی داورى.
۳۰. شیخ انصاری، مرتضی بن محمد امین (۱۴۱۵)؛ *المکاسب المحرمة*؛ قم: تراث الشيخ الاعظم.
۳۱. طارمی، حسن (۱۳۷۵) «بازی»؛ *دانشنامه جهان اسلام*؛ ج ۱، تهران: بنیاد دایره‌المعارف اسلامی.



۳۲. طوسی، ابوجعفر محمد بن حسن (۱۳۸۷)؛ *المبسوط فی فقه الإمامیة*؛ تهران: المكتبة المرتضوية لإحياء الآثار الجعفرية.
۳۳. قرائتی، محسن (۱۳۸۳)؛ *تفسیر نور*؛ تهران: مرکز فرهنگی درس های از قرآن.
۳۴. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷)؛ *الكافی*؛ تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۳۵. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳)؛ *بحار الانوار*؛ بیروت: دار إحياء التراث العربی.
۳۶. مکارم شیرازی، ناصر (۱۴۲۷)؛ *استفتائات جدید*؛ قم: مدرسه امام علی بن ابی طالب علیه السلام.
۳۷. نراقی، احمد بن محمد مهدی (۱۴۱۵)؛ *مستند الشیعة فی أحكام الشریعة*؛ قم: مؤسسه آل البيت علیهم السلام.



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶

صفحات ۲۹-۵۲

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ FALL 2017/Seventh Year

خوش خُلُقی همسران و تحکیم بنیان خانواده در کلام اهل بیت علیهم السلام

فهیمة مؤمنی راد،* زینب شعبانی**

چکیده

مشاهده آسیب‌هایی که در سال‌های اخیر در نهاد خانواده پدیدار شده هر انسان دغدغه‌مندی را بر آن می‌دارد که وارد عرصه شود و در حد توان خود برای رفع مشکلات قدمی بردارد. شماری از این آسیب‌ها ناشی از تغییراتی است که در ساختار خانواده به وجود آمده است. این تغییرات عبارتند از: تغییر خانواده از گسترده به هسته‌ای، خانواده‌های تک‌والد، خانواده‌های هم‌زیستی و درنهایت زندگی مجردی که در بسیاری از موارد با آیین و فرهنگ ایرانی و اسلامی جامعه ما همخوانی ندارد. فروپاشی خانواده‌ها، طلاق‌های عاطفی، روابط فرازناسویی، افزایش فرزندان بی‌سرپرست، مشکلات فرزندان طلاق و بسیاری از آسیب‌های دیگر، پیامد این تغییرات است که استحکام بخشیدن به خانواده می‌تواند از آن‌ها جلوگیری کند.

مقاله پیش رو با شیوه تحلیلی - توصیفی به بررسی نقش خوش خُلُقی و مؤلفه‌های آن در کلام اهل بیت علیهم السلام به منزله پیشوایان دین می‌پردازد. مصادیق خوش خُلُقی چون اُلفت

* مربی دانشگاه اصفهان. دانشجوی مطالعات زنان گرایش حقوق زن در اسلام

momenirad.f@gmail.com

** مربی دانشگاه اصفهان

shabani1336@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۱۰/۱۴

تاریخ تأیید: ۱۳۹۴/۰۳/۲۰



و مهربانی، خوش‌زبانی، عذرخواهی و عذرپذیری، سپاس‌گزاری از همسر، صبر و بردباری در زندگی و گذشت و خطاپوشی از مواردی است که در این مقاله بررسی خواهد شد.

واژگان کلیدی

خانواده، خوش‌خُلقی، روابط همسران، تحکیم خانواده، اهل بیت علیهم‌السلام.

مقدمه

هریک از ما به قصد داشتن خانواده‌ی موفق ازدواج می‌کنیم. کانونی گرم که در لحظات خستگی و تنهایی بتواند آرامش را به فرد بازگرداند، از نیازهای طبیعی انسان به شمار می‌رود. با نگاهی گذرا به اطراف خود، خانواده‌های بسیاری را می‌بینیم که در همان ماه‌ها یا سال‌های ابتدایی به سردی گراییده و از هم گسسته‌اند. افزایش آمار طلاق در جامعه و به تبع آن گسترش آسیب‌های اجتماعی مانند افزایش اعتیاد، فرزندان بی‌سرپرست، مشکلات عاطفی فرزندان طلاق، فقر مالی زنان و فرزندانی که به مادران سپرده می‌شوند و بسیاری از آسیب‌های دیگر این ضرورت را ایجاب می‌کند که در حد توان از فروپاشی خانواده‌ها جلوگیری کنیم. دین اسلام طلاق را آخرین راه‌کار و منفورترین حلال‌ها می‌داند و راه‌های ساده‌ای را برای استحکام خانواده بیان می‌کند. فرهنگ دینی با گوشت و پوست و استخوان ما عجین گشته و باور کرده‌ایم احکام و دستورات الهی از روی حکمت است و مصلحت ما را به دنبال دارد. برپایه‌ی این نکته، این مقاله به بررسی احکام و دستورات دین در کلام اهل بیت علیهم‌السلام، به منزله‌ی مروجان و مبلغان دین مبین اسلام، خواهد پرداخت. هدف اصلی این مقاله بیان تأثیر خوش‌خُلقی همسران در استحکام خانواده و سپس، بررسی اهداف جزئی شامل بررسی و شناسایی مصادیق خوش‌خُلقی و تأثیرگذاری آن‌ها در خانواده است.

خانواده

خانواده کوچک‌ترین نهاد اجتماع است که با امر مقدس ازدواج شکل می‌گیرد. خداوند درباره‌ی ازدواج می‌فرماید: «از آیات خداوند این است که برای شما از جنس خودتان



همسرانی آفرید که در کنار آن‌ها آرامش یابید و میان شما دوستی و رحمت قرار داد» (روم، ۲۱). در این جا، قرآن با تعبیری زیبا، ازدواج را آیه‌ای از آیات خداوند دانسته است. ازدواج امری مقدس است که اگر زوج‌ها به جنبه‌ی تعالی و «آیه بودن» آن توجه داشته باشند، از بسیاری از مشکلات در امان خواهند ماند. این آیه، اصلی را مطرح می‌کند که باید در فلسفه‌ی ازدواج، زمان ازدواج، نوع انتخاب همسر و همچنین نحوه‌ی ارتباط همسران با یکدیگر رعایت شود. این اصل مهم، رسیدن به آرامش است. «اصلاً خانواده در اسلام یعنی محل سکونت دو انسان، محل آرامش روانی دو انسان، محل انس دو انسان با یکدیگر، محل آرامش یک نفر به وسیله‌ی دیگری، آنجایی که آنان در آن صفا می‌یابند، راحتی روانی می‌یابند؛ این محیط خانواده است» (حاج علی اکبری، ۱۳۹۰، ص ۲۷).

همه‌ی افعال بشری، از اول خلقت تا کنون، در هر تمدن و دوره‌ای برای تحقق دو امر بوده است: «پیشرفت» و «آرامش». تمام مکاتب نیز افعال را به این دو اصل برمی‌گردانند. تنها تفاوت مکاتب و تمدن‌ها در یافتن مصادیق این دو هدف است. در نگاه توحیدی، فطرت، عقل، تاریخ و قرآن، اصل را بر آرامش می‌گذارند؛ اما متأسفانه بعد از رنسانس، «پیشرفت» به منزله‌ی مهم‌ترین اصل مطرح شد و «آرامش بشر» در زیر قدم‌های آن له شد. امروزه ما نیز از این تفکر در امان نمانده‌ایم؛ به‌ویژه در دهه‌های اخیر با مطرح شدن نظریات توسعه، در ذهن بسیاری از ما اصل بودن «پیشرفت» یک امر بدیهی تلقی می‌شود. تفاوت در اصل قرار دادن هر یک از این دو مورد، موجب تفاوت در مسیری می‌شود که پیش رو داریم. باید مراقب باشیم که در امر ازدواج اصل را بر آرامش قرار دهیم. اگر در معیار انتخاب همسر گفته می‌شود که ایمان معیار اول است، به این دلیل است که ایمان از امن می‌آید و نتیجه‌ی امنیت، آرامش است. اگر اخلاق معیار است به دلیل آرامشی است که در اخلاق خوش وجود دارد و اگر کفویت از معیارهای گزینش همسر است، به دلیل آرامشی است که در پی کفویت به زندگی هدیه می‌شود (بانکی پور فرد، ۱۳۹۱، ص ۲۲). پس باید رسیدن به آرامش بر همه‌ی اهداف و خواسته‌های ما سبقت جوید. بنابراین، همواره باید بر همین مبنا درخواست‌ها و روابط خود را با همسرمان سامان دهیم. گاهی لازم است برای رسیدن به آرامش در زندگی از برخی خواسته‌های خود بگذریم. یکی از



شرایط رسیدن به پیشرفت نیز داشتن آرامش در زندگی است. منظور از آرامش، امری معنوی است که به احساس، ادراک و تلقی فرد از محیط خانه و خانواده برمی‌گردد. کسی که می‌خواهد پیشرفت کند، تا اندازه‌ای راحتی خود و همسرش را از دست می‌دهد، اما هنر زوجها در این است که بتوانند امور اجتماعی و خانوادگی را به نحوی با یکدیگر جمع کنند که آرامش آن‌ها مختل نشود. یکی از عوامل مؤثر در این زمینه، خوش‌خُلقی است.

۱. خوش‌خُلقی

خُلق نیکو که از اصول مهم در استحکام خانواده محسوب می‌شود، از نشانه‌های ایمان است و در روایات نیز بر این نکته بسیار تأکید شده است. به طوری که حضرت رسول ﷺ مهربانی را نیمی از دین خوانده‌اند (ابن شعبه، ۱۳۸۲: ۱۰۱) و به فرموده ایشان، استفاده از نیمه دیگر دین نیز در گرو خوش‌خُلقی و خوش‌رفتاری است. امام رضا علیه السلام در روایتی به نقل از پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله فرمودند: «بهترین مردم در ایمان کسی است که خوش روی و خوش اخلاق باشد و به زن و بچه خود محبت کند. من نیز بیش از شما به همسر و فرزندان خود محبت می‌ورزم و با ایشان مهربان هستم» (عیون الاخبار الرضا، ج ۲، ص ۳۸ / مسند الرضا، ج ۱، ص ۲۹۷). در جای دیگر امام رضا علیه السلام فرمودند: «در همه امور تقوا را رعایت کن و خوش‌خوی و خوش‌اخلاق باش و با کوچک و بزرگ به خوبی و با احترام رفتار کن» (همان). خوش‌اخلاقی زندگی را سرشار از آرامش می‌کند، زمینه رعایت احترام را فراهم می‌کند و امکان بروز به موقع و طبیعی احساسات را به زن و شوهر می‌دهد. فضای آرام، محبت را میان دو نفر زیاد می‌کند و وابستگی آن‌ها را دوچندان می‌سازد.

روایت شده که خدمت حضرت رسول صلی الله علیه و آله عرض شد: «زنی روزها را روزه می‌گیرد و شب‌ها را عبادت می‌کند، ولی در عین حال بد اخلاق است و همسایگانش را اذیت می‌کند.» رسول خدا صلی الله علیه و آله فرمودند: «او از این کارها استفاده نخواهد کرد و گرفتار آتش خواهد شد» (مجلسی، ۱۳۷۸، ج ۲، ص ۲۹۵). خوش‌خُلقی همواره از سوی بزرگان صفت و فضیلتی اخلاقی شمرده شده و شایسته است هر مسلمان خود را به این صفت بیاراید.



۲. خوش‌خُلقی با همسر

خوش‌خُلقی برای همهٔ انسان‌ها نوعی ارزش محسوب می‌شود و همواره به پایبندی به آن توصیه شده است. در خانواده به دلیل تأثیر خوش‌خُلقی بر سعادت و استحکام خانواده، اهمیت خوش‌خُلقی دوچندان است. امام صادق علیه السلام، انس و آرامش در زندگی را با همسر سازگار محقق دانسته‌اند (ابن شعبه، ۱۳۸۲، ص ۵۰۹). در دین اسلام، یکی از مهم‌ترین شروط در انتخاب همسر، خوش‌خُلقی فرد دانسته شده است. حسن بن بشّار واسطی در این باره از امام رضا علیه السلام نقل کرده است: «به امام ابی الحسن الرضا علیه السلام در نامه‌ای نوشتم: یکی از بستگان من دختر مرا خواستگاری کرده و کمی تندخوست. ایشان در پاسخ فرمود: اگر اخلاقش خوب نیست به وی زن مده» (ابن بابویه، ۱۳۷۶، ج ۵، ص ۴۵).

نگاه ارزشی دین اسلام به خوش‌رفتاری، سازش و گرامیداشت همسر در سخن بسیاری از ائمه طاهرين علیهم السلام نمایان است. امام صادق علیه السلام فرمودند: «مَلْعُونَةٌ مَلْعُونَةٌ امْرَأَةٌ تُؤْذِي زَوْجَهَا وَ تَعْمُهُ وَ سَعِيدَةٌ سَعِيدَةٌ امْرَأَةٌ تُكْرِمُ زَوْجَهَا وَ لَا تُؤْذِيهِ»؛ «ملعون است ملعون، زنی که شوهرش را آزار دهد و او را اندوهگین سازد و سعادت‌مند است و سعادت‌مند، زنی که شوهرش را گرامی دارد و او را نیازارد» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۳، ص ۳۵۴). بنابراین، زوجه باید تا حدی که موجبات آزار و اندوه همسر را فراهم نیاورد، از اخلاق پسندیده بهره برد. اکرام و گرامی داشتن همسر و اطاعت از او مصادیقی هستند که دوری از آزردهمسر را به دنبال دارد. در رسالهٔ حقوق امام سجاد علیه السلام، به زوج نیز چنین توصیه‌ای شده است. ایشان اکرام و مهربانی با زوجه را در زمرهٔ حقوق اساسی وی دانسته و می‌فرمایند: «... و اما حق زوجه آن است که بدانی خداوند عزوجل او را مایهٔ آرامش و انس تو قرار داده است و بدان که او (همسر) نعمتی از سوی خداوند عزوجل است. پس، برتوست که او را گرامی بداری و با وی مهربان باشی» (ابن بابویه، ۱۴۱۳، ج ۲، ص ۶۲۱). اگر همسران بتوانند لطافت و مهربانی روزهای اول آشنایی و نامزدی را تا روزهای میانی و پایانی زندگی حفظ کنند، هیچ‌گاه از گرمای زندگی آن‌ها کاسته نمی‌شود و از هم خسته نمی‌شوند. در این مقاله تنها چند مورد از مصادیق خوش‌خُلقی بیان می‌شود.



۳. مصادیق خوش خلقی در خانواده

برخی از مصادیق خوش خلقی در خانواده که در کلام ائمه معصومین علیهم السلام آمده است، در نمودار زیر نشان داده شده است که می‌تواند خواننده را در درک سریع‌تر مباحث یاری کند:

نمودار ۱: مصادیق خوش خلقی در نگاه اهل بیت علیهم السلام



۱.۳. مهربانی و اُلفت

اصیل‌ترین و مهم‌ترین نیاز روانی انسان بهره‌مندی از محبت است. همه افراد در تمام دوران زندگی خود تشنه محبت هستند و می‌خواهند محب باشند و محبوب. این نیاز از سوی پدر و مادر، برادر و خواهر، همسر و فرزندان، خویشاوندان و دوستان و از همه بالاتر و برتر به وسیله خداوند متعال تأمین می‌شود (کوهی، ۱۳۸۵، ص ۹۵).

استحکام و تثبیت خانواده بر پایه محبت و احترام متقابل زن و مرد است. در دین اسلام، محبت به همسر بسیار سفارش شده است. در روایات آورده‌اند: «محبت ورزیدن به همسران، از اوصاف و اخلاق پیامبران است» (حرعاملی، کتاب نکاح، ص ۹). پیامبر گرامی اسلام ﷺ می‌فرمایند: «سخن مرد به همسرش که تورا دوست دارم، هیچ‌گاه از قلب او زدوده نمی‌شود و تأثیر مهرآفرین و بسیار آن همواره باقی می‌ماند» (همو، ۱۴۰۹، ج ۷، ص ۱۰). ایشان «بسیار مهربانی کردن با شوهر» و «جلب رضایت او» را از ویژگی‌های بهترین زنان دانسته‌اند (همان، ص ۲۳۸) و این گروه از زنان را با صفت «ودود» که صیغه مبالغه از ریشه «وَدَّ» و به معنای بسیار دوستدار و مهربان است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ص ۸۶۰)، توصیف کرده‌اند. همچنین، اسلام مردان را نیز به مهرورزی با خانواده توصیه کرده است؛ به گونه‌ای که اساس دینداری را محبت معرفی می‌کند. زن و شوهر اگر از محبت واقعی برخوردار نشوند، به یکدیگر و به زندگی سرد می‌شوند و در تأمین عواطف و تربیت فرزندان کم‌توجه و کم‌حوصله و چه بسا بی‌اعتنا می‌شوند. نوجوانان و جوانان نیز اگر در خانواده از محبت والدین در حد اعتدال برخوردار نشوند، آن را در خارج از خانه و خانواده جست‌وجو می‌کنند. زمینه بسیاری از انحرافات و فریب‌ها از همین جا فراهم می‌شود (کوهی، ۱۳۸۵، ص ۹۵). یکی از مشکلاتی که امروزه شدت یافته، برقراری روابط فرازناتشویی است. تحقیقات علمی ثابت کرده است بسیاری از زنان و مردانی که گرفتار این آسیب می‌شوند از کمبود محبت و توجه همسر رنج می‌برند.



۲.۳. خوش‌زبانی

یکی از توانایی‌های مهم انسان که او را از دیگر موجودات زنده متمایز می‌کند، توانایی سخن گفتن است و نیکو سخن گفتن مشخصه‌ای است که در استحکام روابط افراد از جمله همسران بسیار مهم است. کسانی که خوب حرف می‌زنند می‌توانند خوب فکر کنند و کسانی که خوب فکر می‌کنند می‌توانند خوب حرف بزنند.

از تأکیدهای فراوان قرآن بر تقویت مهارت‌های کلامی می‌توان به اهمیت آن پی برد؛ مثلاً جایی که خداوند به حضرت موسی عَلَيْهِ السَّلَامُ و برادرش هارون عَلَيْهِ السَّلَامُ می‌فرماید: «با او (فرعون) به نرمی سخن بگویند؛ شاید متذکر شود یا بترسد» (طه، ۴۴).

چند نوع سخن گفتن میان زن و شوهر رایج است که هر کدام ویژگی‌های خاص خود را دارد. در ادامه به این گونه‌ها به اختصار اشاره می‌کنیم:

الف) مصاحبت: گاه زن و شوهر برای رسیدن به نظر واحد درباره موضوع یا مشکلی، گفت‌وگو می‌کنند. گاهی هم آن گفت‌وگو جنبه عاطفی و تفریحی دارد. این گفت‌وگو بسیار عالی است و بر آن تأکید شده است (خانواده پویا، ۱۳۸۶، ج ۵، ص ۱۲).

ب) جدل: گاهی زن یا شوهر سخن حقی دارد که می‌خواهد با گفت‌وگو آن را به دیگری اثبات کند. در اینجا دیگر گفت‌وگو بر سر مشکلات نیست، بلکه گفت‌وگو برای اثبات مطالبی به دیگری است که در اصطلاح «جدل» گفته می‌شود. جدل بی‌اشکال نیست؛ اما باید مراقب باشیم که با توهین، تحقیر، بی‌ادبی، بی‌حرمتی و خلاف‌گویی همراه نباشد (صدری، ۱۳۸۶، ص ۳۳۹).

ج) مرء: در بسیاری از موارد، زوج‌ها بر سر مسائلی بگومگو می‌کنند که اساساً بی‌فایده و بیهوده است؛ یعنی موضوع بسیار کم‌اهمیت یا بااهمیت است؛ اما بحث بر سر آن نتیجه‌ای نخواهد داشت. در این نوع گفت‌وگو هر یک از طرفین می‌خواهد سخن خود را به کرسی بنشانند. در واقع، مرء جدال بی‌حاصل است (بانکی پور فرد، ۱۳۹۱، ص ۱۴۰).

خداوند متعال در قرآن کریم به این مسئله اشاره کرده و فرموده است: «به بندگانم بگو آنچه را بهتر است بگویند که شیطان میانشان را به هم می‌زند؛ زیرا شیطان همواره برای



انسان دشمنی آشکار است» (اسراء، ۵۳). در کلام ائمه اطهار علیهم السلام نیز به این اصل اشاره شده است. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله در این باره می فرماید: «برادرم جبرئیل پیوسته درباره زنان سفارش می کرد؛ تا آنجا که گمان بردم برای مرد جایز نیست که به زنش کمترین تغیرو تندی داشته باشد و حتی به او اف بگوید» (طبرسی، ج ۱۴، ص ۲۵۲) و باز می فرماید: «هرزنی که شوهرش را با زبانش بیازارد، خداوند هیچ کار واجبی را از او نمی پذیرد، تا زمانی که شوهرش را راضی کند؛ اگرچه روزها روزه بگیرد و شبها تا صبح به عبادت مشغول باشد» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱۰۳، ص ۲۴۴). رعایت این اصل موجب افزایش محبت میان زن و شوهر می شود. افزون بر این، سفارش هایی نیز درباره خوب گوش دادن و رعایت احترام دیگران در هنگام سخن گفتن وجود دارد که می تواند بسیار راهگشا باشد. در بیانات رسول خدا صلی الله علیه و آله مواردی درباره مهارت گوش دادن آمده است که برای اختصار فقط یک مورد را بیان می کنیم. حضرت فرمودند: «از جوانمردی است که برادر به گفتار برادر خویش گوش فرادهد» (محمدی ری شهری، ۱۳۸۹، ج ۴، ص ۲۸۸۰). امام علی علیه السلام نیز می فرماید: «هر که خوب گوش کند، زود بهره مند می شود» (غرر الحکم، ص ۶۰).

بر اساس شماری از روایات معصومین علیهم السلام، ترک ضدارزش «بدزبانی» از مصادیق خوش رفتاری و سازش با همسراست و زوجین به ترک آزار زبانی یکدیگر توصیه شده اند. بدزبانی همسراز عواملی است که بر اساس فرمایشی از امام صادق علیه السلام موجب تیره روزی انسان در زندگی می شود (ابن شعبه، ۱۳۸۲، ص ۵۱۳) و بر همین اساس، رسول خدا صلی الله علیه و آله در نهی زنان از بدزبانی فرموده اند: «أَيُّمَا امْرَأَةٍ آذَتْ زَوْجَهَا بِلِسَانِهَا لَمْ يَقْبَلِ اللَّهُ عَزَّ وَ جَلَّ مِنْهَا صَرْفًا وَلَا عَدْلًا وَلَا حَسَنَةً مِنْ عَمَلِهَا حَتَّى تُرْضِيَهُ. وَإِنْ صَامَتْ نَهَارَهَا وَ قَامَتْ لَيْلَهَا وَ أَعْتَقَتِ الرَّقَابَ وَ حَمَلَتْ عَلَى جِيَادِ الْخَيْلِ فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَ كَانَتْ فِي أَوَّلِ مَنْ يَرِدُ النَّارَ وَ كَذَلِكَ الرَّجُلُ إِذَا كَانَ لَهَا ظَالِمًا»؛ «هرزنی که شوهرش را با زبان آزار دهد، خداوند هیچ رفت و آمد (درباره خیرات) و حسنه ای را از او نمی پذیرد تا او را خشنود و راضی گرداند. اگرچه روزها روزه بدارد و شبها نماز گزارد و بردگان آزاد کند و آن ها را بر پشت اسبان در راه خدا (به جهاد) بفرستد، باز هم (به دلیل آزار زبانی همسر)، اول کسی



خواهد بود که در آتش انداخته شود؛ و همچنین است مرد اگر بر زن (این چنین) ستمگری کند» (ابن بابویه، ۱۴۱۳، ج ۴، ص ۱۴). بنابراین، به استناد این روایت، آزار زبانی همسر، تمام اعمال نیک زن و مرد را از بین می‌برد. این روایت، نشان‌دهنده لزوم ترک این ضدارزش از دیدگاه اسلام است.

در روایات معصومین علیهم‌السلام یکی از مصادیق آزار زبانی در خانواده، «مُتّ گذاشتن بر همسر» است. رسول خدا صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم برای نهی زوجه از چنین عملی می‌فرمایند: «اگر زنی همه زر و سیم زمین را به خانه شوهربرد و روزی بر او مُتّ نهد که تو کی هستی، مال‌ها و اثاث خانه از من است، اعمال خیرش نابود شود؛ مگر آن که توبه کند و از شوهر عذر بخواهد» (طبرسی، ۱۳۶۵، ج ۱، ص ۳۸۵ / همو، ۱۴۱۲، ص ۲۰۲). امام صادق علیه‌السلام نیز با بیانی دیگر، این عمل را نهی فرموده‌اند: «هر زنی که به شوهر بگوید: من تاکنون از تو خیر ندیده‌ام، همه اعمالش باطل گردد» (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۲۰، ص ۱۶۲).

در این سخنان، زن به ترک مُتّ گذاشتن بر همسر که نوعی آزار زبانی به‌شمار می‌رود، ملزم شده است. این که زن به ترک این ضدارزش ملزم شده است عمدتاً به دلیل تقسیم کاری است که دین اسلام برای زن و مرد قائل شده است. به فرموده حق تعالی در آیه ۳۴ از سوره نساء، حق سرپرستی و مدیریت خانواده به مرد تفویض شده است و به سبب آن، وظیفه تأمین معاش خانواده و پرداخت نفقه زوجه بر عهده وی قرار داده شده است. با توجه به این آیه، ائمه طاهریین علیهم‌السلام بر ترک مُتّ از سوی زنی توصیه و تأکید کرده‌اند که به واسطه تمکّن مالی، معاش خانواده را تأمین می‌کند یا در این راستا کمکی می‌کند. هدف از این توصیه‌ها، ایجاد محبت در خانواده، کمک به تثبیت و جلوگیری از خدشه وارد شدن به عزّت نفس مرد در جایگاه مدیر خانواده است و درحقیقت، از مهم‌ترین مصادیق خوش‌رفتاری و گرامیداشت همسر به‌شمار می‌رود. از سوی دیگر، معصومین علیهم‌السلام، بر پرداخت پسندیده نفقه، بدون مُتّ و با گشاده‌دستی و خوش‌خُلقی، توصیه‌های زیادی به زوج کرده‌اند (مجلسی، ۱۴۱۴، ج ۶، ص ۱۱۷ تا ۱۱۸). گاهی استفاده از الفاظی ساده مانند «دوستت دارم»، چه بسا تأثیری بیشتر از هدیه‌های گران‌قیمت و رفتارهای مشقت‌بار دارد. گاهی باید از ساده‌ترین راه‌ها استفاده کرد.



۳.۳. عذرخواهی و عذرپذیری

از دیگر مصادیق خوش رفتاری در خانواده که تأکید دین اسلام بر اُلفت با همسر را آشکار می‌سازد، «عذرخواهی و عذرپذیری» است. «عذرخواهی هم مانند تشکر، موجب محبت و مودت و صمیمیت می‌شود. در زندگی زناشویی، طبیعی است که گاه شوهر اشتباهی می‌کند و به زن زبانی می‌رساند و گاه زن دچار خطایی می‌گردد و درباره شوهر خود خسارت و جسارتی مرتکب می‌شود. هر اشتباه و خطایی طرف مقابل را رنجور و افسرده می‌کند و در نتیجه، به زندگی خانوادگی که محبت و صفا پایه و اساس آن است، خدشه وارد می‌کند؛ اما چنانچه پس از هر اشتباهی، معذرت‌خواهی و پوزش وجود داشته باشد، زنگار کدورت زدوده می‌شود و جای آن را صفا و صمیمیت می‌گیرد» (مصطفوی، ۱۳۸۰، ج ۲، ص ۱۳۶). امام صادق علیه السلام یکی از حقوق زن را گذشت از خطای او دانسته و فرموده‌اند: «حق زن بر شوهر آن است که شکمش را سیر کنند، بدنش را بپوشاند و اگر جهالت کرد از او درگذرد» (طبرسی، ۱۳۶۵، ج ۱، ص ۴۱۴).

از سوی دیگر، رسول خدا صلی الله علیه و آله و سلم از عذرناپذیری و عدم بخشایش همسر نهی فرموده و این ویژگی را در زمره بدترین صفات زن در خانواده قرار داده‌اند: «از بدترین زنان کسانی هستند که... از همسر خود عذری نپذیرد و اشتباهش را نبخشد» (ابن بابویه، ۱۴۱۳، ج ۳، ص ۳۹۱). به دلیل جایگاه خاص زن در مهرورزی و گذشت در خانواده، در روایتی از امام صادق علیه السلام، توصیه شده که زن در عذرخواهی و جلب رضایت همسر پیش قدم باشد. ایشان می‌فرمایند: «بهترین زنان شما کسی است که هنگامی که به خشم آید و یا به خشم آورد، به شوهرش بگوید: دست من در دست توست و خواب به چشم نمی‌آید تا آن که تواز من راضی شوی» (همان، ص ۳۸۹). در بسیاری از موارد، یک اشتباه کوچک از سوی یکی از طرفین و عدم عذرخواهی یا عذرپذیری دیگری، موجب فروپاشی خانواده می‌شود. گاهی می‌توان با یک عذرخواهی ساده از فجایع و اشتباهات بزرگ‌تر جلوگیری کرد.



۴.۳. سپاسگزاری از همسر

از دیگر مصادیق خوش رفتاری و سازش با شوهر، «سپاسگزاری از همسر» است. قدردانی، از صفات نیکی است که پایه ریزی یک زندگی خوب را تضمین می‌کند. خداوند در قرآن بر این رفتار توصیه می‌کند: «نعمت‌هایی را که به شما داده است، یاد کنید» (بقره، ۴۰). در حوزه خانواده نیز این موضوع اهمیتی خاص دارد تا جایی که یکی از عوامل تحکیم خانواده سپاسگزاری زن و مرد از یکدیگر است. زن و مرد باید قدر یکدیگر را بدانند و از یکدیگر تشکر کنند. باید بدانند برای هم نعمت هستند و برای این نعمت از خدا تشکر کنند. امام رضا علیه السلام در بیان اهمیت این موضوع می‌فرماید: «کسی که از مردم تشکر نکند، از خدا هم تشکر نمی‌کند» (مسند الامام الرضا علیه السلام، ج ۱، ص ۲۹۹). امام سجاد علیه السلام می‌فرماید: «حق کسی که به تونیک می‌کند این است که از او تشکر کنی و نیکی اش را به زبان آوری و از وی به خوبی یاد کنی و میان خود و خداوند برایش خالصانه دعا کنی. اگر چنین کنی بی‌گمان پنهانی و آشکارا از او تشکر کرده‌ای. وانگهی اگر روزی توانستی نیکی او را جبران کنی، جبران کن» (ابن بابویه، ۱۳۶۲، ج ۵، ص ۵۶۹). سپاسگزاری و ترویج چنین رویه‌ای در میان مردم، یکی از عوامل تقویت مهارت مردم داری است؛ زیرا چنین رویه‌ای به توسعه و گسترش مکارم اخلاقی می‌انجامد و جامعه را به موفقیت و رستگاری سوق می‌دهد (شرفی، ۱۳۸۸، ص ۶۳).

این مسئله در زندگی خانوادگی خود را بیشتر نشان می‌دهد. جان‌گری می‌گوید: «اگر همسری در زندگی زناشویی خود احساس قدردانی نکند، از رشد باز می‌ایستد؛ بی آن که دلیلش را بداند. وقتی به خانه برمی‌گردد رفتاری انفعالی به نمایش می‌گذارد و از انجام کارهای ابتکاری فاصله می‌گیرد؛ لذا زندگی، یکنواخت و بی‌انعطاف می‌شود» (گری، ۱۳۸۰، ص ۴۱۴). یادآوری می‌شود در روایات آمده است اگر نیکی و محبت کردی و طرف مقابل ناسپاسی کرد، بی‌رغبت مشو؛ چون آن کسی که از محبت تو هیچ بهره‌ای نمی‌برد بر تو اجرو ثواب می‌نویسد. علاوه بر این، خدا نیکوکاران و اهل محبت را دوست دارد. تو با محبت خود محبوب خدا شده‌ای. اگر محبوب همسرت نشده‌ای، محبوب خدا که شده‌ای. بنابراین، باید فرصت را برای محبوب خدا شدن مغتنم شمرد (خانواده پویا، ۱۳۸۶، ص ۲۹ تا ۳۰).



امام صادق علیه السلام درباره این ارزش چنین گفته‌اند: «از بهترین زنان شما کسی است که هنگامی که چیزی به او می‌بخشید، شکرگزار باشد و هنگامی که چیزی را از او منع می‌کنید، راضی باشد» (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۴، ص ۱۶۱). در این کلام، سپاسگزاری در هنگام وفور نعمت و رضایتمندی و عدم شکایت و در واقع، سازش با همسر در هنگام تنگدستی، از ارزش‌های اساسی برای زن دانسته شده است. دین اسلام با تأکید بر این ارزش به ترویج «فرهنگ تشکر» در میان اعضای خانواده پرداخته است؛ فرهنگی که می‌تواند احساس امنیت خاطر را در خانواده به‌طور مؤثری افزایش دهد.

۵.۳. گذشت و خطاپوشی

یکی از صفاتی که زن و مرد باید در کانون خانواده داشته باشند، گذشت و خطاپوشی است. این خصلت نیکو در زندگی ائمه معصومین و انبیای الهی علیهم السلام جلوه‌ای تام دارد. امام صادق علیه السلام می‌فرماید: «عفو کردن در حال قدرت از سنت‌های رسولان خدا و انسان‌های پرهیزکار است» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۲، ص ۲۰۷). و امام علی علیه السلام می‌فرماید: «هنگامی که قدرت دارید، عفو کنید.» اگر انسان در محیط خانواده یا جامعه اشتباهات کوچک را نادیده بگیرد و گذشت کند، اثر مناسبی در آن محیط دارد و صفا و صمیمیت را در پی خواهد داشت. مهم‌ترین که این امر باعث می‌شود که پروردگار عالم در روز قیامت از بدی‌ها و خطاهای انسان چشم‌پوشد و او را ببخشد (مظاهری، ۱۳۹۱، ص ۱۸۲).

نظر کلی قرآن این است که انسان باید عیب‌های دیگران را بپوشاند، بداند که خود سر تا پا عیب و نقص و گناه و عصیان است و اگر خداوند ستار، عیب‌های او را از دیدگان مردم نمی‌پوشاند، رسوای کوی و برزن بود. پس، به شکرانه این نعمت عظیم بر نقصان و کاستی‌های دیگران چشم فرو بندد و زبان به عیب‌نگشاید. خاصه زن باید بیش از همه در این مهم کوشا باشد و بداند که خداوند با فقر و غنا انسان را می‌آزماید. هرگز به دلیل تنگدستی، همسر خود را تحقیر نکند و با مشاهده کمبودی در زندگی در صدد مقایسه همسر با آشنایان و همکاران و خویشان بر نیاید تا زندگی شیرین به تلخی نگراید و کانون



گرم خانواده به سردی کشیده نشود. حضرت علی علیه السلام می فرماید: «هرگاه من محزون و اندوهناک می شدم، برای رفع غم و اندوه خود به فاطمه نظر می کردم» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۴۳، ص ۱۳۴). انتخاب رفتار مناسب در مواقع مختلف امر مهمی است که می تواند آرامش را در خانواده حفظ کند. یک رفتار اشتباه، زمینه اختلاف و کینه را فراهم می کند؛ به این ترتیب که اگر همسران از اشتباهات کوچک یکدیگر نگذرند و درصدد جبران برآیند، زندگی همواره پراز تنش خواهد بود و اگر امکان جبران برای آن ها فراهم نباشد، به مرور بذر کینه در دل آن ها کاشته می شود و در مرحله ای حساس خود را نشان می دهد.

۳. ۶. صبر در برابر همسر

در پاره ای از سخنان ائمه طاهرین علیهم السلام، زوجین به صبر در برابر امور مرتبط با همسر و خانواده توصیه شده اند و این امر، نوعی ارزش برای آنان تلقی شده است. این ارزشمندی، از پاداش های اخروی فراوانی که برای صابران در برابر همسر در نظر گرفته شده است، نمایان است. تجربه ثابت کرده است بهترین درمان برای بسیاری از مشکلات حاد و لاینحل، گذر زمان است و تحقیقات نشان داده است بیشتر مشکلات زندگی مشترک به چند سال اول زندگی مربوط است. اگر زن و شوهر، در این ایام، مشکلات را صبورانه تاب آورند، می توانند پایه های زندگی خود را محکم کنند. امام رضا علیه السلام می فرماید: «همواره صبر پیشه کنید؛ زیرا صبر و شکیبایی، فرج و گشایش امور را در پی دارد؛ همانا امت هایی که پیش از شما در این جهان زندگی می کردند، بیشتر از شما صابر و شکیبا بودند» (مسند الرضا، ج ۱، ص ۲۱۷). افزون بر این، صبر و بردباری راهی برای رفع نقایص اخلاقی به شمار می آید؛ چنان که امیرالمومنین علیه السلام می فرماید: «نقص های اخلاقی ات را با بردباری بپوشان و با خرد خویش هوایت را بمیران» (نهج البلاغه).

خداوند جنبه های مطلوب و نامطلوب زندگی را در کنار هم قرار می دهد تا ما را به رشد و کمال برساند. هرچه انسان در مقابل رفتارهای ناپسند دیگران صبر کند، به همان میزان بر مقام معنوی او افزوده می شود. گاهی نابسامانی ها در زندگی برای صیقل





دادن روح ماست و گاهی برای آمرزش گناهان. درحقیقت، صبر به این معناست که برخی کارها را انجام ندهیم. در روایت آمده است که در هنگام صبر باید سه کار را انجام ندهی: اول آن که تنبلی نکنی، دوم آن که دلتنگی نکنی و سوم آن که شکایت نکنی (دیلمی، ۱۳۷۷، ص ۱۷۵). صبر در روابط خانوادگی یعنی به فکراتتقام نباشی، تلافی نکنی، به روی خودت نیاوری و نگویی این کارها او را جری می‌کند (بانکی پور فرد، ۱۳۹۱، ص ۲۰۷ تا ۲۰۹). یکی دیگر از آثار صبر، رسیدن به خیر کثیر است؛ همان طور که قرآن کریم می‌فرماید: ﴿عَسَىٰ أَنْ تَكْرَهُوا شَيْئًا وَ يُجْعَلَ اللَّهُ فِيهِ خَيْرًا كَثِيرًا﴾ (نساء، ۱۹)؛ «چه بسا چیزی را خوش نمی‌دارید و خداوند در آن خیر فراوان قرار می‌دهد». پیامبر اکرم ﷺ می‌فرمایند: «عذاب قبر از سه دسته از زنان برداشته می‌شود و اینان با فاطمه زهرا ع محشور می‌شوند: اول زنی که بر غیرت بجا و بی‌جای شوهرش صبوری کند؛ دوم، زنی که بر بداخلاقی شوهرش صبوری کند؛ و سوم، زنی که مهریه خود را به همسرش ببخشد. خداوند به هریک از این زنان ثواب هزار شهید می‌دهد و برای هر کدام عبادت یک سال را می‌نویسد» (دیلمی، ۱۳۷۷، ص ۱۷۵). در متون روایی، ارزش صبر زن در برابر شوهر، در سه بخش صبر بر غیرت، بدخلقی و توان اقتصادی شوهر بیان شده است و مرد نیز بارها به صبر بر بدخلقی همسر خویش دعوت شده است.

۳. ۱. ۶. صبر بر غیرت شوهر

در برخی از روایات، به موضوع «غیرت» اشاره و ویژگی‌ها و انواع آن بیان شده است. در دین اسلام، غیرت برای مرد نشانه ایمان دانسته شده (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۴، ص ۲۹۲) و زن به صبر در برابر این غیرت توصیه گردیده است. در دیدگاه اسلام بر «غیرت‌ورزی» به منزله یکی از کمالات انسانی تأکید شده است. غیرت در حد عالی آن، لازمه انسانیت آدمیان مخصوصاً مؤمنان پرهیزکار است. امیرمؤمنان ع در این باره فرمودند: «خداوند برای مؤمن غیرت می‌ورزد، پس او نیز باید غیرت آورد. هرکس غیرت نورزد، دلش وارونه است» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۹، ص ۱۱۵). در جامعه انسانی، «غیرت» درحقیقت به



مفهوم عکس‌العمل در برابر زشتی‌ها و پلیدی‌هاست و فراتر از عرصه‌خانه و خانواده مطرح شده است. رسول خدا ﷺ فرمودند: «آگاه باشید که خداوند محرمات را حرام و حدود را وضع کرد و هیچ‌کس غیورتر از خدا نیست که از روی غیرت، زشتی‌ها را حرام کرده است» (همان، ج ۷۶، ص ۳۳۲).

بنابراین، «غیرت» در اسلام در مفهوم کلی آن، جزو ضروری جامعه انسانی است و «امر به معروف و نهی از منکر» و «جهاد» از وجوه دینی و ملی آن است. در عرصه خانواده نیز به دلیل انتصاب مرد به سرپرستی خانواده، مسئولیت حمایت و محافظت از شئون مختلف خانواده بر عهده وی قرار داده شده است؛ به طوری که بر اساس آیه ششم از سوره تحریم، مردان به نگهداری خویشتن و ترک معاصی و تسلیم نشدن در برابر شهوات سرکش و نگهداری خانواده با تعلیم و تربیت و امر به معروف و نهی از منکر و فراهم ساختن محیطی پاک و خالی از هرگونه آلودگی در خانه و خانواده، امر شده‌اند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۴، ص ۲۸۷). این آیه تأکیدی است بر لزوم غیرت‌ورزی در عرصه خانواده؛ اما این امر منوط به رعایت حدودی از سوی مردان است. در روایات معصومین علیهم‌السلام، در حالی که غیرت درست و به جای مرد نشانی از ایمان وی دانسته شده، از غیرت‌ورزی بی‌جا یا «تعصّب و شکاکیت» نیز نهی شده است. در این روایات، مردان برای حفظ پاکدامنی همسرانشان، به خودداری از غیرت‌ورزی بی‌جا توصیه شده‌اند. این توصیه در نامه امیرالمؤمنین علیه‌السلام به امام حسن علیه‌السلام چنین است: «مبادا غیرت بی‌جا نشان دهی که زن درست را هم به نادرستی کشد» (ابن شعبه، ۱۳۶۳، ص ۸۷). در این کلام، حضرت به طرح موضوع «اعتماد در خانواده» پرداخته و درحقیقت، اعتماد به همسر را از عوامل مؤثر در حفظ پاکدامنی وی دانسته‌اند.

از سوی دیگر، زنان به صبر در برابر غیرت شوهر و درحقیقت، درک ارزش غیرت پسندیده توصیه شده‌اند. امیرالمؤمنین علیه‌السلام در بیان ارزشمندی صبر زن در برابر غیرت شوهر می‌فرمایند: «خداوند عزّوجلّ جهاد را هم بر مردان و هم بر زنان واجب ساخته است؛ اما جهاد مرد بذل مال و جانش تا حد کشته شدن در راه خداست و جهاد زن آن است که بر غیرت و ناراحتی‌های شوهر صبر کند» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۵، ص ۹). در این کلام،

ارزش صبر در برابر غیرت شوهر با ارزش جهاد در راه خدا برابر دانسته شده است و این برابری، علاوه بر نمایان ساختن این ارزشمندی، نشان دهنده میزان سختی و مشقتی است که زن در این راه متحمل می‌شود. درحقیقت، زن پاداش تحمل این سختی را دریافت می‌کند.

بنابراین، این روایات به دو موضوع اشاره دارند: اول آن که مشقت و سختی، جزئی از زندگی در دنیای خاکی است و افراد را گریزی از رویارویی با آن نیست؛ دوم آن که جهاد که در لغت به معنی تحمل سختی و کوشش برای انجام امور مشقت‌آور است، باید متناسب با توان ذاتی و ویژگی‌های طبیعی افراد باشد و در عرصه‌های متفاوت زندگی و بر مبنای وضعیت زندگی انسان تعیین شود.

۳. ۲. ۶. صبر بر بدخلقی شوهر

از دیگر مراتب صبر در برابر شوهر، صبر در برابر خشم، بدخلقی و ناملایمات اخلاقی است که از سوی شوهر بر زن وارد می‌شود. یک گروه دیگر از زنانی که طبق روایت مذکور از عذاب قبر در امان خواهند بود، زنانی هستند که بر بد اخلاقی همسرانشان صبور هستند. همچنین، نبی خدا ﷺ فرمودند: «زنی که بر کلمه‌ای که از شوهرش شنیده صبر کند، خداوند برای او به ازای هر کلمه، پاداشی برابر با اجر روزه‌دار مجاهد در راه خداوند عزوجل می‌نویسد» (نوری، ۱۴۰۸ ق، ج ۱۴، ص ۲۴۵). در این کلام نیز صبر در برابر سخنان (غضب‌آلود) همسر، برای زن ارزش دانسته شده است. همچنین، در راستای التزام به صبر به زن توصیه شده است که از شوهرش شکایتی به زبان نیاورد. رسول خدا ﷺ در اشاره به این ارزش می‌فرمایند: «زنی که از همسرش شکایت کند، مورد غضب الهی قرار می‌گیرد» (همان جا). بر این اساس، بر صبر در مراتب متفاوتی تأکید شده است؛ یعنی افزون بر آن که صبر زن در برابر بدخلقی شوهر نوعی ارزش برای وی به شمار می‌رود، در مرتبه بالاتر، زن به شکایت نکردن از همسر بدخلق نزد دیگران توصیه شده است. درحقیقت، زن در این مرتبه به حفظ آبرو و عزت نفس همسر خویش توصیه شده است.





۳.۶.۳. صبر بر توان اقتصادی شوهر

از مهم‌ترین توصیه‌های دین اسلام به زنان، کم‌هزینه بودن و آسان‌گیری بر شوهر در پرداخت نفقه یا صبر در برابر ضعف اقتصادی اوست. امام صادق علیه السلام در بیان ارزش کم‌هزینه بودن زن فرموده‌اند: «پربرکت‌ترین زنان، کم‌هزینه‌ترین ایشان است» (ابن بابویه، ۱۳۶۷، ج ۵، ص ۳۸۷). رسول خدا صلی الله علیه و آله نیز فرمودند: «با برکت‌ترین زنان آسان‌ترین آن‌ها در هزینه است» (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۴، ص ۱۶۲). در کنار چنین سخنانی که زنان را به حذف هزینه‌های زائد در زندگی زناشویی توصیه می‌کند، مردان هم به توسعه در زندگی زن و فرزند بسیار توصیه شده‌اند. امیرالمؤمنین علیه السلام در این باره فرموده‌اند: «حسن خُلق مرد در دو چیز است: از حرام دوری کردن و دنبال مال حلال رفتن؛ توسعه در زندگی زن و فرزند» (مجلسی، ۱۳۷۸، ج ۲، ص ۲۹۵).

از امام معصوم علیه السلام در توصیه به صبر بر توان اقتصادی شوهر نقل شده که فرمودند: «برای زن جایز نیست که بیش از طاقت شوهرش بر او تکلیف کند و پیش کسی از بندگان خدا، خویشاوند باشد یا غریبه، از او شکایت کند» (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۴، ص ۲۴۲). در این کلام، صبر بر امور اقتصادی شوهر، شامل تکلیف نکردن بیش از حد توان به همسر و نیز شکایت نبردن زن به دیگران دانسته شده است. حضرت زهرا علیها السلام، در جایگاه برترین الگوی زنان نیز از سوی رسول خدا صلی الله علیه و آله به مراعات حال شوهر توصیه شده و دلیل این توصیه، حفظ عزت نفس همسر بیان شده است. ایشان به حضرت علی علیه السلام فرمودند: «پدرم به من سفارش کرده است که از شوهرت علی هرگز چیزی نخواه؛ مبادا برای او ممکن نباشد و خجالت بکشد» (محمدی ری شهری، ۱۳۸۹، ج ۱، ص ۱۴۲).

بنابراین، حفظ عزت و غرور شوهر در مسائل اقتصادی، هم در حضور او (با مطرح نکردن خواست‌های غیرمنطقی) و هم در غیاب او (با شکایت نکردن نزد دیگران)، به زن توصیه شده و التزام به آن نوعی ارزش نزد خداوند تعالی ترسیم شده است.

۳.۶.۴. صبر مرد در برابر همسر

در خانواده، گذشت و صبر بر ناملازمات گامی اساسی برای تحقق اهداف تشکیل خانواده به شمار می‌رود. بارزترین توصیه به مردان درباره صبر و سازش در مقابل همسر را

می‌توان از کلام رسول خدا ﷺ که از امام محمد باقر علیه السلام نقل شده است، دریافت کرد. ایشان فرمودند: «جبرئیل مرا درباره زن چندان سفارش کرد که گمان کردم او را جز به دلیل فاحشه آشکار (زنا و بی‌عفتی علنی) طلاق نتوان داد» (طبرسی، ۱۳۶۵، ج ۱، ص ۴۱۳). این توصیه در راستای استحکام خانواده صورت گرفته و حد اعلا‌ی سازش با همسر را از مردان درخواست کرده است.

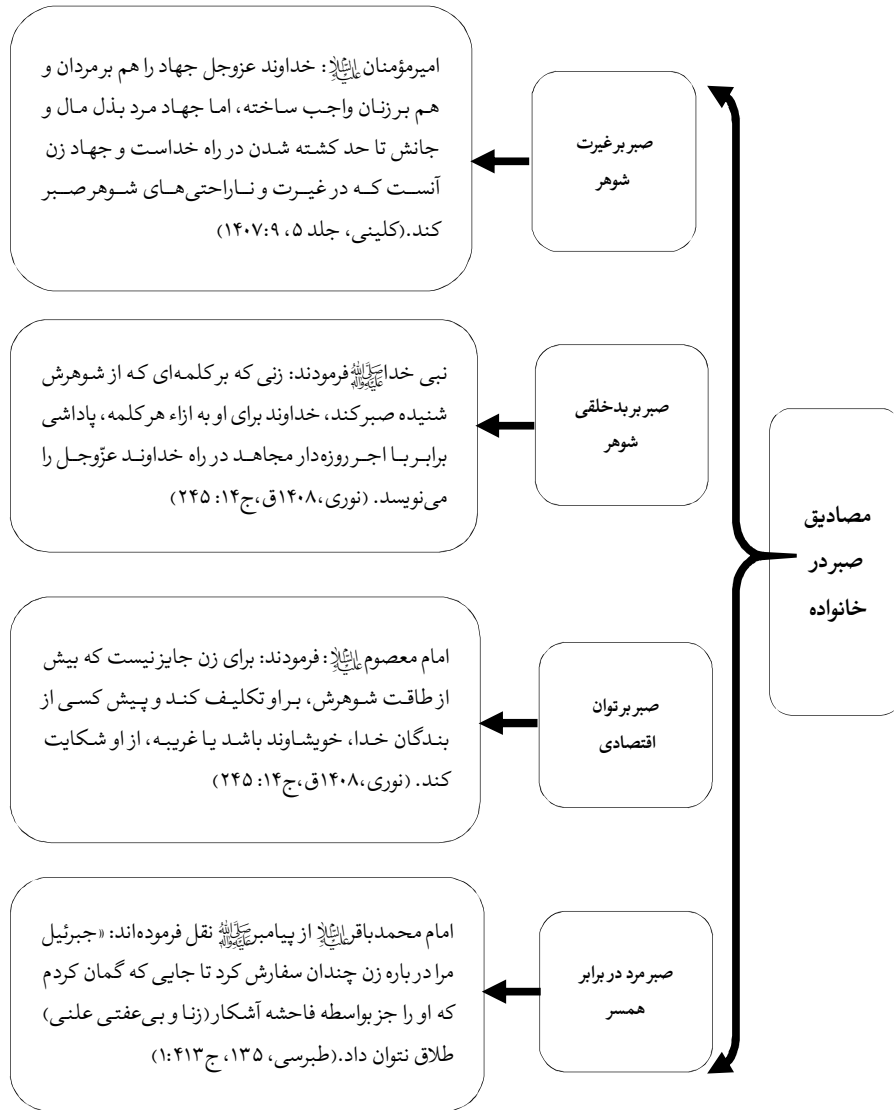
همچنین، رسول خدا ﷺ در بیان ارزش صبر مرد بر بد اخلاقی همسر و نیز عقوبت بد اخلاقی زن در خانواده می‌فرماید: «هر که بر بد اخلاقی زن خود شکیبایی ورزد و او را طلاق ندهد، خداوند در برابر هر شبانه‌روزی که صبورانه با او سپری کرده است، به اندازه ثوابی که در اثر تحمل مصیبت و گرفتاری نصیب حضرت ایوب علیه السلام ساخته، به او نیز بدهد و برای آن زن بد اخلاق، هر شبانه‌روزی، به اندازه شن و ماسه‌های متراکم بیابان‌ها گناه نوشته خواهد شد. و اگر پیش از آن که با شوهرش سازگاری پیشه کند و رضایت او را به دست آورد چشم از جهان فرو بندد، روز رستاخیز واژگونه محسور خواهد شد و با منافقان در پست‌ترین درجه جهنم به سر خواهد برد» (ابن بابویه، ۱۳۸۲، ص ۶۶۱). همچنین، مردان را به صبر در برابر سخنان ناشایست همسر توصیه کردند و فرمودند: «هر کس حتی بربیک سخن ناگوار زن شکیبایی کند، خداوند او را از دوزخ رهایی بخشد و بهشت را برایش حتمی سازد و دویست هزار حسنه برایش بنویسد و دویست هزار گناه از او محو کند و دویست هزار درجه بالایش برد و به هر موی تنش عبادت سالی برایش بنویسد» (همان).

رسول خدا ﷺ، عاقبت مردی را که بر خانواده خود سخت گیرد و به جای صبر، بد خلقی را در برابر همسر ناسازگار خود پیشه سازد، چنین ترسیم فرموده‌اند: «هر که زن ناسازی دارد و صبر ندارد بدانچه خدا روزیش کرده و سخت گیرد بر آن زن و وادارش کند بدانچه نتواند، خدا از او حسنه‌ای نپذیرد که از دوزخ نگاهش دارد و خدا بر آن زن تا چنان است، خشم دارد» (مجلسی، ۱۳۶۵، ص ۲۴۰).

بنابراین، در دیدگاه اسلام، هنگامی که ازدواج صورت گرفته و خانواده‌ای تشکیل شده است، زوجین باید تا حد توان خویش در نگاهداری خانواده بکوشند و در مقابل یکدیگر با صبر و گذشت رفتار کنند.



نمودار ۲: مصادیق صبر در خانواده در کلام اهل بیت علیهم السلام



نتیجه

هدف مقاله آن بود که با بررسی روایات متعددی از ائمه معصومین علیهم السلام، تأثیرگذاری خوش خُلُقی همسران را در تحکیم خانواده بررسی کند. در بسیاری از موارد توجه به مصادیق خوش خُلُقی می‌تواند از بار مشکلات خانواده بکاهد و صمیمیت را در خانواده افزایش دهد. مصادیقی که در این مقاله به آن پرداخته شد، عبارتند از:

- اُلفت و مهربانی در کانون خانواده و استفاده از رفتارها و الفاظی که محبت را افزایش می‌دهد.

- عذرخواهی و عذرپذیری از همسر که مانع ایجاد کینه و دلخوری میان همسران می‌شود.
- سپاسگزاری از همسر که موجب دلگرمی او می‌شود و تراضی را در خانواده افزایش می‌دهد.
- صبر در زندگی شامل صبر در مشکلات و نامایمات، صبر بر بد اخلاقی همسر و صبر بر مشکلات اقتصادی که خود از فضایل بسیار ارزشمند در دین اسلام به شمار می‌آید.
- خوش‌زبانی یعنی استفاده از الفاظ مناسب برای بیان دوست داشتن و قدردانی از همسر و پرهیز از الفاظ زشت و نامناسب که زمینه دشمنی را فراهم می‌کند.
- اگر این ارزش‌ها و فضایل اخلاقی با شیوه‌های مناسب به خانواده‌ها و زوج‌های جوان معرفی شود و راه‌های رسیدن به این فضایل به ایشان آموخته شود، بسیاری از مشکلات خانوادگی رفع می‌گردد.





منابع

۱. قرآن کریم.
۲. ابن بابویه، محمد بن علی (۱۳۸۲)؛ *ثواب الأعمال*؛ ترجمه صادق حسن زاده؛ تهران: ارمغان طبوبی.
۳. _____ (۱۳۶۲)؛ *الخصال*؛ ترجمه مرتضی مدرس گیلانی؛ تهران: سازمان چاپ و انتشارات جاویدان.
۴. _____ (۱۴۰۳ق)؛ *الخصال*؛ قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۵. _____ (۱۴۱۳ق)؛ *من لا یحضره الفقیه*؛ ج ۲، قم: دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۶. _____ (۱۳۶۷)؛ *من لا یحضره الفقیه*؛ ترجمه علی اکبر و محمد جواد غفاری و صدر بلاغی؛ تهران: نشر صدوق.
۷. ابن شعبه حرانی، حسن بن علی (۱۳۶۳)؛ *تحف العقول*؛ ج ۲، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۸. _____ (۱۳۸۲)؛ *تحف العقول*؛ ترجمه احمد جنتی؛ تهران: مؤسسه امیرکبیر.
۹. ابن منظور، محمد بن مکرم (۱۴۱۴ق)؛ *لسان العرب*؛ ج ۳، بیروت: دارصادر.
۱۰. بانکی پور فرد، امیرحسین (۱۳۹۱)؛ *سر دلبران (عوامل آرامش بخش و نشاط آفرین در خانواده)*؛ ج ۱، اصفهان: حدیث راه عشق.
۱۱. پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۲)؛ *نهج الفصاحه*؛ ج ۲، تهران: دنیای دانش.
۱۲. حاج علی اکبری، محمد جواد (۱۳۸۳)؛ *مطلع عشق (گزیده‌ای از رهنمودهای آیت‌الله خامنه‌ای به زوج‌های جوان)*؛ تهران: نشر فرهنگ اسلامی.
۱۳. حرعاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق)؛ *وسائل الشیعه*؛ قم: مؤسسه آل‌البیت علیهم‌السلام.
۱۴. دیلمی، حسن بن محمد (۱۳۷۷)؛ *إرشاد القلوب*؛ ترجمه عبدالحسین رضایی؛ ج ۳، تهران: اسلامیة.
۱۵. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۲ق)؛ *المفردات فی غریب القرآن*؛ بیروت: دارالعلم.



۱۶. راوندی کاشانی، فضل الله بن علی (۱۳۷۶)؛ النوادر؛ ترجمه احمد صادقی اردستانی؛ تهران: بنیاد فرهنگ اسلامی کوشانپور.
۱۷. شرفی، محمدرضا (۱۳۸۸)؛ مهارت های زندگی در سیره رضوی؛ مشهد: آستان قدس رضوی.
۱۸. صدری، سید ضیاءالدین (۱۳۸۶)؛ آیینہ ازدواج و روابط همسران؛ تهران: انجمن اولیاء و مربیان.
۱۹. طباطبائی، سید محمد حسین (۱۳۸۳)؛ المیزان؛ قم: رجا.
۲۰. طبرسی، حسن بن فضل (۱۴۱۲ق)؛ مکارم الأخلاق؛ چ ۴؛ قم: شریف رضی.
۲۱. _____ (۱۳۶۵)؛ مکارم الأخلاق؛ ترجمه ابراهیم میرباقری؛ چ ۲، تهران: فراهانی.
۲۲. قرشی بنایی، علی اکبر (۱۴۱۲ق)؛ قاموس قرآن؛ چ ۶، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۲۳. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۴۰۷ق)؛ الکافی؛ چ ۴، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۲۴. _____ (۱۳۶۵)؛ الکافی؛ تهران: دارالکتب اسلامیه.
۲۵. کوهی، محمدرضا (۱۳۸۵)؛ آسیب شناسی شخصیت و محبوبیت زن؛ چ ۴، قم: اتقان.
۲۶. گری، جان (۱۳۸۰)؛ سودای عشق؛ تهران: پیکان.
۲۷. معاونت مؤسسه آموزشی و پرورشی امام خمینی علیه السلام (۱۳۸۶)؛ خانواده پویا؛ قم.
۲۸. مصطفوی، سید جواد (۱۳۸۰)؛ بهشت خانواده؛ مشهد: هاتف.
۲۹. مظاهری، آیه الله حسین و امیرحسین بانکی پور فرد (۱۳۹۱)؛ اخلاق در خانواده؛ قم: معارف.
۳۰. مجلسی، محمدباقر بن محمدتقی (۱۴۰۳ق)؛ بحار الأنوار؛ چ ۲، بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۳۱. _____ (۱۴۰۴ق)؛ بحار الأنوار الجامع لدرر الاخبار؛ بیروت: مؤسسه الوفاء.
۳۲. _____ (۱۳۷۸)؛ کتاب الإیمان و الکفر بحار الأنوار؛ ترجمه عزیزالله عطاردی قوچانی؛ تهران: عطارد.

۳۳. _____ (۱۳۶۵)؛ کتاب الآداب والسنن بحار الانوار؛ ترجمه محمد باقر کمره‌ای؛ تهران: اسلامیه.
۳۴. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۹)؛ تحکیم خانواده از نگاه قرآن و حدیث؛ قم: نشر دارالحدیث.
۳۵. _____ (۱۳۸۹)؛ میزان الحکمه؛ ترجمه محمد رضا شیخی؛ چ ۱۱، قم: دارالحدیث.
۳۶. مهیار، رضا (۱۴۱۰ق)؛ فرهنگ ابجدی عربی- فارسی؛ تهران: اسلامیه.
۳۷. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)؛ تفسیر نمونه؛ تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۳۸. نوری، حسین بن محمد تقی (۱۴۰۸ق)؛ مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل؛ قم: مؤسسه آل‌البیت علیهم‌السلام.



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶

صفحات ۷۲-۵۳

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ FALL 2017/Seventh Year

بررسی نقش سازنده فضایل اخلاقی در سلامت روانی با رویکرد دینی - روان‌شناختی

علی احمد پناهی*

چکیده

یکی از عوامل مهم در سلامت روانی التزام به موازین اخلاقی است. هدف پژوهش حاضر معرفی مهم‌ترین مصادیق اخلاقی است که در بهبود سلامت روانی نقشی سازنده و مهم دارند. سؤال اساسی این است که شاخص‌ترین مصادیق اخلاق که در بهبود سلامت روانی نقش دارند، کدامند و فرآیند تأثیرگذاری آن‌ها چگونه است؟

پژوهش حاضر از تحقیقات کیفی است و با روش توصیفی - تحلیلی و استنباطی ضمن اشاره به مهم‌ترین فضایل اخلاقی، به نقش مؤثر آن‌ها در بهبود و تقویت سلامت روان افراد می‌پردازد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد تقویت هنجارهای اخلاقی در روابط افراد، فضای روان‌شناختی و ذهنی آنان را بهبود می‌بخشد، مشکلات روانی را کاهش می‌دهد و زمینه را برای سلامت و آرامش روانی افراد فراهم می‌کند. پایبندی به فضایل اخلاقی مانند روابط کلامی نیکو، خوش‌بینی، صداقت، فداکاری، نیکوکاری، پرهیز از حسادت و... موجب دوستی و محبت و رضایت خاطر در میان افراد می‌شود؛ در نتیجه، تنش‌های روانی کاهش می‌یابد و آرامش و سلامت روانی به وجود می‌آید. التزام به هنجارهای اخلاقی علاوه بر بهبود سلامت روان، فضای کسب‌وکار را نیز بهبود می‌بخشد و از این طریق نیز در تحقق و بهبود سلامت روان افراد مؤثر است.

*استادیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه و دانش‌آموخته حوزه علمیه قم.

apanahi@rihu.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۱۲/۱۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۵/۰۲



واژگان کلیدی

اخلاق، سلامت روان، رضایت‌مندی، روابط کلامی، نیک‌اندیشی، صداقت، اعتماد متقابل.

مقدمه

یکی از دغدغه‌های جدی انسان‌ها در همه دوره‌های تاریخ و در گستره حیات فردی و اجتماعی، سلامت جسمی و روانی بوده است. عالمان دینی، روان‌شناسان، پزشکان و مربیان اخلاق برای بررسی علمی سلامت روانی و جسمی و ملاک‌ها و راه‌های رسیدن به آن بسیار کوشیده‌اند. در آموزه‌های دینی و به‌ویژه در قرآن کریم که برای هدایت و سلامت دنیوی و اخروی انسان‌ها نازل شده است، معارف ارزشمند و جامعی درباره سلامت، به‌ویژه سلامت روانی، بیان شده است. بی‌شک خداوند متعال این ظرفیت را در معارف آسمانی قرار داده است که انسان‌ها بتوانند با التزام به آن‌ها نیازهای خود را رفع کنند و به کمال و بالندگی برسند (ر. ک: انسان، ۳).

مهم‌ترین آموزه‌های دینی بر محور مؤلفه‌های شناختی (معرفتی) و اخلاقی متمرکز است. باورهای معرفتی، شناختی و گزاره‌های اخلاقی از اساسی‌ترین عوامل در تأمین سلامت روانی هستند. دی‌مامانی، تاچمن و دوئرت (۲۰۱۰)، بر اساس نتایج پژوهش خود بر این باورند که اگر مذهب و باورهای ارزشی (همچون هنجارهای اخلاقی) به شایستگی شکل بگیرند، بسیاری از اختلال‌های روحی - روانی رفع می‌گردد. مطالعات نشان داده است که باورهای دینی و اعتقادی و پایبندی به هنجارهای اخلاقی، عاملی بسیار قوی در جلوگیری و درمان اختلالات روان‌شناختی است (کارکلا و کانستانتینو، ۲۰۱۰، ص ۱۴۳). همچنین، رابطه مثبتی میان مذهبی بودن و سلامت روانی افراد وجود دارد؛ به گونه‌ای که سازگاری روانی در افراد معتقد به باورهای دینی و مذهبی، آن‌ها را از دیگر افراد متمایز می‌کند (همان، ص ۱۴۵ تا ۱۴۶).

افزون بر مؤلفه‌های معرفتی و شناختی، کنش‌های رفتاری (مخصوصاً رفتارهای





اخلاقی) از عوامل مهم در بهبود سلامت روان هستند. پژوهش‌ها، وجود رابطه منفی را میان رفتارهای اخلاقی و افسردگی تأیید می‌کند. به عبارت دیگر، تحقیقات نشان داده‌اند هرچه پایبندی افراد به هنجارهای اخلاقی و ارزشی افزایش یابد، افسردگی و اضطراب در آن‌ها کاهش پیدا می‌کند (لی، تاوو و تیلور، ۲۰۰۷، ص ۲۹). عوامل گوناگونی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، ارتباط متقابل صحیح، پایبندی مذهبی و التزام به هنجارهای اخلاقی، به کارآمدی و مصونیت از آسیب‌های روانی کمک می‌کند (صفوریایی پاریزی، ۱۳۸۸). شماری از محققان (مانند اسلان، ۲۰۱۱ و رادینو و همکاران، ۲۰۱۳) به این نتیجه رسیده‌اند که تعامل عاطفی - اخلاقی و التزام به هنجارهای ارزشی و اخلاقی، با بهبود سلامت و امنیت روانی افراد رابطه مستقیم دارد. سانچزو ناپو (۲۰۰۸، ص ۳۱۸) معتقدند آنچه رفتار دینی و باورهای مذهبی را در بهبود مسائل بین فردی و بهداشت عمومی کارآمد می‌کند، افزایش حسن ظن، مسئولیت پذیر کردن افراد، افزایش حمایت اجتماعی و داشتن درک بهتر از آن است. آلیسون (۲۰۱۰، ص ۱۹۰) نیز بر شکل‌گیری حمایت اجتماعی و روابط بین فردی مناسب با تکیه بردین و رفتارهای اخلاقی تأکید می‌کند. گونزالس معتقد است آموزه‌های معنوی و رفتارهای اخلاقی می‌تواند به توسعه درک واقعی از یکدیگر و تعامل دوستانه کمک کند (ویلز، ۲۰۰۷، ص ۱۳۰). رعایت هنجارهای اخلاقی در پرورش مهارت‌های ارتباطی به افراد کمک می‌کند و روابط بین فردی و امنیت روانی افراد را بهبود می‌بخشد (سانچزو ناپو، ۲۰۰۸، ص ۵۴). تقویت حس همدلی، فداکاری، نیک‌اندیشی و مهرورزی در جامعه موجب می‌شود اعتماد به شبکه‌های اجتماعی که برای کمک به نیازمندان شکل گرفته است، افزایش یابد و مراکز خیریه و بشردوستانه توسعه پیدا کنند و در نتیجه، امنیت روانی افراد آسیب‌دیده بهبود یابد (آلیسون، ۲۰۱۰، ص ۱۸۴). مک‌کلوو و ویلاگبی (۲۰۰۹) در پژوهشی دریافتند مذهب، توانایی خودنظم‌بخشی و خودکنترلی را در افراد تقویت می‌کند و بر ارتقای سلامت روانی و رفتارهای اجتماعی تأثیر دارد (به نقل از: اسماعیلی، ۱۳۸۹، ص ۵۵).

در آموزه‌های دینی، مخصوصاً در قرآن کریم، روش جامعی برای سلامت روان بیان شده است. نخستین و مهم‌ترین عامل برای تحقق بهداشت و سلامت روانی، برخورداری از معرفت و باور اعتقادی درست به خالق متعال، رسالت، معاد، هدف خلقت، زندگی

دنیوی و... است (رک: کاویانی و پناهی، ۱۳۹۳). در آموزه‌های دینی، دومین عامل مؤثر در سلامت روانی، رفتارهای دینی است. رفتارهای دینی بسیار گسترده و پرشمار هستند و شاید بتوان اعمال عبادی به ویژه نیایش و رفتارهای اخلاقی را از مهم‌ترین آن‌ها برشمرد. اعمال عبادی معمولاً برای برقراری ارتباط با خداوند انجام می‌شوند. در مقابل، رفتارهای اخلاقی معمولاً در رابطه با دیگران بروز پیدا می‌کنند. البته این بدان معنا نیست که این دو نوع رفتار کاملاً از یکدیگر متمایزند، بلکه رفتار اخلاقی اگر با انگیزه الهی انجام شود، عبادت محسوب می‌شود (مصباح یزدی، ۱۳۷۶، ص ۱۲ تا ۱۸). مؤمن، هم باید ارتباط استواری با خداوند داشته باشد و هم ارتباط مناسب و شایسته‌ای با مردم برقرار کند. واقعیت آن است که برای دینداری و سلامت روان، هر دو نوع رفتار ضرورت دارد. فردی که به یکی از این دو رفتار بسنده کند و از دیگری غافل باشد، کامل نیست. در این پژوهش بر رفتارهای اخلاقی و نقش آن‌ها در سلامت روانی تمرکز شده است و سعی بر آن است که این موضوع از نگاه آموزه‌های دینی و قرآن کریم پیگیری شود.

تبیین مفاهیم

قبل از پرداختن به نقش اخلاق در سلامت، تبیین جایگاه و اهمیت سلامت روان و اخلاق ضرورت دارد.

الف) تعریف سلامت روانی

مفهوم سلامت روانی در روان‌شناسی و روان‌پزشکی دو اطلاق عمده دارد؛ گاهی به معنای حالت روان‌شناختی انسان به کار می‌رود و گاهی به معنای علم و رشته تخصصی‌ای است که درباره این حالت روان‌شناختی بحث می‌کند. امروزه از عبارت *mental health* برای مفهوم بهداشت و سلامت روانی استفاده می‌شود (شهیدی و حمدیه، ۱۳۸۱، ص ۷ تا ۸). درباره سلامت روانی به معنای توصیف حالت انسان و کیفیت ارتقای حالت روانی که در بهداشت روان مطرح است، اختلافات زیادی وجود





دارد. بیشترین اختلافات از نوع جهان‌بینی، مبانی نظری و فکری، نگاه انسان‌شناختی افراد و همچنین از توانمندی‌ها، ظرفیت‌ها و اهداف آن‌ها نشأت می‌گیرد.

این دیدگاه‌ها متعددند؛ اما لزوماً با هم متناقض نیستند و در هر یک از آن‌ها به بُعدی از ابعاد سلامت روانی توجه شده است؛ برای نمونه، بعضی معتقدند سلامت روانی یعنی فراهم آوردن مجموعه‌ای از توانایی‌ها و فضایل، از جمله: سازگاری نسبتاً خوب، به دور بودن از اختلالات و بیماری‌های روانی، وجود تعادل میان فرد و محیط برای رسیدن به شکوفایی، برقراری ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی، رفع تضادها و تمایلات شخصی به‌طور منطقی (میلانی‌فر، ۱۳۷۲، ص ۳)، داشتن روحیه و توانایی همکاری با دیگران، صمیمیت و ابراز احساسات در روابط بین‌فردی، آگاهی از خود و جهان اطراف (گریگوری، ۲۰۰۴، ص ۵۷۶)، سازگاری با مشکلات زندگی، شوخ‌طبعی، احساس امنیت عاطفی و برداشت واقع‌گرایانه از استعدادها (سالاری‌فرو همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۲). توجه به این نکته ضروری است که در سلامت روانی (بهداشت روانی) فقط نداشتن علائم بیماری کافی نیست. سلامت روانی باید افراد را به اندازه‌ای توانا سازد که بتوانند ظرفیت‌های جسمی و روانی خود را به حداکثر برسانند و زندگی هدفمند و بارور داشته باشند (میلانی‌فر، ۱۳۷۲، ص ۵).

با تتبع و دقت در قرآن کریم چنین به نظر می‌رسد که نگاه قرآن به مفهوم سلامت روانی، نگاهی کلی^۱ است و خداوند به تمام ابعاد وجودی انسان توجه دارد (ر.ک: انعام، ۵۹). سلامت و بهداشت روان به سطحی از عملکرد اشاره دارد که فرد در آن با خود و سبک زندگی‌اش آسوده و بی‌مشکل باشد (شهیدی و حمدیه، ۱۳۸۱، ص ۴۲ تا ۴۳).

چنین مفهومی نیازمند رشد بهنجار و متعادل در تمام ابعاد جسمانی، روانی، اجتماعی و معنوی فرد است. این ابعاد وجودی با هم ارتباط متقابل دارند؛ به طوری که مشکلات یک بُعد، ابعاد دیگر و سلامتی کلی را با خطر مواجه می‌کند. بنابراین، سلامت و بهداشت روانی از نگاه قرآن کریم چنین است: بهره‌مندی فرد از وضعیت مطلوب جسمانی،

1. holistic.

روان‌شناختی، اجتماعی و معنوی؛ به‌گونه‌ای که فرد بتواند به زندگی رضایت‌بخش و سعادت‌مند دست یابد. به‌سخن‌دیگر، سلامت آن ظرفیت عظیم آدمی است که با شکوفایی فطرت توحیدی حاصل می‌شود و شکوفایی فطرت توحیدی در گرو تقویت باورهای درست اعتقادی و درونی، برقراری روابط سالم و استوار با خدا، پایبندی به احکام دینی، ایجاد نظام ارزشی شخصی قدرتمند (سالاری و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۲۴)، دوری از گناه و ناهنجاری اخلاقی، روابط سالم و سازنده با خود و دیگران و احساس عمیق رضایت از عملکردهای خود و زندگی است. البته از نگاه قرآن کریم، همه این کوشش‌ها باید در راستای کمال و سعادت نهایی که همان قرب الهی و وصول به بهشت و رضوان الهی است (آل عمران، ۸۵) انجام شود. در قرآن کریم به این ابعاد (سلامت روانی) با عبارات «سعادت بزرگ»، «زندگی رضایت‌مند» و «حیات طیبه» اشاره شده است. قرآن کریم و دیگر آموزه‌های دینی، به سطح دیگری از عملکرد روانی نیز اشاره دارند که در آن فرد با خود و سبک زندگی‌اش آسوده و بی‌مشکل باشد (ر. ک: فجر، ۲۷ تا ۳۰)، در سایه ایمان و عمل صالح به اطمینان قلبی، خشنودی و دوری از اندوه دست یابد (یونس، ۶۲ تا ۶۴) و در نهایت، به زندگی طیبه که همانا بهشت است، برسد.

ب) تعریف اخلاق

اخلاق (جمع خُلُق یا خُلُق)، در لغت و اصطلاح به معنای مجموعه‌ای از سرشت و ویژگی‌های باطنی است که فقط با دیده بصیرت و چشم دل درک می‌شوند. در مقابل، به شکل و صورت محسوس که با چشم ظاهر دیده می‌شود، خُلُق می‌گویند (راغب اصفهانی، ۱۳۶۱، ج ۱، ص ۷۰۴). در قرآن کریم نیز «خُلُق» به همین معنا به کار رفته است: ﴿إِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (قلم، ۴). در سخن پیامبر گرامی، تمایز دو واژه «خُلُق» و «خُلُق» آشکار است: ﴿إِنَّكَ امْرُؤٌ قَدْ أَحْسَنَ اللَّهُ خَلْقَكَ فَأَحْسِنْ خُلُقَكَ﴾ (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۶۸، ص ۳۹۴). معادل واژه اخلاق در زبان لاتین، واژه «Ethics» است که از ریشه یونانی «Ethos» گرفته شده و به معنای «منش» است. همچنین، واژه «Morality» از





ریشه «Moral» و به معنای «عادت و رفتار اخلاقی»، معادل کلمه اخلاق است (وود و رنسچر، ۲۰۰۳، ص ۳۴۵ تا ۳۵۰).

اخلاق^۱ در گنش‌وری انسان، جنبه‌ای بنیادی و فراگیر دارد و مفهوم آن برای اندیشمندان اسلامی روشن است؛ اما در بررسی‌های علمی یک مفهوم دشوار است. بر اساس یک نگرش، اخلاق مجموعه ملکات نفسانی و خصائص روحی (سادات، ۱۳۶۸، ص ۲۲) و به عبارت دیگر، مجموعه صفات و ویژگی‌های درونی شده‌ای است که منشأ صدور کارهای نیک می‌گردد (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷، ج ۳، ص ۲۴). از نگاهی دیگر، اخلاق یعنی علم چگونه زیستن. اخلاق، در دو بُعد به ما چگونه زیستن را می‌آموزد: چگونه رفتار کردن و چگونه بودن؛ چگونه رفتار کردن به اعمال انسان و چگونه بودن به چگونگی و کیفیت خوی‌ها و ملکات انسان مربوط می‌شود (مطهری، بی‌تا، ص ۱۸۹ و ۱۹۰). علم اخلاق نیز به منزله برترین علوم (ابن مسکویه، ۱۴۲۲ق، ص ۵۵) و به معنای علم آگاهی از فضیلت‌ها و رذیلت‌ها و چگونگی آراسته شدن به فضیلت‌ها و پاک شدن از رذیلت‌ها (طوسی، ۱۳۶۹، ص ۴۸) و نیز آگاهی از انواع صفات خوب و بد و صفاتی که با افعال اختیاری انسان ارتباط دارند (مصباح یزدی، ۱۳۶۷، ص ۱۰ / همو، ۱۳۷۲، ص ۱۹۸) از علومی است که با مباحث اخلاقی پیوند دارد.

اهمیت و ابعاد اخلاق

آراستگی به صفات و رفتارهای اخلاقی برای افراد جامعه اهمیت زیادی دارد؛ زیرا روح انسان نیز همانند جسم او سلامت و بیماری دارد و هر فردی در پی سلامت روح است. کسانی که از سلامت روحی و اخلاقی برخوردار نیستند، بیمار تلقی می‌شوند. به همین دلیل، خداوند متعال روح منافقان را بیمار می‌داند و درباره آن‌ها می‌فرماید: «قلب آنان بیمار است، پس خداوند بر بیماری آنان بیفزاید» (بقره، ۱۰). یکی از مهم‌ترین بیماری‌های روحی، وجود صفات رذیله اخلاقی در انسان است. آثار سوء این بیماری

1. Morality.



عبارتند از: نخست، توانایی تشخیص خوب از بد و حق از باطل در کسی که دچار این بیماری باشد، ضعیف می‌شود. قرآن کریم در این باره می‌فرماید: «هرگاه آیات ما بر آن‌ها تلاوت می‌شود، می‌گویند افسانه‌های پیشینیان است. چنین نیست؛ بلکه کارهای زشتی که مرتکب شده‌اند بر قلب آنان زنگار بسته است. چنین نیست؛ بلکه آنان در آن روز از پروردگارشان در حجاب هستند» (مطففین، ۱۳ تا ۱۵). دوم، افراد مبتلا به بیماری‌های روحی و اخلاقی از آرامش محرومند. همچنان که بیماری‌های جسمانی مانند ناراحتی معده، درد پا، شکستگی دست یا زخمی کوچک، آرام و قرار را از انسان می‌گیرند و زندگی را براوتلخ می‌کنند، بیماری‌های اخلاقی مانند حسادت، خودبزرگ‌بینی، کینه‌ورزی، غضب و... نیز آرامش و قرار را از روح انسان می‌گیرند و زندگی را براوتلخ می‌کنند. بنابراین، سعادت فردی و اجتماعی انسان در گرو تهذیب نفس از آلودگی‌ها و آراستگی به فضایل اخلاقی است. از منظر قرآن کریم کسانی سعادت‌مند هستند که خود را از آلودگی‌های اخلاقی پاک کنند (اعلی، ۱۴؛ شمس، ۹؛ نحل، ۹۷؛ عنکبوت، ۶۹ و حشر، ۹). همچنین، یکی از اهداف اساسی بعثت پیامبر اسلام، تزکیه نفس و دور کردن افراد از آلودگی‌ها بیان شده است (جمعه، ۲؛ نیز طبرسی، ۱۴۱۲، ص ۸). اخلاق نه تنها در میان مسلمانان، بلکه در میان ملل دیگر نیز جایگاه والایی دارد. لیکونا در این باره می‌گوید: «واقعاً ما را چه می‌شود؟ نوزادان در آشغال‌دانی، یک و نیم میلیون سقط جنین در هر سال، افزایش مداوم سوءاستفاده‌های جنسی و بدنی از کودکان، در فقر به سربردن یک چهارم کودکان. نسل‌های آینده ما در پنجاه یا صد سال بعد این امور را چگونه خواهند دید؟... نظرسنجی‌ها یکی پس از دیگری نشان می‌دهد بخش عمده‌ای از مردم آمریکا به این نتیجه رسیده‌اند که این کشور دچار انحطاط معنوی و اخلاقی شده است» (لیکونا، ۱۹۹۷).

مباحث اخلاقی همه ابعاد وجودی انسان را پوشش می‌دهند و در سه حیطه، یعنی ارتباط با هستی و خالق آن، با خویشان و با دیگران خلاصه می‌شوند (مصباح یزدی، ۱۳۷۶ / مکارم شیرازی، ۱۳۷۷)؛ لذا التزام به اخلاق، علاوه بر زندگی اخروی که حیات واقعی است، موجب تأمین زندگی بهنجار و لذت بخش در این جهان می‌شوند (اعلی،

۱۴؛...؛ حشر، ۹). افزون بر این، التزام به اخلاق با ایجاد زمینه مناسب برای روابط اجتماعی مطلوب و پسندیده، موجب محبوبیت اجتماعی (مریم، ۹۶) و رضایت خاطر می‌گردد. بحث اخلاق در علوم مختلفی چون فلسفه، روان‌شناسی و اخلاق اسلامی قابل طرح است و هر یک از این علوم به بُعد خاصی از آن پرداخته است؛ اما در پژوهش حاضر سعی شده به بُعدی از اخلاق توجه شود که با روابط اجتماعی، خانوادگی و اخلاق فردی در پیوند است.

شاخص‌ترین گزاره‌های اخلاقی در تعالیم اسلامی

همان‌طور که اشاره شد، گزاره‌های اخلاقی و پایبندی به آن‌ها نقش سازنده‌ای در بهبود سلامت و امنیت روانی افراد دارد. اهمیت و تأثیرگذاری برخی از این عناصر اخلاقی بیشتر از بقیه است. اهمیت این عناصر در دوره معاصر به دلیل آسیب‌های مختلف در حوزه اخلاق، دوچندان شده است. برخی از این عناصر اخلاقی عبارتند از:

۱. ارتباط کلامی و غیرکلامی نیکو

ارتباط کلامی^۱ و غیرکلامی^۲، از ابزارهای مهم در برقراری روابط اجتماعی است. در ارتباط کلامی از گفت‌وگو بهره گرفته می‌شود؛ اما در روابط غیرکلامی می‌توان از حالات چهره، تماس چشمی، ثن صدا، حرکات بدنی و تماس بدنی، بهره برد و زمینه تعامل را ایجاد کرد (بارون و باین، ۱۹۹۷). بیان سخنان سنجیده (نساء، ۹)، بهره‌گیری از گفتار زیبا و دلنشین (نساء، ۸۷)، پرهیز از زخم زبان (انعام، ۳۴)، توصیه به گفت‌وگوی محترمانه (حرانی، ۱۴۰۴، ص ۳۲۳) و مؤدبانه (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰، ص ۴۵۷)، گفت‌وگوی شیرین و گوارا (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۲، ص ۱۸۶)، گفت‌وگو با صدای ملایم (لقمان، ۱۹) و دلنواز، صدا زدن همدیگر با زیباترین نام (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲، ص ۶۴۳)، پرهیز از گفت‌وگوی پنهانی (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲، ص ۶۶۰)، پرهیز از کلمات رکیک و زشت (مؤمنون، ۳) از





نمودهای روابط کلامی است که در ایجاد محبت و نشاط در میان جوانان و هم‌نوعان مؤثر است. ارتباط کلامی زیبا، موجب تحکیم روابط اجتماعی و تقویت دوستی می‌گردد (فصلت، ۳۴). همچنین، کُنش کلامی پسندیده، مانع از کینه و حسد می‌شود و دل‌ها را به هم پیوند می‌زند و به افراد آرامش می‌دهد. در آموزه‌های دینی و تربیتی علاوه بر این که به روابط کلامی زیبا و محبت‌آمیز توصیه شده، به روابط غیرکلامی نیز تأکید شده است. تواضع و فروتنی (اسراء، ۲۵)، گشاده‌رویی (آل عمران، ۱۶۰) و رفتار مؤدبانه (توبه، ۶۱) از مصادیق روابط غیرکلامی در قرآن است. این نوع ارتباطات، عاملی برای تقویت روابط دوستانه، نزدیکی دل‌ها و استواری روابط اجتماعی می‌گردد. دلدادگی، محبت (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲، ص ۶۴۳) و افزایش شمار دوستان (لیثی واسطی، ۱۳۷۶، ص ۹۹ / دیلمی، ۱۴۰۸، ص ۲۷۳) ثمره تواضع، گشاده‌رویی و گفتار و رفتار مؤدبانه است.^۱ چهره گشاده و روی باز موجب جذب دل‌ها و فزونی محبت می‌شود^۲ (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲، ص ۱۰۷ / تمیمی آمدی، ۱۴۱۰، ص ۱۱۵ و ۳۲۷)، شادی، سلامت روانی و نشاط می‌آورد و کینه را از دل‌ها می‌زاید. افزون بر موارد یادشده، تبسم و خنده در بهبود روابط نیز مؤثر است (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲، ص ۱۸۸). در مقابل، کبر و خودبرتربینی باعث کدورت در روابط اجتماعی می‌شود و از منزلت فرد می‌کاهد (لقمان، ۱۸؛ ص، ۷۴؛ نوح، ۷). چه بسا گاهی انسان به دلیل داشتن روحیه استکبار و برتری‌جویی، برخلاف یقین خودش اقدامی کند و این تعارض درون و بیرون موجب تزلزل شخصیتی و اختلال روحی گردد (قصص، ۵).

روان‌شناسان توصیه می‌کنند افراد در تعاملات خود بر خودشیفتگی غلبه کنند؛ زیرا خودشیفتگی از یک سوم مانع رشد و بالندگی انسان می‌شود و از سوی دیگر، چون آدم خودشیفته فقط خودش توجه دارد، به دیگران و خواسته‌های آنان فکر نمی‌کند و برای آن‌ها ارزشی قائل نیست؛ لذا نمی‌تواند تعامل خوبی برقرار کند و دائماً در کشمکش درونی و ناآرامی قرار دارد (شولتس، ۱۳۶۲، ص ۳۴).

۱. البته در رابطه با نامحرم و جنس مخالف باید موازین اخلاقی را جدی گرفت؛ مخصوصاً در روابط عاطفی.
۲. البشاشة الحباله المودة.



۲. صبر، سعه صدر و وفای به عهد

صفاتی مانند سعه صدر (زمر، ۲۲) و ظرفیت روانی زیاد (انعام، ۱۲۶؛ طه، ۲۶)، صبر در ناملایمات (معارج، ۵؛ آل عمران، ۲۰۱)، پابندی به پیمان‌ها و تعهدات خانوادگی، اجتماعی و الهی (آل عمران، ۷۷) و رعایت تقوا در تمام عرصه‌ها از مصادیق دیگری است که از آن‌ها در قرآن سخن گفته شده است. التزام به توصیه‌های اخلاقی و دستورات الهی و انجام اعمال صالح، زندگی رضایت‌بخش (بقره، ۱۵۸) و گوارایی (قارعه، ۷ و ۸) در پی دارد. ظرفیت روانی زیاد و سعه صدر، علاوه بر این که لازمه تعاملات اجتماعی است، تنش‌های روانی را کم می‌کند و موجب سلامت و آرامش روان می‌گردد؛ لذا خداوند متعال به حضرت پیامبر ﷺ سعه صدر عنایت فرمود (شرح، ۱) تا بتواند در ناملایمات زندگی، سلامت و امنیت خود را حفظ کند و پیامبر ﷺ نیز از خداوند شرح صدر خواست (طه، ۲۵؛ الفقه المنسوب إلى الإمام الرضا علیه السلام، ۱۴۰۶، ص ۴۰۵).

۳. اصلاح روابط اجتماعی، نیکوکاری و فداکاری

اصلاح روابط بین فردی (انفال، ۲)، امر به نیکی و احسان (نساء، ۱۱۵، آل عمران، ۱۰۵)، یاری دیگران (انعام، ۱۶۱)، عفو و گذشت از خطاهای افراد، مهار خشم و غضب در برابر خطای آن‌ها و ایجاد اُلفت و دوستی بین افراد (آل عمران، ۱۳۵) از دیگر نمودهای اخلاق در قرآن کریم است. همه این کارهای نیک در کاهش آلام، ایجاد امنیت، رفع اندوه و بهبود روابط مؤثر است (اعراف، ۳۶).

۴. راستی در گفتار و رفتار

راستگویی و صداقت (آل عمران، ۱۴)، مهم‌ترین رکن اخلاق است. دروغ، سرچشمه بیشتر ناهنجاری‌های اخلاقی است. از نظر قرآن کریم، راستی و صداقت واقعی در کسانی تجلی دارد که به خدا، قیامت، ملائکه، کتب آسمانی و پیامبران ایمان دارند و مال خود را برای خویشان، درراه‌ماندگان، سائلان و آزادی‌بردگان صرف کنند؛ این‌ها کسانی هستند که نماز را به پامی دارند، زکات می‌دهند، به عهد خود وفادارند و در برابر سختی‌ها و محرومیت‌ها و



در جنگ‌ها استقامت می‌کنند؛ این‌ها کسانی هستند که راست می‌گویند (گفتار و رفتار و اعتقادشان هماهنگ است) و پرهیزکارند (بقره، ۱۷۸). این آیه جامع‌ترین آیه قرآن است و ویژگی‌های انسان کامل و بهنجار و سالم را بیان کرده است. در تفسیر *المیزان* نقل شده که رسول خدا ﷺ فرمود: هر کس به این آیه عمل کند، ایمانش کامل است (قرائتی، ۱۳۷۹، ج ۱، ص ۳۴۹). همچنین، از نگاه قرآن کریم، حُلف وعده و دروغگویی به نفاق می‌انجامد (توبه، ۷۷) و نفاق نیز حسرت و ناآرامی و ترس به دنبال دارد. دروغگو، همواره نگران فاش شدن دروغ خود است و از ترس این بدنامی در اضطراب به سر می‌برد (شعراء، ۷۴ و ۸۷). افراد دروغگو و پیمان‌شکن، امنیت روانی ندارند؛ چون از یک سواعتبار خود را از دست داده‌اند (یوسف، ۱۸) و از سوی دیگر، از فاش شدن دروغشان در هراس هستند (انفال، ۵۹).

۵. نیک‌اندیشی و خوش‌بینی

بدبینی و خطای شناختی درباره دیگران (نساء، ۶۵)، بی‌زاری و نفرت به دنبال دارد و در نهایت ممکن است موجب کینه شود. کینه و نفرت نیز به بدگویی و غیبت می‌انجامد. کسی که مبتلا به سوءظن و بدبینی است (حجرات، ۱۲)، از دیگران تحلیل نادرستی دارد و این تحلیل نادرست باعث رفتار و عملکردی نادرست خواهد شد. افراد بدبین نیز آرامش روانی ندارند و به کشمکش‌های درونی مبتلا هستند. گاهی این افراد برای کاهش تنش روانی خود به تهمت و غیبت (حجرات، ۱۲) روی می‌آورند. بدگویی از دیگران نشانه نفرت و بی‌زاری از آنان و بیانگر خشم و کینه است (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۶۹، ص ۱۹۰). قرآن کریم، انسان‌ها را از سوءظن و غیبت برحذر می‌دارد و آن را گناه، ناهنجاری و کاری مشمئزکننده می‌داند. در قرآن کریم، مبرّا بودن بهشتیان از کینه و کدورت، از زیبایی‌ها و جذابیت بهشت شمرده شده است (اعراف، ۴۴؛ حجر، ۴۸).

۶. پرهیز از غفلت، اختلاف و مجادله

محرومیت از شناخت و آگاهی (نحل، ۱۰۹) و گرفتار شدن به نفهمی (انفال، ۲۳) یا خطای شناختی یکی از عللی است که سلامت روانی افراد را تهدید می‌کند (ذاریات، ۱۰ و ۱۱؛ مریم،

۴۰). اختلاف و ستیزه‌جویی، چه در میان امت اسلامی و چه در میان خانواده و دوستان، از عوامل دشمنی (شوری، ۱۴)، کدورت و ناراحتی (غافر، ۳۵) و اختلال در آرامش روانی است. اختلاف، اقتدار و هیبت افراد را از بین می‌برد و آنان را ناتوان و بی‌صلابت می‌کند (انفال، ۴۷).

۷. حفظ آبروی مؤمنان

حفظ آبروی افراد، مخصوصاً مؤمنان، از دستورات اخلاقی مؤکد اسلام است (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۳، ص ۴۸۸ / کلینی، ۱۴۲۹، ج ۳، ص ۷۴۵). آبرو و جایگاه اجتماعی مؤمن بسیار ارزشمند است و اگر احساس کند این جایگاه به خطر افتاده، بسیار ناراحت می‌شود؛ لذا یاوه‌گویی (انعام، ۳۴)، تهمت، نسبت ناروا دادن به مؤمنان (نساء، ۱۱۳)، ترویج گناه (نور، ۱۹) و زخم زبان زدن (توبه، ۷۹) از خطاهای بزرگ شمرده شده است.

۸. رعایت ادب در تعاملات

یکی از مسائل بسیار مهم در زندگی هر انسان این است که در برخوردهای اجتماعی خود به رعایت ادب ملزم باشد. تأکید فراوانی که بر ادب‌آموزی فرزندان شده است، بر اهمیت ادب در روابط فردی و اجتماعی و خانوادگی دلالت دارد. در گزاره‌های دینی، ادب‌آموزی بهترین هدیه والدین به فرزند تلقی شده (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۵، ص ۱۶۴ تا ۱۶۵) و به برخی مصادیق ادب نیز اشاره شده است (ابن بابویه، ۱۴۱۳، ج ۴، ص ۳۷۲). با نگاه تربیتی و روان‌شناسانه می‌توان گفت ارزشمندی و جذابیت، داشتن روابط سالم و پایدار، تکریم و تشویق شدن از سوی دیگران و... از مزایای مؤدب بودن است و همه این موارد برای به دست آوردن عزت نفس و رضایت درونی لازم است. اخلاق خوب، خوش‌رفتاری، حسن ظن، نیت پاک، خوشرویی و تواضع، وفاداری و خیرخواهی از نمودهای ادب است که محبت و دوستی دیگران را به ارمغان می‌آورد (آذربایجانی، ۱۳۸۲، ص ۲۶۴). رعایت ادب به انسان احساس ارزشمندی و کرامت می‌دهد و نیاز به کرامت و احترام از نیازهای اساسی و عالی انسان



است. آبراهام مزلو، یکی از روان‌شناسان غربی، نیاز به احترام را از نیازهای اساسی دانسته و گفته است: «ارضای نیاز به احترام و محبوبیت، به احساسات خوشایندی چون اعتماد به نفس، ارزشمندی، قدرت، لیاقت و شایستگی و مفید بودن می‌انجامد (مازلو، ۱۳۶۷، ص ۸۲). بزرگی و کرامتی که در سایه رعایت ادب حاصل می‌شود، علاوه بر آثار اجتماعی و فرهنگی زیاد، از تمایل به گناه، ارتکاب به کارهای پست و تنزل شخصیت افراد جلوگیری می‌کند؛ زیرا کسی که به کرامت و عزت نفس رسیده است، هرگز نمی‌خواهد این اعتبار و جایگاه را با کارهای پست و بی‌ارزش ضایع کند. «عزت نفس، ما را از امور نامطلوب باز می‌دارد و ماهیت بازدارندگی دارد؛ همان‌طور که اعتماد به نفس، ما را به کارهای مطلوب و بزرگ و رویارویی با مشکلات برمی‌انگیزاند و ماهیت ایجابی دارد. اگر بخواهیم فرزندان ما در بزرگسالی و در مواجهه با ناهمواری‌های زندگی، اعتماد به نفس خود را از دست ندهند، باید پایه‌های عزت نفس آنان را از کودکی محکم کنیم» (استنهاوس، ۱۳۷۹، ص ۱۲). در تأیید این سخن، حدیث حضرت علی علیه السلام گویاست: «آنان که کرامت نفس دارند، هرگز با ارتکاب به گناه آن را پست و موهون نمی‌کنند (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۱، ص ۳۳۹). حضرت در روایتی دیگر فرمودند: «به خیر کسی که برای خود عزت و کرامتی قائل نیست، امیدوار نباش» (خوانساری، ۱۳۷۳، ص ۳۹۴).

۹) رفق و مدارا

مدارا به معنای مهربانی کردن، نرمی نمودن (دهخدا، ۱۳۷۳، ذیل واژه «مدارا») شفقت و ملایمت نشان دادن، درایت و فهم، مماشات و سلوک (دشتی، ۱۳۷۶، ج ۹، ص ۲۳۷) است. مدارا یکی از آموزه‌های اخلاقی دین اسلام و حتی از دستورات اخلاقی ادیان دیگر است. پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه و آله و سلم درباره ارزش مدارا در رفتار با مردم می‌فرماید: «مدارا با مردم نیمی از ایمان و نرم‌خویی با آنان نیمی از زندگی است» (حرعاملی، ۱۴۰۹، ج ۱۲، ص ۲۰۱). حضرت همچنین در حدیث دیگری فرمودند: «سه چیز است که اگر در کسی نباشد کار او کامل نیست: تقوایی که او را از معصیت خدا بازدارد، حالتی که به وسیله آن با مردم مدارا





کند و بردباری که به وسیله آن نادانی نادان را برطرف سازد (همان، ج ۱۲، ص ۲۰۰). امام باقر علیه السلام نیز می‌فرمایند: «در مناجات میان خدا و موسی در تورات چنین آمده است: ای موسی، مسائل سرّی را درون وجود خود حفظ کن و در ظاهر با دشمنان من و دشمنان خودت مدارا کن (همان جا). حضرت علی علیه السلام درباره مدارا با زن می‌فرمایند: «همیشه و در همه حال با همسرت مدارا کن و با او به نیکی معاشرت نما تا زندگی با صفا و فرح‌زا گردد» (همان، ج ۲۰، ص ۱۶۹). پیامبر گرامی صلی الله علیه و آله می‌فرمایند: «خدای من مرا به مدارا با مردم فرمان داد؛ همان‌گونه که مرا به انجام واجبات دستور داد» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۲، ص ۱۱۷). مدارا فواید زیادی در زندگی فردی و اجتماعی دارد. برکت (همان، ص ۱۱۹)، آسایش (همان، ص ۱۲۰)، امنیت (تمیمی آمدی، ۱۴۰۷، ص ۲۲۴)، محبت، تسهیل مشکلات و موفقیت و پایداری (همان جا) از ثمرات مداراست. مدارا برخلاف برخی از اصول تربیتی که به گستره خاصی محدود می‌شوند، در همه ساحت‌های شناختی، استعدادی، عاطفی و رفتاری، اجتماعی، خانوادگی، فرهنگی، سیاسی و... کاربرد دارد و همه این ساحت‌ها را شامل می‌شود. مدارا و مماشات و نرمی در تعاملات اجتماعی از بسیاری از معضلات و ناهنجاری‌های رفتاری پیشگیری می‌کند و در بهبود آرامش و سلامت روانی افراد مؤثر است.

نتیجه

با تتبع و دقت در گزاره‌های دینی، به ویژه در گزاره‌های اخلاقی، می‌توان نتیجه گرفت که اولاً، پایبندی به گزاره‌های اخلاقی، فضای ذهنی و روان‌شناختی انسان را بهبود می‌بخشد و مشکلات آسیب‌زای روانی را کاهش می‌دهد. وقتی افراد در تعاملات اجتماعی از کلمات مناسب و دلنشین استفاده کنند، تواضع در رفتار آنان بروز یابد و روحیه همدلی و محبت در آن‌ها تقویت شود، دل‌ها به هم پیوند می‌خورد و کُنش‌ها و مبادلات عاطفی بیشتر می‌شود. در نتیجه، امنیت و سلامت روانی افراد نیز افزونی می‌گیرد. ثانیاً، پایبندی به هنجارهای اخلاقی، اعتماد میان افراد را افزایش می‌دهد و احساس ناخوشایند حاصل از

بی‌اعتمادی و سوء‌ظن را از بین می‌برد و به افراد امنیت روانی می‌دهد. ثالثاً، رعایت هنجارهای اخلاقی می‌تواند مودت و برادری و دوستی را تقویت کند، از قضاوت نادرست دربارهٔ دیگران جلوگیری کند، میزان رضایت از دیگران را ارتقاء دهد و اضطراب‌های بی‌دلیل را مهار کند. رابعاً، التزام به هنجارهای اخلاقی با بهبود فضای اجتماعی و اصلاح روابط اجتماعی به امنیت روانی افراد کمک می‌کند. آلبرت بندورا براین باور است که تعامل شخص، محیط و رفتار، جبر متقابل پدید می‌آورد؛ یعنی وقتی فردی در محیطی زندگی می‌کند و رفتار خاصی انجام می‌دهد (خوب یا بد)، آن رفتار در محیط تأثیر می‌گذارد و محیط را تغییر می‌دهد و محیط تغییر یافته دوباره در فرد تأثیر می‌گذارد و رفتار او را به گونه‌ای دیگر رقم می‌زند. حال اگر رفتار فرد، مطلوب و درست باشد، محیط به سوی اصلاح و پاکیزه‌تر شدن متمایل می‌شود و محیط پاکیزه دوباره بر فرد تأثیر می‌گذارد و رفتار او بهتر از پیش خواهد شد. این فرآیند در رفتارهای ناهنجار نیز وجود دارد؛ مثلاً وقتی افراد سالم، مؤمن و بهنجار در محله‌ای زندگی کنند، آن محله تحت تأثیر این افراد قرار می‌گیرد و فضایی معنوی و اخلاقی خواهد یافت. این فضا بر خود افراد نیز تأثیر می‌گذارد و رفتارشان بهتر از پیش خواهد شد. خامساً، رعایت هنجارهای اخلاقی، نوعی نورانیت و صفای درونی در وجود انسان ایجاد می‌کند، دل او را به خالق متعال نزدیک می‌کند و نیک‌اندیشی و رضایتمندی را در وجود او تقویت می‌کند.



منابع

قرآن کریم، ترجمه ناصر مکارم شیرازی.

۱. ابن مسکویه (۱۴۲۲)؛ تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق؛ قم: بیدار.
۲. اسماعیلی، معصومه (۱۳۸۹)؛ «مطالعه اثربخشی درمان مرور زندگی با تأکید بر اصول هستی‌شناسی اسلامی بر کاهش نشانگان اختلال استرس پس از سانحه»؛ فصلنامه فرهنگ مشاوره؛ س ۱، ش ۲، ص ۱ تا ۱۹.
۳. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۴۱۰ق)؛ غررالحکم و درر الکلم؛ قم: دارالکتاب الإسلامی.
۴. حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹ق)؛ وسائل الشیعه؛ قم: آل‌البیت.
۵. حرانی ابن شعبه، حسن بن علی (۱۴۰۴ق)؛ تحف العقول عن آل الرسول ﷺ؛ قم: جامعه مدرسین.
۶. دیلمی، حسن بن محمد (۱۴۰۸)؛ أعلام الدین فی صفات المؤمنین؛ قم: آل‌البیت.
۷. رفیعی هنر، حمید و مسعود جان بزرگی (۱۳۸۹)؛ «رابطه جهت‌گیری مذهبی و خودمهارگری»؛ دوفصلنامه روانشناسی و دین؛ س ۳، ش ۱، ص ۳۱ تا ۴۹.
۸. سادات، محمد علی (۱۳۶۸)؛ اخلاق اسلامی، تهران: سمت.
۹. سالاری فر، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۰)؛ بهداشت روانی با نگرش به منابع اسلامی؛ قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۰. شولتس، دوآن (۱۳۶۲)؛ روان‌شناسی کمال، الگوهای شخصیت سالم؛ ترجمه گیتی خوشدل؛ تهران: نشر نو.
۱۱. صفورایی پاریزی، محمدمهدی (۱۳۸۸)؛ «شاخص‌های خانواده کارآمد از دیدگاه اسلام و ساخت پرسشنامه آن»، پایان‌نامه دکتری، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام، قم.
۱۲. طبرسی، رضی‌الدین حسن بن فضل (۱۴۱۲)؛ مکارم الأخلاق؛ قم: شریف رضی.
۱۳. طوسی، خواجه نصیرالدین (۱۳۶۹)؛ اخلاق ناصری؛ تصحیح مجتبی مینوی و علیرضا حیدری؛ تهران: خوارزمی.



۱۴. الفقه المنسوب إلى الإمام الرضا عليه السلام (۱۴۰۶)؛ مشهد: مؤسسة آل البيت عليه السلام.
۱۵. قرائتی، محسن (۱۳۷۹)؛ تفسیر نور؛ قم: در راه حق.
۱۷. کاپلستون، فردیک (۱۳۶۸)؛ تاریخ فلسفه (ج ۱، یونان و روم)؛ ترجمه سید جلال الدین مجتوی؛ تهران: سروش.
۱۸. کاویانی، محمد و علی احمد پناهی (۱۳۹۳)؛ روان شناسی در قرآن؛ قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۹. کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق (۱۴۰۷ق)؛ الکافی؛ ج ۸، تهران: دارالکتب الإسلامية.
۲۰. _____ (۱۴۲۹ق)؛ الکافی؛ ج ۱۵، قم: دارالحديث.
۲۱. لیثی واسطی، علی بن محمد (۱۳۷۶)؛ عیون الحکم و المواعظ؛ قم: دارالحديث.
۲۲. مازلو، آبراهام (۱۳۶۷)؛ انگیزش و شخصیت؛ ترجمه احمد رضوانی؛ مشهد: آستان قدس رضوی.
۲۳. مجلسی، محمد باقر بن محمد تقی (۱۴۰۳)؛ بحار الأنوار الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار؛ بیروت: دار احیاء التراث العربی.
۲۴. محمدی، مسلم (۱۳۸۹)؛ مکتب های نسبی گرایي اخلاقی؛ قم: بوستان کتاب.
۲۵. مصباح یزدی، محمد تقی (۱۳۷۶)؛ اخلاق در قرآن، ج ۱؛ قم: مؤسسه امام خمینی رحمته الله علیه.
۲۶. _____ (۱۳۶۷)؛ فلسفه اخلاق؛ تهران: اطلاعات.
۲۷. مطهری، مرتضی (بی تا)؛ آشنایی با علوم اسلامی؛ قم: صدرا.
۲۸. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۷)؛ اخلاق در قرآن؛ قم: انتشارات مدرسه الامام علی بن ابی طالب عليه السلام.
۲۹. میلانی فر، بهروز (۱۳۷۲)؛ بهداشت روانی؛ تهران: قومس.
۳۰. هرگنهان، بی. آر (۱۳۷۷)؛ مقدمه ای بر نظریه های یادگیری؛ ترجمه علی اکبر سیف؛ تهران: دوران.

31. Allison, W. (2010); "Spiritual Therapeutic Landscape and Healing: a Case Study"; The Journal of social Science & Medicine, 70, 1633-1640.





32. Aslan, S. (2011); The analysis of relationship between school bullying, perceived parenting styles and self-esteem in adolescents; *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1798-1800.
33. Baron, R. A., & Byrne, D (1997); *Social Psychology*, 8th ed., Allyn and Bacon.
34. DeMamani, A. G., Tuchman, N., & Duarte, E. O. (2010); "Incorporating Religion/Spirituality into Treatment for Serious Mental Illness"; *Journal of Cognitive and Behavioral Practice*, 17, 348-357.
35. Gregory, R (2004); *The Oxford Companion To The Mind*; Hodges S(2002) *Mental Health, Depression, and Dimensions of Spirituality and Religion*; *Journal of Adult Development*, V: 9, April 2002 .
36. James, W,(2002); *The verities of religious experience*; London and New York, Routledge.
37. Karekla, M., & Constantinou, M. (2010); "Religious Coping and Canser: Proposing an Acceptable And Commitment Therapy Approach"; *Journal of Cognitive and Behavioral Practice*, 17, 371-381.
38. Le, T. N., Tov, W., & Taylor, J. (2007); "Religiousness and Dipressive Symptems in Five Ethnic Adolescent Groupe"; *The International Journal For The Psychology of Religion*, 17, 209-232.
39. Lickona, Thomas (1997); "Teacher's role in character education"; in *Journal of Education*, Vol. 179, Issue 2.
40. Raudino, A., Fergusson, D. M., & Horwood, L. J.(2013); "The quality of parent/child relationships in adolescence is associated with poor adult psychosocial adjustment"; *Journal of Adolescence*, 36 (2), 331-340.

41. Sanchez, Z. V., & Nappo, S. A. (2008); "Religious Treatments for Drug Addiction: An Exploratory Study in Brazil"; The Journal of Social Science & Medicine, 67, 638-646.
42. Wills, m. (2007); "Cennnection, Action, And Hope: An Invitation to Reclaim the 'Spiritual' in Health Care"; The Journal of Religous Health, 46, 423-436.
43. Wood, G. & R. Rentschler (2003); "Ethical Behavior the Means for Creating & Maintaining Better Reputations in Arts Organizational"; Management Decision, 41 (6).

اخلاق
فصلنامه علمی-ترویجی در حوزه اخلاق
سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶
صفحات ۷۳-۹۰

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ FALL 2017/Seventh Year

رابطه سیرت نیکو به منزله یک اصل اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی^۱

منیژه کوشکی*، حسن قلاوندی**، علیرضا قلعه‌ای***

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری (۲۳۰ نفر) در سال ۱۳۹۵ بودند که از این تعداد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده، ۱۲۹ نفر برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از دو پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی و سیرت نیکو جمع‌آوری و با رگرسیون چندگانه و تحلیل مانوا بررسی شدند.

نتایج به دست آمده از آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد میان مؤلفه‌های سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، رابطه وجود دارد. نتایج آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) نیز نشان داد از میان مؤلفه‌های سیرت نیکو، برپاداشتن حق و عدل و

۱ این مقاله از پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد نگارنده استخراج شده است.

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.

manizhekoshki@yahoo.com

** دانشیار دانشگاه ارومیه، گروه مدیریت آموزشی.

galavandi@gmail.com

*** استادیار دانشگاه ارومیه، گروه مدیریت آموزشی.

a.ghaleei@urmia.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۰۹/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۵/۱۷



دلسوزی، با رفتار شهروندی سازمانی رابطه دارد؛ به عبارت دیگر، سیرت نیکومی تواند با ایجاد احترام، مسئولیت‌پذیری و اعتماد متقابل میان مدیران و کارکنان، موجب بروز رفتارهای شهروندی در میان کارکنان گردد.

واژگان کلیدی

سیرت نیکو، رفتار شهروندی سازمانی، برپاداشتن حق و عدل، دلسوزی، کارکنان.

مقدمه

در دوره‌های مختلف تاریخ بشر، رعایت اخلاق در جامعه از مهم‌ترین ابعاد زندگی اجتماعی انسان به‌شمار آمده است. با رشد زندگی اجتماعی، مسئله اخلاق هم‌شکل گسترده‌تر و پیچیده‌تری به خود گرفته است. همچنین، تعریف اخلاقی روابط انسان‌ها در جامعه و تشخیص مصادیق اخلاقی از غیر اخلاقی دشوارتر گردیده است (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۴). رفتار شهروندی سازمانی بر پایه اخلاق است و دستیابی به درجات بالاتر اخلاق، موجب بهبود رفتار شهروندی سازمانی می‌شود (اسکندری و ایراندوست، ۱۳۹۴، ص ۱۰۸)؛ لذا در محیط کاری پویای امروز که کارها بیش از پیش گروهی انجام می‌شود و انعطاف‌پذیری محیط اهمیت زیادی دارد، سازمان‌ها به کارمندانی نیاز دارند که خود را ملزم به رفتارهای خوب شهروندی کنند. از این رو، تقویت رفتار شهروندی سازمانی و توجه به عوامل مؤثر بر تقویت این‌گونه رفتارها در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (حسن‌زاده ثمرین و سفیدکار، ۱۳۹۳، ص ۱۵۲).

امروزه پژوهشگران، رفتار افراد را در محیط کار و سازمان با هدف دستیابی به نوعی رفتار فردی که به کارایی و اثربخشی سازمانی کمک کند، می‌سنجند؛ زیرا اگر کارکنان به همکاری تمایل نداشته باشند، سازمان‌ها قادر به توسعه اثربخش خود نیستند (محمودی، ۱۳۹۲، ص ۲). بنابراین، وجود کارکنانی که بتوانند عقاید خود را بدون هیچ‌گونه محدودیتی به سازمان ارائه دهند، ضرورت دارد؛ چراکه از عوامل موفقیت





سازمان‌های بزرگ وجود کارکنانی است که فراتر از وظایف رسمی خود در سازمان به فعالیت می‌پردازند (سلاخی اقدم ساوجبلاغی، ۱۳۹۴، ص ۱).

رفتار شهروندی سازمانی شامل رفتارهای اختیاری کارکنان است که جزو وظایف رسمی آن‌ها نیست و سامانه رسمی پاداش سازمان مستقیماً آن‌ها را در نظر نمی‌گیرد؛ اما میزان اثربخشی کلی سازمان را افزایش می‌دهند (رضایی و عبید عبدالزهره، ۱۳۹۴، ص ۳). رفتار شهروندی سازمانی برای هر سازمانی مطلوب است؛ زیرا با متغیرهای سازمانی مهمی چون رضایت شغلی، نگهداری سیستم و بهره‌وری سازمان ارتباط دارد (غلام حسینی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۱۴). بالابودن سطح رفتار شهروندی سازمانی در یک سازمان موجب می‌شود آن سازمان به محیطی جذاب برای کار و فعالیت تبدیل شود. سازمان‌هایی که سطح رفتار شهروندی سازمانی در آن‌ها بالاست با جذب نیروهای کارآمدتر و کاهش میزان ترک خدمت کارکنان، عملکرد بهتری خواهند داشت (رستگاری، ۱۳۹۲، ص ۲).

با گذشت زمان، نهادهای آموزشی به رهبران و کارکنانی که سیرت نیکو در آن‌ها پرورش یافته باشد، بیشتر نیاز پیدا می‌کنند. همچنین، به تازگی موضوعات مربوط به فضایل و سیرت نیک در میان دانشمندان اجتماعی و روان‌شناسان طرفدارن زیادی پیدا کرده است (تی جلت ویت، ۲۰۰۳). سیرت نیز با اخلاق در تعامل است و اخلاق و سیرت در تفکر ما با یکدیگر رابطه تنگاتنگی دارند (کوییک و راییت، ۲۰۱۱). گرچه سیرت نیکو مهم شمرده می‌شود، افراد درباره چیهستی آن به ندرت توافق دارند. سیرت به آن فضیلت یا فضایل اخلاقی اشاره دارد که به طور خاص شامل اجزای اخلاقی مهم است (هارتمن، ۲۰۰۶). برخی سیرت را جمع ویژگی‌های اخلاقی فرد دانسته‌اند (برودی و سیگل، ۲۰۰۱).

پیترسون و سلینگمن معتقدند ساختن سیرت، شکلی از بهبود اخلاقی است که با مسن‌تر شدن فرد ارتقا می‌یابد. مطالعات اخیر بر اهمیت سیرت در تعاملات و فعالیت‌های انسانی تأکید دارند (پیترسون و سلینگمن، ۲۰۰۴).

سیرت نیکو از رفتارهای نامطلوب در سازمان جلوگیری می‌کند و محیط مناسب یادگیری را گسترش می‌دهد. رفتارهای نامطلوب مثل خشونت، نیرنگ، ترور شخصیت،



مشکلات انضباطی، قلدری کردن و... با بهبود سیرت افراد کم می‌شود، محیط‌های یادگیری گسترش می‌یابند و سازمان به سوی اهداف آموزشی تغییر جهت می‌دهد (نصر اصفهانی، ۱۳۸۹، ص ۱۲۴). شجاعت، نظم، آینده‌نگری، تحمل، غمخواری و فداکاری، از جمله بنیادهای سیرت فرد محسوب می‌شوند. هنگامی که فرد با مشکلات و وسوسه‌ها مواجه می‌شود، با کمک این ویژگی‌ها می‌تواند بر آن‌ها غلبه کند (نادری و اسدی، ۱۳۹۳، ص ۸۹).

تحولات، جزو لاینفک زندگی انسان شده‌اند و دانشگاه‌ها نیروی آگاهی‌بخش و عامل اصلی توسعه جوامع بشری به‌شمار می‌روند. آنچه می‌تواند این نهاد فکری را به سوی کمال و توسعه پیش‌برد، نیروی انسانی آن سازمان است که می‌توان آن را مهم‌ترین سرمایه سازمان در عصر کنونی نامید. از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر این نیروها می‌توان رفتار شهروندی سازمانی را نام برد که از واجبات نظام‌های آموزشی در تمام کشورهاست. این‌گونه رفتارها در اثربخشی سازمان‌ها بسیار اهمیت دارند. همچنین، یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های هر سازمان برای کار در شرایط متغیر، داشتن افرادی است که در تغییرات موفقیت‌آمیز سازمان بدون وجود الزامات رسمی شرکت می‌کنند؛ لذا شناخت رفتارهای شهروندی سازمانی و تقویت این نوع رفتارها اهمیت دارد. توسعه رفتارهای شهروندی سازمانی در نهادهای آموزشی مانند دانشگاه‌ها امری مهم و مزیتی رقابتی محسوب می‌گردد که کارکنان دانشگاه از طریق آن می‌توانند نقش مهمی در ارتقای کیفیت دانشگاه خود ایفا کنند.

هدف از پژوهش حاضر بررسی روابط سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری است.

مبانی نظری

الف) رفتار شهروندی سازمانی

نخست، کان و کتزد در سال ۱۹۸۷ رفتار شهروندی سازمانی را رفتارهای فرانقشی تعریف کردند؛ اما پژوهش‌های اصلی درباره این مفهوم از ۲۴ سال پیش - یعنی از زمانی که



ارگان و باتمن، آن را با همین عنوان (رفتار شهروندی سازمانی) معرفی کردند - آغاز شد. از آن زمان به بعد، مطالعات زیادی درباره رفتار شهروندی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان انجام شد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به پژوهش‌های کاتز ارگان، باباتو و جکس اشاره کرد. این پژوهش‌ها منبع پژوهش‌های بعدی قرار گرفته‌اند. بنابراین، واژه شهروندی سازمانی (OCB)، نخستین بار به وسیله ارگان و همکارش در سال ۱۹۸۳ مطرح شد (طبرسا و رامین مهر، ۱۳۸۹، ص ۳). البته پیش از او، در دهه‌های هفتاد و هشتاد میلادی، افرادی همچون «کتز» و «کاهن» با بیان تمایز عملکرد نقش و رفتارهای نوآورانه و خودجوش و پیش‌تر از آن‌ها، «چستر بارنارد» با بیان مفهوم «تمایل به همکاری»^۱ در سال ۱۹۸۳ به این موضوع توجه کردند (پادساکف و همکاران، ۲۰۰۰). در این میان، رفتار شهروندی سازمانی مقبولیت بیشتری یافته است و در دو دهه اخیر و به ویژه در قرن بیست و یکم شمار پژوهش‌ها در این باره رشد چشمگیری یافته است (کشاورزی و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۲).

رفتار شهروندی سازمانی بیانگر فعالیت‌های کاری مرتبط، داوطلبانه و اختیاری است که به طور مستقیم از طریق توصیف رسمی شغل و سامانه پاداش سازماندهی نشده‌اند؛ ولی در نهایت سطح کارایی و اثربخشی سازمانی را ارتقا می‌دهند (محمدی مقدم و عباسپور، ۱۳۹۴، ص ۱۳۱). مدل اورگان کاربردی‌ترین مدل برای سنجش رفتار شهروندی سازمانی در کشورها و بافت‌های مختلف بوده است. ابعاد این مدل به شرح زیر است:

۱. نوع دوستی:^۲ رفتاری داوطلبانه که هدف اصلی آن کمک به افراد دیگر سازمان با در نظر گرفتن وظایف یا روابط سازمانی است.

۲. وجدان کاری:^۳ شامل رفتارهای فراتر از الزامات تعیین شده از سوی سازمان در محیط کاری است.

۳. جوانمردی:^۴ به تحمل و شکیبایی در سختی‌های اجتناب‌ناپذیر و اجحاف‌های شخصی، بدون این‌که گله و شکایتی از فرد سربزند، اطلاق می‌شود.

1. Willingness to cooperate.
2. Altruism.
3. Conscientiousness.
4. Sportsmanship.

۴. نزاکت: ^۱ یعنی حساسیت به میزان تأثیر اقدامات شخصی بر سرنوشت دیگران.
۵. آداب اجتماعی: ^۲ نوعی رفتار سازمانی است که میزان مشارکت فرد در زندگی اجتماعی را نشان می‌دهد (بوداکی، ۱۳۹۴، ص ۱۲).

ب) سیرت نیکو^۳

سیرت نیکو در رشته مدیریت و رفتار سازمانی اولین بار در مبحث مدیریت برداشت محل توجه قرار گرفت. این موضوع به تازگی نظر پژوهشگران را به خود جلب کرده است (سیفی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۵).

تعاریف مختلفی از سیرت ارائه شده است که به برخی از آنها اشاره می‌شود: منظور از سیرت، خُلق و خوست. در روان‌شناسی، خُلق و خوجنبه‌ای از شخصیت نسبتاً پایدار انسان از نظر اخلاقی و اجتماعی است (سید جلیلی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲). شخصیت چیزی است که فرد به دنیای بیرون نشان می‌دهد؛ در حالی که سیرت به معنای خود واقعی فرد در دنیای درون است (ساروس و همکاران، ۲۰۰۶). کسی که سیرت نیکو دارد به دنبال حقیقت است. او تعیین می‌کند چه کاری درست است و بر اساس آن در عمل، شجاعت و تعهد دارد (مارلا، ۲۰۰۱).

سیرت آن چیزی است که در فرد هست؛ هنگامی که هیچ‌کس به او نگاه نمی‌کند. سیرت همان چیزی است که فرد هنگام تاریکی شب درباره خود در اندیشه دارد (سید جلیلی و همکاران، ۱۳۹۴، ص ۲). بر اساس تعریف داتی، سیرت یعنی فرد در تنهایی و بدون حضور دیگران چگونه رفتار می‌کند. همه افراد هنگامی که دیگران تماشاگر آنان هستند، بهتر کار می‌کنند (داتی، ۲۰۰۴). ابعاد سیرت نیکو عبارتند از:

۱. حُسن خُلق: یعنی فرد به اخلاق^۴ و صفات پسندیده انسانی و اسلامی آراسته باشد و رفتار و روابط خود را بر اساس خوی خوش و اخلاق نیکو تنظیم کند.

1. Courtesy.
2. virtue Civil.
3. Good character.
4. Good mood.
5. Ethic.





۲. شرح صدر: ^۱ در اصطلاح یعنی برخورداری از قوت وجودی و عقل ناملايمات و غلبه بر مشکلات. کسی که دارای این صفت است، بردبار، مقاوم و توانا می شود و این یکی از الطاف الهی است.
۳. پایبندی به عهد و پیمان: ^۲ واژه عهد در اصل به معنای سرکشیدن و پاسداری از چیزی است و به همین دلیل، به قراردادهایی که باید آن ها را حفظ کرد و دقیقاً به آن ها عمل کرد، عهد گفته میشود.
۴. عدم احتجاب: ^۳ حجاب به معنای حایل و مانع است و فرد باید از این که میان وی و مردم جدایی باشد و چیزی مانع ارتباط مستقیم او با مردم شود، پرهیزد؛ زیرا احتجاب موجب می شود فرد سخن مردم را نشنود و از درد و مشکلاتشان بی خبر بماند.
۵. برپاداشتن حق و عدل: ^۴ عدل در مفهوم وسیعش یعنی بدون هیچ تبعیضی، حق به صاحب حق داده شود. اگر حقی ادا نشود، عدالت نقض شده است.
۶. دلسوزی: ^۵ یعنی ترحم به دیگری و ابراز همدردی با وی در وضعیت خاصی که برای او به وجود آمده است (بوداکی، ۱۳۹۴، ص ۱۰).

پیشینه تحقیق

نصراصفهانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان پرداخته اند. نتایج این پژوهش نشان داد سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان تأثیر مطلوب دارد.

نتایج پژوهش نادری و اسدی (۱۳۹۳) با عنوان «تحلیل تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد، رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان در صنعت نشر» بیانگر آن بود که به طور کلی سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر دارد.

1. Broad mindedness.
2. Adhere to the covenant.
3. Lack of veilin.
4. Stand up for truth and justics.
5. Compassion.



هویدا و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیق خود به بررسی رابطه سیرت نیکو و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه اصفهان پرداختند. نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری بر رفتار شهروندی سازمانی تأثیر مطلوب دارد.

بوداقی (۱۳۹۴) به مطالعه سیرت نیکوی مدیران و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه پرداخته است. نتایج نشان داد شماری از مؤلفه‌های سیرت نیکو در مدیران، موجب پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن در میان کارکنان می‌شود. همچنین، از نظر متغیرهای دموگرافیک، تفاوتی در رفتار شهروندی سازمانی و سیرت نیکوی مدیران به دست نیامد.

خضری (۱۳۹۴) رابطه رهبری معنوی مدیران و سیرت نیکوی مدیران را با رفتار شهروندی سازمانی در مدارس متوسط‌السنویه بررسی کرد. این پژوهش نشان داد میان متغیرهای سیرت نیکوی مدیران و رهبری معنوی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ساروس و همکاران (۲۰۰۶) نشان دادند رهبران خوب باید در اعمال و رفتار خود سیرت نیکو و جنبه‌های اخلاقی متعالی داشته باشند.

میراندا و همکاران (۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که سیرت نیکوی مدیران، نه تنها در شکست و موفقیت خود آن‌ها نقش به‌سزایی دارد، بلکه در عملکرد شغلی کارکنان، پرورش استعداد و هدایت و درک آنان شایان توجه است.

بر اساس مبانی نظری و پژوهشی مرور شده، فرضیه‌های زیر برای این پژوهش در نظر گرفته شد:

۱. میان مؤلفه‌های سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری، رابطه وجود دارد.

۲. میان مؤلفه‌های سیرت نیکو و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری، رابطه وجود دارد.

روش شناسی

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، کلیه کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری در سال تحصیلی ۱۳۹۵ بودند که طبق آمار کارگزینی دانشگاه، ۲۳۰ نفر بود. از میان این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده طبق جدول مورگان ۱۴۴ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردیدند. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها به دلیل دریافت نکردن برخی از پرسشنامه‌ها، گروه نمونه به ۱۲۹ نفر تقلیل یافت. ابزار پژوهش عبارتند از:

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: برای سنجش رفتار شهروندی از پرسشنامه رفتار شهروندی پودساکف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۴ سؤالی، مقیاسی را بر اساس ابعاد پنج‌گانه ارگان (۱۹۸۸)، یعنی نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت و آداب اجتماعی ارائه می‌کند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ ۰.۷۶ به دست آمد.

پرسشنامه سیرت نیکو: برای سنجش سیرت نیکو از پرسشنامه ۲۲ سؤالی علی نصر اصفهانی (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه سیرت نیکو را در پنج بُعد حُسن خُلق، شرح صدر، پایبندی به عهد و پیمان، عدم احتجاج، برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی ارزیابی می‌کند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ ۰.۹۵ به دست آمد.

برای تحلیل داده‌های به دست آمده از روش‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (رگرسیون چندمتغیره) استفاده شد. تمام تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS (ویراست ۲۰) انجام شد.



یافته‌ها

جدول (۱): میانگین، انحراف استاندارد، واریانس نمره‌های کارکنان در متغیرهای پژوهش

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد
نوع دوستی	۳.۸۹	۰.۶۲۱
وجدان کاری	۳.۴۳	۰.۴۸
جوانمردی	۲.۲۴	۰.۶۷
نزاکت	۳.۹۹	۰.۵۴
آداب اجتماعی	۳.۳۳	۰.۶۶
کل رفتار شهروندی	۳.۳۸	۰.۳۸
حُسن خُلق	۳.۸۷	-۰.۸۱
شرح صدر	۳.۴۸	-۰.۲۲
پایبندی به عهد و پیمان	۳.۴۶	-۰.۱۰
عدم احتجاب	۳.۳۷	-۰.۳۳
حق و عدل	۲.۹۷	-۰.۱۰
دلسوزی	۲.۹۷	-۰.۱۸
کل سیرت نیکو	۳.۳۵	-۰.۱۴

جدول (۱)، شاخص‌های توصیفی نمره‌های کارکنان را در متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

فرضیه اول، میان ابعاد سیرت نیکو با رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری، رابطه وجود دارد.

جدول (۲): نتایج تحلیل رگرسیون رابطه هر یک از مؤلفه‌های سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	F	P	R	R ²	B	T	P
پایبندی به عهد و پیمان	رفتار شهروندی سازمانی	۳.۳۳	۰.۰۰	۰.۳۷	۰.۱۴	-۰.۰۲	-۰.۱۴	۰.۸۸
برپاداشتن حق و عدل						-۰.۲۹	-۱.۸۲	۰.۰۷
دلسوزی						۰.۲۳	۱.۳۳	۰.۱۸
شرح صدر						۰.۱۸	۱.۳۵	۰.۱۷
عدم احتجاب						۰.۱۲	۰.۹۱	۰.۳۶
حُسن خُلق						۰.۱۱	۰.۷۸	۰.۴۳



نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد مقدار آمارهٔ آزمون برای بررسی رابطهٔ مؤلفه‌های سیرت نیکو با رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۳.۳۳ در سطح (۰.۰۰۱) معنادار است. مقدار R^2 نشان می‌دهد ۰.۱۴ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی با مؤلفه‌های سیرت نیکو تبیین می‌شود. همچنین، ضرایب رگرسیون بیانگر آن است که زیرمقیاس‌های سیرت نیکو نمی‌توانند به‌طور مثبت و معناداری رفتار شهروندی سازمانی را پیش‌بینی کنند.

فرضیهٔ دوم، بین ابعاد سیرت نیکو و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی، رابطه وجود دارد.

جدول (۳): نتایج تحلیل مانوای رابطهٔ هر یک از مؤلفه‌های سیرت نیکو و مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی

توان آماری	میزان اشتراک	سطح معناداری	درجهٔ آزادی	F	لامبدای ویلکز	مؤلفه‌های سیرت نیکو
۰.۱۰	۰.۰۰	۰.۹۵	۵.۰۰۰	۰.۲۲	۰.۹۹	پایبندی به عهد و پیمان
۰.۸۹	۰.۱۲	۰.۰۰	۵.۰۰۰	۳.۳۸	۰.۸۷	برپاداشتن حق و عدل
۰.۹۵	۰.۱۵	۰.۰۰	۵.۰۰۰	۴.۳۲	۰.۸۴	دلسوزی
۰.۶۵	۰.۰۷	۰.۰۸	۵.۰۰۰	۱.۹۹	۰.۹۲	شرح صدر
۰.۶۸	۰.۰۸	۰.۰۶	۵.۰۰۰	۲.۱۰	۰.۹۱	عدم احتجاج
۰.۳۷	۰.۰۴	۰.۳۷	۵.۰۰۰	۱.۰۸	۰.۹۵	حُسن خُلق

در جدول (۳)، ضرایب F نشان‌دهندهٔ رابطهٔ مثبت و معناداری میان ابعاد رفتار شهروندی سازمانی با برپاداشتن حق و عدل ($p=۰/۰۰۰$) با میزان اشتراک ۰.۱۲ درصد، دلسوزی ($p=۰/۰۰۰$) با میزان اشتراک ۰.۱۵ درصد وجود دارد. از این رو، فرضیه در چهار مورد رد و تنها در دو مورد تأیید می‌شود. گفتنی است توان آماری نیز بیشتر از ۰.۷ است که بیانگر کفایت حجم نمونه برای آزمایش این فرضیه است؛ لذا از میان مؤلفه‌های سیرت نیکو، دو رکن برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی با ابعاد رفتار شهروندی سازمانی، رابطه دارند.



نتیجه

در اوضاع کنونی جهان که ویژگی انکارناپذیر آن سرعت تغییرات است، یکی از مهم‌ترین خصوصیات هر سازمان برای بقا، پیشرفت و توسعه، داشتن کارکنانی است که با آغوش باز به استقبال این تغییرات بروند و سازمان خود را در سازگاری با این تغییرات یاری دهند و به عبارتی، رفتار شهروندی سازمانی داشته باشند. در این میان، دانشگاه‌ها که محور اصلی توسعه انسانی محسوب می‌شوند، از این قاعده مستثنی نیستند و می‌توانند از مزیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان خود بهره‌مند شوند. اهمیت و نقش رفتار شهروندی سازمانی در بهبود اثربخشی سازمان، امری اثبات شده است. از این رو، هدف این پژوهش، بررسی رابطه سیرت نیکو با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه حکیم سبزواری است.

تحلیل رگرسیون درباره فرضیه اول پژوهش نشان داد رابطه مثبت و معناداری میان مؤلفه‌های سیرت نیکو با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان وجود دارد. تقویت مؤلفه‌های سیرت نیکو در دانشگاه می‌تواند موجب شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی در میان کارکنان شود. بنابراین، شایسته است در سازمان‌ها توجه روزافزونی به فرآیند سیرت نیکو شود. به نظر می‌رسد سیرت نیکو می‌تواند با ایجاد احترام و اعتماد متقابل میان مدیران و کارکنان و نیز با ایجاد حس تعهد و مسئولیت‌پذیری در کارکنان، انگیزه آن‌ها را برای کار افزایش دهد و در نتیجه، زمینه بروز رفتارهای شهروندی سازمانی را فراهم آورد. در دین مبین اسلام بر نیکوسیرتی مدیران و مسئولان تأکید فراوان شده است؛ برای مثال، امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: «نیکوسیرتی زینت قدرت و دژ حکومت است»؛ لذا هدف از بهبود سیرت نیکو، فراهم کردن محیطی است که روابط احترام‌آمیز را در میان کارکنان تقویت می‌کند. نتایج این فرضیه با تحقیقات نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، هویدا و همکاران (۱۳۹۳)، بوداقی (۱۳۹۴)، نادری و اسدی (۱۳۹۳)، خضری (۱۳۹۴)، شان و کلوی (۲۰۱۱) همسوست؛ برای نمونه، نصر اصفهانی و همکاران او (۱۳۹۱) در پژوهش خود تأثیر سیرت نیکوی مدیران را بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بررسی کردند. یافته‌های



پژوهش آنان نشان داد سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان، تأثیر مثبت دارد.

نتایج تحلیل مانوای فرضیه دوم نشان داد از میان مؤلفه‌های سیرت نیکو، دو رکن برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی، مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی را به طور مثبت و معناداری پیش‌بینی می‌کنند. پس، رابطه معناداری میان برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی با رفتار شهروندی سازمانی و ابعاد آن وجود دارد. گسترش مؤلفه‌های برپاداشتن حق و عدل و دلسوزی در دانشگاه می‌تواند موجب شکل‌گیری نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، نزاکت و آداب اجتماعی در میان کارکنان شود. بنابراین، شایسته است در سازمان‌ها به فرآیند سیرت نیکو مخصوصاً ابعاد یادشده توجه شود. وقتی کارکنان به این باور برسند که در سازمان حق به حق‌دار می‌رسد، مدیران میان کارکنان به عدل و انصاف قضاوت می‌کنند و برای برپایی عدالت در سازمان از هیچ کوششی دریغ نمی‌ورزند، ممکن است کارهایی برای سازمان خود انجام دهند که فراتر از وظایف رسمی آن‌هاست. همچنین، اگر مدیران درباره مشکلات و درد و رنج کارکنان با آن‌ها همدردی کنند و دلسوز و نگران دغدغه‌های کاری و زندگی کارکنان باشند، احتمالاً گام بلندی در جهت بروز رفتارهای فراتر از آن برداشته‌اند. رفتار عادلانه مدیران و دادن حق هر کس در محل کار و نیز دلسوزی و اهمیت دادن به مسائل و دغدغه‌های کارکنان، موجب افزایش صمیمیت کاری، انگیزه و مسئولیت‌پذیری کارکنان و در نتیجه، بروز رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. در دین اسلام نیز درباره برپاداشتن حق و عدل بسیار تأکید شده است و دین اسلام، دین حق و عدل است. نتایج این فرضیه با تحقیقات نصر اصفهانی و همکاران (۱۳۹۱)، هویدا و همکاران (۱۳۹۳)، بوداقی (۱۳۹۴)، نادری و اسدی (۱۳۹۳)، خضری (۱۳۹۴)، ثان و کلوی (۲۰۱۱) همسوست؛ برای نمونه، نادری و اسدی در پژوهش خود به تحلیل تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد، رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد به طور کلی سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان تأثیر دارد. همچنین، نصر



اصفهبانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود تأثیر سیرت نیکوی مدیران را بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بررسی کردند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد سیرت نیکوی مدیران بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه اصفهان، تأثیر مطلوبی دارد. بنابراین، بهبود سیرت نیکو موجب تقویت رفتار شهروندی سازمانی می‌گردد و هرچه سیرت کارکنان رشد یابد، رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتری بروز می‌دهند؛ به عبارت دیگر، سیرت نیکو می‌تواند با ایجاد احترام، مسئولیت‌پذیری و اعتماد متقابل میان مدیران و کارکنان موجب بروز رفتارهای شهروندی سازمانی در میان کارکنان گردد. هیئت آموزشی ایالت میشیگان، عمل به توصیه‌های زیر را برای بهبود سیرت، سودمند می‌داند:

۱. ارتقای ارزش‌های اخلاقی اصلی به منزله مبنای روابط سالم و سیرت نیکو؛
 ۲. تعریف و تعیین سیرت نیکو که به طور جامع شامل تقویت ادراک، خودباوری، مهارت‌های اجتماعی و حمایت‌های محیطی است؛
 ۳. استفاده از رویکردی جامع، آگاهانه و فعال در بهبود سیرت نیکو؛
 ۴. ایجاد محیطی که در آن افراد به فکر هم باشند؛
 ۵. فراهم کردن فرصت برای بروز عمل اخلاقی (هیئت آموزشی میشیگان، ۲۰۰۴).
- براین اساس، پیشنهاد می‌شود در یک مدل، تأثیر سیرت نیکو و رفتار شهروندی سازمانی بر عملکرد دانشگاه بررسی شود.



منابع

۱. اسکندری، استیره و منصور ایراندوست (۱۳۹۴)؛ «رابطه اخلاق کاری و رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد سازمانی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ سال دهم، ش ۴، ص ۱۰۷ تا ۱۱۴.
۲. بوداقتی، حسن (۱۳۹۴)؛ «مطالعه سیرت نیکوی مدیران و رابطه آن با رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ارومیه)»؛ پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، مرکز آموزش های نیمه حضوری، دانشگاه ارومیه.
۳. حسن زاده ثمرین، تورج و سپیده سفیدکار (۱۳۹۳)؛ «بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)؛ سال ۲۳، ش ۷۶، ص ۱۴۱ تا ۱۵۵.
۴. خضری، شهاب الدین (۱۳۹۴)؛ «رابطه رفتار شهروندی سازمانی با رهبری معنوی مدیران و سیرت نیکوی مدیران در مدارس متوسطه آشنویه»؛ پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، مرکز آموزش های نیمه حضوری، دانشگاه ارومیه.
۵. رستگاری، الهام (۱۳۹۲)؛ «بررسی رابطه عدالت سازمانی ادراک شده، سلامت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه ارومیه)»؛ پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
۶. رضایی، بیژن و هیثم عبید عبدالزهره (۱۳۹۴)؛ «بررسی اثرات رفتار شهروندی سازمانی بر خلاقیت کارمندان دانشگاه رازی»؛ کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع، ۲۶ خرداد؛ ص ۱ تا ۱۱.
۷. سلاخی اقدم ساوجبلاقی، اوین (۱۳۹۴)؛ «بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و سیاست سازمانی ادراک شده با رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی معلّمان ابتدایی شهرستان مهاباد»؛ پایان نامه نیمه حضوری دانشگاه ارومیه.
۸. سیفی، محسن و دیگران (۱۳۹۴)؛ «تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر استرس شغلی کارمندان تأمین اجتماعی استان اصفهان»؛ کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد و سیستم های مالی، شرکت علمی پژوهشی پندار اندیش رهپو، شیراز.





۹. سید جلیلی، مهرداد، علی کریمپور و علی اکبر عابدینی شربانی (۱۳۹۴)؛ «بررسی ارتباط بین سیرت نیکو با سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان)»؛ کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکردهای کاربردی و پژوهشی نوین، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۲ مرداد.
۱۰. طبرسا، غلامعلی و حمید رامین مهر (۱۳۸۹)؛ «ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی»؛ چشم‌انداز مدیریت دولت؛ ش ۳، ص ۱۰۳ تا ۱۱۷.
۱۱. غلام حسینی، اسماعیل، حسین بجانی و عماد ملکی نیا (۱۳۸۹)؛ «عوامل تأثیرگذار، مؤلفه‌ها و پیامدهای رفتار شهروندی سازمانی»؛ دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس؛ سال ۷، ش ۱۳ (مهر و آبان)، ص ۱۱ تا ۳۴.
۱۲. فاضلی، زینب و دیگران (۱۳۹۱)؛ «اخلاق حرفه‌ای و نقش آن در حرفه پزشکی»؛ مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام؛ دوره ۲۰، ش ۴، ص ۱۳ تا ۱۸.
۱۳. کشاورزی، افسانه و دیگران (۱۳۹۳)؛ «بررسی ارتباط اخلاق سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی (مطالعه موردی: دانشگاه شیراز)»؛ کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱؛ مرکز همایش‌های بین‌المللی صداوسیما، اردیبهشت، ص ۱ تا ۷.
۱۴. محمدی مقدم، یوسف و جعفر عباسپور (۱۳۹۴)؛ «فرا تحلیل پژوهش‌های رابطه رهبری تحول‌آفرین با رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های ایران»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)؛ سال ۲۳، ش ۷۷، ص ۱۲۵ تا ۱۵۲.
۱۵. محمودی، سمیه (۱۳۹۲)؛ «بررسی اثرات تبعیض ادراک شده بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و شکایت در میان کارکنان شرکت توزیع نیروی برق استان آذربایجان غربی»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
۱۶. نادری، امین و علی اسدی (۱۳۹۳)؛ «تحلیل تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر اعتماد، رفتار شهروندی سازمانی و تسهیم دانش کارکنان: یک مطالعه تجربی در صنعت نشر»؛ فصلنامه تحلیلی پژوهشی کتاب مهر؛ ش ۱۵، ص ۸۲ تا ۱۰۴.
۱۷. نصر اصفهانی، علی (۱۳۸۹)؛ «سنجش سیرت نیکوی مدیران»؛ چشم‌انداز مدیریت دولتی؛ ش ۱ (بهار)، ص ۱۱۵ تا ۱۲۷.

۱۸. نصر اصفهانی، علی، مجتبی فرخی و زینب امیری (۱۳۹۱)؛ «تأثیر سیرت نیکوی مدیران بر شادی کارکنان بر اساس آموزه‌های اسلامی»؛ دوفصلنامه مدیریت اسلامی؛ سال ۲۰، ش ۱ (بهار و تابستان)، ص ۶۱ تا ۷۹.

۱۹. هویدا، رضا، سجاد شول و محسن عارف نژاد (۱۳۹۳)؛ «رابطه سیرت نیکو و کیفیت زندگی کاری با رفتار شهروندی سازمانی»؛ مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری؛ سال ۴، ش ۱ (پیاپی ۶)، ص ۳۹ تا ۵۴.

20. Brody, Steven, and Siegel, Martin (2001); *the Evolution of Character*; First Edition, Madison, CT: International Universities Press, Inc.

21. Doty, Joseph,(2008); "Sports Build Characters"; *Journal of College and character Dynamics*; 3,pp.13–23.

22. Podsakoff, M. P., Mackenzie, B. S., Puine, B. J., and Bachrach, G. D. (2000); "Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and Empirical literature and suggestions for future research"; *Journal of management*; Vol. 26, pp 513 - 563.

23. Peterson, Christopher, and Seligman. (2004); *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*; First Edition, Oxford University Press.

24. Marrella, Layne (2001); *In Search of Ethics*; Sanford, FL; DC Press.

25. Hartman, E. M. (2006); "Can we teach character? An Aristotelian answer"; *Academy of Management Learning & Education*, 5, pp. 68–81.

26. Chen, X. P., and Fahr, J.L. (2001); "Transformational and transactional leader behaviors in Chinese organizations: differential effects in the people's republic of china and Taiwan "; *Advances in Global Leadership*, Vol 2, pp 101 – 126.



27. Kwan. H.K, Mao, y (2011); "The Role of citizenship behavior in personal learning and work-family Enrichment"; front. Bus. Res. China, 5(1), pp.96-120.
28. Sarros, James, Brian Cooper and Anne Harridan (2006); "Leadership and Character"; Leadership and Organizational Development Journal. 27, (8), 1-10.
29. Thun, Balliett, E. Kevin Kelloway (2011);" Virtuous Leaders: Assessing Character Strengths in the Workplace"; Canadian Journal of Administrative Sciences, 28, 270–283.
30. Marrella, Layne (2001); In Search of Ethics; Sanford, FL; DC Press.
31. Myranda, S., Grahek, A., Dale, T. & Toliver, A. (2010); "The character to lead: a closer look at character in leadership, American psychological association", APA Journal, 12: 1-49.
32. Michigan State Board of Education (2004); "Policy on Quality Character Education"; Viewable at: www.Character.Org.
33. Tjeltveit, A.C. (2003);" implicit virtues, divergent goods, multiple communities", American behavioral scientist, 47, 4, PP.395-414.

اخلاق
فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق
سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶
صفحات ۹۱-۱۱۵

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ \FALL 2017/Seventh Year

تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان

حمید رحیمی*

چکیده

ترویج رفتار اخلاقی در دانشگاه در گرو تصور ما از فرهنگ سازمانی دانشگاه است. دانشگاه برای نهادینه کردن اخلاق در فرهنگ سازمانی خود به ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان نیاز دارد. توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج رفتار اخلاقی در مشاغل و سازمان‌ها، ضرورت اخلاقی بودن سازمان دانشگاه را بیشتر نشان می‌دهد. بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر، تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان است. نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه کاشان (۵۱۲ نفر) بود که از میان آن‌ها با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۶۶ نفر به منزله نمونه انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه‌ای با ۴۶ گویه و پرسش‌نامه رفتار اخلاقی با ۳۸ سؤال بسته پاسخ بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت و برای سنجش روایی

*دکتری مدیریت آموزشی، استادیار دانشگاه کاشان.

dr.hamid.rahimi@gmail.com

تاریخ تأیید: ۱۳۹۶/۰۹/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۱۱



پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد. با ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی ۰/۸۳ و رفتار اخلاقی ۰/۸۸ برآورد گردید. تحلیل داده‌های این پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. یافته‌ها نشان داد میانگین هریک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از میانگین فرضی، کمتر و میانگین هریک از مؤلفه‌های رفتار اخلاقی از میانگین فرضی، بیشتر بود. ضرایب همبستگی نشان داد میان همه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با رفتار اخلاقی کارکنان، رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی

فرهنگ سازمانی، رفتار اخلاقی، کارکنان.

مقدمه

اخلاق در سازمان، مجموعه‌ای از ارزش‌ها و باورها و نبایدها تعریف شده است که بر اساس آن، خوبی‌ها و بدی‌های سازمان معلوم و عمل بد از خوب متمایز می‌شود. به‌طور کلی، انسان‌ها در بُعد فردی و شخصیتی ویژگی‌های اخلاقی خاصی دارند که پندار، گفتار و رفتار آن‌ها را شکل می‌دهد. وقتی که افراد در جایگاه و مسئولیت سازمانی قرار می‌گیرند، ممکن است پندار، گفتار و رفتاری متفاوت با بُعد فردی از آنان سر بزنند و این ویژگی‌های انسانی بر میزان کارایی و اثربخشی سازمان تأثیر بگذارد. رفتارهای متفاوت اخلاقی افراد در جایگاه کارمندان سازمان در یک طیف خطی که یک سر آن سلامت اداری و سردیگر طیف فساد اداری است، قابل تحلیل است و میزان سلامت اداری در میزان موفقیت سازمان، انجام مأموریت‌ها، اجرای راهبردها و برنامه‌ها و دستیابی به اهداف سازمانی نقش به‌سزایی دارد. اولین گام در دستیابی به این اهداف، درک صحیح از مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان است.



در این تحقیق سعی شده این عوامل به طور جامع بررسی شود. یکی از این عوامل می‌تواند فرهنگ سازمانی باشد؛ از این رو، مسئله اصلی تحقیق این است که چه عواملی بر رفتارهای اخلاقی انسان‌ها در جایگاه یک کارمند سازمان تأثیر می‌گذارد.

رفتار اخلاقی، انعکاس ارزش‌های فرد است. ارزش‌ها شامل دامنه‌ای از باورها و تمایلات است که رفتار فرد را برمی‌انگیزاند (پیف و همکاران، ۲۰۱۲، ۴۰۹۰). رفتار اخلاقی، نقش مؤثری در پیشرفت و توفیق سازمان برای رسیدن به اهدافش دارد. در مقابل بی‌توجهی به آن نیز ممکن است پیامدهای ناخوشایندی مثل کم‌کاری‌های پنهان و آشکار شغلی، تقویت روابط غیررسمی و نادرست در گروه‌های کاری و کاهش اثربخشی سازمان را به دنبال داشته باشد (ژانگ، ۲۰۱۱، ۱۶۰). رفتار اخلاقی مفاهیمی چون شناخت، قضاوت اخلاقی و شکل‌گیری تمایلات اخلاقی در محیط پیچیده و پویا را در برمی‌گیرد (نگا و لام، ۲۰۱۳، ۱۵۲). شناخت رفتار اخلاقی با شناخت ویژگی‌های فرد میسر نیست، بلکه رفتار فرد را باید در فضای اجتماعی و محیط پیرامونش تحلیل کرد (کوتن و مور، ۲۰۰۱، ۲۶۶).

ترویج رفتارهای اخلاقی در سازمان، در قدم اول به میزان ارج‌گذاری به ارزش‌های اخلاقی از سوی سیاست‌های کلی و اقدامات مدیریتی در آن سازمان بستگی دارد (باهسیک، ۲۰۰۳، ۹۵). اگر رفتار اخلاقی به معنای تمایز رفتار درست و غلط، در نظر گرفته شود، افراد را به سوی آنچه باید انجام دهند و آنچه نباید انجام دهند، هدایت می‌کند (بیوچامپ و بووی، ۲۰۰۰، ۱۷۱).

تأثیر اساسی رفتار اخلاقی بر روند اجرای مطلوب قوانین نشانگر این است که هرانسانی باید قداست اخلاقی و نیک‌اندیشی را در فکر خود پرورش داده باشد؛ در غیر این صورت، قوانین و مقررات هرگز نخواهند توانست او را به این ملاحظات اخلاقی مجبور کند (معیدفر، ۱۳۸۶، ۳۳). نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتار اخلاقی آن‌ها به وجود می‌آورد. این نماد خود، حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها تجلی یافته است. در اوضاع کنونی، رعایت نشدن برخی معیارهای اخلاقی موجب نگرانی‌های





زیادی در بخش های دولتی و غیردولتی شده است. سقوط معیارهای رفتاری در بخش دولتی، پژوهشگران را واداشته است برای این که بتوانند مسیر مناسب اجرایی آن را فراهم سازند، در جست و جوی مبانی نظری در این باره باشند؛ لذا یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای کارمندان است تا آن ها با احساس مسئولیت و تعهد کامل به مسائل جامعه و حرفه خود، کارکنند و اصول اخلاقی حاکم بر حرفه خود را رعایت کنند. اولین مرحله در دستیابی به این اهداف، درک صحیح مفهوم اخلاق و شناسایی عوامل مؤثر بر آن در سازمان است تا در مراحل بعدی درباره این عوامل دقت لازم صورت پذیرد. (تولایی، ۱۳۸۸، ۵۲).

در سه دهه گذشته فرهنگ سازمانی، یکی از عوامل مهم پیشرفت یا شکست سازمان ها شناخته شده است؛ به گونه ای که در دهه ۱۹۸۰ مطالعات زیادی درباره فرهنگ سازمانی انجام شد و نگرش پژوهشگران و مدیران را درباره سازمان تغییر داد و فرهنگ سازمانی به یکی از مهم ترین تخصص ها در زمینه رفتار سازمانی تبدیل شد. هدف مطالعات فرهنگ سازمانی، افزایش قدرت انطباق پذیری سازمانی، رقابتی، یادگیری و سازگار شدن با محیط رقابتی است تا هدف نهایی اثربخشی سازمانی حاصل شود. رقابت بازار و کاهش منابع اولیه، سازمان ها را مجبور کرده است تا ساختار را از طریق ادغام، اکتساب، مشارکت و روش های مدیریتی تغییر دهند. با افزایش رقابت بازار و نیاز به تغییر در سازمان، اهمیت مطالعه فرهنگ سازمانی نیز بیشتر می شود (فانگ، ۲۰۰۷، ۳۰۱).

در دهه ۱۹۸۰، فرهنگ سازمانی عامل مهم موفقیت سازمان شناخته شد. پتیگرو (۱۹۷۹) مبحث فرهنگ را به حوزه تئوری سازمانی وارد کرد. رشد و نمو تئوری فرهنگ سازمانی هنگامی شروع شد که موفقیت شرکت های ژاپنی به راهکارهایی نسبت داده شد که با توسعه بازار کار داخلی، ایجاد یک فرهنگ سازمانی مناسب - که ارزش های گروهی و سازمانی ارتقا می دهد - و فرآیند جامعه پذیری قوی برای کارکنان تازه کار، میزان کارایی کارکنان را به حداکثر می رساند (بننت، ۲۰۰۶، ۱۵۱). موفقیت ژاپنی ها حاصل

انگیزه قوی نیروی کار ژاپنی بود. این انگیزه قوی خود حاصل پایبندی به ارزش‌ها، باورها و مفروضات خاص ژاپنی‌ها بود (سهراب پور، ۱۳۸۴، ۵).

فرهنگ، روح سازمان و انرژی اجتماعی است که می‌تواند سازمان را به جلو براند یا از حرکت بازدارد. این توان بالقوه، نتیجه تأثیری است که فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان دارد (وان فلت، ۱۹۹۲، ۶۷). فرهنگ سازمانی الگوی مفروضات مشترک بین اعضای سازمان است که اقدامات مدیریتی و رفتارهای کارکنان را هدایت می‌کند تا انطباق با محیط بیرونی و یکپارچگی درونی برای بقا و رشد سازمان حاصل شود. مفروضات مشترک نشان می‌دهد سازمان چیست و چگونه عمل می‌کند (فانگ، ۲۰۰۷، ۳۰۳). تحقیقات نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی به دلیل تأثیری که بر ادراک و رفتار کارکنان دارد، در بهره‌وری و اثربخشی سازمان نقش دارد. با فرهنگ سازمانی معلوم می‌شود کارمندان، سازمان خود را درک می‌کنند؛ برای مثال: آیا ابتکار و خلاقیت تشویق می‌شود؟ آیا مدیران از زیردستان خود حمایت می‌کنند؟

فرهنگ سازمانی بر اجرای هر نوع راهکار و روش مدیریت اثرگذار است و از این رو، مدیران باید به آن توجه داشته باشند. فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمانی مؤثر است و یکی از وظایف اصلی رهبران سازمان، تغییر و تحول ارزش‌های فرهنگی مناسب است. فرهنگ در سازمان چندین نقش مهم را به عهده دارد: آشکارترین نقش آن این است که در سازمان حس همانندی را برای اعضا فراهم می‌کند؛ دومین نقش فرهنگ این است که مولد تعهد در راستای رسالت سازمان است و سومین نقش آن، تعیین و تقویت استانداردهای رفتار است (بارون و گرینبرگ، ۲۰۰۸، ص ۴۸). موضوع تحقیق حاضر، همین استانداردهای رفتار از جمله رفتار اخلاقی است.

نقش مهم آموزش در تعالی انسان‌ها و شکل‌گیری تمدن‌های بشری بر هیچ کس پوشیده نیست. در این میان، مراکز آموزشی مخصوصاً مراکز دانشگاهی، با توجه به این‌که تربیت یافتگان آن‌ها خود متولی آموزش نسل‌های بعدی می‌شوند، از نقش ویژه‌ای در جوامع مختلف برخوردار هستند. این جایگاه والا موجب می‌شود مقوله رفتار اخلاقی



به ویژه در معانی اخلاق سازمان و اخلاق کار در این گونه سازمان ها محل توجه اندیشمندان و صاحب نظران عرصه های دینی، فرهنگی و اخلاقی جوامع قرار گیرد. در کشور ما نیز بر اساس مبانی دین متعالی اسلام، به رفتار اخلاقی و مباحث آن توجه خاصی شده است. ترویج رفتار اخلاقی در دانشگاه در گرو تصور ما از فرهنگ سازمانی دانشگاه است. دانشگاه برای نهادینه سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود به ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (استادان، مدیران، دانشجویان، کارکنان، شرح وظایف، آیین نامه ها، ساختار و...) نیازمند است (فقیهی، ۱۳۸۷). توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج رفتار اخلاقی در مشاغل و سازمان ها، ضرورت پابندی به اخلاق را در سازمان دانشگاه بیشتر نشان می دهد (برکستون، ۱۳۸۳، ۹۲). بر همین اساس و با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه می پردازد.

در این تحقیق عناصر فرهنگ سازمان (نوآوری، خطرپذیری، نتیجه گرایی، مردم گرایی، گروه گرایی و ثبات) بر اساس مدل رایبِنز است. منظور از نوآوری و خطرپذیری، عاملی است که افراد را تشویق می کند تا نوآور و خطرپذیر باشند. در نتیجه گرایی، مدیر به جای توجه به روش ها و فرایندها، به نتیجه ها و دستاوردها توجه می کند. مردم گرایی مشارکت دادن افراد در تصمیم گیری هاست و گروه گرایی این است که همه در انجام امور سهیم باشند و عاملی است که بر اساس آن سازمان در فعالیت های خود به دنبال حفظ وضع موجود است.

مؤلفه های رفتار اخلاقی در اصول اخلاق اسلامی ریشه دارد. مهم ترین اصول راهبردی این ملاک عبارتند از: الف) حفظ کرامت انسانی؛ ب) رعایت آزادی؛ ج) برقراری عدالت؛ د) امانت ورزی. اصول منشور اخلاقی اسلام در همه حرفه ها مشترک است؛ ولی فروع آن در حرفه های گوناگون متفاوت است (قراملکی، ۱۳۸۳، ۶۹). کرامت یعنی جایگاه و منزلتی که انسان را در نزد همنوعانش والا و باشخصیت معرفی می کند. در جوامع بشری احترام به همنوعان، بدون این که منافع و ضررهایی در پس تکریم آن ها در میان باشد، از وظایف



اخلاقی به‌شمار می‌رود؛ چراکه طبق موازین اسلامی، هیچ فردی حق ندارد به دیگری زیان برساند. آزادی در فعالیت‌های حرفه‌ای با حفظ حرمت و کرامت انسانی قرین است؛ زیرا فطرت بشر خواهان حریت و آزادگی است و از هرگونه قید و بندی که اراده و اختیار او را محدود سازد، دوری می‌گزیند. آزادی از عطایای الهی به انسان هاست. براساس این دیدگاه، در اشتغالات حرفه‌ای هیچ عاملی نباید آزادی هر یک از افراد و اعضای سازمان را نقض کند؛ برای مثال، تعهدات سازمانی و حرفه‌ای برخی از کارمندان در قبال استخدام، نباید موجب بی‌توجهی به آزادی ایشان گردد (عاملی، ۱۳۸۱، ۵۸). مفهوم عدالت در معنای قرار دادن هر امری در موضع و جایگاه واقعی آن، در اخلاق حرفه‌ای اهمیت فراوان دارد (فضائلی، ۱۳۸۹، ۳۴۶). عدالت در سازمان یعنی استفاده شایسته از منابع طبیعی و انسانی، شایسته‌سالاری و به‌تبع آن ایجاد نظام جامع و علمی انتصاب و ارتقا و مسئولیت‌پذیری براساس تعهد و تخصص لازم (قراملکی، ۱۳۸۳). یکی از شکل‌های امانت، «رازداری» است؛ یعنی علاوه بر این‌که در مقابل اموال و بهره‌های مادی و دنیوی امانت‌دار هستیم و از سپرده‌های دیگران محافظت می‌کنیم، باید در حفظ اسراری که در سینه داریم نیز بکوشیم.

پیشینه تحقیق

سرمدی و شالباف (۱۳۸۶) در پژوهشی به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان‌ها، در عین توجه به اهداف خاص سازمانی، به وظایف اخلاقی خود در سازمان نیز متعهد هستند. برای نمونه می‌توان از میان آن‌ها صداقت، صراحت، حفظ حریم خصوصی، رازداری، امانت‌داری، پایبندی به قراردادها و وفای به عهد را نام برد. اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت‌پذیری رابطه‌ای مستقیم دارد و هر عنصری که با انسانیت مرتبط باشد، از ارزش‌های اخلاقی در سازمان محسوب می‌شود.

معیدفر (۱۳۸۶) دریافت که میزان اخلاق کاری در ادارات دولتی بیشتر از حد متوسط است. همچنین، میان اخلاق کاری با تحصیلات و پایگاه اجتماعی اعضا رابطه معکوس وجود دارد.





خانی جزنی (۱۳۸۷) در پژوهشی به این نکته دست یافت که ارزش‌هایی چون اخلاق، وجدان، تعهد و مسئولیت‌پذیری و... در تبدیل اندیشه نوبه محصول و ارائه آن به بازار همچون واکنش‌گر در معادلات شیمیایی عمل می‌کند و موجب می‌شود فرآیند کارآفرینی تحت تأثیر این عوامل در مدتی کوتاه به نتیجه برسد.

وداده‌پرو همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رعایت اخلاق حرفه‌ای، ضمن آن‌که بر کارکرد علم تأثیر مطلوبی دارد، اعتماد اجتماعی را نیز به علم و اصحاب علم افزایش می‌دهد و فراتر از آن، اخلاق را برای کارکرد علم و توسعه آن اساسی می‌دانند.

نخعی (۱۳۹۰) در بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان، دریافت میان ابعاد فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

طبسی (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتایج دست یافت: سطح اخلاق حرفه‌ای در مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهر مشهد در سطح بالایی قرار داشت؛ رابطه همه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مثبت و معنادار بود؛ میان سطح اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود داشت؛ از میان ارکان اخلاق حرفه‌ای، عملکرد بیش از دو رکن دیگر (منش و دانش)، مؤلفه‌های اثربخشی را پیش‌بینی می‌کرد.

بهاری (۱۳۹۰) در پژوهشی دریافت ارزش‌های اخلاقی سازمان به‌طور مثبتی بر عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی تأثیر دارد، عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی به‌طور مثبتی بر تعهد سازمانی فرد تأثیر دارد، تعهد سازمانی به‌طور مثبتی بر رفتار اخلاقی تأثیر دارد و رفتار اخلاقی نیز به‌طور مثبتی بر بُعد جوانمردی و بُعد نوع‌دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر دارد.

رویایی (۱۳۹۰) در بررسی تأثیر انگیزش اخلاقی بر تصمیم‌گیری اخلاقی در دو سطح فردی و سازمانی دریافت که دانشجویان در دو سطح فردی و سازمانی دارای رفتار اخلاقی تقریباً مشابهی هستند. همچنین، وی میان انگیزش اخلاقی و تصمیم‌گیری در موقعیت‌های

فردی رابطه معناداری مشاهده نکرد؛ اما دریافت میان ایجاد انگیزش اخلاقی و تصمیم‌گیری مرتبط با سازمان و محیط کار رابطه‌ای معنادار و قوی وجود دارد.

رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که فرهنگ سازمانی بر رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد.

مؤدب‌نیا (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان داد اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی در مدارس بررسی شده، از حد متوسط بیشتر بوده است. همچنین با رشد فرهنگ سازمانی، اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن چون شایستگی تخصصی معلمان، شایستگی پداگوژی، رشد و توسعه دانش آموزان، حفظ اسرار دانش آموزان و ارزشیابی صحیح نیز افزایش می‌یابد. پژوهش عبداللهی (۱۳۹۳) نشان داد معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی کارکنان، ارتباط مثبت و معناداری دارد.

عباس‌زاده و همکاران او (۱۳۹۴) نشان دادند رهبری اخلاقی بر نوآوری و رفتار اخلاقی تأثیرگذار است. همچنین، اگرچه رهبری اخلاقی بر رفتار اخلاقی مؤثر است، شدت این تأثیرگذاری از طریق جو اخلاقی بیشتر است.

حکاک (۱۳۹۵) دریافت جو اخلاقی افزون بر تأثیر مستقیم و مطلوب بر قضاوت اخلاقی، به طور غیرمستقیم از طریق آرمان‌گرایی نیز تأثیر مثبت و معناداری دارد. تیرگرو کمالی (۱۳۹۵) نشان دادند سلامت معنوی با شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان رابطه خطی معناداری دارد.

بانرجی (۱۹۹۲) در تحقیق خود بیان کرد رفتار اخلاقی کارکنان از نیت آنان متأثر است و نیت، رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی را پیش‌بینی می‌کند. افزون بر این، نیت رفتار اخلاقی بر قضاوت اخلاقی و عقاید هنجاری کارکنان تأثیر می‌گذارد و بر این اساس، عقاید هنجاری افراد با نیت رفتاری اخلاقی آن‌ها ارتباط معناداری دارد. به گفته او استحکام میان نیت رفتار اخلاقی کارکنان و تأثیرات ابتدایی، تحت تأثیر سه متغیر تعدیل‌کننده یعنی خودنیرومندی، مکان‌های کنترل و جو اخلاقی سازمان است. بر اساس نتایج این





تحقیق، رفتار اخلاقی کارکنان از عقاید هنجاری، مکان‌های متفاوت کنترل و جو ویژه‌ای که کارکنان در آن قرار دارند، متأثر است.

سینکلر (۱۹۹۳) در تحقیقی رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق را تأیید کرد.

علی (۱۹۹۵) تأثیر سطوح مدیریتی را روی اخلاق کار بررسی کرد و دریافت سطوح مدیریتی روی اخلاق کار تأثیرگذار است. مدیرانی که در سازمان‌هایی با بیش از ۲۵۰ کارمند کار می‌کنند، خودمحورترند.

دایان (۲۰۰۲)، در تعیین رفتار اخلاقی مدیران بر اساس شغل، موقعیت و جو سازمانی در میان ۱۲۰ نفر از اعضای انجمن مدیران امریکا نشان داد اشخاص در دو بُعد جو سازمانی قانونی و کدهای حرفه‌ای، ارزش‌های اخلاقی را بیشتر از دیگر ابعاد جو اخلاقی دوست دارند. همچنین، او میان موقعیت شغلی و رفتار اخلاقی رابطه‌ای مشاهده نکرد.

آکواسی (۲۰۰۴) در پژوهشی بدین نتیجه رسید که میان فرهنگ اخلاقی سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معناداری برقرار است. همچنین، فرهنگ اخلاقی سازمان روی تصمیم‌گیری اخلاقی کارکنان تأثیر مطلوب دارد.

توماس و همکارانش (۲۰۰۶) نیز در تحقیقی بیان کردند که سازمان در رفتارهای شخصی کارکنان نقش مهمی دارد و ارزش‌های اخلاقی می‌توانند در متغیرهای اصلی سازمان تأثیرگذار باشند که این امر به ارتقای رفتارهای اخلاقی در سازمان منتهی می‌شود. آنها نشان دادند سطوح بالاتر رفتار اخلاقی با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبتی دارد.

والنتین (۲۰۰۸) در پژوهشی بدین نتیجه دست یافت که بین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه معنادار وجود دارد. بنابراین پیشنهاد کرد حرفه‌ای‌ها باید استانداردهای اخلاق حرفه‌ای خود را برای رشد مسئولیت‌پذیری اجتماعی ارتقا دهند؛ زیرا این عمل با بهبود نگرش‌های اخلاقی کارکنان ارتباط دارد.

ویتز (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «اخلاق و فرهنگ مشارکتی»، دریافت میان فرهنگ مشارکتی و اخلاق رابطه مثبت و معنادار برقرار است. سازمان‌هایی که اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ مشارکتی مطلوبی دارند، سطح وفاداری کارکنان و مشتریان آن‌ها نیز بالاتر است.

تحقیقات ناتالیا و کک (۲۰۱۳) نشان می‌دهد توجه به توانمندی‌ها و استعدادهای کارکنان، در مجموع موجب بهبود عملکرد، افزایش خشنودی، اعتماد به نفس، عزت نفس، انعطاف‌پذیری، شادابی، دستیابی به هدف، رشد و توسعه فردی، توسعه فضایل اخلاقی و کاهش رفتارهای غیراخلاقی می‌شود.

ابراهیمی و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی نشان دادند رابطه معناداری میان بهره معنوی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان وجود دارد.

تحقیقات اسنیل و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد نظریه خوش بینی در کار، نگاهی انسانی و اخلاقی به محیط کار و کارکنان دارد و می‌کوشد با ایجاد جو اخلاقی به کاهش رفتارهای غیراخلاقی کمک کند.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش درصدد تحلیل رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان بوده است. بنابراین، نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان دانشگاه کاشان (۵۱۲ نفر) را دربرمی‌گیرد که از میان آن‌ها تعدادی انتخاب شدند. بدان دلیل که در تحقیق حاضر، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، مطالعه مقدماتی درباره گروهی از افراد جامعه برای تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین دلیل، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به طور تصادفی انتخاب و پرسشنامه در میان آن‌ها توزیع شد و پس از استخراج داده‌ها از پاسخ‌های گروه نمونه و برآورد حجم نمونه جامعه، توان آزمون واریانس جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول حجم نمونه کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، ۱۶۶ نفر به دست آمد. البته در این پژوهش ۱۵۸ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به این که نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۰/۹۵ بود، تجزیه و تحلیل آماری درباره ۱۵۸ آزمودنی انجام گرفت و توان آماری و سطح معناداری بعد از تحلیل مقدماتی محاسبه و کفایت آن آزمون، ۰/۹۱ برآورد شد.





برای گردآوری داده‌ها، از دوروش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد؛ بدین ترتیب که برای جمع‌آوری پیشینه و مبانی نظری پژوهش، روش کتابخانه‌ای (مراجعه به کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، نشریات و کتابخانه‌های دانشگاه و مراکز اطلاعات رسانی) و برای گردآوری داده‌های کمی، روش میدانی (توزیع پرسشنامه) به کار گرفته شد. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده شد:

الف) پرسشنامه فرهنگ سازمانی: در این پژوهش برای اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی از پرسشنامه‌ای با ۴۶ گویه در شش مؤلفه (مردم‌گرایی، گروه‌گرایی، نوآوری، خطرپذیری، ثبات و نتیجه‌گرایی) در قالب مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت استفاده شد.

ب) پرسشنامه رفتار اخلاقی: پرسشنامه محقق ساخته رفتار اخلاقی شامل ۳۸ سؤال بسته‌پاسخ براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد تا خیلی کم) است. در این تحقیق، رفتار اخلاقی را براساس ابعاد آن سنجیده‌ایم. از جمله ابعاد رفتار اخلاقی می‌توان به کرامت انسانی، رعایت آزادی، برقراری عدالت و امانت‌ورزی اشاره کرد.

برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی (قضاوت کارشناسان) و برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌های فرهنگ سازمانی ۰/۸۳ و رفتار اخلاقی ۰/۸۸ درصد برآورد گردید که در سطح آلفای ۰/۰۱ معنادار بود و بیانگر پایایی زیاد ابزار اندازه‌گیری است.

تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با نرم‌افزار SPSS ۱۸ و Amos گرافیک دردو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح آماری توصیفی از شاخص‌های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها و در سطح آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و فرضیه‌های پژوهش از آزمون t تک‌نمونه‌ای، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته‌ها

۱. فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان وضعیت مطلوبی دارد.

جدول (۱): میانگین وضعیت فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان

متغیر	تعداد	میانگین	df	t	P
مردم‌گرایی	۱۵۸	۲/۷۸±۰/۵۱	۱۵۷	۵/۲۳	۰/۰۰۱
گروه‌گرایی	۱۵۸	۲/۸۱±۰/۶۹	۱۵۷	۳/۳	۰/۰۰۱
ثبات	۱۵۸	۲/۷۷±۰/۵۴	۱۵۷	-۵/۱۱	۰/۰۰۱
نوآوری	۱۵۸	۲/۷۸±۰/۵۳	۱۵۷	-۵/۱۵	۰/۰۰۱
خطرپذیری	۱۵۸	۲/۶±۰/۵۴	۱۵۷	-۹/۴۲	۰/۰۰۱
نتیجه‌گرایی	۱۵۸	۲/۹۱±۰/۶۳	۱۵۷	-۳/۶۶	۰/۰۰۱
فرهنگ سازمانی	۱۵۸	۲/۷۷±۰/۴۶	۱۵۷	۶/۰۲	۰/۰۰۱

جدول (۱) نشان داد میانگین هریک از ارکان فرهنگ سازمانی از میانگین فرضی (۳) کمتر است و بین میانگین جامعه و نمونه، تفاوت معنادار وجود دارد. بنابراین، درستی فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

۲. رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه کاشان وضعیت مطلوبی دارد.

جدول (۲): میانگین وضعیت رفتار اخلاقی کارکنان

متغیر	تعداد	میانگین	df	t	P
کرامت انسانی	۱۵۸	۳/۳۱±۰/۷۳	۱۵۷	۵/۴	۰/۰۰۱
امانت‌ورزی	۱۵۸	۳/۳۷±۰/۶۹	۱۵۷	۶/۶۹	۰/۰۰۱
رعایت عدالت	۱۵۸	۳/۱۶±۰/۶۱	۱۵۷	۳/۳۷	۰/۰۰۱
آزادی	۱۵۸	۳/۱۷±۰/۵۹	۱۵۷	۳/۴	۰/۰۰۱
رفتار اخلاقی	۱۵۸	۳/۲۵±۰/۶۳	۱۵۷	۵/۰۴۲	۰/۰۰۱



جدول (۲) نشان داد میانگین هریک از مؤلفه‌های رفتار اخلاقی از میانگین فرضی (۳) بیشتر است و بین میانگین جامعه و نمونه، تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین، درستی این فرضیه نیز تأیید می‌شود. بیشترین میانگین به مؤلفه امانت‌ورزی (به میزان ۳/۳۷) تعلق دارد.

۳. فرهنگ سازمانی در دانشگاه بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر دارد.

جدول (۳): ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی

متغیر	رابطه	ضریب تعیین	P
فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی	۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۰۰۱
نوآوری و رفتار اخلاقی	۰/۳۶	۰/۱۲۶	۰/۰۰۱
خطرپذیری و رفتار اخلاقی	۰/۱۷	۰/۰۳	۰/۰۳
مردم‌گرایی و رفتار اخلاقی	۰/۳۵	۰/۱۲۳	۰/۰۰۱
نتیجه‌گرایی و رفتار اخلاقی	۰/۳۷	۰/۱۳۴	۰/۰۰۱
گروه‌گرایی و رفتار اخلاقی	۰/۴۶	۰/۲۱	۰/۰۰۱
ثبات و رفتار اخلاقی	۰/۳۴	۰/۱۱۶	۰/۰۰۱

جدول (۳) نشان داد میان فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی ۰/۴۸ رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارتی، هرچه فرهنگ سازمانی در دانشگاه بهبود یابد، به همان میزان، رفتار اخلاقی کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند. ضریب تعیین نشان داد تا ۰/۲۳ بین فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان، واریانس مشترک وجود دارد. در بررسی مؤلفه‌ها، بیشترین رابطه بین گروه‌گرایی و رفتار اخلاقی (به میزان ۰/۴۶) است.



جدول (۴): ضریب رگرسیون مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی در تبیین رفتار اخلاقی

متغیر	B	خطای استاندارد	Beta	t	P
مقدار ثابت	۱/۷۵	۰/۲۷	-	۶/۳۶	۰/۰۰۰
مردم‌گرایی	۰/۱۹	۰/۱۲۳	۰/۱۵۵	۱/۵۷	۰/۱۲
گروه‌گرایی	۰/۳۸	۰/۰۹۳	۰/۴۲	۴/۰۹۲	۰/۰۰۰
ثبات	-۰/۱۴	۰/۱۳	-۰/۱۲	-۱/۰۶	۰/۲۹
نوآوری	۰/۱۴	۰/۱۲۶	۰/۱۲	۱/۱۰	۰/۲۷
خطرپذیری	-۰/۲۶	۰/۱۱	-۰/۲۲	-۲/۳۸	۰/۰۲
نتیجه‌گرایی	۰/۲	۰/۰۹	۰/۲	۲/۲	۰/۰۳

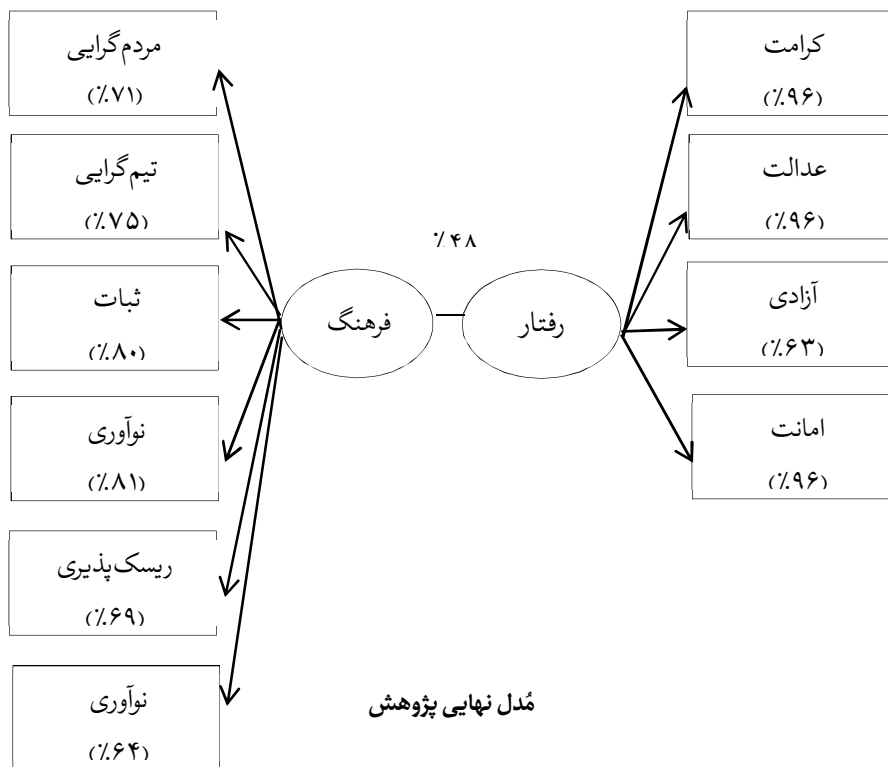
ضریب رگرسیون نشان داد از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، فقط مؤلفه‌های گروه‌گرایی، خطرپذیری و نتیجه‌گرایی قابلیت پیش‌بینی رفتار اخلاقی کارکنان را دارد و می‌تواند در مدل رگرسیونی قرار گیرد.

جدول (۵): تحلیل مسیر فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی

Chi-square	Df	IFI	CFI	NFI	RMSEA
۹۸۳	۳۵	۰/۸۹	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۰۸۸

طبق مدل، رابطه فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی (۰/۴۸) تأیید شد. بیشترین تأثیر مستقیم، تأثیر کرامت و امانت‌ورزی بر رفتار اخلاقی و تأثیر نوآوری و ثبات بر فرهنگ است. بیشترین تأثیر غیرمستقیم، تأثیر فرهنگ سازمانی بر کرامت و امانت‌ورزی است.





نتیجه

طبق یافته‌ها، میانگین هر یک از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی از میانگین فرضی کمتر بود و بین میانگین جامعه و نمونه، تفاوت معنادار وجود داشت و فرضیه پژوهش تأیید شد. فرهنگ مردم‌گرایی، گروه‌گرایی، نتیجه‌گرایی، ثبات، نوآوری و خطرپذیری در دانشگاه از دیدگاه کارکنان، از حد متوسط کمتر بود. این نشان می‌دهد در دانشگاه با توجه به نوع فرهنگ سازمانی، فرصت زیادی برای بیان افکار نو و ارائه پیشنهاد به اعضا داده نمی‌شود؛ اعضا برای پذیرش مسئولیت‌های بیشتر آمادگی زیادی ندارند؛ فضای موجود مشوق فکرهای جدیدی که منجر به تغییر در روش‌های کار می‌گردد، نیست؛ کمتر به ابراز عقیده توجه می‌شود؛ مسئولان برای انجام دادن کارها کمتر از روش‌های نو استفاده می‌کنند؛ قوانین و مقررات سازمانی از اعضا برای ارائه افکار نو و پیشنهادهای جدید چندان حمایت نمی‌کند؛ اعضا در مواجهه با مسائل جدید علاقه زیادی به یافتن



راه حل‌های تازه نداشتند؛ کارکنان سازمان از میزان آزادی عمل خود رضایت اندکی دارند؛ رویه‌ها و اهداف سازمان، چندان مشخص نیست و بین اعضا ارتباط متقابل و همکاری کافی وجود ندارد.

درمقابل، نصیری (۱۳۸۹) در بررسی فرهنگ سازمانی نشان داد دانشگاه افسری امام علی علیه السلام در چهار مؤلفه درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری و رسالت در حد متوسط و بالاتراز متوسط قرار دارد. این دانشگاه به بهترین وضعیت در متغیرهای سازگاری و رسالت دست یافته است. باوجوداین، برخی از شاخص‌ها از جمله هماهنگی و ایجاد تغییر در این دانشگاه ضعیف است. در طیف انعطاف و ثبات، دانشگاه امام علی علیه السلام به ثبات تمایل دارد و در طیف تمرکز داخلی - خارجی اختلاف چشمگیری مشاهده نشد. به عبارت دیگر، دانشگاه به محیط داخل و خارج به یک اندازه توجه دارد؛ اما به تمرکز داخلی، اندکی بیشتر از تمرکز خارجی توجه دارد. پورطاهری و همکاران (۱۳۹۴) فرهنگ سازمانی بیمارستان‌های آموزشی - درمانی افضلی پور شهر کرمان را در سطح متوسط، حریری و جعفری (۱۳۹۱) فرهنگ سازمانی سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران را در سطح متوسط و رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان را از دیدگاه اعضای هیئت علمی، بیش از حد متوسط گزارش کردند.

یافته‌ها نشان داد میانگین هریک از مؤلفه‌های رفتار اخلاقی از میانگین فرضی بیشتر بود و بین میانگین جامعه و نمونه، تفاوت معنادار وجود داشت. بنابراین، این فرضیه پژوهش نیز تأیید شد. بالاترین میانگین به مؤلفه امانت‌ورزی مربوط بود. این نشان می‌دهد کارکنان در دانشگاه، حریم خصوصی دیگران را رعایت می‌کنند؛ هنگام گرفتاری و مشکلات شخصی شکیباهستند؛ در همه امور به موازین شرعی توجه دارند؛ بر عملکرد خود نظارت و مراقبت مداوم دارند؛ نظر مخالفان را هنگام تصمیم‌گیری می‌پذیرند؛ به اهداف و خط‌مشی‌های سازمانی پایبند هستند؛ در استفاده درست از کلیه امکانات سازمانی مسئولیت‌پذیر هستند؛ از اسرار دیگران پاسداری می‌کنند؛ در مراسم شادی و غم دیگران شرکت می‌کنند؛ در تعامل با دیگران ادب را رعایت می‌کنند؛



از تفکر انتقادی در سازمان استقبال می‌کنند؛ به عهد و پیمان خویش وفادارند؛ صفات نیک دیگران را بیان می‌کنند؛ از برخورد سلیقه‌ای در روابط رسمی سازمانی پرهیز می‌کنند؛ عملکرد خویش و دیگران را به دور از جانبداری ارزیابی می‌کنند و تا آنجا که می‌توانند برای ارائه نوآوری در انجام دادن امور سازمانی می‌کوشند.

معیدفر (۱۳۸۶) در تحقیقی دریافت میزان اخلاق کاری در ادارات دولتی بالاتراز حد متوسط است. رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) نیز اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان را بالاتراز حد متوسط گزارش کردند؛ اما کریمی (۱۳۸۹) رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را پایین‌تر از حد متوسط ارزیابی کرد.

ضرایب همبستگی نشان داد میان همه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به عبارتی، هرچه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی یعنی فرهنگ گروه‌گرایی، مردم‌گرایی، ثبات، خطرپذیری، نوآوری و نتیجه‌گرایی در دانشگاه بهبود یابد، به همان اندازه رفتار اخلاقی کارکنان نیز بهتر می‌شود. ضریب رگرسیون نشان داد از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی فقط مؤلفه‌های گروه‌گرایی، خطرپذیری و نتیجه‌گرایی قابلیت پیش‌بینی رفتار اخلاقی کارکنان را دارد و می‌تواند در مدل رگرسیونی قرار گیرد.

تحقیقات نشان می‌دهد که فرهنگ قوی منجر به ایجاد احساس بهتر برای کارکنان و انجام بهتر کارها می‌شود. همچنین فرهنگ قوی سازمان موجب افزایش تعهد افراد به سازمان و ایجاد همسویی میان اهداف فردی و سازمانی می‌شود. فرهنگ روی رفتار فردی، عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، میزان فداکاری و تعهد، سخت‌کوشی و مانند آنها تاثیر می‌گذارد نتیجه تحقیق حاضر با نتایج تحقیق نخعی (۱۳۹۰)، ویتز (۲۰۱۰)، سینکلر (۱۹۹۳)، آکواسی (۲۰۰۴)، رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲) و توماس و همکاران (۲۰۰۶) همسو می‌باشد اما با نتایج تحقیق والننتین (۲۰۰۸) که دریافت بین استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی رابطه منفی وجود دارد، ناهمسو است.





این رابطه نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی دانشگاه کاشان ویژگی‌های زیر را ترویج می‌دهد: شنیدن اظهار نظر مخالفان، تعاملات نزدیک با دیگران با هدف رشد فضائل اخلاقی در طرفین، توجه به رفع مشکلات دیگران، شرکت در مراسم شادی و غم دیگران، نگاه هم‌تراز انسانی به خویش و دیگران، رعایت حریم خصوصی افراد، ارج نهادن به شخصیت و خلق و خوی دیگران، بیان صفات نیک دیگران، رعایت ادب در تعاملات و به وجود آوردن فرصت‌هایی برای ابراز وجود که از نشانه‌های اخلاق حرفه‌ای و کرامت انسانی است.

نتیجه کلی بیانگر این است که فرهنگ سازمانی بر رفتار اخلاقی، عملکرد سازمانی، انگیزش شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد و اخلاق حرفه‌ای، تأثیر دارد. امروزه، عامل مهم موفقیت سازمان‌ها تبدیل آن‌ها به سازمان‌های اخلاقی است. رویکرد جامع در این زمینه، اشاعه فرهنگ سازمانی اخلاقی است که لازمه آن رعایت ملاحظات اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها، عملکرد، سودآوری و دیگر راهبردهاست.

بر اساس نتایج، فرهنگ مردم‌گرایی، گروه‌گرایی، نتیجه‌گرایی، ثبات، نوآوری و خطرپذیری در دانشگاه، از دیدگاه کارکنان، پایین‌تر از حد متوسط بود. پیشنهاد می‌شود در دانشگاه‌ها، فرهنگ مردم‌گرایی تقویت گردد (یعنی به افراد توجه شود)، گروه‌گرایی بهبود یابد (فعالیت‌ها به جای این‌که بر اساس افراد سازماندهی شود، بر اساس گروه سازماندهی گردد) و فرهنگ نوآوری و خطرپذیری ترویج داده شود (افراد برای نوآوری و پذیرش خطر تشویق شوند).

همچنین، اعضا برای رعایت رفتار اخلاقی در محیط کار، موارد زیر را رعایت کنند:
- در بُعد حفظ کرامت انسانی نظر همکاران را بشنوند، تعاملات نزدیکی با هدف رشد فضائل اخلاقی در طرفین داشته باشند، به رفع مشکلات همکاران توجه کنند و نگاه یکسان به همدیگر داشته باشند.

- در بُعد امانت‌ورزی به عهد و پیمان خویش وفادار باشند، در انجام امور سازمانی نوآوری داشته باند، در برابر همکاران و مشتریان مسئولیت‌پذیر باشند، اشتباهات خود را بپذیرند و پاسخگو باشند و به اهداف و خط‌مشی‌های دانشگاه پایبند باشند.

- در بُعد رعایت آزادی، درباره تعهدات سازمانی و حرفه‌ای اظهار نظر منطقی داشته باشند، از تفکر انتقادی در دانشگاه استقبال کنند، از نظرات همکاران در هنگام تصمیم‌گیری استفاده کنند، بر نظر غیرکارشناسی خویش اصرار نکنند و در فراهم کردن محیط آموزشی مناسب برای دانشجویان همکاری کنند.

- در بُعد برقراری عدالت، عملکرد خویش و همکاران را به دور از جانبداری ارزیابی کنند، در قبول مسئولیت‌ها به نقاط قوت و ضعف خویش کاملاً توجه داشته باشند و در تعامل با همکاران، انعطاف‌پذیر باشند.



منابع

۱. براکستون، ج. (۱۳۸۳)؛ «اخلاق در آموزش عالی»؛ ترجمه حمیدرضا آراسته؛ *دایرةالمعارف آموزش عالی*؛ تهران: بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی، دوره ۱، شماره ۱، صص ۹۱-۹۳.
۲. بهاری فر، علی (۱۳۹۰)؛ «رفتار اخلاقی و رفتار شهروندی سازمانی: تأثیر ارزش‌های اخلاقی، عدالت و تعهد سازمانی»؛ *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دوره ۱، شماره ۱، صص ۴۴-۶۰.
۳. پورطاهری، نعیمه، سمیه حسام و علیرضا فتحی (۱۳۹۴)؛ «بررسی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی بر مدیریت دانش در بیمارستان آموزشی درمانی افضل‌پور شهر کرمان»؛ *طلوع بهداشت*؛ دوره ۱۴، شماره ۱، صص ۴۳-۵۳.
۴. تولایی، روح‌اله (۱۳۸۸)؛ «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»؛ *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*؛ دوره ۴، شماره ۲۵، صص ۴۵-۶۴.
۵. تیرگر، هدایت و محسن کمالی (۱۳۹۵)؛ «بررسی رابطه بین سلامت معنوی و شفافیت سازمانی در رفتارهای اخلاقی کارکنان شهرداری رفسنجان»؛ *فصلنامه مدیریت پیشرفت*؛ دوره ۲، شماره ۱، صص ۵۳-۷۱.
۶. حریری، نجلا و مهناز جعفری (۱۳۹۱)؛ «رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی در سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران»؛ *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*؛ دوره ۲۳، شماره ۲، صص ۳۳-۵۲.
۷. حکاک، محمد (۱۳۹۵)؛ «تأثیر جو اخلاقی و ایدئولوژی اخلاقی بر بهبود قضاوت اخلاقی دانشجویان رشته مدیریت»؛ *پژوهش‌های مدیریت در ایران*؛ دوره ۲۰، شماره ۴، صص ۳۵-۵۰.
۸. خانی جزنی، جمال (۱۳۸۷)؛ «اخلاق کار و وجدان کار در کارآفرینی»؛ *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*؛ دوره ۳، شماره ۳، صص ۹۱-۹۶.
۹. خوارزمی، شهیندخت (۱۳۷۲)؛ «فرهنگ سازمانی»؛ *مجله تدبیر*؛ دوره ۳، شماره ۲۲، صص ۱۶-۲۰.





۱۰. رحیمی، حمید و راضیه آقابابایی (۱۳۹۲)؛ «رابطه فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان»؛ فصلنامه راهبردهای آموزش و پرورش در علوم پزشکی؛ دوره ۶، شماره ۲، صص ۶۱-۶۷.
۱۱. رویایی، رمضانعلی. (۱۳۹۰). آموزش اخلاق در حسابداری: بررسی تاثیر انگیزش اخلاقی بر روی رفتار اخلاقی، تحقیقات حسابداری و حسابرسی، دوره ۳، شماره ۹، صص ۷۱-۸۳.
۱۲. سرمدی، محمدرضا و عدرا شالباف (۱۳۸۶)؛ «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت کیفیت فراگیر»؛ فصلنامه اخلاق در علم و فناوری؛ دوره ۲، شماره ۴، صص ۹۱-۱۰۱.
۱۳. سهراب‌پور، ابراهیم (۱۳۸۴)؛ «بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد شعب بانک ملت شهر تهران»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۱۴. طبسی، سید زکیه (۱۳۹۰)؛ «رابطه اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دخترانه شهر مشهد»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه الزهرا.
۱۵. عاملی، م. (۱۳۸۱)؛ «بررسی مبانی نظری اخلاق حرفه‌ای در اسلام»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
۱۶. عباس‌زاده، رضا، مهدی صالحی و محمدرضا بهمنش (۱۳۹۴)؛ «تأثیر متغیر میانجی جو اخلاقی بر رابطه بین رهبری اخلاقی با نوآوری و رفتار اخلاقی کارکنان بانک‌های مشهد»؛ پژوهش‌های اخلاقی؛ دوره ۶، شماره ۲، صص ۲۷-۴۰.
۱۷. عبداللهی، بیژن (۱۳۹۳)؛ «ارتباط تعهد سازمانی و معنویت در محیط کار با رفتار اخلاقی»؛ اخلاق در علوم رفتاری؛ دوره ۹، شماره ۴، صص ۱-۱۰.
۱۸. فرامرز قراملکی، احد (۱۳۸۳)؛ «اخلاق حرفه‌ای در مدیریت علوی»؛ اندیشه حوزه؛ ش ۳۳، صص ۶۳ تا ۷۸.
۱۹. فضائلی، ا. (۱۳۸۹)؛ «رابطه عدالت اجتماعی با سایر ارزش‌های بنیادی اجتماعی»؛ مجموعه مقالات برگزیده همایش عدالت اجتماعی و امیرالمؤمنین علی (ع)، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)، صص ۳۳۹ تا ۳۵۹.



۲۰. فقیهی، الف. (۱۳۸۷)؛ «اخلاق اداری»؛ *مطالعات مدیریت*؛ ش ۴۷، ص ۵۳ تا ۶۰.
۲۱. کریمی، مهدی (۱۳۸۹)؛ «بررسی رابطه بین ابعاد جو سازمانی و رفتار اخلاقی در بین کارکنان دانشگاه‌های اصفهان»؛ *مجله رهبری و مدیریت آموزشی*؛ دوره ۴، شماره ۱، صص ۸۳-۱۰۲.
۲۲. معیدفر، سعید (۱۳۸۶)؛ «اخلاق کار در ادارات دولتی»؛ *مجله رفاه اجتماعی*؛ ش ۲۳، ص ۳۲ تا ۳۵.
۲۳. مؤدب‌نیا، مطهره (۱۳۹۲)؛ «تحلیل فرهنگ سازمانی و رابطه آن با اخلاق حرفه‌ای معلّمان»؛ *پایانامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان*.
۲۴. نخعی، نوذر (۱۳۹۰)؛ «ارزیابی جو اخلاقی (فرهنگ سازمانی) بیمارستان‌های آموزشی شهر کرمان از دیدگاه پرستاران این بیمارستان‌ها»؛ *مجله اخلاق پزشکی*؛ دوره ۳، شماره ۲، صص ۳۵-۵۰.
۲۵. نصیری، حسین (۱۳۸۹)؛ «بررسی فرهنگ سازمانی دانشگاه افسری امام علی (ع) اصفهان بر اساس مدل دانیل دنیسون»؛ *فصلنامه مدیریت انتظامی*؛ دوره ۱۰، شماره ۴۰، صص ۳۹-۶۸.
۲۶. ودادهیر، ابوعلی و دیگران (۱۳۸۷)؛ «معیارهای اخلاقی در انجام کار عملی»؛ *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*؛ ۳ (۳ و ۴)، ص ۶ تا ۱۷.
27. Akwasi, A. (2004); "The relationship between organizational ethical culture and the ethical behavior of employees"; *The Insurance Industry of United States*, 2, 9, 55-72.
28. Ali, A. (1995); "Expatriates and host country nationals: managerial values and decision styles"; *Leadership and Organization Development Journal*, 16, 6, 27-34.
29. Bahcecik, N. (2003); "The hospital ethical climate survey in Turkey"; *Jonas Health Law; Ethical Regul*, 5 (4): 94-98.
30. Banerjee, D. (1992); *Ethical behavior of (IS) personnel: in search of a behavioral model*; United States: Arkansas University.

31. Baron, A. R. & Greenberg, J. (2008); Behavior in organization; Allyn & Bacon Publishing.
32. Beauchamp, T., & Bowie, N. (2000); Ethical theory and business; Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ: 171.
33. Bennett, V. J. (2006); A study of the effectiveness of a diverse workforce within nonprofit organizations serving older adults: an analysis of the impact of leadership styles and organizational culture. PHD Dissertation, Capella University.
34. Diane, L. W. (2002); Determinants of ethical behavior of public administrators: profession, position, and organizational climate; Tennessee State University.
35. Ebrahimi, S. A. Haliajian, E. Bozorgis, M. (2013); "The employee's spiritual quotient in executive organizations and its effect on their professional ethics"; Journal of Cultural Management, 7(19): 41-52.
36. Fang, Y. (2007); A meta-analysis of relationships between organizational culture, organizational climate, and nurse work outcomes; PHD Dissertation, University of Maryland.
37. Hercy. P. and Blanchard, K. H. (1983); Management of organizational behavior; New Jersey, Prentice-Hall.
38. Koten K., & Moore, C. (2001); "Egocentrism and anthropocentrism: moral reasoning about ecological commons dilemmas"; J Envir Psycho. 21: 261-72.
39. Natalia, K., Keck, S. (2013); "When deviant leaders are punished more than non-leaders: The role of deviance severity"; Journal of Experimental Social Psychology, 49(5): 783-796.



40. Nga, J. & Lum E. (2013); An investigation into unethical behavior intentions among undergraduate students: A Malaysian Study; J Acad Ethics.
41. Piff, P.K, Stancato D.M, Cote, S, Mendoza-Denton R. & Keltner, D. (2012); "Higher social class predicts increased unethical behavior"; National Acad Sci, 109:4086–4091.
42. Robbins, S. P. (2005); Organizational behavior; Prentice Hall.
43. Sinclair, A. (1993); "Approaches to organizational culture and ethics"; Journal of Business Ethic, 12 (1):63–73.
44. Sunil, J., & Ramlall, F., & Al-Kahtani, A., & Hind, D. (2014); "Positive organizational behavior in the workplace: a cross-cultural perspective international"; Journal of Management & Information Systems (IJMIS), 18(3): 120-138.
45. Thomas, L. Baker, Tammy, G. Hunt, Martha, C. A. (2006); Promoting behavior and organizational citizenship behavior; United States: Clmosen University.
46. Valentine, S. (2008); "Professional ethical standards, corporate social responsibility, and the perceived role of ethics and social responsibility"; Journal of Business Ethics, 82 (3):657 – 666.
47. Vitez, O. (2010); "What is the relationship between corporate culture and ethics?"; Journal of Business Ethics, 100 (2):515– 530.
48. Wanfleet, D. (1992); Behavior in organizations; Houghton Miff Inc.
49. Zhang Z. (2011); "On moral hazard of construction project visual organization"; Procedia Engie, 12:156-162.

اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶

صفحات ۱۱۷-۱۳۹

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ FALL 2017/Seventh Year

بازنمای جامعه تربیت پذیر و شیوه های ارتقای آن

مریم کیان*

چکیده

جامعه تربیت پذیر، از جمله جامعه دینی، برای بقای خود نیازمند است هنجارهای اخلاقی و دینی را به نسل جدید منتقل کند. هدف پژوهش حاضر، واکاوی جامعه تربیت پذیر دینی و شیوه های ارتقای آن است. بنا بر ماهیت موضوع پژوهش، از روش کیفی استفاده شد. شرکت کنندگان در این پژوهش تمام کارشناسان علوم تربیتی و دینی شهر یزد بودند که با روش نمونه گیری هدفمند و رسیدن به اشباع نظری، با نه نفر از آن ها مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته شد. داده ها با روش کدگذاری باز و محوری، تحلیل و یافته ها از طریق سه معیار قابل قبول، قابل اطمینان و تأیید پذیر، اعتباردهی شدند. یافته ها نشان داد فرآیند جامعه پذیری دینی، از طریق انتقال صحیح آموزه های دینی، انتخاب درونی و نهادینه شدن سجایای اخلاقی و دینی در جامعه اتفاق می افتد. در این میان، نهادهای خانواده، مدرسه، گروه همسالان، رسانه ها، حکومت و نهاد روحانیت در ارتقای جامعه تربیت پذیر دینی، نقش بسیار مؤثری دارند. از سوی دیگر، عوامل نظیر سستی بنیان دینی خانواده، ناکارآمدی آموزش های مدرسه، تأثیرات گروه همسالان، تهاجم فرهنگی و ضعف عدالت در جامعه به تربیت گریزی دینی منجر می شود.

* استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه یزد.

kian2011@yazd.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۱۲/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۸/۱۵



یافته‌ها نشان داد تقویت بنیان دینی و اخلاقی خانواده، اثربخش‌تر شدن آموزش‌های مدرسه، الگوسازی از طریق رسانه‌ها و توسعه عدالت اجتماعی می‌توانند به منزله شیوه‌های ارتقای جامعه تربیت‌پذیر دینی مؤثر باشند.

واژگان کلیدی

تربیت، جامعه دینی، کارشناسان علوم تربیتی، مصاحبه، روش پژوهش کیفی.

مقدمه

هر جامعه‌ای برای تدوام و بقای خویش به نظم و یکپارچگی نیازمند است و این امر مستلزم هم‌نوایی بیشتر اعضای آن جامعه با ارزش‌ها و هنجارهای پذیرفته‌شده است. در این راستا، جامعه با کمک نهادها و گروه‌های اجتماعی، مانند خانواده، مدرسه، رسانه‌های گروهی به جامعه‌پذیری نسل جدید می‌پردازد (زنگنه، ۱۳۸۸، ص ۳۲). از میان انواع جامعه‌پذیری، جامعه‌پذیری دینی مهم‌تر است. هیچ جامعه شناخته‌شده‌ای طی تاریخ بدون دین نبوده است (دورکیم، ۱۳۸۳، ص ۳۲۹). دین، به منزله نهادی اجتماعی با خصیصه فردی و اجتماعی، از ارزش‌ها و قواعد اجتماعی پشتیبانی می‌کند و جهت‌دهنده، مظهر قدرت جامعه و انسان، بستر ساز ارتباطات انسانی و موجب ثبات و همبستگی جامعه است. از سوی دیگر، دین ارزش‌ها را می‌آفریند، هنجارها را شکل می‌دهد، به ارزش‌های ثابت اخلاقی قداست می‌بخشد و باعث می‌شود زندگی انسان معنا دار شود (تنهایی، ۱۳۹۰، ص ۵). بر این اساس، می‌توان گفت جامعه تربیت‌پذیر، جامعه‌ای است که بر اساس ارزش‌های اخلاقی و دینی استوار باشد و به‌طور مداوم توانایی تربیت اعضای خود را برای تعالی دنیوی و اخروی توسعه دهد. همچنین، استمرار و بقای جامعه دینی در گرو این است که اعضای آن مجموعه باورها، ارزش‌ها، رفتارها و گرایش‌های موجود در جامعه را درونی کنند و به نسل‌های جدید انتقال دهند (حیدری، ۱۳۹۲، ص ۱۲۷).



بدان دلیل که در کشوری اسلامی و شیعی، شناسایی ابعاد جامعه دینی از نظر تربیت پذیری می تواند زمینه ساز شکل گیری جامعه تربیت یافته باشد و همچنین به دلیل اهمیت این موضوع و کم بودن پژوهش در این زمینه، نویسنده در این مقاله بر آن است که مسئله جامعه تربیت پذیر دینی را از دیدگاه کارشناسان علوم تربیتی و دینی بررسی کند؛ بنابراین، در پژوهش حاضر با رویکرد کیفی و با شیوه تفسیری - تحلیلی، می کوشیم ویژگی ها، ابعاد و روش های ارتقای جامعه تربیت پذیر دینی را واکاوی و تبیین کنیم.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

«جامعه دینی» با جامعه پذیر شدن دینی افراد، به نوعی انسجام اجتماعی دست می یابد که این انسجام، عامل شکل گیری هویت جمعی، نظم، ثبات و تعادل، همبستگی اجتماعی، حفظ و تداوم حیات هویت جمعی می شود. در این راستا، «تربیت»، اهمیتی بسیار برجسته دارد. «تربیت» یعنی «شناخت خدا در جایگاه رب یگانه جهان و انسان، برگزیدن او به منزله رب خویش و تن دادن به ربوبیت او و تن زدودن از ربوبیت غیر» (باقری، ۱۳۷۴، ص ۵۴). افزون بر این، «تربیت دینی و اسلامی» به معنای «امداد متربی برای يك تحول پایدار شناختی به منظور ایجاد در نگرش و گرایش و کنش وی، بر اساس جهان بینی و نظام ارزش اسلام» (شاملی، ۱۳۸۱، ص ۳) در نظر گرفته می شود.

از سوی دیگر، «جامعه دینی تربیت پذیر» یا «جامعه پذیری دینی»^۱ همان «فرآیند مستمر آموزش و یادگیری» است، با این تفاوت که این یادگیری معطوف به جهانی دینی است؛ برای مثال، انسان ها به تدریج زبان دینی را فرا می گیرند تا بتوانند مفاهیم ویژه ای همچون خدا را درک کنند. به طور کلی، جامعه پذیری دینی یعنی «پایه های اجتماعی دین» (فروتن، ۱۳۹۲، ص ۷۵)؛ به عبارت دیگر، جامعه پذیری دینی، بُعد دیگر فرآیند جامعه پذیری ذاتاً دینی است و افراد را در سال های رشد، به ویژه از کودکی، با معرفت الهی آشنا می سازد؛ لذا می توان گفت جامعه پذیری دینی شامل برخی عناصر اساسی است، از جمله:





۱. منابع جامعه‌پذیری دینی: زمینه‌ها و عواملی که فرآیند مهم جامعه‌پذیری دینی در درون آن‌ها رخ می‌دهد، مانند خانواده.
 ۲. محتوای جامعه‌پذیری دینی: مجموعه باورها، ارزش‌ها، اندیشه‌ها، الگوها، روابط و عناصری است که در جامعه در پیوند با گرایش‌های دینی اعضای آن جامعه شکل می‌گیرد و حیات دینی جامعه در بستر آن به وجود می‌آید.
 ۳. روش جامعه‌پذیری دینی: راه‌هایی که یک منبع از طریق آن‌ها سعی می‌کند دین افراد، جامعه‌پذیر شود (حیدری، ۱۳۹۲، ص ۱۵۲).
- درباره بررسی جایگاه و ابعاد جامعه دینی تربیت‌پذیر، پژوهش‌های معدودی در ایران انجام شده است؛ از جمله پژوهش غیاثوند (۱۳۸۰)، زنگنه (۱۳۸۸) و نیز پژوهش‌های سراج‌زاده (۱۳۷۵) و ملکی (۱۳۷۵). براساس این پژوهش‌ها، جامعه‌پذیری دینی به عوامل بسیاری وابسته است؛ در این میان، فرهنگ و محیط آموزشی جامعه و تحصیلات والدین بر جامعه‌پذیری دینی اثر مطلوب دارد.
- به‌طور خلاصه، مرور مبانی موجود نشان می‌دهد جامعه دینی تربیت‌پذیر، فرآیند پیوند اعضای جامعه با گرایش‌های دینی و اخلاقی محسوب می‌شود و حیات دینی جامعه در بستر آن به وجود می‌آید. در راستای جامعه‌پذیری دینی، ارزش‌ها و باورها و الگوهای رفتاری دینی و اخلاقی از طریق روابط متقابل و کنش متقابل مستقیم با افراد و گروه‌های اجتماعی، انتقال می‌یابند. در این میان، روابطی که فرد درون خانواده و جامعه دارد و همچنین رفتارهای کل جامعه، به‌طور غیرمستقیم، بر زمینه جامعه‌پذیری دینی و شکل‌گیری الگوهای رفتاری افراد جامعه تأثیرگذار است.

هدف و پرسش‌های پژوهش

پژوهش حاضر با هدف واکاوی و تبیین جایگاه جامعه تربیت‌پذیر دینی و شیوه‌های ارتقای آن انجام شده است. در این راستا، پنج پرسش اصلی بررسی می‌شوند:

۱) فرآیند جامعه‌پذیری دینی چگونه است؟

- ۲) جامعه تربیت پذیر دینی چه ویژگی‌هایی دارد؟
- ۳) عوامل مؤثر در شکل‌گیری جامعه تربیت پذیر دینی کدامند؟
- ۴) عوامل مؤثر در تربیت‌گریزی دینی جامعه کدامند؟
- ۵) برای ارتقای جامعه دینی تربیت پذیر، چه راهکارهایی را می‌توان به کار گرفت؟

روش پژوهش

در این پژوهش بنا بر ماهیت موضوع، از «روش پژوهش کیفی»^۱ استفاده شد. با این روش، توصیف غیرکمی از حوادث و گروه‌های کوچک اجتماعی با توجه به جزئیات ارائه می‌شود و برای توصیف نگرش‌ها و دیدگاه «گروه هدف» به مقوله‌های فکری آن‌ها توجه شده است (محمدی، ۱۳۸۷). برای گردآوری داده‌ها از ابزار «مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته»^۲ استفاده شد. «گروه هدف» شامل تمام کارشناسان علوم دینی شهریزد (شامل استادان معارف اسلامی-تربیتی و کارشناسان علوم دینی) بودند که با روش «نمونه‌گیری هدفمند»^۳ با نه نفر از آن‌ها مصاحبه عمیق انجام شد. اشباع نظری پس از رسیدن به مصاحبه نهم حاصل شد.^۴ برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، شیوه «کدگذاری»^۵ باز محوری به کار گرفته شد. همچنین، برای تعیین اعتبار پژوهش، از سه معیار مدنظر صاحب نظران مطالعات کیفی، شامل «قابل قبول بودن»^۶، «قابلیت اطمینان»^۶ و «تأییدپذیری»^۷ (لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵، به نقل از صدوقی، ۱۳۸۷، ص ۶۱) استفاده شد. برای «قابل قبول بودن» و تأیید درستی یافته‌ها، رونوشت‌های مصاحبه و گزارش پژوهش برای شرکت‌کنندگان فرستاده شد تا موافقت یا مخالفت آن‌ها با مطالب و یافته‌های

1. Qualitative Research Method.

2. semi-structured deep interview.

3. purposeful sampling.

۴. با توجه به رعایت اصل محرمانه بودن مشخصات شرکت‌کنندگان در پژوهش‌های کیفی، از ذکر نام افراد خودداری

می‌شود؛ لذا هرکدام از آن‌ها صرفاً با نام شرکت‌کننده ۱، ۲، ۳ و... معرفی می‌شوند.

5. Credibility.

6. dependability.

7. confirmability.





پژوهش مشخص شود. برای تضمین «قابلیت اطمینان» یافته‌ها، کوشش شد فرآیندها و تصمیمات مربوط به پژوهش به‌طور مستند و واضح در متن پژوهش تشریح شود. درنهایت، برای «تأییدپذیری» نتایج سعی شد با استفاده از روش «سه‌سوسازی»^۱ میزان تأییدپذیری تعیین شود. با این روش، یافته‌ها با پیشینه پژوهش مقایسه و با استناد به بحث‌های نظری تبیین شدند. همچنین، از شیوه سه‌سوسازی پژوهشگر استفاده شد و سه نفر از پژوهشگران مطالعات کیفی، در تحلیل داده‌ها به‌کارگرفته شدند. افزون‌براین، برای حفظ منطق صریح و انسجام کلی مطالعه حاضر، به مسائلی چون انسجام هدف، پرسش‌ها و دستاوردهای پژوهش به‌دقت توجه شد و پژوهشگر دائماً آن را پیگیری کرد.

یافته‌های پژوهش

پرسش اول پژوهش: فرآیند جامعه‌پذیری دینی چگونه است؟

شرکت‌کنندگان در پژوهش، فرآیند جامعه‌پذیری دینی را به مراحل ویژه‌ای تقسیم کردند. برآیند نظرات آن‌ها نشان می‌دهد جامعه‌پذیری دینی اساساً از هماهنگ‌بودن آموزه‌های دینی با فطرت انسانی شکل می‌گیرد. همچنین انتقال درست آموزه‌ها و انتخاب درونی در پذیرش ارزش‌های دینی و تحول سبک زندگی در تکمیل فرآیند جامعه‌پذیری دینی بسیار مؤثر است. گفته‌های شرکت‌کنندگان در این‌باره درخور تأمل است:

«در واقع، جامعه‌پذیری دینی همان پذیرش مسائل اعتقادی دینی از سوی آحاد جامعه و به‌کار بستن آن‌ها در زندگی فردی و اجتماعی است؛ به‌گونه‌ای که رفتارهای بیشتر افراد جامعه بر اساس آن شکل بگیرد» (شرکت‌کننده ۱).

«روش و سبک زندگی افراد در جامعه بر اساس برنامه‌ریزی‌ها و تدابیری است که متفکران جامعه به مردم ارائه می‌دهند. این فرهنگ و سبک زندگی را می‌توان بر اساس سبک تفکر آن اندیشمندان و متفکران دانست. پس، جامعه‌پذیری دینی نیز یک سبک تفکر دینی را رواج می‌دهد تا تفکر دینی عاملی برای زندگی بر اساس دین شود و افراد

1. triangulation.



جامعه براساس آن تربیت شوند، فکرکنند و زندگی کنند؛ یعنی دین را در متن زندگی افراد جامعه وارد کنند... نه فقط در کلیساها یا مساجد» (شرکت کننده ۲).

«درباره این مسئله که آیا منظور از جامعه پذیری دینی رابطه دین با اجتماع است و این که اصلاً دین اجتماعی است یا نه، جواب روشن است: اصلاً حیات ادیان و هدف ادیان برای هدایت مجموعه‌ای از افراد است. پس، هر دینی در وجود خود، جامعه پذیر است و دین بدون جامعه معنی ندارد» (شرکت کننده ۳).

«به نظر من، پذیرش ارزش‌ها، شعارها و نمادهای فرهنگی حاکم در جامعه دینی از سوی مردم، به طور اختیاری و از روی انتخاب، همان جامعه پذیری دینی است» (شرکت کننده ۴).

از سوی دیگر، تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها نشان می‌دهد عمل به وظایف دینی و نهادینه شدن سجایای اخلاقی و دینی در جامعه از نمودهای بیرونی فرآیند تربیت پذیری دینی است. برخی از مهم‌ترین سخنان شرکت کنندگان به شرح زیر است:

«بدان دلیل که انسان موجودی است اجتماعی و مدنی، بالطبع ناگزیر است روند جامعه پذیری را طی کند. اگر قوانین حاکم بر گروه‌ها و جامعه در زمینه دینی و آسمانی ریشه داشته باشند و روح دستورات دینی از سوی جامعه پذیرفته گردد، به چنین حالتی جامعه پذیری دینی می‌گویند. گفتنی است در دین مبین اسلام بیش از ۹۵ درصد تعالیم، جنبه اجتماعی دارند» (شرکت کننده ۵).

«اگر طی برنامه‌ریزی خاص و هدفمند، مجموعه‌ای از قوانین و ارزش‌های خاص با روش‌های متفاوت، اعم از آموزش، تلقین، القا یا حتی اجبار، در جامعه نهادینه شود، می‌توان این فرآیند را جامعه پذیری نامید. حال، اگر بایدها و نبایدهای هدفمند یک دین خاص را در این قالب بگنجانیم و با هم‌مین روش آن‌ها را آموزش دهیم، می‌توان آن را جامعه پذیری دینی تعبیر کرد» (شرکت کننده ۶).

«جامعه‌پذیری همان پذیرش یک دین در جامعه است» (شرکت کننده ۷).

«جامعه‌پذیری دینی یعنی جامعه‌ای سرشار از معنویت باشد و افراد به وظایف خودشان، طبق چارچوبی که شرع مقدس اسلام از زبان پیامبران و ائمه معصومین علیهم‌السلام و اولیای خدا تعیین کرده است، عمل کنند» (شرکت کننده ۸).

«جامعه‌پذیری دینی به این معناست که عمل ما مخالف هنجارهای پذیرفته‌شده جامعه متدینان نباشد یا به عبارت دیگر، افکار و کارهای ما براساس عقل جمعی و دینی جامعه ما باشد» (شرکت‌کننده ۹).

در مجموع، سخنان شرکت‌کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد جامعه‌پذیری فرآیندی است که طی آن فرد با ارزش‌ها، عقاید، هنجارها، آداب و رسوم و شعائر جامعه خویش آشنا می‌شود، شیوه زندگی اجتماعی را فرا می‌گیرد و به منزله عضو از جامعه، آمادگی پیدا می‌کند تا به این قواعد عمل کند. انسان‌ها در فرآیند جامعه‌پذیری یاد می‌گیرند که چگونه باید نیازهای زیستی - اجتماعی خود را به شیوه‌ای پذیرفتنی برآورده سازند. مسئولیت جامعه‌پذیری دینی عمدتاً برعهده نهادهای اصلی مانند خانواده، مدرسه، دولت، اقتصاد و دین است. فرد در فرآیند جامعه‌پذیری دینی با معیارها، الگوها، آموزه‌ها و احکام دینی آشنا می‌شود. در این فرآیند، فرد با محتوا و معنای این معیارها آشنا می‌شود و آن‌ها را در موقعیت‌ها و تعاملات زندگی روزمره به کار می‌گیرد. جامعه‌پذیری دینی اصولاً از خانواده شروع می‌شود و در مدرسه ادامه می‌یابد. بنابراین، می‌توان مراحل فرآیند جامعه‌پذیری دینی را به شکل زیر خلاصه کرد:

جدول ۱: مراحل فرآیند جامعه‌پذیری دینی

ردیف	مراحل فرآیند جامعه‌پذیری دینی
۱	هماهنگی آموزه‌های دینی و اخلاقی با فطرت انسانی
۲	انتقال صحیح آموزه‌ها به نسل جدید
۳	انتخاب درونی در پذیرش ارزش‌های دینی و اخلاقی
۴	تحول سبک زندگی به سبک دینی و اخلاقی
۵	عمل به وظایف دینی و اخلاقی
۶	نهادینه شدن سجایای دینی و اخلاقی در جامعه





پرسش دوم پژوهش: جامعه تربیت‌پذیر دینی چه ویژگی‌هایی دارد؟
 براساس آموزه‌های قرآن و نهج‌البلاغه، جامعه تربیت‌پذیر دارای ویژگی‌هایی مانند
 آمادگی برای تربیت عقلانی، اجتماعی، دینی و اخلاقی است و شیوه‌هایی همچون
 موعظه، حکمت‌آموزی، عبرت‌آموزی، تفکر در جهان هستی و مرگ، الگوهای مثبت،
 تفکر و تعقل و هدایت برای پیشبرد تربیت اخلاقی و دینی در آن رواج دارد (قوام، ۱۳۸۶،
 ص ۸۵، فرم‌هینی فراهانی، ۱۳۹۰، ص ۲۵۰).

در پژوهش حاضر، در پاسخ به پرسش دوم، تحلیل داده‌های مصاحبه نشان می‌دهد
 جامعه تربیت‌پذیر دینی براساس آموزه‌های قرآن، سیره پیامبر اسلام ﷺ و ائمه اطهار
 علیهم‌السلام پیش می‌رود. در واقع، جامعه تربیت‌پذیر دینی جامعه‌ای است که اعمال و رفتار
 فردی و اجتماعی افراد آن براساس آموزه‌های دین آن‌ها اجرا شود. همچنین، افراد جامعه
 به حفظ دستوره‌های دینی اهتمام می‌ورزند. به علاوه، افراد جامعه سعی می‌کنند
 آموزه‌های اخلاقی و دینی را به فرزندان و نسل‌های بعد از خود آموزش دهند و اعمال ضد
 دینی را ناهنجار تلقی می‌کنند. شرکت‌کنندگان در پژوهش، در این باره چنین گفته‌اند:
 «جامعه‌ای که تربیت در آن براساس دین مبین اسلام نهادینه شده باشد، افراد آن
 جامعه براساس این دین عمل می‌کنند. سبک زندگی افراد جامعه، اعم از خوردن،
 پوشیدن، احترام به حقوق دیگران، آداب اجتماعی، تعامل با مردم و... باید ویژگی‌های
 دین‌شناسی اجتماعی آن جامعه را داشته باشد تا نشان بدهد آن دین تربیت‌پذیر است،
 نه تربیت‌گریز» (شرکت‌کننده ۲).

«هدف اصلی همه ادیان این است که انسان را به مقام قرب الهی و عبادت و بندگی
 خداوند برسانند و این سلسله‌مراتبی که دین، انسان‌ها را به آن دعوت می‌کند، نوعی
 تربیت جامعه برای بندگی است. پس، ویژگی اصلی جامعه تربیت‌پذیر دینی، اجرای
 درست اصول تربیتی است که دین در این راه، معین کرده است» (شرکت‌کننده ۳).

واکاوی ویژگی‌های دیگر جامعه دینی تربیت‌پذیر، نکات زیادی را آشکار می‌کند.

شرکت‌کنندگان دیگر در این باره اظهار می‌دارند:



«در جامعه تربیت‌پذیر دینی، ازدواج‌ها بر مبنای سنت‌های دینی صورت می‌گیرد، تربیت فرزندان بر مبنای تربیت دینی و اسلامی است، بنیان حکومت بر مبنای ولایت است و ارزش‌های حاکم بر جامعه و قوانین اساسی بر مبنای قرآن و سنت است» (شرکت‌کننده ۴).

«تمام اجزای جامعه متشکل از خانواده و گروه‌های اجتماعی و اعضای آن‌ها به مقررات و سنن دینی (همچون دستورالعملی کامل) آگاهی دارند، آنها را باور و به فرهنگ عمومی تبدیل کرده‌اند؛ یعنی فقط به اطلاعات دینی اکتفا نکرده‌اند و بعد از باور کردن (با عبور از دو صافی عقدالعقل و عقدالقلب)، آن‌ها را به رفتار تبدیل کرده‌اند... مراحل تبدیل فکر به رفتار اجتماعی دینی عبارتند از: اطلاعات، باور کردن و رفتار اجتماعی - دینی» (شرکت‌کننده ۵).

«برای بررسی ویژگی‌های جامعه تربیت‌پذیر دینی باید عوامل متعددی را در نظر گرفت؛ برای مثال، ترکیب سنی، میزان سواد و تحصیلات افراد آن جامعه، نحوه شکل‌گیری آن جامعه، اهداف آن جامعه و... در نوع آموزش‌های تربیتی یادشده مؤثر است. این‌که آموزش‌ها و برنامه‌ریزی‌های تربیتی چه اندازه در رفتار و کردار و طرز تفکر جامعه تاثیرگذار هستند، به این عوامل و بسیاری از عوامل دیگر وابسته است» (شرکت‌کننده ۶).

«جامعه‌ای که بر پایه اخلاق‌های پسندیده‌ای چون تواضع، شرم و حیا، ترحم و مهربانی، بذل و بخشش، احسان و نیکی، احترام و اکرام، عفو و گذشت، خوش اخلاقی، امانت‌داری، راستگویی، وفای به عهد، صبر و بردباری، نصیحت و برآوردن نیازهای مردم در دایره صلح و آشتی استوار شود، جامعه‌ای است که برای تربیت دینی و همچنین برای حضور امام زمان (عج) آمادگی کامل دارد» (شرکت‌کننده ۸).

«وضعیت آرمانی این است که روح دینی بر جامعه حاکم باشد. به عبارت دیگر، توحید نظری یعنی اعتقاد به یگانگی خدا در همه مراتب و توحید عملی یعنی حاضر و ناظر دانستن خدا در همه مراحل و لحظات زندگی این تفکر، جهان‌بینی و ایدئولوژی جامعه دینی را تشکیل می‌دهد» (شرکت‌کننده ۹).

در مجموع می‌توان گفت در جامعه تربیت‌پذیر دینی، نهادینه شدن آموزه‌های دینی مشهود است. در چنین جامعه‌ای، «تربیت» در تمام اعضای خانواده، حکومت و کل جامعه نهادینه شده است و افراد آن جامعه براساس آموزه‌های اخلاقی و دینی رفتار می‌کنند. بنابراین، ویژگی‌های جامعه تربیت‌پذیر دینی را می‌توان به‌طور خلاصه چنین بیان کرد:

جدول ۲: ویژگی‌های جامعه تربیت‌پذیر دینی

ردیف	ویژگی‌های جامعه تربیت‌پذیر دینی
۱	هماهنگی رفتارهای افراد جامعه با آموزه‌های دینی
۲	حفظ آموزه‌های دینی
۳	انتقال آموزه‌های اخلاقی و دینی به نسل آینده (صداقت، تواضع، حیا، امانت‌داری، بردباری، رعایت حقوق دیگران، شعائر دینی و...)
۴	حکومت و جامعه؛ مجری درست آموزه‌های دینی
۵	نهادینه شدن آموزه‌های دینی در خانواده، حکومت و کل جامعه

پرسش سوم پژوهش: عوامل مؤثر در شکل‌گیری جامعه تربیت‌پذیر دینی کدامند؟
تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها نشان می‌دهد در شکل‌گیری جامعه تربیت‌پذیر دینی عوامل بسیاری نقش دارند؛ از جمله پذیرش دین از سوی مردم، وجود عالمان دینی متخصص و متعهد در این جامعه، برپایی حکومت دینی بر مبنای دین مبین اسلام، مهار افراط و تفریط در تمام سطوح حکومتی، فرهنگی و مذهبی جامعه.
شرکت‌کنندگان در پژوهش، عوامل خانواده، مدرسه، رسانه‌ها و رهبران مذهبی را در تربیت‌پذیری دینی جامعه بسیار مؤثر می‌دانند. اظهارات برخی از شرکت‌کنندگان در این باره عبارت است از:

«تمدن و پیشینه جامعه دینی، حضور رهبران دینی مخصوصاً رهبران تأثیرگذار در جامعه، نوع ارتباط و رفتار مسئولان با مردم، خانواده و تربیت خانوادگی، نحوه آموزش و





ارائه کتب علمی و آموزشی به ویژه برای کودکان و نوجوانان، حضور مؤثر عالمان دینی در جامعه و نحوه ارتباط آن‌ها با مردم، حضور معلمان و استادان مذهبی در مراکز علمی، نوع رفتار کارمندان دولت در جامعه و رسانه‌های جمعی، در تربیت‌پذیری نقش دارند» (شرکت‌کننده ۱).

«مهم‌ترین عامل در شکل‌گیری جامعه تربیت‌پذیر دینی، ارائه روش زندگی دینی است؛ یعنی فردی که در جامعه زندگی می‌کند باید بداند که دین برای ورزش، ازدواج، نماز و تمام مسائل زندگی او چه برنامه‌های مدونی دارد. همچنین لازم است کارآمدی این برنامه و ضعف برنامه‌های دیگر نیز برای او تبیین شود. در مرحله بعد باید این برنامه‌ها به درستی در جامعه اجرا شود و افراد جامعه آن‌ها را به خوبی بیاموزند» (شرکت‌کننده ۲).

«اولین عامل این است که خود دین باید اصول تربیتی درستی برای انسان داشته باشد؛ به تعبیر دیگر، اصول تربیت دینی باید با فطرت انسان‌ها مطابقت داشته باشد. عامل بعدی، آموزش درست مفاهیم تربیت دینی است. عامل آخر، خود انسان‌ها هستند که باید این اصول را با توجه به اختیاری که دارند بپذیرند. تعابیری مثل «غلبه بر هوای نفس و مبارزه با شیطان» به پذیرش این اصول اشاره دارد. (شرکت‌کننده ۳).

«عوامل مؤثر در شکل‌گیری جامعه تربیت‌پذیر دینی محیط‌ها هستند. این محیط‌ها عبارتند از: الف) محیط خانواده: اولین و مهم‌ترین عامل تربیت‌ساز که رفتارهای عینی والدین در آن بسیار تأثیرگذار است...؛ ب) گروه همسالان: شامل مهدکودک‌ها، مدارس و...؛ ج) اجتماع: هرکس که به دلیل پیوندهای اقتصادی، سیاسی، عاطفی و شغلی با فرد مراوداتی برقرار می‌سازد، در جنبش سازمان فکری وی سهیم است؛ د) رسانه‌ها: اکنون سهم زیادی در پرورش دینی شخصیت و تربیت دینی افراد دارند» (شرکت‌کننده ۵).

«یکی از مهم‌ترین عوامل شکل‌گیری جامعه، احساس نیاز به فواید آن است و این درباره جامعه تربیت‌پذیر دینی نیز صدق می‌کند. این که اعضای جامعه آثار دین‌پذیری را در یک جامعه مشابه مشاهده کنند یا این که اصلاً فرد بپذیرد که تربیت دینی موجب پیشرفت و سعادت فرد یا جامعه خاصی شده است، می‌تواند بهترین عامل در گرایش افراد به چنین جامعه‌ای باشد» (شرکت‌کننده ۶).

کارشناسان علوم دینی که در این پژوهش شرکت کرده‌اند، بر نقش علمای دینی و مذهبی، توجه به اصل امر به معروف و نهی از منکر و ترویج سجایای اخلاقی در جامعه تأکید ویژه‌ای دارند:

«شکل‌گیری جامعه تربیت‌پذیر دینی اساساً به رهبران دینی عادل و عادل بودن حاکمان وقت و همچنین ساختارهای دینی و حکومتی مربوط می‌شود» (شرکت‌کننده ۷).

«در شکل‌گیری جامعه تربیت‌پذیر دینی، توجه به فضائلی مانند امر به معروف و نهی از منکر، انصاف داشتن، اصلاح الگو، مدارا و دوستی با مردم، عدالت، غیرت، شجاعت، حق و حقیقت، گفتار خوب، حفظ زبان، رازداری، مشورت و میانه‌روی بسیار مهم است. اگر انسان این صفات را سرلوحه کارهای خود قرار دهد، افراد جامعه به سوی او سوق پیدا می‌کنند و او با اخلاق پسندیده‌اش می‌تواند شمار زیادی از افراد جامعه را جذب کند. در نتیجه، در جامعه هر فرد خودش باید هدف‌دار زندگی کند و دلسوز جامعه نیز باشد» (شرکت‌کننده ۸).

«عواملی مانند عمل و رفتار مؤمنان، دفاع از ارزش‌های دینی به روش صحیح و تبیین درست دین از سوی مبلغان دینی، در شکل‌گیری جامعه تربیت‌پذیر دینی مؤثرند» (شرکت‌کننده ۹).

با توجه به پاسخ‌های شرکت‌کنندگان می‌توان موارد زیر را از عوامل مؤثر در جامعه‌پذیری دینی برشمرد:

- خانواده: خانواده یکی از نهادهای اولیه و مهم جامعه بشری است و در زمان‌های مختلف، کارکردها و وظایف متفاوتی داشته است. خانواده، نخستین منبع یادگیری اجتماعی برای کودک است. اعضای خانواده با اجرای مراسم و آداب دینی، بر رفتار کودک خود تأثیر می‌گذارند و اعتقادات و شعائر دینی را به او منتقل می‌کنند. این خصوصیت، کم‌وبیش، در تمام جوامع دینی و غیردینی صدق می‌کند.

- مدارس و مراکز آموزشی: بعد از خانواده، مهم‌ترین نهادی که در یادگیری افراد به ویژه کودکان و نوجوانان نقشی عمده ایفا می‌کند، مدرسه است. کودک در مدرسه نوعی اقتدار





را احساس می‌کند؛ البته اقتداری رسمی و منظم در مدرسه عوامل مختلفی مانند کتب و منابع درسی، برنامه‌های مذهبی و تعامل معلم با دانش‌آموز، فضای مدرسه، سازمان‌ها و گروه‌های موجود در مدرسه بر رشد شخصیت کودک تأثیر دارند.

- وسایل ارتباط جمعی: از عوامل مهم دیگر، وسایل ارتباط جمعی است که با شمار زیادی از مردم سروکار دارد. رسانه‌ها وظیفه اطلاع‌رسانی را بر عهده دارند. تلویزیون نسبت به دیگر رسانه‌ها، مؤثرتر و مهم‌تر است. برون‌داد تلویزیون، پیام‌های سازمان‌یافته‌ای است که کل جامعه را تحت تأثیر قرار می‌دهد و نتیجه این تأثیر، جامعه‌پذیری است.

- گروه همسالان و دوستان: گروه همسالان و اعضای آن از موقعیت اجتماعی کم‌وبیش مشابهی برخوردارند و با یکدیگر پیوندهای نزدیکی دارند. گروه‌های کودکان، هم‌بازی‌ها، دوستان و همکاران، جزو گروه همسالان به‌شمار می‌روند. در روند جامعه‌پذیری، گروه‌های هم‌سن به تدریج جای خانواده و عوامل اقتدارگرا را می‌گیرند.

- دولت و سازمان‌های سیاسی: تصمیمات و برنامه‌های دولت در عملکرد دیگر نهادهای جامعه تأثیری مهمی دارد. مبدأ بسیاری از پیام‌ها و اطلاعات فرهنگی، مذهبی، سیاسی و اقتصادی که از طریق رسانه‌های جمعی پخش می‌شوند، خارج از این رسانه‌ها و در میان رهبران سیاسی است.

- نهاد روحانیت: منظور از این نهاد، سازمان‌هایی است که وظیفه نشر و انتقال اصول، ارزش‌ها و احکام دینی را در جامعه به عهده دارند. این نهاد نیز نقشی مؤثر در تربیت دینی جامعه دارد.

جدول ۳: عوامل سازنده جامعه دینی تربیت‌پذیر

ردیف	عوامل سازنده جامعه دینی تربیت‌پذیر
۱	خانواده
۲	مدرسه
۳	گروه همسالان
۴	رسانه‌ها
۵	دولت / حکومت
۶	نهاد روحانیت و رهبران دینی

پرسش چهارم پژوهش: عوامل مؤثر در تربیت گریزی دینی جامعه کدامند؟
تحلیل داده‌های مصاحبه‌ها نشان می‌دهد تربیت گریزی دینی، ممکن است گاهی در جامعه دینی مشاهده شود. عواملی چون سستی بنیان دینی خانواده، ضعف آموزش‌های مدرسه، تبلیغات ضد دینی رسانه‌ای، تهاجمات فرهنگی و حکومت‌داری برخلاف موازین اخلاقی و دینی، از دلایل عمده تربیت گریزی دینی به‌شمار می‌روند. سخنان شرکت‌کنندگان در این باره تأمل‌برانگیز است:

«رفتار خلاف دین مسئولان جامعه، عاملی بسیار مهم در گریز از دین‌پذیری است. دیگر عوامل مهم دین‌گریزی عبارتند از: ضعف در تربیت دینی فرزندان در خانواده‌ها و مراکز آموزشی، وضعیت اقتصادی نامناسب (مخصوصاً اگر مسئولان، دین را پایه اقتصاد جامعه قرار دهند و موفق نشوند)، تبلیغات گسترده ضد دین از سوی رسانه‌های داخلی و مخصوصاً خارجی» (شرکت‌کننده ۱).

«اگر افراد جامعه برنامه دین را ندانند و با تفکر دینی آشنا نباشند و به عبارت دیگر، دین را نشناسند یا برنامه‌های آن را کارآمد ندانند، جامعه به جامعه‌ای دین‌گریز تبدیل خواهد شد» (شرکت‌کننده ۲).

«تربیت گریز، اگر اصول دین فطری نباشد و مفاهیم تربیتی درست منتقل نشود و افراد جامعه آن را نپذیرند، جامعه‌ای دین‌گریز شکل می‌گیرد» (شرکت‌کننده ۳).

«...نبودن حاکم عادل در ممالک اسلامی، بی‌توجهی خواص و علمای دینی به تربیت افراد جامعه، بی‌بصیرتی افراد جامعه، تهاجمات فرهنگی، عدم اجرای صحیح عدالت و مفاهیم دینی در جامعه و قوانین حاکم بر آن، از دلایل دین‌گریزی است» (شرکت‌کننده ۴).

افزون بر این، داده‌های مصاحبه‌ها نشان می‌دهد عوامل دیگری مانند حکومت‌داری برخلاف سجایای دینی و اخلاقی، ضعف عدالت، شیوع فقر، دلزدگی و بدبینی به دین و عدم توجه کافی به اصل امر به معروف و نهی از منکر می‌تواند در تربیت گریزی دینی جامعه مؤثر باشد:





«عوامل زیادی در شکل‌گیری جامعه تربیت‌گریز دینی مؤثرند: عوامل فردی یا درونی، مانند عملکرد ضعیف افراد و همچنین متولیان تربیت، سستی بنیان خانواده‌ها، عدم آگاهی دینی، ترجیح مصالح خوداندیشیده؛ عوامل اجتماعی یا محیطی، چون وضعیت فرهنگی سیاسی و اقتصادی جامعه. همچنین، بی‌توجهی به مسئولیت‌های اجتماعی نظیر فریضه واجب امر به معروف و نهی از منکر و غفلت از تلاش فرهنگی دشمنان نظیر جنگ نرم» (شرکت‌کننده ۵).

«مهم‌ترین عامل در گریز از تربیت دینی، آموزش بد، سوءاستفاده شخصی از دین، تعصب و... است. از موارد دیگر می‌توان دلزدگی یا ایجاد بدبینی خاص (به هر دلیل که باشد) را نام برد» (شرکت‌کننده ۶).

«موارد آسیب‌زننده برای جامعه دینی عبارتند از دفاع نادرست از ارزش‌های دینی ما که باید چگونگی دفاع از دین را هم از خود دین و سخنگویان واقعی دین یاد بگیریم، مردم را به اشتباه انداختن، عمل کسانی که فقط عنوان تدین و دینداری را با خود یدک می‌کشند» (شرکت‌کننده ۹).

«از عواملی که باعث به وجود آمدن جامعه تربیت‌گریز دینی می‌شود، تبلیغات منفی از سوی دشمنان و همچنین بی‌توجهی به آموزه‌های دینی است» (شرکت‌کننده ۷).

«پیمان‌شکنی، ترک سنت‌های اخلاقی و دینی و کناره‌گیری از اجتماع، بعضی از عوامل مؤثر در گریز فرد از جامعه دینی محسوب می‌شوند» (شرکت‌کننده ۸).

«معضلات جامعه‌پذیری دینی چنین بیان می‌شود: از دیدگاه کلان، هر جامعه‌ای متشکل از افراد و گروه‌های انسانی است که در آن جامعه زندگی می‌کنند. هر فرد نیازهایی دارد که برای رفع آن‌ها، زندگی در جمع را بر زندگی منفرد ترجیح داده و قوانین و آداب جامعه خود را پذیرفته است» (شرکت‌کننده ۶).

بنابراین، عوامل مؤثر بر تربیت‌گریزی دینی جامعه به‌طور خلاصه چنین است:

جدول ۴: عوامل مؤثر بر تربیت گریزی دینی جامعه

ردیف	عوامل مؤثر بر تربیت گریزی دینی جامعه
۱	سستی بنیان دینی خانواده
۲	ضعف آموزش های مدرسه
۳	اثرپذیری منفی از گروه همسالان
۴	تبلیغات ضد دینی رسانه ای
۵	تهاجم فرهنگی
۶	حکومت داری برخلاف سجایای دینی و اخلاقی
۷	ضعف عدالت در جامعه
۸	شیوع فقر در جامعه
۹	دلزدگی و بدبینی به دین در جامعه
۱۰	عدم توجه کافی به اصل امر به معروف و نهی از منکر

پرسش پنجم پژوهش: برای ارتقای جامعه دینی تربیت پذیر، چه راهکارهایی را می توان به کار گرفت؟

تحلیل داده های پژوهش نشان می دهد شیوه های مختلفی را می توان برای ارتقای جامعه دینی تربیت پذیر به کار گرفت؛ از جمله تقویت بنیان دینی و اخلاقی خانواده، بهبود آموزش های دینی و اخلاقی مدرسه ای و الگوسازی هنجارهای دینی و اخلاقی با بهره گیری از رسانه ها. همچنین، هماهنگی عملکرد مسئولان جامعه با آموزه های دینی و اخلاقی، توسعه عدالت اجتماعی و مقابله با تهاجمات فرهنگی و ضد دینی از دیگر راهکارهاست. شرکت کنندگان در این باره چنین گفته اند:

«اگر مسئولان جامعه برخلاف شعارهای دینی خود عمل کنند، به عامل مهمی در گریز از دین تبدیل می شوند. اگر جامعه دینی علم زده شود و علوم خود را از جوامع دیگر بگیرد، دچار دین گریزی می شود. ضعف در تربیت دینی فرزندان در خانواده ها و مراکز آموزشی، اقتصاد نامناسب (مخصوصاً اگر دین را پایه اقتصاد جامعه قرار دهند و موفق نشوند)، تبلیغات گسترده ضد دین از سوی رسانه های داخلی یا خارجی، از عوامل مهم دین گریزی به شمار می رود» (شرکت کننده ۱).





«اسلام در دوره‌ای که خرافات شیوع یافته بود، به جای خرافات، واقعیت‌های هستی و هستی‌شناسی درست را تبیین کرد؛ به گونه‌ای که فرد بعد از آشنایی با تفکر دینی و پذیرش آن، در زمینه‌های نظامی، خانواده، بازار و... با برنامه‌های مدون دینی روبه‌رو می‌شود» (شرکت‌کننده ۲).

«به اعتقاد مسلمانان، اسلام تمام دستورات لازم را برای تربیت بشر ارائه کرده است. یکی از القاب خداوند «رب» است و بیشتر دعاها را با «ربنا» شروع می‌شود که به معنای درخواست تربیت از خداوند است. پس، در اسلام، مفاهیم عالی برای تربیت وجود دارد و ما برای تربیت اسلامی جامعه ابتدا باید مفاهیم را درست بیان کنیم و در مرحله بعد، عواملی که انسان‌ها را به مخالفت با این مفاهیم درست وامی‌دارد در حد امکان کم کنیم؛ عواملی مثل فساد، فحشا و گناهان دیگر. مقابله با این عوامل، خود، راه حل مسئله دین‌گریزی و موجب علو تربیت اسلامی است. تبیین راه‌های متنوع برای این مسئله به بحث مفصلی نیاز دارد» (شرکت‌کننده ۳).

«برای ارتقای جامعه دینی تربیت پذیر راهکارهایی را می‌توان از آموزه‌های اسلامی اقتباس کرد: توجه ویژه به خانواده از حیث ازدواج و تربیت فرزندان بر مبنای احکام و آموزه‌های دینی، تقویت اقتدار حکومت اسلامی در اجرای احکام دینی، جلوگیری از تهاجمات ضد دینی اعم از جنگ‌های نرم و نظامی علیه فرهنگ کشور» (شرکت‌کننده ۴).

«به نظر بنده، رجوع به اصل اسلام ناب محمدی صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بهترین روش در ایجاد و ارتقای جامعه با سمت و سوی تربیت‌پذیری دینی است. روش‌هایی که شخص پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ در تبلیغ دین مبین اسلام به کار می‌بردند و حضرت علی عَلِيٌّ و سایر ائمه عَلَيْهِمُ السَّلَامُ و بزرگان در اوامرشان به کار می‌بستند بهترین الگو در این زمینه است. مثال‌های فراوانی از این دست وجود دارد؛ برای نمونه: کونوا دعاة الناس الى الله بغير السنتكم» (شرکت‌کننده ۶).

«اجرای صحیح آموزه‌های دینی راهکاری است برای ارتقای جامعه دینی تربیت‌پذیر» (شرکت‌کننده ۷).

«اخلاص در عمل، نیت، توفیق خداوندی، امید به خدا، علم خدا، شناخت خدا، عبادت و اطاعت خدا، ترس از خدا، حسن ظن به خدا، توکل و یاد خدا (با نماز و قرآن)،

عمل به دستورات حق تعالی، برگزاری نماز جماعت، دعا و خواستن از خداوند، اقرار به گناه و توبه و شهداگونه زیستن از عواملی است که باعث ارتقای جامعه دینی تربیت پذیر می شود» (شرکت کننده ۸).

«دین را نمی شود با زور به افراد جامعه تحمیل کرد؛ زیرا این کار موجب نفاق در آن جامعه دینی خواهد شد. ریشه دین در کلمه «محبت» است. امام صادق علیه السلام می فرمایند: هَلْ الدِّينُ إِلَّا الْحُبُّ وَالْبُغْضُ؟ دین، عبارت از محبت و کینه است؛ از یک سو، محبت به خوبان و مظلومان و انسان هایی که مورد جفای شیطان ها قرار گرفته اند و از سوی دیگر بغض و کینه به شیطان ها و موجودات پلید و پلیدی ها و کسانی که انسان و انسانیت و خدا نزد آنها بیهوده است. این هم جزو دین است» (شرکت کننده ۹).

در مجموع می توان راهکارهای ارتقای جامعه تربیت پذیر دینی را به طور خلاصه چنین بیان کرد:

جدول ۵: راهکارهای ارتقای جامعه دینی تربیت پذیر

ردیف	نهاد مسئول	راهکارها
۱	خانواده	تقویت بنیان دینی و اخلاقی افراد خانواده کارآمدتر شدن آموزش های دینی و اخلاقی مدرسه ای
		الگوسازی هنجارهای دینی و اخلاقی به وسیله رسانه ها
	حکومت	هماهنگی عملکرد مسئولان جامعه با آموزه های دینی و اخلاقی
۲		تقویت اقتصاد جامعه و مبارزه با فقر توسعه عدالت اجتماعی مقابله با فساد و گناهان کبیره مقابله با تهاجمات فرهنگی و ضد دینی گسترش ازدواج شرعی میان جوانان ارتقای سلامت جسمی و روانی افراد جامعه ترویج اصل امر به معروف و نهی از منکر



نتیجه

پژوهش حاضر نشان داد «جامعه‌پذیری دینی» فرآیندی است که با انتقال درست آموزه‌ها و تربیت دینی، انتخاب درونی در پذیرش ارزش‌های دینی، تحول سبک زندگی به سبک دینی و نهادینه‌شدن سجایای اخلاقی و دینی در جامعه محقق می‌شود. در این میان، هماهنگی رفتار افراد جامعه با آموزه‌های دینی، حفظ و نگهداری آموزه‌های دینی، انتقال آموزه‌های اخلاقی و دینی به نسل آینده و همچنین نهادینه‌شدن آموزه‌های دینی در خانواده، حکومت و کل جامعه به تقویت چنین جامعه‌ای کمک می‌کند.

یکی از ابزارهای اساسی که جامعه دینی از آن برای انتقال ارزش‌ها استفاده می‌کند، نهاد آموزش است. آموزش جامعه‌پذیری دینی، روشی آشکار است؛ یعنی روشی است که افراد به طور مستقیم در فرآیندی رسمی، باورها، ارزش‌ها و هنجارهای دینی را فرامی‌گیرند. بقای هر جامعه‌ای، از جمله جامعه دینی، در گرو آن است که اعضای آن جامعه باورها، ارزش‌ها، هنجارها، رفتارها و گرایش‌های موجود در جامعه خود را با ایجاد هماهنگی میان نظام‌ها و نهادهای جامعه درونی کنند و به نسل‌های بعد انتقال دهند. در این میان، باید توجه داشت که موضوع تربیت در دوره کودکی - با در نظر گرفتن مسئولیت خطیر خانواده در این دوره منشأ مراحل بعدی تربیت‌پذیری در انسان است.

«جامعه تربیت‌گریز دینی» زمانی شکل می‌گیرد که در جامعه بی‌سامانی ارزشی رخ دهد. این امر موجب سرگردانی ارزشی و هنجاری افراد جامعه می‌شود. تعارض ارزشی میان نهادهایی که مسئولیت جامعه‌پذیر کردن افراد را بر عهده دارند، انتقال ارزش‌ها و هنجارهای دینی را مختل می‌کند و نوعی بی‌توجهی به ارزش‌ها و هنجارها را در جامعه پدیدار می‌کند. در این وضعیت، دین، نه تنها دیگر قادر به یکپارچه کردن بخش‌های مختلف جامعه نیست، بلکه از یکپارچه کردن تجربیات افراد نیز باز می‌ماند در نتیجه، جامعه‌پذیری دینی افراد هم به سختی می‌تواند نتایج مطلوبی ایجاد کند. پیامد این وضعیت در جامعه دینی، ناکامی کارگزاران در انتقال ارزش‌ها، رفتارها و گرایش‌ها به نسل‌های بعدی است.



در تبیین نتایج و جمع‌بندی این پژوهش می‌توان گفت هدف تربیت در جامعه تربیت‌پذیر اسلامی، انسان بارآوردن افراد و رشد همه‌جانبه آن‌هاست. اسلام به تربیت همه‌جانبه فرد تأکید دارد. تربیت فرآیندی است که در سراسر عمر انسان اتفاق می‌افتد و جنبه تکاملی دارد؛ بدین معنا که هر چه مراحل تربیت پیش‌تر می‌رود، فرد شکوفاتر می‌شود. منظور از تعلیم و تربیت اسلامی، تربیت کل وجود انسان است؛ تربیتی که بر اساس اصول و مبانی محکمی استوار است و تمام ابعاد شخصیت آدمی را در نظر گرفته است. هدف تربیت اسلامی کمک به رشد همه‌جانبه انسان (فردی، اجتماعی، عقلانی، جسمی، روحی، اخلاقی و دینی) است. از ویژگی‌های تربیت اسلامی آن است که در تمام کوشش‌های انسان، یک مسیر را دنبال می‌کند و آن رساندن آدمی به مقام عبادت و بندگی خداست. هدف غایی تربیت اسلامی برپایه شناخت خود و پیرامون، تربیت دینی، علم و حکمت استوار است.

بنابراین، در تربیت اسلامی، اسلام تمام جوانب وجود انسان را در نظر می‌گیرد: در جنبه فردی، فرد را قابل رشد و آموزش و تربیت می‌داند و برای او آزادی و اختیار و قدرت فکری و عقلانی قائل است؛ در عین حال، اسلام به هدایت جامعه، قوم و ملت می‌پردازد و در حیات اجتماعی نیز نحوه زندگی مردم را بر محور اصول معین تنظیم می‌کند (احمدی، ۱۳۸۵). اسلام به دلیل اهمیت نقش جامعه در حیات افراد، پیامبران را فرستاد تا با ارائه دستورالعمل‌های سودمند، هم برای حیات فردی انسان و هم برای حیات جمعی او برنامه‌ریزی کند.

در مجموع می‌توان گفت جامعه دینی برای استمرار و بقای خود، ارزش‌ها و هنجارها را به نسل بعد منتقل می‌کند. خانواده، مدرسه، همسالان، رسانه‌ها و عملکرد مسئولان حکومتی از عوامل اصلی تربیت‌پذیری دینی افراد جامعه هستند. همچنین، ارتقای یک جامعه دینی در گرو تحقق عوامل زیر است: تقویت بنیان دینی و اخلاقی خانواده، مؤثرتر شدن آموزش‌های مدرسه‌ای، الگوسازی هنجارهای دینی و اخلاقی به کمک رسانه‌ها، هماهنگی عملکرد مسئولان جامعه با آموزه‌های دینی و اخلاقی و توسعه عدالت اجتماعی در میان آحاد جامعه.





منابع

۱. باقری، خسرو (۱۳۷۴)؛ *نگاهی دوباره به تربیت اسلامی*؛ تهران: وزارت آموزش و پرورش، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
۲. احمدی، سید احمد (۱۳۸۵)؛ *اصول و روش‌های تربیت در اسلام*؛ اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۳. تنهایی، حسین ابوالحسن (۱۳۹۰)؛ *جامعه‌شناسی دین در شرق باستان*؛ چ ۲، تهران: بهمن برنا.
۴. توسلی، غلام‌عباس و ابوالفضل مرشدی (۱۳۸۵)؛ «بررسی سطح دینداری و گرایش‌های دینی دانشجویان امیرکبیر»؛ *نامه جامعه‌شناسی ایران*؛ دوره ۷، ش ۴، صفحات ۹۶ تا ۱۱۸.
۵. دورکیم، امیل (۱۳۸۳)؛ *صورابتدایی حیات دینی*؛ ترجمه نادر سالارزاده؛ تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
۶. زنگنه، محمد (۱۳۸۸)؛ «بررسی عوامل فرهنگی مؤثر جامعه‌پذیری نوجوانان و جوانان»؛ *پژوهش‌نامه فرهنگی*؛ سال هشتم، ش ۷، ص ۳۰ تا ۳۶.
۷. سراج‌زاده، حسین و محمد صدیق محمدی (۱۳۹۰)؛ «مقایسه تجربی دینداری از نظر روحانیون و دانشگاهیان»؛ *فصلنامه تحقیقات فرهنگی*؛ دوره ۴، ش ۴، ص ۲۵ تا ۵۴.
۸. سراج‌زاده، سید حسین (۱۳۷۵)؛ *بررسی رابطه دین‌داری و بهره‌کاری دانش‌آموزان دبیرستان‌های تهران*؛ تهران: اداره کل آموزش و پرورش استان تهران.
۹. شاملی، عباسعلی (۱۳۸۱)؛ «درآمدی مفهوم شناختی در قلمرو تربیت دینی»؛ *فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی*؛ ش ۳۲، ص ۴ تا ۳۲.
۱۰. صدوقی، مجید (۱۳۸۷)؛ «معیارهای ویژه ارزیابی پژوهش کیفی»؛ *فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی*؛ سال ۱۴، ش ۵۶، ص ۵۵ تا ۷۲.
۱۱. فرمهینی فراهانی، محسن (۱۳۹۰)؛ *تربیت در نهج البلاغه*؛ تهران: آبیژ.
۱۲. قوام، میرعظیم (۱۳۸۶)؛ *اصول و روش‌های تربیت از منظر قرآن کریم*؛ تهران: جمال‌الحق.

۱۳. غیاثوند، احمد (۱۳۸۶)؛ «بررسی وضعیت رفتارهای دینی در بین دانشجویان»؛ فصلنامه مطالعات ملی؛ سال ۸، ش ۲، ص ۱ تا ۲۰.
۱۴. فروتن، یعقوب (۱۳۹۲)؛ «استراتژی جامعه‌پذیری دینی در ایران»؛ فصلنامه مطالعات ملی؛ سال ۱۴، ش ۵۳، ص ۷۳ تا ۹۶.
۱۵. کیان، مریم (۱۳۹۴)؛ «تبیین ابعاد تربیت کودک در نظام خانواده از دیدگاه اسلام»؛ فصلنامه اخلاق؛ ش ۲ (۱۸)، ص ۹ تا ۳۵.
۱۶. گنجی، محمد (۱۳۸۳)؛ «تبیین وضعیت دینداری دانشجویان دانشگاه اصفهان»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد (چاپ شده)، دانشگاه اصفهان.
۱۷. محمدی، بیوک (۱۳۸۷)؛ درآمدهای بررورش تحقیقی کیفی؛ تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶

صفحات ۱۴۱-۱۶۲

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ FALL 2017/Seventh Year

معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل^۱

صدرالدین ستاری*

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی وضعیت معنویت سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل از دیدگاه اعضای هیئت علمی این دانشگاه بوده است. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی در نیم سال اول ۹۳-۹۲ بود. گروه نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و داده‌ها به وسیله پرسشنامه استاندارد با طیف لیکرت جمع‌آوری شد. روایی ابزار با استفاده از نظر متخصصان و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۴۱ به دست آمد. داده‌های گردآوری شده با شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، درصد، انحراف استاندارد)، آزمون T مستقل، تحلیل واریانس ANOVA و فریدمن تحلیل شد.

تحلیل داده‌ها حاکی از آن است که معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی بالاتر از متوسط است و میان متغیرهای جنسیت، سن، سنوات خدمت، رشته تحصیلی و نوع استخدام اعضای هیئت علمی با دیدگاه آنان درباره معنویت سازمانی، تفاوت معناداری وجود دارد.

۱. این مقاله برگرفته از طرحی پژوهشی است که با بودجه پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل انجام شده است. از همه همکارانی که نگارنده را در انجام این تحقیق یاری کردند، قدردانی می‌کنم.

* دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.

Sadraddin1356@yahoo.com

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۱۱/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۵/۰۶



واژگان کلیدی

معنویت سازمانی،^۱ معنادار بودن کار، لذت بردن از کار، همبستگی گروهی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل.

مقدمه

آموزش عالی محور اصلی توسعه انسانی در سراسر جهان است. مجموعه عظیم مؤسسات آموزش عالی دولتی و خصوصی در هر کشور با ایجاد توانمندی لازم از طریق تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه، زمینه را برای توسعه کشور فراهم می‌کند (آشورین، ۲۰۰۳، ص ۴۷). در مؤسسات آموزش عالی نیز اعضای هیئت علمی نقشی کلیدی دارند (قلاوندی و همکاران، ۱۳۸۹).

در عصر رقابتی جهان امروزی، سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های آموزشی، به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری نیاز دارند. نیروی رقابت جهانی، سازمان‌ها را مجبور کرده است بعد از ده‌ها سال که رویه‌های کاری ثابت خود را ادامه دادند، روش‌های جدیدی را در پیش بگیرند؛ به گونه‌ای که اکنون سازمان‌ها ثبات کاری ندارند و از نوعی ثبات نسبی برخوردارند (گیجست و همکاران، ۲۰۰۳). سازمان‌های آموزشی برای این‌که از قافله رقابت عقب نمانند، به الگوهای جدید مدیریتی نیازمند هستند. به اعتقاد بسیاری از محققان، این الگوی جدید محیط کار که در واقع واکنشی به الگوی خشک و مکانیستی مدرن است، الگوی معنویت در سازمان است (واکس، ۲۰۰۵).

پدیده عدم اطمینان محیط‌ها در عصر کنونی، سازمان‌ها را بر آن داشته است تا شیوه‌ها و واکنش‌های بسیار گوناگونی داشته باشند. یکی از عملی‌ترین شیوه‌ها این است که کارکنان ترغیب شوند به این‌که با تمام وجود، خود را وقف کارکنند و از این طریق «خود» تمام عیار خویش را در کار بیابند. پیامد این شیوه، پرورش کارکنانی خلاق و نوآورد در برابر محیط‌های متلاطم خواهد بود. بروز خود تمام عیار در کار با ورود معنویت در سازمان



1. Organizational spirituality.

میسر خواهد بود. معنویت در محیط کاریک روند در حال ظهور است که برای افراد مختلف، معانی متفاوت دارد؛ برای بیشتر افراد به معنای حقانیت و ارتباط با خداوند است، برای بعضی از مدیران و کارآفرینان مذهبی به معنای تصدیق خداوند و کتاب‌های مذهبی است و برای عده‌ای دیگر، معنویت در محیط کار به معنای شروع نهضت مذهبی دیگر است که بیشتر از عواطف و وجدان اهمیت دارد (کاوایق، ۱۹۹۹). معنویت یعنی کوشش برای ایجاد حساسیت درباره‌ی خویشتن، دیگران و نیروی برتر (خدا) و همچنین، کندوکاو برای دستیابی به آنچه لازمه‌ی انسان شدن و رسیدن به انسانیت کامل است (هاینلز، ۱۹۹۵).

پدیده‌ی عدم اطمینان در محیط‌های کار امروزی، سازمان‌ها را واداشته تا از معنویت همچون منبعی سرشار از مفهوم پایداری بهره بگیرند و تناقض نظم و بی‌نظمی در سازمان را حل و فصل کنند. سازمان‌ها برای فعالیت مستمر در عرصه‌های مختلف نیازمند برقراری تعادل بین دو حالت تغییر و ثبات هستند؛ از یک سو، نظم و ثبات سازمان‌ها با عقلانیت (نیم کره‌ی چپ مغز) پیوند می‌خورد و از سوی دیگر، بی‌نظمی و تغییر سازمان‌ها با معنویت (نیم کره‌ی راست مغز) قابل توجیه است. بهره‌وری در سازمان‌ها با تلفیق دو مقوله‌ی عقلانیت و معنویت میسر می‌شود (عابدی جعفری و رستگار، ۱۳۸۶). وجود معنویت در سازمان‌ها بدین دلیل ضروری است که می‌تواند برای سازمان‌ها، انسانیت و برای اجتماع، فعالیت و برای محیط، مسئولیت به ارمغان آورد (ضیائی و همکاران، ۱۳۸۷). بشر امروزی علی‌رغم داشتن امکانات و وسایل بیشتر، نارضایتی‌اش زیادتر شده است. پیشرفت جوامع با هدف رضایت بیشتر صورت گرفته است؛ اما به‌طور ناآگاهانه و ناخواسته ما را به سوی نارضایتی بیشتر پیش می‌برد. این امر نشان می‌دهد با وجود گسترش امکانات، انسان به دل‌زدگی رسیده است. بنابراین، انسان امروزی برای رفع این دل‌زدگی، چاره‌ای جز توجه به درون و عوامل امیدوارکننده ندارد (بیگ‌زاد و همکاران، ۱۳۹۰). امروزه کارکنان، در هر کجا که کار کنند، در کارشان چیزی فراتر از پاداش‌های مادی جست‌وجوی می‌کنند. آنان در جست‌وجوی کاری با معنا و امیدبخش و خواستار متعادل کردن زندگی هستند (کینجرسکی و اسکرپینک، ۲۰۰۱).





برای تقویت معنویت در محیط کار، شاخص‌های مختلفی ارائه شده است؛ برای مثال، دنیس و همکارانش (۲۰۰۴) برای معنویت در محیط کار پنج شاخص زیر را برشمرده‌اند: سلامت، شادکامی، خرد، موفقیت، رضایت باطنی. این شاخص‌ها در آرامش روانی، یکپارچگی در توانمندی‌های فردی، خلاقیت و شکوفایی فرد در محیط کار مؤثر است (ساغروانی، ۱۳۸۸، ص ۸۹).

مورگان معتقد است معنویت در محیط کار دارای سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است و مؤلفه‌های آن به ترتیب سطوح عبارتند از: کار با معنا، احساس همبستگی با گروه، همسویی ارزش‌ها (مقیمی و رهبر، ۱۳۸۷). میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و آشموز و دوچان (۲۰۰۵) نیز برای معنویت سازمانی پنج مؤلفه اصلی زیر را در نظر گرفته‌اند: احساس داشتن کار با معنا، لذت بردن از کار، یافتن فرصتی برای توجه به زندگی باطنی، حس همبستگی گروهی، همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی. با توجه به این‌که در این تحقیق منظور از معنویت سازمانی پنج مؤلفه پیش گفته بوده است، درباره آن‌ها بیشتر توضیح می‌دهیم.

معنادار بودن کار (احساس کار با معنا): یکی از ابعاد اساسی و بنیادین معنویت در سازمان، احساس معنادار بودن و هدف داشتن در کار است. این بُعد بر چگونگی تعامل کارکنان با کار روزانه آنان، در سطح فردی، اشاره دارد (آشموز و دوچان، ۲۰۰۳، ص ۱۲۷). لذت بردن از کار: این بُعد از معنویت به این نکته اشاره دارد که افراد سازمان از کار کردن لذت می‌برند. در اصل، کارکنان از این‌که کار می‌کنند و در رسیدن به اهداف فردی و سازمانی مشارکت دارند، احساس لذت می‌کنند. افراد در بیشتر روزها هنگام آمدن به محیط کار، احساس شادی و نشاط می‌کنند و لذت و سرور را در کارشان تجربه می‌کنند.

یافتن فرصتی برای توجه به زندگی باطنی: در سازمان‌هایی که روحیه معنویت و معنویت‌گرایی وجود دارد، افراد، کار در سازمان را فرصتی تلقی می‌کنند که در کنار زندگی مادی و ظاهری به زندگی درونی خود نیز پردازند (به نقل از: سرلک و همکاران، ۱۳۹۱).

همبستگی گروهی (احساس مشترک): این بُعد از معنویت کاری، در سطح گروهی اتفاق می‌افتد و بر تعامل کارکنان با یکدیگر تأکید دارد. این بُعد از معنویت در محیط کار شامل احساس پیوند و همبستگی عمیق با دیگران است (آشموز و دوچان، ۲۰۰۰، ص ۱۳۸).



همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی: این جنبه از معنویت در سازمان، سازگاری بین ارزش‌های شخصی فرد با مأموریت و اهداف سازمان را در پی دارد و نشان‌دهنده تعامل کارکنان با اهداف اصلی سازمان است (میتروف و دنتون، ۱۹۹۹).

تحقیقات مختلفی درباره مزایای معنویت در سازمان انجام شده است. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد بسیاری از مدیران اجرایی به دنبال گسترش نقش معنویت در محیط‌های کاری هستند؛ چراکه معتقدند خلق محیط‌های کاری معنوی و انسانی، موجب ایجاد موقعیت برد برای کارکنان و سازمان می‌شود (کلود و زامبر، ۲۰۰۳). کارکنانی که معنویت را در محیط کار تجربه می‌کنند، به سازمان وفادارترند و در انجام دادن وظایف خود تعهد بیشتری دارند (کینجرسکی و اسکرپینک، ۲۰۰۶). آرمینیو و میگوئل (۲۰۰۸) نشان دادند افرادی که معنویت بیشتری دارند، از احساس تعهد، وابستگی و وفاداری بیشتری بهره‌مند هستند و کمتر احساس غیرمفید بودن می‌کنند. کاسپر (۲۰۰۶) معتقد است افرادی که معنویت سازمانی بیشتری دارند، متعهدترند و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. همچنین، مالک و نعیم (۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که رابطه مثبتی میان معنویت و تعهد سازمانی وجود دارد و افرادی که معنویت و تعهد بیشتری دارند، رضایت شغلی بیشتری هم دارند. کینجرسیک و اسکرپینک (۲۰۰۸) نیز به این نتیجه دست یافتند که تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با معنویت و رضایت شغلی دارد. کامرو و نک معتقدند شهود و خلاقیت، صداقت و اعتماد، خودشکوفایی فردی و تعهد، از مهم‌ترین مزایای رشد معنویت در سازمان است. فرشمن به این نتیجه رسید که شهود و الهام پیشنیاز خلاقیت است و معنویت، آگاهی‌های انسان را پرورش می‌دهد، آگاهی‌های پرورده شده، بینش او را تقویت می‌کند و بینش تقویت شده نیز به نوبه خود موجب افزایش خلاقیت می‌شود (مقیم و همکاران، ۱۳۸۶، ص ۹۰).

در ادامه، به نتایج تحقیقات مرتبط با موضوع اشاره می‌کنیم:

با ترویج معنویت در دانشگاه‌ها، زمینه برای شکوفایی و بروز توانایی‌ها و استعداد

کارکنان و اعضای هیئت علمی فراهم خواهد شد (رضایی منش و کرمانشاهی، ۱۳۸۹).



معنویت در کار، ارتباط مثبت و معناداری با افزایش خلاقیت و نوآوری، صداقت، اعتماد و تعهد در کار دارد (کینجرسکی و اسکریپنک، ۲۰۰۴، ص ۳۳). نتایج تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۲) نشان می‌دهد معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان رابطه منفی و معناداری دارد. همچنین، از نظر معنویت سازمانی بین کارکنان زن و مرد و کارکنان با میزان تحصیلات مختلف، تفاوت معناداری مشاهده نشد؛ اما از نظر سوابق کاری بین گروه‌ها، تفاوت معناداری وجود داشت؛ البته این تفاوت معنادار میان گروه ۴ تا ۷ سال با گروه ۸ تا ۱۱ سال مشاهده نشد.

نتایج تحقیق کلود و زامبر (۲۰۰۳) نشان داد معنویت در محیط کار بر موفقیت سازمان تأثیر مستقیم دارد؛ چراکه موجب افزایش بهره‌وری و خلاقیت کارکنان و کاهش جابه‌جایی، استرس و غیبت از کار می‌گردد.

نتایج تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۱) نشان می‌دهد میان معنویت سازمانی با توانمندسازی روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان، رابطه مثبت و معناداری برقرار است. همچنین، میان سابقه شغلی کارکنان با معنویت سازمانی، رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس تحقیق فقیهی و همکاران (۱۳۹۰)، میان معنویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان، همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. کینجرسکی و اسکریپنک (۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان «شناسایی معنویت در کار» به این نتیجه رسیدند که کارکنان در هر جگانه فعالیت می‌کنند، در جست‌وجوی چیزی فراتر از پاداش مادی هستند. آنان در جست‌وجوی کاری بامعنا، امیدبخش و خواستار متعادل ساختن زندگی هستند. سازمان‌ها با کارکنانی رشد یافته و بالنده سروکار دارند که در پی یافتن کاری بامعنا و هدفمند هستند. همچنین، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که معنویت در کار با رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد و تجربه معنویت در کار با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در کار و احساس تکامل شخصیت کارکنان، ارتباط معناداری دارد.

نتایج تحقیق یزدانی و همکاران (۱۳۸۹) با عنوان «بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت» نشان می‌دهد در میان ابعاد عدالت



سازمانی، عدالت تعاملی بیشترین تأثیر را بر معنویت دارد و خود معنویت سازمانی هم بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروند سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

تحقیق انجام شده با عنوان «رابطه معنویت، استرس و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان میدوست» نشان داد استرس با عملکرد تحصیلی، رابطه منفی و معناداری دارد و معنویت و تجربه‌های معنوی دانش‌آموزان در مواجهه با استرس به آن‌ها کمک می‌کند و موجب کاهش استرس آنان می‌گردد. بنابراین، عملکرد تحصیلی‌شان بهتر می‌شود (کریستال، ۲۰۰۱).

با توجه به مطالب بالا، پژوهش حاضر با هدف کلی ارزیابی معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل از دیدگاه اعضای هیئت علمی آن و براساس الگوی میلمن و همکاران و مدل آشموز و دوچان انجام گرفته است. در راستای این هدف کلی، سؤالات پژوهشی زیر مدنظر بوده است:

۱. وضعیت شاخص‌های معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟
۲. مراتب شاخص‌های معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟
۳. آیا میان ویژگی‌های فردی اعضای هیئت علمی (جنسیت، رشته، سن و...) و ادراک آنان از معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش‌های تحقیق در علوم رفتاری را می‌توان براساس دو ملاک هدف تحقیق و نحوه گردآوری داده‌ها دسته‌بندی کرد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۷۸). پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی مقطعی است. همچنین قلمرو مکانی تحقیق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل و قلمرو زمانی آن، نیم‌سال اول سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بوده است.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه اعضای هیئت علمی (تمام وقت و نیمه وقت) دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل است که در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ در این دانشگاه تدریس می‌کردند. تعداد افراد جامعه آماری ۲۲۳ نفر است. از این جامعه آماری به روش

نمونه‌گیری تصادفی ساده و براساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان، نمونه‌ای به تعداد ۱۶۲ نفر انتخاب و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه استاندارد جمع‌آوری شد. در این تحقیق، معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل بر اساس مدل میلیمن و همکاران (۲۰۰۳) و مدل آشموز و دوچان (۲۰۰۵) بررسی شده است. این مدل شامل پنج مؤلفه اصلی (احساس کار با معنا، لذت بردن از کار، یافتن فرصتی برای توجه به زندگی باطنی، حس همبستگی گروهی، همسویی ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی) است. این پرسشنامه دارای ۱۷ سؤال است که در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالف، مخالف، نه مخالفم و نه موافق، موافق، کاملاً موافق) تدوین گردیده است.

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر متخصصان و استادان تأیید شد و برای محاسبه پایایی پرسشنامه نیز از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS، ۰/۹۴۱ به دست آمد که نشان می‌دهد سؤالات پرسشنامه از همسانی درونی زیادی برخوردارند. همچنین، برای تحلیل داده‌ها، آمار توصیفی (درصد، میانگین، انحراف استاندارد و...) و آمار استنباطی (آزمون T و تحلیل واریانس ANOVA و تحلیل واریانس فریدمن) به کار گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

پیش از تحلیل داده‌ها باید معلوم شود کدام یک از آزمون‌های آماری (پارامتریک یا ناپارامتریک) برای تحلیل داده‌های تحقیق مناسب است. در این پژوهش از آزمون کولموگراف اسمیرنف برای تعیین نرمال بودن داده‌ها استفاده شد. نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف در جدول زیر آمده است:



جدول ۱: نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف برای نرمال بودن توزیع داده‌ها

۱۶۲	تعداد نمونه
۳/۰۵	میانگین
۰/۵۴۳	انحراف استاندارد
۰/۰۹۰	قدر مطلق
۰/۰۶۶	مقدار مثبت
-۰/۰۹۰	مقدار منفی
۱/۵۲۸	آماره کولموگراف اسمیرنف
۰/۰۶۹	سطح معناداری آزمون

نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف بیانگر آن است که داده‌های جمع‌آوری شده دارای توزیع نرمال است. بنابراین، می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

سؤال اول پژوهش: وضعیت شاخص‌های معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟

برای پاسخ به این پرسش، ۱۷ سؤال در پرسشنامه تدوین شد که شامل پنج مؤلفه است. در جدول زیر میانگین وضعیت معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی به تفکیک مؤلفه‌ها همراه با نتایج آزمون T تک‌گروهه ارائه شده است:



جدول ۲: میانگین و نتیجه آزمون T تک گروهه وضعیت موجود معنویت سازمانی

شاخص های معنویت سازمانی	تعداد افراد نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	T	سطح معناداری
حس گروهی	۱۶۲	۳/۵۹	۰/۹۲۵	۸/۲۲	۰/۰۰
همسویی ارزش های فردی و	۱۶۲	۳/۳۲	۰/۸۵۴	۴/۷۳	۰/۰۰
احساس کار با معنا	۱۶۲	۴/۲۰	۰/۶۶۴	۲۳/۰۸	۰/۰۰
حس لذت بردن از کار	۱۶۲	۴/۳۳	۰/۶۹۸	۲۴/۳۰	۰/۰۰
یافتن فرصتی برای توجه به زندگی	۱۶۲	۴/۱۱	۰/۶۹۰	۲۰/۳۷	۰/۰۰
جمع کل معنویت سازمانی	۱۶۲	۳/۷۷	۰/۶۲۴	۱۵/۶۷	۰/۰۰

داده های جدول (۲) بیانگر آن است که مؤلفه همسویی ارزش های فردی و سازمانی کمتر و مؤلفه حس التذاذ از کار بیشتر از دیگر مؤلفه ها اجرا می گردد. همچنین، نتایج تحلیل آزمون T تک گروهه که در آن وضع موجود با میانگین نظری (۳ از ۵) مقایسه شده است، حاکی از آن است که مؤلفه های معنویت سازمانی بیشتر از حد متوسط (۳ از ۵) اجرا می شود و این تفاوت با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است.

برای پاسخ دادن به سؤال اول تحقیق، داده های به دست آمده به سه سطح زیاد، متوسط و کم تقسیم شد. به این ترتیب که نمره های ۱-۲/۳۲ در حد کم، نمره های ۲/۳۳-۳/۶۵ در حد متوسط و نمره های ۳/۶۶-۵ در حد زیاد دسته بندی شد. سپس، گروه نمونه (۱۶۲ نفر) به سه سطح تقسیم شدند. جدول زیر اطلاعات مربوط به این سه سطح را نشان می دهد:



جدول ۳: فراوانی و درصد پاسخ‌های گروه نمونه درباره وضعیت معنویت سازمانی

شاخص‌های معنویت سازمانی		کم	متوسط	زیاد	جمع کل
حس گروهی	فراوانی	۲۵	۵۰	۸۷	۱۶۲
	درصد	۱۵/۴	۳۰/۹	۵۳/۷	۱۰۰
همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی	فراوانی	۲۰	۸۶	۵۶	۱۶۲
	درصد	۱۲/۳	۵۳/۱	۳۴/۶	۱۰۰
احساس کار بامعنا	فراوانی	۰	۲۸	۱۳۴	۱۶۲
	درصد	۰	۱۷/۳	۸۲/۷	۱۰۰
حس لذت بردن از کار	فراوانی	۴	۲۰	۱۳۸	۱۶۲
	درصد	۲/۵	۱۲/۳	۸۵/۲	۱۰۰
یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی	فراوانی	۰	۴۷	۱۱۵	۱۶۲
	درصد	۰	۲۹/۰	۷۱/۰	۱۰۰
جمع کل معنویت سازمانی	فراوانی	۴	۵۸	۱۰۰	۱۶۲
	درصد	۲/۵	۳۵/۸	۶۱/۷	۱۰۰

داده‌های جدول (۳) نشان می‌دهد در مجموع ۲/۵ درصد از افراد معتقدند معنویت سازمانی در دانشگاه کم است، ۳۵/۸ درصد افراد معتقدند در حد متوسط و ۶۱/۷ درصد افراد معتقدند در حد زیاد است.

سؤال دوم پژوهش: شاخص‌های معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل چگونه است؟



جدول ۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن درباره اولویت بندی شاخص های معنویت سازمانی

شاخص های معنویت سازمانی	تعداد افراد نمونه	میانگین	میانگین رتبه	مقدار خی دو	سطح معناداری	درجه آزادی
حس لذت بردن از کار	۱۶۲	۴/۳۳	۳/۹۰	۲۱۸/۴۹	۰/۰۰	۴
احساس کار بامعنا	۱۶۲	۴/۲۰	۳/۵۱			
یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی	۱۶۲	۴/۱۱	۳/۳۹			
حس گروهی	۱۶۲	۳/۵۹	۲/۴۰			
همسویی ارزش های فردی و سازمانی	۱۶۲	۳/۳۲	۱/۸۰			

تحلیل داده های جدول (۴) بیانگر آن است که پاسخ دهندگان معتقدند از میان پنج مؤلفه، مؤلفه حس لذت بردن از کار، دارای بیشترین میانگین و مؤلفه همسویی ارزش های فردی و سازمانی دارای کمترین میانگین است. آزمون تحلیل واریانس فریدمن هم مؤید این نتیجه است.

سؤال سوم پژوهش: آیا میان ویژگی های فردی اعضای هیئت علمی (جنسیت، رشته، سن و...) و ادراك آنان از معنویت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، رابطه وجود دارد؟



برای سنجش رابطه میان رشته تحصیلی، سنوات خدمت، سن و نوع استخدام اعضای هیئت علمی با معنویت سازمانی از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه و برای سنجش رابطه بین جنسیت و رتبه علمی اعضای هیئت علمی با معنویت سازمانی از آزمون T مستقل استفاده شد. نتایج آزمون‌های آماری در جداول زیر به تفکیک ویژگی‌های جمعیت شناختی ارائه گردیده است:

جدول ۵: نتایج آزمون T معنویت سازمانی از نظر جنسیت و رتبه علمی گروه نمونه

متغیرهای تحقیق	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار T (در دو حالت واریانس برابر و نابرابر گروه‌ها)	سطح معناداری (Sig)
جنسیت	زن	۳۳	۳/۵۶	۰/۵۸۵	واریانس مساوی	۰/۰۲۸
	مرد	۱۲۹	۳/۸۲	۰/۶۲۴	واریانس نامساوی	۰/۰۲۵
رتبه علمی	مربی	۶۵	۳/۷۷	۰/۷۱۶	واریانس مساوی	۰/۷۸۸
	استادیار	۸۳	۳/۷۵	۰/۵۷۲	واریانس نامساوی	۰/۷۹۳

جدول (۵)، نتایج آزمون T مستقل دوگروهه را درباره معنویت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی زن و مرد نشان می‌دهد. نتایج این آزمون حاکی از آن است که بین دیدگاه اعضای هیئت علمی زن و مرد درباره معنویت سازمانی تفاوت معناداری در سطح ۹۵ درصد وجود دارد و میانگین مردها بیشتر از زن‌هاست. همچنین، نتایج آزمون T مستقل دوگروهه نشان داد بین معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی با رتبه مربی و استادیار تفاوت معناداری وجود ندارد.



جدول ۶: نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه بر اساس ویژگی جمعیت‌شناختی گروه نمونه

متغیرهای تحقیق	واریانس گروه‌ها	مجموع مجذور واریانس	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری (Sig)
سن	بین گروه	۷/۸۹۳	۴	۱/۹۷۳	۵/۵۶۳	۰/۰۰
	درون گروه	۵۳/۲۱۰	۱۵۰	۰/۳۵۵		
	جمع کل	۶۱/۱۰۲	۱۵۴	-		
سنوات خدمت	بین گروه	۵/۴۳۰	۴	۱/۳۵۷	۳/۵۱۸	۰/۰۰۹
	درون گروه	۵۳/۶۳۱	۱۳۹	۰/۳۸۶		
	جمع کل	۵۹/۰۶۱	۱۴۳	-		
رشته تحصیلی (دانشکده)	بین گروه	۰/۹۷۱	۳	۰/۳۲۴	۰/۸۱۷	۰/۴۸۷
	درون گروه	۵۲/۲۹۵	۱۳۲	۰/۳۹۶		
	جمع کل	۵۳/۲۶۶	۱۳۵	-		
نوع استخدام	بین گروه	۱۱/۴۳۰	۲	۵/۷۱۵	۱۵/۸۱۶	۰/۰۰
	درون گروه	۴۷/۶۹۷	۱۳۲	۰/۳۶۱		
	جمع کل	۵۹/۱۲۷	۱۳۴	-		

بین دیدگاه اعضای هیئت علمی برحسب سن، نوع استخدام و سنوات خدمت درباره معنویت سازمانی تفاوت معناداری با اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد. همچنین، میان دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مختلف درباره معنویت سازمانی با اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معناداری وجود ندارد. برای تعیین این که میان کدام گروه اعضای هیئت علمی برحسب سن، سنوات خدمت و نوع استخدام تفاوت معنادار وجود دارد، از آزمون تعقیبی (آزمون LSD) استفاده شد. نتایج آزمون تعقیبی LSD به شرح زیر است:



جدول ۷: نتایج آزمون تعقیبی LSD بر اساس ویژگی جمعیت شناختی گروه نمونه

متغیر تحقیق	سطوح متغیر رشته تحصیلی		تفاوت میانگین گروه‌ها	انحراف استاندارد	سطح معناداری	
	رسمی-قطعی	رسمی-آزمایشی				
نوع استخدام	رسمی-قطعی	رسمی-آزمایشی	۰/۲۹۱	۰/۱۳۱	۰/۰۲۸	
		پیمانی	۰/۷۲۲	۰/۱۳۰	۰/۰۰	
	رسمی-آزمایشی	پیمانی	۰/۴۳۱	۰/۱۲۱	۰/۰۰۱	
سنوات خدمت	۱-۵ سال	۱۰-۶ سال	۰/۰۹۵	۰/۱۲۴	۰/۴۴۵	
		۱۱-۱۵ سال	-۰/۳۴۳	۰/۱۴۶	۰/۰۲۰	
		۱۶-۲۰ سال	-۰/۳۶۲	۰/۲۳۹	۰/۱۳۱	
		۲۱ سال و بیشتر	-۰/۶۱۳	۰/۴۴۹	۰/۱۷۵	
	۶-۱۰ سال	۱۱-۱۵ سال	-۰/۴۳۸	۰/۱۳۷	۰/۰۰۲	
		۱۶-۲۰ سال	-۰/۴۵۸	۰/۲۳۴	۰/۰۵۲	
		۲۱ سال و بیشتر	-۰/۷۰۸	۰/۴۴۶	۰/۱۱۵	
		۱۱-۱۵ سال	-۰/۰۱۹	۰/۲۴۶	۰/۹۳۷	
	سن گروه نمونه	۱۱-۱۵ سال	۲۱ سال و بیشتر	-۰/۲۶۹	۰/۴۵۳	۰/۵۵۳
			۱۶-۲۰ سال	-۰/۲۵۰	۰/۴۹۱	۰/۶۱۱
			۲۱ سال و بیشتر	۰/۳۹۳	۰/۲۰۹	۰/۰۶۲
			۳۷-۴۱ سال	-۰/۰۵۱	۰/۲۲۴	۰/۸۲۰
۲۷-۳۱ سال		۴۲-۴۶ سال	-۰/۰۸۵	۰/۲۲۷	۰/۷۰۷	
		۴۷ سال و بیشتر	۰/۳۸۵	۰/۳۹۷	۰/۳۳۳	
		۳۷-۴۱ سال	-۰/۴۴۳	۰/۱۲۳	۰/۰۰	
		۳۲-۳۶ سال	-۰/۴۷۸	۰/۱۲۹	۰/۰۰	
۳۲-۳۶ سال	۴۷ سال و بیشتر	-۰/۰۰۷	۰/۳۵۰	۰/۹۸۳		
	۳۷-۴۱ سال	-۰/۰۳۴	۰/۱۵۲	۰/۸۲۰		
	۴۷ سال و بیشتر	۰/۴۳۷	۰/۳۵۹	۰/۲۲۶		
	۴۲-۴۶ سال	۰/۴۷۱	۰/۳۶۱	۰/۱۹۴		



نتایج آزمون تعقیبی نشان می‌دهد معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی با سنوات خدمت ۱۱-۱۵، از اعضای هیئت علمی با سنوات خدمت ۵-۱۰ و ۶-۱۰ بیشتر است و این تفاوت با اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی با گروه سنی ۳۷-۴۱ سال و ۴۲-۴۶ سال، بیشتر از معنویت سازمانی گروه سنی ۳۳-۳۶ سال است و این تفاوت با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است؛ معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی با استخدام رسمی - قطعی با اطمینان ۹۵ درصد، بیشتر از اعضای هیئت علمی با استخدام رسمی-آزمایشی و پیمانی است؛ همچنین، معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی با استخدام رسمی - آزمایشی با اطمینان ۹۹ درصد، بیشتر از اعضای هیئت علمی با استخدام پیمانی است.

نتیجه

یافته‌های مربوط به این سؤال نشان می‌دهد معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی در حد ۳/۷۷ از ۵ اجرا و بالاتراز حد متوسط (۳) است. نتیجه آزمون T تک نمونه‌ای نیز با اطمینان ۹۹ درصد مؤید این است که معنویت سازمانی بالاتراز حد متوسط است. در میان مؤلفه‌های معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی نیز مؤلفه حس همبستگی گروهی با مقدار ۳/۵۹، مؤلفه همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی با مقدار ۳/۳۱، مؤلفه همدلی با مقدار ۲/۶۵۷، مؤلفه احساس کار با معنا با مقدار ۴/۲۰، مؤلفه حس لذت بردن از کار با مقدار ۴/۳۳ و مؤلفه یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی با مقدار ۴/۱۰ از ۵، بالاتراز حد متوسط است. نتایج آزمون T تک گروهی نیز که در آن وضعیت موجود یا میانگین نظری (۳) مقایسه شده، بیانگر این است که معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی بالاتراز حد متوسط و این تفاوت با اطمینان ۹۹ درصد معنادار است. در میان مؤلفه‌های پنج‌گانه معنویت سازمانی نیز همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی کمتر از دیگر مؤلفه‌ها و حس لذت بردن از کار، بیشتر از مؤلفه‌های دیگر است.

یافته‌های مربوط به معنویت سازمانی اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد وضع موجود معنویت سازمانی بالاتراز حد متوسط است. این یافته با نتیجه تحقیق





کینجرسکی و اسکریپنک (۲۰۰۴) مطابقت دارد. بهبود معنویت سازمانی میان کارکنان سازمان یکی از نقاط قوت هر سازمان به شمار می‌رود؛ چراکه معنویت سازمانی موجب افزایش بهره‌وری، خلاقیت و کاهش جابه‌جایی، استرس و غیبت کارکنان می‌گردد (کلود و زامبر، ۲۰۰۳). افزون بر این، معنویت بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروند سازمانی کارکنان تأثیر مستقیم دارد (یزدانی و همکاران، ۱۳۸۹).

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که از کل پاسخ‌دهندگان (۱۶۲ نفر) در مجموع ۲/۵ درصد افراد معتقدند معنویت سازمانی در دانشگاه کم، ۳۵/۸ درصد افراد معتقدند در حد متوسط، و ۶۱/۷ درصد افراد معتقدند معنویت سازمانی در حد زیاد در دانشگاه وجود دارد. در بین مؤلفه‌های پنج‌گانه معنویت سازمانی نیز حس گروهی در ۱۵/۴ درصد افراد در حد کم، در ۳۰/۹ درصد افراد در حد متوسط و در ۵۳/۷ درصد افراد در حد زیاد است. همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی در ۱۲/۳ درصد افراد در حد کم، در ۵۳/۱ درصد افراد در حد متوسط و در ۳۴/۶ درصد افراد در حد زیاد است. احساس کار بامعنا در ۱۷/۳ درصد افراد در حد متوسط و در ۸۲/۷ درصد افراد در حد زیاد است. حس لذت بردن از کار در ۲/۵ درصد افراد در حد کم، در ۱۲/۳ درصد افراد در حد متوسط و در ۸۵/۲ درصد افراد در حد زیاد است. مؤلفه یافتن فرصتی برای توجه به زندگی درونی در ۲۹ درصد افراد در حد متوسط و در ۷۱ درصد افراد در حد زیاد است.

یافته‌های مربوط به ارتباط جنسیت با معنویت سازمانی بیانگر آن است که از دیدگاه اعضای هیئت علمی مرد، معنویت سازمانی بیشتر است که این یافته تحقیق با نتیجه تحقیق آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۲) همسویی ندارد. از دلایل آن می‌توان به متفاوت بودن سازمان‌ها اشاره کرد.

یافته مربوط به ارتباط میزان تحصیلات با معنویت سازمانی نشان داد هیچ تفاوتی میان مربیان و استادیاران دانشگاه وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیقات آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۲) و بنی‌طبا و همکاران (۱۳۸۸) همسویی دارد؛ ولی با نتایج تحقیقات ساعتچی و رضایی بهبهانی (۱۳۸۹) و سلیمانی و مطهری (۱۳۸۸) همسویی ندارد. در

توجیه این عدم همسویی می‌توان گفت در این تحقیق بالاترین مقاطع تحصیلی با هم مقایسه شده؛ اما در تحقیقات یادشده، مقاطع تحصیلی پایین‌تر بررسی شده‌اند.

یافته‌ی مربوط به ارتباط سنوات خدمت با معنویت سازمانی حاکی از آن است که با افزایش سنوات خدمت، معنویت سازمانی افراد بیشتر می‌شود. آزاد مرزآبادی و همکاران (۱۳۹۲) هم در تحقیق خود به این نتیجه رسیده‌اند که میان سوابق کاری و معنویت سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

یکی دیگر از یافته‌های تحقیق حاضر این است که رابطه‌ی معناداری میان سن با معنویت سازمانی وجود دارد. افراد مسن معتقدند معنویت حاکم بر دانشگاه بیشتر است. بر اساس یافته‌های تحقیق، پیشنهادهای زیر برای بهبود و ارتقای معنویت سازمانی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ارائه می‌گردد:

- تشویق روحیه‌ی جمعی و مشارکت گروهی در دانشگاه با این هدف که در اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه همسویی ارزش‌های فردی و سازمانی پدیدار شود.
- برگزاری دوره‌های ضمن خدمت درباره‌ی معنویت‌گرایی در دانشگاه و شناساندن اهمیت آن در تأثیرگذاری بر عملکرد دانشگاه.
- ترویج فرهنگ اعتماد درون سازمانی میان اعضای گروه‌های مختلف دانشگاه.
- مشارکت دادن اعضای هیئت علمی دانشگاه در ترسیم آینده‌ی دانشگاه.
- اولویت قرار دادن ارزش‌های علمی در دانشگاه.
- اهمیت دادن مدیران دانشگاه به تأمین و حفظ سلامت معنوی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه.
- تشویق اعضای هیئت علمی به کارهای گروهی برای تحقق اهداف دانشگاه.
- مهم شمردن ارزش‌های معنوی در محیط کار از سوی مدیران دانشگاه.



منابع

۱. آزاد مرزآبادی، اسفندیار، منیجه هوشمندجا و خلیل مجیدپور (۱۳۹۱)؛ «رابطه بین معنویت سازمانی با توانمندسازی روانشناختی، هوش معنوی، استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه»؛ مجله علوم رفتاری؛ دوره ۶، ش ۲، ص ۱۹۱ تا ۱۹۷.
۲. _____ (۱۳۹۲)؛ «رابطه بین معنویت سازمانی و هوش معنوی با استرس شغلی کارکنان یک دانشگاه نظامی»؛ مجله طب نظامی؛ دوره ۱۵، ش ۱، ص ۴۳ تا ۵۰.
۳. بنی طبا، سید مصطفی، بدری شاه طالبی و فریبا کریمی (۱۳۸۸)؛ «بررسی وضعیت تعهد شغلی و اعتماد درون سازمانی در دبیرستان های شهر اصفهان»؛ فصلنامه علوم تربیتی؛ سال ۲، ش ۷، ص ۶۷ تا ۹۸.
۴. بیگ زاد، جعفر، سهراب یزدانی و مریم حمدالهی (۱۳۹۰)؛ «معنویت محیط کاری و تأثیر آن بر مؤلفه های رفتار شهروند سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان آموزش و پرورش نواحی پنج گانه شهر تبریز)»؛ فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی؛ سال ۳، ش ۹، ص ۶۱ تا ۹۰.
۵. رضایی منش، بهروز و شقایق کرمانشاهی (۱۳۸۹)؛ «رابطه معنویت با تعهد سازمانی در محیط کار (مطالعه موردی: فرودگاه مهرآباد)»؛ فصلنامه پژوهش های مدیریت راهبردی؛ سال ۷، ش ۴۶، ص ۸۹ تا ۱۱۲.
۶. ساعتچی، محمد و نسرین رضایی بهبهانی (۱۳۸۹)؛ «بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده با بهره وری کارکنان کارخانه»؛ فصلنامه تحقیقات روانشناختی؛ ش ۸، ص ۱ تا ۱۹.
۷. ساغروانی، سیما (۱۳۸۸)؛ هوش معنوی بُعد ناشناخته بشر؛ ج ۱، مشهد: آهنگ قلم.
۸. سرلک، محمدعلی و دیگران (۱۳۹۱)؛ «شناسایی ابعاد سازمان معنویت گرا در آموزش عالی ایران (با رویکرد اسلامی)»؛ فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی؛ سال ۲، ش ۳، ص ۳۵۵ تا ۳۷۰.
۹. سرمد، زهره، عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۹۰)؛ روش های تحقیق در علوم رفتاری؛ تهران: آگه.





۱۰. سلیمانی، نادر و اشرف السادات مطهری (۱۳۸۸)؛ «رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان»؛ فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی؛ ش ۲۳، ص ۱۰۱ تا ۱۲۲.
۱۱. ضیائی، محمدصادق، عباس نرگسیان و سعید آیباهی اصفهانی (۱۳۸۷)؛ «نقش رهبری معنوی در توانمندسازی کارکنان دانشگاه تهران»؛ نشریه مدیریت دولتی؛ دوره ۱، ش ۱، ص ۶۷ تا ۸۶.
۱۲. عابدی جعفری، حسن و عباسعلی رستگار (۱۳۸۶)؛ «ظهور معنویت در سازمان‌ها (مفاهیم، تعاریف، پیش فرض‌ها، مدل مفهومی)»؛ فصلنامه علوم مدیریت؛ سال ۲، ش ۵، ص ۹۹ تا ۱۲۱.
۱۳. فقیهی، ابوالحسن و دیگران (۱۳۹۰)؛ «رابطه بین معنویت در کار و توانمندسازی کارکنان»؛ دو ماهنامه دانش و رفتار؛ سال ۱۸، ش ۵۰، ص ۹۷ تا ۱۱۲.
۱۴. قلاوندی، حسن و دیگران (۱۳۸۹)؛ «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و لنگرگاه‌های مسیر شغلی با منظرهای عملکرد سازمانی اعضای هیئت علمی»؛ فصلنامه روانشناسی دانشگاه تبریز؛ سال ۵، ش ۱۹، ص ۱۱۷ تا ۱۳۸.
۱۵. مقیمی، سید محمد، امیرحسین رهبر و حسن اسلامی (۱۳۸۶)؛ «معنویت سازمانی و تأثیر آن بر خلاقیت کارکنان»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری؛ ش ۴، ص ۸۸ تا ۱۰۰.
۱۶. مقیمی، سید محمد و امیرحسین رهبر (۱۳۸۷)؛ «معنویت سازمانی با نیم‌نگاهی به سازمان رزم»؛ فصلنامه مدیریت؛ ش ۶۸، ص ۹۳ تا ۱۲۸.
۱۷. میتروف، لان و الیزابت دنتون (۱۳۸۲)؛ «مطالعه معنویت در محیط کار»؛ ترجمه علی رستگار؛ نشریه حوزه و دانشگاه؛ سال ۹، ش ۳۷، ص ۱۶۳ تا ۱۸۴.
۱۸. یزدانی، حمیدرضا، محمدرضا کاظمی نجف‌آبادی و غلامرضا سلیمی (۱۳۸۹)؛ «بررسی نقش میانجی معنویت در رابطه بین ابعاد عدالت سازمانی و پیامدهای معنویت»؛ فصلنامه چشم‌انداز مدیریت بازرگانی؛ ش ۳۶، ص ۱۱۷ تا ۱۳۳.



19. Armenio, R., & Miguel, P.C. (2008); "Work place Spirituality and Organization Commitment"; Journal of Organizational Change Management; Vol.21, No.1, pp. 53-75.
20. Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2005); "Spirituality at work: a conceptualization and measure"; Journal of Management Inquiry; Vol. 9, No. 2, pp. 134-145.
21. Ashvin, P. (2003); changing higher education; first published, Rutledge: Taylor & Francis group.
22. Cavanagh, G. (1999); "Spirituality for managers: context and critique"; journal of organization change management; Vol. 12, No. 3, PP.186-199.
23. Claude, Jean, Zamor, Garcia (2003); "Workplace Spirituality and Organizational Performance"; Public Administration Review; Vol.63, No.3, pp.355- 364.
24. Crystal, T.cox (2001); the relationship between spirituality, stress, and academic performance; M.A. dissertation, graduate college of Bowling Green.
25. Geijset,F., slegers,P, leithwood, K, jantzi, D.(2003); "Transformational leadership effect on teachers commitment and effort toward school reform"; journal of educational administration; Vol.41, pp.228-256.
26. Hinnells, R. (1995); a New Dictionary of Religions; Oxford: Blackwell.
27. Kinjerski, V.M & Skrypnek, Berna. J. (2001); "Defining spirit at work: Finding common ground"; journal of organizational change Management; Vol.17, No.1, pp.26-42.

28. Malik, M. E., and Naeem, B. (2011); "Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan & African"; Journal of Business Management; Vol.5, No.4, pp.1236-1244.
29. Milliman, J., czaplewski, A.J., ferguson, J. (2003); "Workplace spirituality and employee work attitude an exploratory empirical assessment"; Journal of organizational change management; Vol.16, No.4, pp.426-447.
30. Wax, s. (2005); Spirituality at work; Jeff Solomon, series editors.

اخلاق
فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق
سال هفتم، شماره ۲۷، پیاپی ۴۹، پاییز ۱۳۹۶
صفحات ۱۶۳-۱۷۸

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.27/ FALL 2017/Seventh Year

بررسی ارتباط دینداری با ارتکاب به جرم در میان جوانان ورزشکار

بیستون عزیزی*، عثمان علی پور**، احمد نصرالهی***

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط دینداری با ارتکاب به جرم در بین جوانان ورزشکار شهر مهاباد است. پژوهش به روش توصیفی - پیمایشی و به طور میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش ورزشکاران ۱۸ تا ۴۰ ساله شهر مهاباد بودند که از میان آن‌ها ۳۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس برای نمونه انتخاب شدند. برای سنجش دینداری از پرسشنامه گلارک و استارک (۱۹۶۵) که ۲۶ سؤال دارد، استفاده شد. برای سنجش ارتکاب به جرم نیز پرسشنامه‌ای با ۸ سؤال تنظیم شد. هشت تن از استادان رشته‌های مدیریت ورزشی و حقوق، روایی پرسشنامه‌ها را تأیید کردند. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه‌های دینداری و ارتکاب جرایم به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۴ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف، آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

* مربی گروه تربیت بدنی، واحد پیرانشهر (ارومیه)، دانشگاه آزاد اسلامی، پیرانشهر (ارومیه)، ایران.

bistonazizi@gmail.com

** کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه پیام‌نور مرکز گرمسار، ایران.

osmanalipour@gmail.com

*** مربی گروه تربیت بدنی، دانشگاه پیام‌نور، بوکان، ایران.

Nasrollahi.ahmad@gmail.com

تاریخ تأیید: ۱۳۹۶/۰۶/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۲/۰۴



نتایج نشان داد میان دینداری و ابعاد آن (بُعد اعتقادی، عاطفی، پیامدی و مناسکی) با ارتکاب به جرم، رابطه‌ای معنادار و معکوس وجود دارد ($P=0/01$). با تقویت دینداری در جوانان ورزشکار می‌توان میزان ارتکاب به جرم را در آنان کاهش داد. با توجه به نتایج می‌توان گفت که با تقویت دینداری امروزه توجه به اصول اخلاقی، معنویت و دینداری در بین جوانان ورزشکار بسیار با اهمیت می‌باشد و از آنجایی که فضای ورزش کم و بیش توأم با خشونت و جرائم می‌باشد بنابراین هدف از این پژوهش، بررسی ارتباط دینداری با ارتکاب به جرم در میان جوانان ورزشکار است.

واژگان کلیدی

اعتقادات، دینداری، پیشگیری، جرایم، ورزشکاران.

مقدمه

مهار جرم و بزهکاری، اصلی‌ترین دغدغه نظام عدالت کیفری است (جامی و مردی، ۱۳۹۲، ص ۷۴). برنامه‌ریزی برای پیشگیری از وقوع جرم در مواردی که احتمال وقوع آن بیشتر است، ضروری‌تر و مهم‌تر به نظر می‌رسد؛ زیرا در این موارد آستانه بزهکاری به شدت پایین می‌آید و خطر جدی جامعه را تهدید می‌کند (خسروشاهی، ۱۳۸۸، ص ۲۶۶).

پیشگیری از بزهکاری، مجموعه‌ای از تدابیر و اقدامات غیرکیفری است که پایه‌گذاران مکتب تحقیقی در قرن نوزدهم، با هدف جلوگیری از بزهکاری و کاهش میزان آن، به قلمرو دانش جرم‌شناسی افزودند. به بیان دیگر، پیشگیری غیرکیفری از نظر جرم‌شناسان بر پایه تفکرات عقلانی و مشاهدات تجربی استوار می‌شود و شامل کلیه تدابیر و اقداماتی است که به دور از جنبه‌های ارعابی، لزوماً باید قبل از وقوع جرم انجام شوند (هاشمیان فرو و همکاران، ۱۳۹۲، ص ۶۵).

بدیهی است تدابیر پیشگیرانه مانع بروز تزلزل در نظام اجتماعی خواهد شد و دیگر به صرف هزینه‌های گزاف آن هم بدون تضمین قطعیت رفع آثار مضر نیاز نیست؛ هرچند



«اجرای مجازات و قاطعیت آن، از تکرار یا وقوع جرم در آینده جلوگیری نماید» (توسلی و مرشدی، ۱۳۸۵، ص ۱۱۲).

دینداری یکی از عوامل مؤثر بر کاهش ارتکاب به جرم است. دین به شکل خاصی در هر فرهنگ شناخته شده‌ای وجود دارد (وولف، ۱۹۹۷، ص ۲۵۴). همچنین، دین یک واقعیت مشخص عینی است که موثران آن را مطالعه می‌کنند. دین را می‌توان از دیدگاه آیین‌ها، شخصیت‌های نمادین و انواع دعاها بررسی کرد. فرد دیندار به نوعی با منبع آفرینش که بر زندگی بشر و امور طبیعی تأثیر دارد، ارتباط برقرار می‌کند. دین، دینداری و ایمان به خدا، انسان‌ها را به اجرای قوانین و دوری از بزهکاری و ناهنجاری‌های اخلاقی دعوت می‌کند. در واقع، ایمان و دینداری، انسان را از درون متحول می‌سازد و نیرویی در نهاد او قرار می‌دهد که او را به سوی خوبی‌ها پیش می‌برد و هر آن‌ها به او هشدار می‌دهد تا از گرایش به زشتی‌ها و ارتکاب به جرایم دوری کند. می‌توان گفت امنیت اجتماعی، اعتماد عمومی و مسئولیت‌پذیری از آثار دینداری است (ولیدی، ۱۳۸۸، ص ۴۰). دینداری یعنی آگاهی از اصول و شعائر یک مذهب و پایبندی به آن؛ به گونه‌ای که این پایبندی بر زندگی فردی و اجتماعی تأثیرگذار باشد. دینداری با دین متفاوت است؛ دینداری التزام به دین است (زکی، ۱۳۹۲، ص ۲۵). همچنین، دینداری را می‌توان پذیرش تمام یا بخشی از عقاید، اخلاقیات و احکام دینی دانست؛ به گونه‌ای که شخص دیندار خود را به تبعیت از این مجموعه ملزم کند (حشمت یغمایی، ۱۳۸۰، ص ۱۹۰). از میان مدل‌های سنجش دینداری، مدل گلارک و استارک (۱۹۶۵) مدلی چندبُعدی و نسبتاً جامع و فراگیر است و بیشتر وجوه مشترک ادیان را در برمی‌گیرد. به نظر گلارک و استارک، همه ادیان جهانی با وجود تفاوت در جزئیات، عرصه‌های مشترکی دارند که دینداری در آنجا متجلی می‌شود. این عرصه‌ها که می‌توان آن‌ها را ابعاد اصلی دینداری برشمرد، عبارتند از:

- بُعد اعتقادی: باورهایی که به احتمال زیاد پیروان آن دین به آن‌ها اعتقاد دارند.

- بُعد مناسکی: شامل اعمال دینی مشخصی همچون عبادت، نماز، شرکت در آیین‌های

دینی خاص، روزه گرفتن و... است که معمولاً پیروان هر دین آنها را به جا می‌آورند.





- بُعد تجربی: عواطف، تصورات و احساساتی درباره رابطه با جوهری ربوبی همچون خدا یا واقعیتی غایی یا اقتداری متعالی.

- بُعد فکری: دین یا دانش دینی مشتمل بر اطلاعات و دانسته‌های مبنایی درباره معتقدات هر دین است که پیروان باید آن‌ها را بدانند.

- بُعد پیامدی: اعمال، تجارب و دانش دینی درباره زندگی روزمره پیروان است (سراج‌زاده، ۱۳۸۰، ص ۱۶۸).

اخیراً محققان به مطالعه درباره ارتباط دین و جرم، دین و نظارت اجتماعی، دین و مصرف مواد مخدر و... پرداخته‌اند تا تأثیر ارزش‌های دینی را بر این مشکلات دریابند (گیلت و کیل، ۲۰۰۶، ص ۱۲۹). پیشینه علمی اجتماعی نشان می‌دهد مذهب و دینداری با نگرش‌ها، رفتارها و پیامدها وابسته‌اند (زاسمن، ۲۰۱۴، ص ۶۷). در هر دو دوره نوجوانی و بزرگسالی، دینداری با پیامدهای سلامت محور بیشتری مرتبط است (مک گلوک و همکاران، ۲۰۰۰، ص ۲۱۹ / پاول و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۴۱). در دوره نوجوانی، دینداری بیشتر با سطوح پایین‌تر دیگری از رفتارهای نامطلوب شامل مصرف الکل، دخانیات، مواد مخدر، بزهکاری و رفتارهای جنسی پرخطر در ارتباط است. با وجود این، روند شناخت رابطه دینداری با رفتارهای درست و درک این حقیقت که دینداری همچون یک عامل حمایتی است، پیشرفت اندکی داشته است (مانلاو و همکاران، ۲۰۰۸، ص ۱۱۰ / وایلز و همکاران، ۲۰۰۳، ص ۳۱۵).

نتایج مطالعات تجربی ارتباط دینداری را با جرائم و برخی انحرافات اجتماعی نشان داده است. فاضلی‌نیا (۱۳۸۰، ص ۶) در تحقیقی اعلام کرد فقدان باورهای مذهبی در خانواده نقش مؤثری در رفتارهای آسیب‌زای اجتماعی نوجوانان کانون اصلاح و تربیت دارد. مشکانی (۱۳۹۱، ص ۳) با تحقیقی نشان داد باورها و نگرش‌های مذهبی و اخلاقی نقش مهمی در شدت بزهکاری دارند. نتایج تحقیق جامی و مردی (۱۳۹۲، ص ۷۲) بیانگر این است که رابطه معنادار و مهمی میان عملکرد مساجد و پیشگیری از جرایم دیده می‌شود و مساجد در پیشگیری از جرایم نقش به‌سزایی دارند. همچنین، نتایج



تحقیق هاشمیان فرو همکارانش (۱۳۹۲، ص ۵۳) نشان داد دینداری و تمام ابعاد آن (بُعد اعتقادی، عاطفی، پیامدی، مناسکی) با احساس امنیت اجتماعی رابطه مستقیم و معناداری دارد و میزان استفاده از تلویزیون و بُعد اعتقادی دینداری به ترتیب بیشترین تأثیر را بر احساس امنیت اجتماعی دارند. براساس تحقیق مکارم و زنجانی (۱۳۹۲، ص ۷۶)، میان دینداری فرد و میزان مصرف مواد مخدر رابطه منفی معناداری وجود دارد؛ اما میان میزان دینداری خانواده با میزان مصرف مواد رابطه‌ای مشاهده نشد. عبدی و رضایی (۱۳۹۳، ص ۹۷) در تحقیقی نشان دادند از نظر میزان دینداری، تفاوت معناداری میان گروه‌های سنی، مرد و زن، خاستگاه سکونت و مقطع تحصیلی دانشجویان وجود دارد. به گفته لی و همکاران او (۲۰۱۲، ص ۵۳۷) مذهب تأثیر معکوسی بر بزهکاری در میان بزرگسالان کاتولیک کره‌ای که ساکن کالیفرنیا جنوبی هستند، دارد. اسمیت و فاریس (۲۰۰۲، ص ۳۷) نیز نقش مذهب و حضور در تشکل‌های مذهبی را در کاهش انحرافات چون اعتیاد، مصرف دارو، دزدی، مسائل مدرسه و خشونت و امثال آن مؤثر دانستند. نتایج تحقیق مصطفی (۲۰۱۳، ص ۱۳۵) نشان داد دانش‌آموزانی که مذهبی‌تر هستند، یعنی آن‌ها که اصول و اخلاقیات مذهبی را درونی کرده‌اند، کمتر به فعالیت‌های بزهکارانه گرایش دارند. همچنین، مدارس که بیشتر به دینداری اهمیت می‌دهند، کمتر با مسئله بزهکاری روبه‌رو هستند. موفقیت تحصیلی و سطوح بالای دینداری والدین نیز از بزهکاری نوجوانان پیشگیری می‌کند. البته در این میان، گیلت و کلی (۲۰۰۶، ص ۱۲۴) در تحقیق خویش، رابطه معناداری میان دینداری و رفتارهای انحرافی مشاهده نکردند.

با توجه به مطالب گفته شده و اهمیت دین و آموزه‌های دینی به منزله متغیرهایی که می‌تواند تا اندازه‌ای انحرافات اجتماعی را کاهش دهد و همچنین، بدان دلیل که امروزه جوانان در معرض انواع انحرافات اجتماعی و جرایم قرار دارند، لازم است از مبانی دینی و آموزه‌های اسلامی برای بهبود وضعیت اجتماعی جوانان، به ویژه ورزشکاران، بهره گرفته شود. با توجه به نقش معنویت و دینداری در پیشگیری از بروز انحرافات اجتماعی و

همچنین، نقش اساسی دین در زندگی بشر باید جدی‌تر به این موضوع نگریست. فضای ورزشی، فضایی آموزشی و فرهنگی است و ورزشکاران به منزله الگوهای اخلاقی، جوانمردی و پهلوانی جامعه شناخته می‌شوند. هرگونه رفتار غیرقانونی و مجرمانه از سوی این گروه می‌تواند بر افراد جامعه تأثیر مستقیمی داشته باشد. افزون بر این، فضایی معنوی و اعتقادی بر جامعه ایران حاکم است. بنابراین، باید به نقش معنویت و دینداری در زندگی ورزشکاران توجهی ویژه داشت.

تاکنون پژوهش‌های جامعی درباره رابطه بزهکاری و دینداری در میان جوانان ورزشکار انجام نشده است. با توجه به اهمیت و ضرورت این موضوع، پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط دینداری با ارتکاب بزه جرم در میان جوانان ورزشکار شهر مهاباد انجام شد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - از نوع همبستگی - و از نظر هدف، کاربردی است و به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق جوانان ورزشکار ۱۸ تا ۴۰ ساله شهر مهاباد در سال ۱۳۹۴ هستند. منظور از جوانان ورزشکار در این پژوهش کسانی هستند که دارای کارت بیمه ورزشی از اداره ورزش و جوانان شهر مهاباد بودند و دست‌کم در هر هفته، سه جلسه و در هر جلسه نیم ساعت ورزش می‌کنند. تعداد این ورزشکاران طبق آمار اداره ورزش و جوانان شهر مهاباد، در سال ۱۳۹۴، ۹۵۰۰ نفر اعلام شد که از میان آن‌ها، طبق جدول مورگان، ۳۷۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس برای نمونه انتخاب شدند. نحوه انتخاب نمونه‌های آماری چنین بود که پژوهشگران با مراجعه به اماکن ورزشی و دیگر مراکز تجمع ورزشکاران، به طور تصادفی پرسشنامه را در اختیار آنان قرار می‌دادند. برای گردآوری اطلاعات مربوط به دینداری از پرسشنامه گلاک و استارک (۱۹۶۵) استفاده شد که شامل پنج بُعد (اعتقادی، مناسکی، تجربی، فکری و پیامدی) است. گفتنی است این پرسشنامه بر اساس چهار بُعد از ابعاد یادشده تنظیم شد و بُعد فکری دین به دلیل وسعت تبلیغات در



ایران حذف شد. پرسشنامه دینداری با ۲۶ گویه در چهار بُعد اعتقادی (۷ گویه)، عاطفی (۶ گویه)، پیامدی (۶ گویه) و مناسکی (۷ گویه) برای سنجش میزان دینداری به کار گرفته شد. برای سنجش ارتکاب به جرم از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که نه سؤال داشت. روایی پرسشنامه‌ها را هشت تن از استادان رشته‌های مدیریت ورزشی و حقوق تأیید کردند. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد که میزان پایایی برای پرسشنامه دینداری ۰/۸۶ و برای پرسشنامه ارتکاب به جرائم ۰/۸۴ به دست آمد؛ بنابراین پایایی پرسشنامه‌ها مطلوب است. برای تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف، آزمون همبستگی اسپیرمن (با نرم افزار SPSS-20) استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

در جدول (۱)، مشخصات فردی و ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان نشان داده شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان

۳۹ درصد	مرد	جنسیت
۶۱ درصد	زن	
۱۰ درصد	دیپلم	میزان تحصیلات
۱۳ درصد	فوق دیپلم	
۵۶ درصد	لیسانس	
۲۱ درصد	فوق لیسانس و بالاتر	
۳۹ درصد	۱۸ تا ۲۵	سن
۳۲ درصد	۲۵ تا ۳۰	
۲۱ درصد	۳۰ تا ۳۵	
۸ درصد	۳۵ تا ۴۰	



با توجه به جدول (۱)، ۳۹ درصد از پاسخگویان مرد و ۶۱ درصد زن هستند. میزان تحصیلات ۱۰ درصد از پاسخگویان دیپلم، ۱۳ درصد فوق دیپلم، ۵۶ درصد لیسانس و ۲۱ درصد فوق لیسانس و بالاتر است. همچنین، سن ۳۹ درصد از آن‌ها بین ۱۸ تا ۲۵، ۳۲ درصد بین ۲۵ تا ۳۰، ۲۱ درصد بین ۳۰ تا ۳۵ و ۸ درصد ۳۵ تا ۴۰ است. در جدول (۲)، نرمال بودن داده‌ها با آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داده شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر	مقدار Z	سطح معناداری
بُعد اعتقادی	۴/۱۴۴	۰/۰۰۰
بُعد عاطفی	۲/۷۴۸	۰/۰۰۰
بُعد پیامدی	۲/۰۲۶	۰/۰۰۰
بُعد مناسکی	۲/۶۹۵	۰/۰۰۰
دینداری	۲/۳۵۶	۰/۰۰۰
ارتکاب به جرم	۱/۹۶۰	۰/۰۰۱

با توجه به جدول (۲)، میزان Z و سطح معناداری در آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، در تمام متغیرها، میزان P کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. در نتیجه این متغیرها دارای توزیع غیرنرمال هستند. به همین دلیل، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

برای بررسی رابطه دینداری با ارتکاب به جرم از آزمون اسپیرمن استفاده شد که نتایج در جدول (۳) نشان داده شده است.



جدول ۳: رابطه دینداری با ارتکاب به جرم

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
دینداری	ارتکاب جرم	- ۰/۳۸۱	۰/۰۰۰

*همبستگی در سطح ۰/۹۹ معنادار است.

با توجه به جدول (۳)، با اطمینان ۰/۹۹ و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ بین دینداری با ارتکاب به جرم رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. برای بررسی رابطه ابعاد دینداری با ارتکاب به جرم از آزمون اسپیرمن استفاده شد که نتایج در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴: رابطه ابعاد دینداری با ارتکاب به جرم

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	سطح معناداری
بُعد اعتقادی	ارتکاب به جرم	- ۰/۳۳۵	۰/۰۰۰
بُعد عاطفی	ارتکاب به جرم	- ۰/۳۶۹	۰/۰۰۰
بُعد پیامدی	ارتکاب به جرم	- ۰/۳۵۳	۰/۰۰۰
بُعد مناسکی	ارتکاب به جرم	- ۰/۲۹۹	۰/۰۰۰

با توجه به جدول (۴)، با اطمینان ۰/۹۹ و سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۱ بین ابعاد دینداری (بُعد اعتقادی، عاطفی، پیامدی و مناسکی) با ارتکاب به جرم رابطه معنادار و معکوس وجود دارد.



نتیجه

نتایج نشان داد میان دینداری و ارتکاب به جرم رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. این بدان معناست که هرچه دینداری افراد افزایش یابد، میزان ارتکاب به جرم در آن‌ها کاهش می‌یابد. دین به منزله سامانه‌ای وسیع که متشکل از برنامه‌های زیادی برای هدایت بشر است، عناصری از خودکنترلی را نیز دربردارد؛ زیرا راهنمایی‌ها و قواعد خاص اخلاقی را برای مهار نفس و امتناع از برخی رفتارها در اختیار فرد قرار می‌دهد. دانش و مهارتی که فرد از این طریق کسب می‌کند، می‌تواند از گرایش او به سوی ارتکاب به جرائم یا دیگر رفتارهای آسیب‌زا پیشگیری کند. صاحب‌نظران از قدیم تاکنون به علل و عوامل وقوع جرم توجه داشته‌اند و راه‌هایی برای پیشگیری از وقوع آن ارائه کرده‌اند. البته این موضوع مختص انسان‌های عادی نبوده است، بلکه برگزیدگان خداوند هم آدمیان را در این زمینه ارشاد می‌کردند (خسروشاهی، ۱۳۸۸). نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های فاضلی‌نیا (۱۳۸۰)، مشکانی (۱۳۸۱)، جامی و مردی (۱۳۹۲)، هاشمیان فرو و دیگران (۱۳۹۲)، مکارم و زنجانی (۱۳۹۲)، مصطفی (۲۰۱۳)، لی و همکاران (۲۰۱۲) و اسمیت و فاریس (۲۰۰۲) همسوست. دلیل همسویی احتمالاً تشابه فرهنگی و اشتراکات فرهنگی و مذهبی در جوامع محل مطالعه است. یادآوری می‌شود نتایج این تحقیق با یافته‌های گیلت و کلی (۲۰۰۶) مطابقت ندارد. دلیل این اختلاف احتمالاً تفاوت‌های دینی و فرهنگی میان دو جامعه است.

پیشگیری از جرم که مؤثرترین و بهترین راه مبارزه با رفتار نادرست و ناهنجاری‌های اجتماعی است، جایگاه والا و ارزشمندی در سیاست جنایی کشورها دارد. از دیدگاه علمی، جلوگیری از بروز هر مفسده و معضل اجتماعی و فردی، بهترین شیوه مبارزه با آن است. این روش، از نظر اقتصادی نیز با صرفه است؛ چراکه از به هدر رفتن نیرو و وقت برای مبارزه با جرم جلوگیری می‌کند. شکست تمام راه‌حل‌ها، این حقیقت را به اثبات می‌رساند که بشر فقط با اتکا به عقل و بدون استمداد از آموزه‌های وحیانی، نمی‌تواند برنامه‌ جامعی را برای پیشگیری از ناهنجاری‌ها تدوین و براساس آن با چنین رفتارهایی



مبارزه کند. با توجه به نتیجه به دست آمده باید زمینه‌ای فراهم گردد تا معنویت و دینداری در میان جوانان ورزشکار تقویت گردد و از این طریق میزان ارتکاب به جرم در میان جوانان و به ویژه ورزشکاران کاهش یابد.

نتایج این پژوهش نشان داد میان بُعد اعتقادی و ارتکاب به جرم رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. این بدان معناست که هرچه دینداری افراد افزایش یابد، وقوع جرم در آن‌ها کمتر می‌شود. می‌توان گفت اعتقادات دینی، نوعی کنترل درونی در افراد ایجاد می‌کند، روح همگانی را در کالبد جامعه می‌دمد و موجب می‌شود افراد جامعه احساس مسئولیت بیشتری درباره دیگران داشته باشند. این احساس درونی، خود یک نیروی بازدارندگی در برابر برخی اعمال (مانند جرم و انحراف اجتماعی) در افراد پدید می‌آورد و آنها را وادار می‌کند در روابط و مناسبات اجتماعی خود به حقوق دیگران احترام بگذارند. بنابراین، باید زمینه‌ای فراهم گردد تا اعتقادات افراد تقویت گردد و از وقوع جرم، جنایت و ناهنجاری جلوگیری شود. و بر معتقد است آموزه‌های مذهبی به انسان‌ها القا می‌کند که بی‌عدالتی‌های آشکار جهان ظاهری‌اند. بدین ترتیب، دین می‌تواند خصلت ظاهراً خودسرانه جهان را معنادار و بسامان جلوه دهد و در واقع برای آدمیان، توجیه خوشبختی و بدبختی فراهم می‌کند. به گفته مالینوفسکی، دین در فشارها و تنش‌های عاطفی ریشه دارد، در مشکلات به کمک انسان‌ها می‌آید و احساس آرامش را برای آن‌ها به ارمغان می‌آورد. بنابراین، لازم است باورهای اعتقادی و دینی در میان ورزشکاران تقویت شود و از این طریق با بیدار کردن وجدان فردی و اعتقادات و ارزش‌های فرهنگی و ورزشی از وقوع ارتکاب به جرم پیشگیری گردد.

نتایج نشان داد بُعد عاطفی با ارتکاب به جرم رابطه معنادار و معکوس دارد. آیزن معتقد است، اعتقادات و باورها بر رفتار تأثیر غیرمستقیم دارد. در واقع او معتقد است گرایش‌ها و باورها خود تحت تأثیر شخصیت و وضعیت اجتماعی زندگی افراد است. به عبارت دیگر، شخصیت و اوضاع اجتماعی زندگی افراد برگرایش‌ها و اعتقادات آن‌ها تأثیرگذار است و اعتقادات و باورها از طریق تأثیر بر قصد و نیت افراد بر جهت‌گیری رفتار





آن‌ها تأثیر می‌گذارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت کسی که بُعد عاطفی دینداری او قوی است، بی‌عدالتی‌های رایج در دنیا را ظاهری می‌داند، آن را حکمت خداوند تلقی می‌کند، کمتر به برای رفع بی‌عدالتی‌های اقدام می‌کند، به رضای خداوند راضی است، احساس آرامش می‌کند و بنابراین کمتر مرتکب جرم می‌شود. بنابراین، تقویت بُعد عاطفی دین در جوانان ورزشکار ضروری است.

نتایج نشان داد بین بُعد پیامدی و ارتکاب به جرم رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت دینداری به شخصیت افراد شکل می‌دهد و بر رفتارشان تأثیر می‌گذارد و شخص را به رعایت اخلاقیات و اداری می‌کند. بنابراین، لازم است زمینه تقویت بُعد پیامدی دین نیز در بین جوانان ورزشکار فراهم گردد تا از وقوع جرم، جنایت و ناهنجاری پیشگیری شود.

نتایج نشان داد بین بُعد مناسکی و ارتکاب به جرم نیز رابطه معنادار و معکوس وجود دارد؛ بدین معنا که عبادات فردی و جمعی با ارتکاب به جرائم رابطه معکوس دارند. شاید این امر را بتوان چنین تبیین کرد که عباداتی چون نماز، خواندن قرآن و... موجب ایجاد احساس نزدیکی به خدا، ترس از خدا و روز قیامت می‌شود و کسی که از خداوند بترسد کمتر به سوی بزهکاری می‌رود. بنابراین، تقویت بُعد مناسکی در جوانان ورزشکار از وقوع جرم، جنایت و ناهنجاری جلوگیری می‌کند.

به‌طور کلی، دین و دینداری حقیقتی است که همیشه همراه بشر بوده است و به‌منزله رکن اصلی هر فرهنگی موجب انسجام جامعه می‌شود و به آن هویت می‌بخشد. ارزش‌های برخاسته از جهان‌بینی افراد، روش زندگی خاصی را برای آنان تعیین می‌کند. اگر این جهان‌بینی، توحیدی باشد، انسان خود را با خداوند در ارتباط می‌بیند و در چارچوب نظام عبادی با او راز و نیاز می‌کند. حفظ این ارتباط با خداوند موجب آرامشی در فرد می‌شود که از برهم خوردن تعادل روحی انسان جلوگیری می‌کند. همچنین، جهان‌بینی به ساختار ارزش‌های اخلاقی نیز شکل می‌دهد؛ در نتیجه برخورداری از تعادل در زندگی و توجه به ارزش‌های اخلاقی که در قالب صفات پسندیده در رفتار افراد بروز

می‌کند، به زندگی افراد معنا می‌دهد و از ارتکاب به جرائم جلوگیری می‌کند. در نهایت، از دیدگاه اسلام، رفتارهای مذهبی در پرتوایمان به خداوند، به زندگی ارزش و معنا می‌بخشند. بنابراین، لازم است با تأکید بر تعالیم دینی و اصول اخلاقی، جوانمردی و پهلوانی و بهره‌گیری از سخنان عالمان و صاحب‌نظران، زمینه‌ای فراهم گردد تا در میادین ورزشی و جامعه، دینداری در میان جوانان ورزشکار تقویت شود. با تحقق این هدف، ورزشکاران برای افراد جامعه الگوی اخلاقی و پهلوانی و مرجعی در مبارزه با جرایم شناخته می‌شوند. بر اساس مطالعات انجام شده، پیشنهادهای زیرارائه می‌گردد:

- تبیین موضوعات شرعی و قانونی مربوط به جرایم برای ورزشکاران و تیم‌های ورزشی توسط روحانیون.
- آموزش مهارت‌های زندگی به ورزشکاران آسیب‌پذیر و تقویت بُعد اعتقادی آنان با ترغیب به دینداری و رعایت اخلاقیات.
- اختصاص برنامه‌هایی از صداوسیما و رسانه‌های دیگر برای ترویج و فرهنگ‌سازی دینداری برای ورزشکاران و جوانان، پیش از اجرای برنامه‌های ورزشی.
- شرکت دادن ورزشکاران آسیب‌پذیر در آموزش‌های مذهبی و تربیتی (قرآن، احکام، اخلاق و...).
- برنامه‌ریزی باشگاه‌ها برای آموزش روش‌های مهارت زندگی و مصون‌سازی ذهنی ورزشکاران و تقویت بنیه‌های دینی و اخلاقی در آنان.
- برنامه‌ریزی مساجد و باشگاه‌ها برای پرکردن اوقات فراغت ورزشکاران با گسترش فضاهای معنوی، فرهنگی، هنری و کارآموزی.
- ایجاد مراکز مشاوره در باشگاه‌ها و دیگر مراکز برای دادن آگاهی‌های لازم درباره پیشگیری از جرائم.
- ترغیب و تشویق جوانان و ورزشکاران برای شرکت در مراسم مذهبی (نماز، دعا، عزاداری و...).
- تقویت بُعد فرهنگی ورزش با برپایی همایش‌های فرهنگی - ورزشی، سخنرانی عالمان دینی برای ورزشکاران، نصب تبلیغات فرهنگی - ورزشی در میادین ورزشی.





منابع

۱. توسلی، غلامعلی و ابوالفضل مرشدی (۱۳۸۵)؛ «بررسی سطح دینداری و گرایش‌های دینی دانشجویان، مطالعه موردی: دانشگاه صنعتی امیرکبیر»؛ مجله جامعه‌شناسی ایران؛ دوره ۷، ش ۴، ص ۹۶ تا ۱۱۸.
۲. جامی، ناصرو صفرمردی (۱۳۹۲)؛ «بررسی نقش مساجد در پیشگیری از جرایم (مطالعه موردی: شهرستان اهر سال ۱۳۹۰)»؛ فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی؛ سال ۳، ش ۱، ص ۷۲ تا ۸۸.
۳. حشمت یغمایی، محمدتقی (۱۳۸۰)؛ «دینداری نوجوانان و عوامل مؤثر بر آن»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه علامه طباطبایی تهران.
۴. خسروشاهی، قدرت‌الله (۱۳۸۸)؛ «پیشگیری ثانویه از جرم و انحراف درآموزه‌های قرآن»؛ فصلنامه رفاه اجتماعی؛ سال ۹، ش ۳۴، ص ۲۴۵ تا ۲۷۴.
۵. زکی، محمدعلی (۱۳۹۲)؛ «اینترنت و دینداری جوانان (مورد: دختران و پسران ۱۹ تا ۳۰ ساله شهر اصفهان)»؛ فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی؛ سال ۴، ش ۲، ص ۲۱ تا ۴۳.
۶. سراج‌زاده، ح و م. توکلی (۱۳۸۰)؛ «بررسی عملیاتی دینداری در پژوهش‌های اجتماعی»؛ نامه پژوهش؛ دوره ۱، ش ۲۱ و ۲۰، ص ۱۵۹ تا ۱۸۷.
۷. عبدی، مجتبی و احمد رضایی (۱۳۹۳)؛ «سنجش میزان دینداری در میان دانشجویان»؛ فصلنامه مطالعات راهبردی ورزش و جوانان؛ ش ۲۴، ص ۹۷ تا ۱۱۴.
۸. فاضلی‌نیا، فرزانه (۱۳۸۰)؛ «نقش خانواده و مدرسه در آسیب‌زایی اجتماعی نوجوانان کانون اصلاح و تربیت شهر تهران»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه الزهرا.
۹. قاسمی، وحید و زهرا امیری اسفرجانی (۱۳۹۰)؛ «تبیین جامعه‌شناختی تأثیر دینداری بر سرمایه اجتماعی درون‌گروهی (مطالعه مورد: شهر اصفهان)»؛ جامعه‌شناسی کاربردی؛ سال ۲۲، ش ۲، ص ۲۱ تا ۴۶.
۱۰. کریمی، عبدالوهاب (۱۳۸۹)؛ «پیشگیری از جرم از منظر قرآن»؛ معرفت؛ ش ۱۴۸، ص ۷۳ تا ۹۲.



۱۱. مشکانی، محمدرضا و زهرالسادات مشکانی (۱۳۹۱)؛ «سنجش تأثیر عوامل درونی و بیرونی خانواده بر بزهکاری نوجوانان (آزمون تجربی نظریه ترکیبی کنترل اجتماعی و پیوند افتراقی)»؛ *مجله جامعه‌شناسی ایران*؛ ش ۲، ص ۳.
۱۲. مکارم، سپیده و زهرا زنجانی (۱۳۹۲)؛ «رابطه دینداری فرد، خانواده و اعتقاد به پیامدهای مصرف مواد با میزان مصرف مواد مخدر»؛ *فصلنامه اعتیادپژوهی سوء مصرف مواد*؛ سال ۷، ش ۲۸، ص ۷۶ تا ۸۸.
۱۳. هاشمیان فر، سیدعلی، حمید دهقانی و فاطمه اکبرزاده (۱۳۹۲)؛ «تأثیر دینداری و رسانه‌های جمعی بر احساس امنیت اجتماعی دانشجویان»؛ *پژوهش‌های راهبردی امنیت و نظم اجتماعی*؛ سال ۲، ش پیاپی ۵، ش ۱، ص ۵۳ تا ۷۲.
۱۴. ولیدی، محمد صالح (۱۳۸۸)؛ «پیشگیری از جرم در آموزه‌های اسلامی»؛ *مطالعات پیشگیری از جرم*؛ سال ۴، ش ۱۱، ص ۲۷ تا ۴۴.
15. Gillett, M. S. & Kyle, S. (2006); "Parental and religious influences on adolescent empathy and antisocial behavior among Latino and Euro-American youth: an investigation of mediating and moderating effects"; *Teses for the Degree of Doctor of Philosophy, faculty of texas tech university*, pp: 124-130.
16. LeeGang, Yim, Kisun, Curry. Theodore. Rodriguez, S. Fernando (2012); "The relevance of social and cultural contexts: Religiosity, acculturation and delinquency among Korean Catholic adolescents in Southern California"; 49(4), pp: 537-544.
17. Manlove, J., Logan, C., Moore, K. A., & Ikramullah, E. (2008); "Pathways from family religiosity to adolescent sexual activity and contraceptive use"; *Perspectives on Sexual and Reproductive Health*, 40, pp: 105-117.

18. McCullough, M. E., Hoyt, W. T., Larson, D. B., Koenig, H. G., & Thoresen, C. E. (2000); "Religious involvement and mortality: A meta-analytic review"; *Health Psychology*, 19, pp: 211-222.
19. Mustapha, Nasser. (2013); "Religion and Delinquency in Trinidad and Tobago"; *International J. Soc. Sci. & Education*, 4(1), pp: 135-152.
20. Powell, L. H., Shahabi, L., & Thoresen, C. E. (2003); "Religion and spirituality: Linkages to physical health"; *American Psychologist*, 58, pp: 36-52.
21. Smith, C., & Faris, R. (2002); "Religion and American Adolescent Delinquency, Risk Behaviors and Constructive Social Activities"; a research report of the national study of youth and religion, 37.
22. Wills, T. A., Gibbons, F. X., Gerrard, M., Murry, V. M., & Brody, G. H. (2003); "Family communication and religiosity related to substance use and sexual behavior in early adolescence: A test for pathways through self-control and prototype perceptions"; *Psychology of Addictive Behaviors*, 17, pp: 312-323.
23. Wulff, D. M. (1997); *Psychology of Religion: Classic and Contemporary Views*; New York: John Wiley.
24. Zussman, Asaf. (2014); "The effect of political violence on religiosity"; *Journal of Economic Behavior & Organization*, 104, pp: 64-83.



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۶، پیاپی ۴۸، تابستان ۱۳۹۶

صفحات ۱۷۹-۱۹۷

AKHLAGH
Religious Extension Quarterly
No.26/ SUMMER 2017/Seventh Year

بررسی نقش واسطه‌ای تاب‌آوری میان همسردهاری اسلامی و رضایت زناشویی

کارمندان شهرداری یزد

مهديه شکاری پور، * کاظم برزگر**

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش واسطه‌ای تاب‌آوری میان همسردهاری اسلامی و رضایت زناشویی کارمندان شهرداری یزد انجام گرفت. نمونه پژوهش ۱۴۰ زوج بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. این زوج‌ها به کمک پرسشنامه‌های تاب‌آوری کانرو دیویدسون (CD-RISC) و رضایت زناشویی انریچ (ENRICH) و همسردهاری اسلامی بررسی شدند. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان و آزمون t مستقل تحلیل شد. نتایج نشان داد میان همسردهاری اسلامی و رضایت زناشویی زوج‌ها، میان همسردهاری اسلامی و تاب‌آوری زوج‌ها و همچنین، میان تاب‌آوری و رضایت زناشویی زوج‌ها رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون معلوم کرد همسردهاری اسلامی نقش معناداری در پیش‌بینی رضایت زناشویی کارمندان دارد و تاب‌آوری در ارتباط همسردهاری اسلامی با رضایت زناشویی، نقش واسطه‌ای ندارد. در نتیجه، می‌توان با آموزش‌های اسلامی درباره همسردهاری، بر میزان رضایت زناشویی افزود.

* استادیار. فوق لیسانس روانشناسی عمومی.

mahdieh.shekaripoor@gmail.com

** استادیار دانشکده روانشناسی و علوم پردیس علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه یزد.

k.barzeyer@yazd.ac.ir

تاریخ تأیید: ۱۳۹۵/۰۴/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۱۲/۱۳



واژگان کلیدی

تاب‌آوری، رضایت زناشویی، همسرمداری اسلامی.

مقدمه

خانواده ایرانی - اسلامی، خانواده‌ای است که عناصر اجتماعی و فرهنگی تشکیل‌دهنده آن از ویژگی‌های مطلوب تاریخی خانواده ایرانی و آموزه‌های دین اسلام برآمده است. این الگومدعی است براساس آموزه‌های دینی و با توجه هم‌زمان به مقتضیات خانواده در ابعاد اجتماعی و فرهنگی ایران، می‌توان خانواده‌هایی سالم و اخلاقی بنیان نهاد. برای دستیابی به چنین شرایطی باید سبک زندگی ایرانی اسلامی در جامعه رواج یابد. آیین همسرمداری براساس آموزه‌های اسلامی دارای مبانی مذهبی است و به همسران کمک می‌کند تا به شناختی عمیق از یکدیگر دست یابند.

مهم‌ترین وظیفه زن و شوهر در آغاز زندگی، شناخت یکدیگر و بعد، یادگرفتن آیین همسرمداری است. همسرمداری یعنی زن‌داری و شوهرداری و این‌که زن و شوهر یکدیگر را بشناسند، با طرز تفکر، اخلاق، خواسته‌ها، تمایلات و توان جسمی یکدیگر آشنا شوند (امینی، ۱۳۸۶). پژوهشگران رابطه نزدیکی میان مذهب و خانواده پیش‌بینی می‌کنند. مذهب و پایبندی به آن، به‌ویژه در جامعه اسلامی ما، از موضوعاتی است که ذهن پژوهشگران را به این موضوع معطوف می‌دارد که رضامندی از زندگی زناشویی در سایه تعالیم الهی و پایبندی به آن چگونه است و آیا پایبندی به مذهب می‌تواند تأثیری در سطح رضایت از زندگی زناشویی داشته باشد یا نه (مصلحی، ۱۳۹۱). جوامع اسلامی نسبت به کشورهای غیراسلامی، برای حفظ حریم طرف مقابل و پایداری زندگی زناشویی اهمیت بیشتری قائل هستند. این موضوع نشان‌دهنده خاصیت دینداری، مذهبی بودن و رعایت احکام الهی است (منجری و همکاران، ۱۳۹۰).





بوردرس و همکاران او (۲۰۰۷) اختلاف سطح دینداری را از عوامل ایجاد اختلافات زناشویی دانسته و گفته‌اند: «زوج‌هایی که از نظر مذهبی به هم نزدیک یا مشابه بودند، رضایت زناشویی بیشتری را تجربه کردند.» تای لورکوردیس و الیسون (۲۰۰۵) به این نتیجه رسیدند که زوج‌هایی که از نظر سطوح مذهبی متفاوتند، اختلافات زناشویی بیشتری دارند و این ناسازگاری زناشویی به مراتب بر همه جوانب زندگی مشترکشان از جمله رابطه جنسی، وضعیت اقتصادی، اوقات فراغت و انجام دادن کارهای خانه تأثیر می‌گذارد.

کیم (۲۰۰۷) بیان کرده است که توجه به باورهای مذهبی طی زمان می‌تواند در بهبود روابط زن و شوهر ناسازگار، مفید واقع شود؛ به گونه‌ای که به همدیگر وفادارتر باشند. این، همان رضایت زناشویی است. رضایت زناشویی فرآیندی است که طی زندگی مشترک به وجود می‌آید؛ زیرا لازمه آن انطباق سلیقه‌ها، شناخت ویژگی‌های شخصیتی، ایجاد قواعد رفتاری و شکل‌گیری الگوهای مرادده‌ای است (گریف، ۲۰۰۰). رضایت زناشویی وضعیتی است که در آن زن و شوهر در بیشتر مواقع احساس خوشبختی، رضایت از ازدواج و رضایت از همدیگر دارند (کارنی و برادباری، ۲۰۰۲).

از منظر دینی، رضایتمندی زناشویی حالتی است که در آن زن و شوهر از ازدواج با یکدیگر و با هم بودن، احساس طمأنینه و آرامش داشته باشند (روم، ۲۱). متون دینی و فرهنگی اسلامی مملو از آیات و روایاتی است که می‌توانند راهنمای بسیار خوبی در این باره باشند. یکی از سجایا و ارزش‌های مهم اخلاقی که در دین اسلام به آن سفارش شده، حلم است که در روان‌شناسی از آن با اصطلاح «تاب‌آوری» یاد می‌شود. شواهد پژوهشی نشان می‌دهد تاب‌آوری می‌تواند سلامت روان افراد را حفظ کند و ارتقا دهد (پینکورات، ۲۰۰۹). تاب‌آوری، الگویی نسبتاً پایدار برای عملکرد سلامتی بعد از آسیب فقدان (از دست دادن) است. اهمیت تاب‌آوری به این است که تأثیر حوادث ناگوار را کم می‌کند یا از بین می‌برد و سلامت روان افراد را حفظ می‌کند. البته تاب‌آوری فقط پایداری در برابر آسیب‌ها یا وضعیت تهدیدکننده نیست؛ به عبارت دیگر، منظور از تاب‌آوری حالتی انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نیست، بلکه شرکت فعال و

سازنده در محیط پیرامون خود است (فریدریکسون، ۲۰۰۴). تاب‌آوری عاملی است که به افراد در مواجهه و سازگاری با موقعیت‌های پرتنش کمک می‌کند و آن‌ها را از آسیب ناشی از اختلالات روان‌شناختی و مشکلات زندگی مصون می‌دارد (ایزدی‌نیا و همکاران، ۲۰۱۰). ناسازگاری‌ها و اختلافات زن و شوهرها - چه به طلاق بینجامد و چه به طور فرسایشی کشمکش‌های طاقت‌فرسایی را به بار آورد آثار روانی - اجتماعی زیادی مانند افسردگی، احساس پوچی، ناامیدی و از خود بیگانگی را هم برای زوجین و هم برای فرزندان آن‌ها در پی دارد و ضربات مهلکی بر پیکر جامعه وارد می‌آورد (دانش، ۱۳۸۵). استحکام بنیان خانواده در گرو ازدواج و روابط زناشویی پایدار است؛ زیرا سلامت و پویایی خانواده در سلامتی و شادابی زوجین ریشه دارد و بنابراین می‌توان زوج را نیروی محرک و جهت‌دهنده خانواده محسوب کرد (رحمت‌اللهی و همکاران، ۱۳۸۵). همچنین، تاب‌آوری می‌تواند در بالا بردن سطح بهداشت روانی افراد تأثیر به‌سزایی داشته باشد. هفتاد آیه درباره صبر و آثار آن در زندگی فردی، اجتماعی و خانوادگی نازل شده است. به اعتقاد بعضی از مفسران، بر هیچ‌یک از فضایل انسانی به این اندازه تأکید نشده است.

اخیراً تاب‌آوری، به معنای توانایی سازگار شدن در مواجهه با آسیب‌های روحی، گرفتاری‌ها، مصیبت‌ها و حتی عوامل اضطراب‌آور، توجه زیادی را به خود جلب کرده است. ناصر (۱۳۹۰) در پژوهش خود نشان داد میزان تعهد زناشویی در افرادی که دارای تقیّدات مذهبی بیشتری هستند، به‌طور معناداری بیش از کسانی است که تقیّد مذهبی کمتری دارند. همچنین، تقیّد مذهبی، عاملی اساسی در افزایش میزان رضایت و تعهد زناشویی است. بر اساس مطالعات شعبانی (۱۳۸۹)، آموزش آیین همسرمداری بر اساس آموزه‌های اسلامی به‌طور معناداری موجب افزایش میزان رضایت زناشویی و رابطه جنسی و موفقیت در رفع تعارض زوج‌ها می‌شود. پژوهش فرهانیان (۱۳۸۹) نشان داد آموزش شناختی- رفتاری موجب افزایش رضایت زناشویی و سازگاری زناشویی در زنان جوان متأهل می‌شود. علاوه بر این، معلوم شد آموزش حقوق همسرمداری اسلامی موجب افزایش





رضایت زناشویی و نیز افزایش سازگاری زناشویی در زنان جوان متأهل می‌گردد. اصغری و قاسمی (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند هوش اخلاقی با رضایت زناشویی و اخلاقیات و گرایش‌های مذهبی با رضایت زناشویی رابطه مثبت و معناداری دارد. آن‌ها دریافتند روابط مبتنی بر اخلاقیات به طور معناداری می‌تواند ۲۳ درصد از واریانس رضایت زناشویی را پیش‌بینی کند. خندان دل و کاویان‌فر (۱۳۹۴) به این نتیجه رسیدند که اعتماد در روابط بین فردی و تاب‌آوری خانواده با رضایت زناشویی همبستگی مثبت و معناداری دارد. همچنین، آن‌ها دریافتند سازه‌های حل تعارض و رضایت زناشویی می‌توانند تغییرات مربوط به تاب‌آوری را به طور معناداری پیش‌بینی کنند. کلانترکوشه و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه خود معلوم کردند میزان معنویت، پیش‌بینی‌کننده میزان رضایت از زندگی است. یافته‌های این پژوهش نشان داد رضایت از زندگی در زنان متأهل بیش از زنان مجرد است. پژوهش قدمی و خلعتبری (۲۰۱۵) نشان داد خوش‌بینی، تاب‌آوری و رضایت زناشویی با یکدیگر در پیوند هستند و خوش‌بینی و تاب‌آوری به طور مثبت و معناداری بر رضایت زناشویی تأثیر می‌گذارد.

به دلیل اهمیت تشکیل خانواده و با توجه به اسلامی بودن جامعه، این پژوهش به دنبال آن است که همسردهی اسلامی و رضایت زناشویی را با در نظر گرفتن تاب‌آوری به منزله متغیر واسطه‌ای که از فضایل اخلاقی و اسلامی به شمار می‌رود، بررسی کند. طبق شواهد نظری و تجربی موجود، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از: «آیا تاب‌آوری در ارتباط میان همسردهی اسلامی و رضایت زناشویی کارمندان نقش واسطه‌ای دارد؟» فرضیه‌های پژوهش عبارت است از:

- ۱) میان همسردهی اسلامی و رضایت زناشویی کارمندان مرد، رابطه وجود دارد.
- ۲) میان همسردهی اسلامی و تاب‌آوری کارمندان، رابطه وجود دارد.
- ۳) میان تاب‌آوری و رضایت زناشویی کارمندان، رابطه وجود دارد.
- ۴) همسردهی اسلامی و تاب‌آوری در پیش‌بینی رضایت زناشویی کارمندان شهرداری

یزد نقش دارند.



روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، جزو پژوهش‌های کاربردی و از نظر روش، جزو پژوهش‌های توصیفی-همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش را کارمندان شهرداری یزد تشکیل داده‌اند. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۲۸۰ نفر (۱۴۰ زوج) که دست کم یکی از آن‌ها کارمند شهرداری بود، برای نمونه آماری این پژوهش انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه رضایت زناشویی

در این پژوهش از پرسشنامه رضایت زناشویی انریچ (۱۹۹۷). فرم کوتاه (۴۷ سؤالی) این پرسشنامه که در ایران هنجاریابی شده است استفاده شد. پیش از این، سلیمانیان (۱۳۷۹) در پژوهشی با عنوان «بررسی تفکرات غیرمنطقی بر نارضایتی زناشویی» این پرسشنامه را اعتباریابی کرده است. پرسشنامه به صورت پنج‌گزینه‌ای لیکرت در نظر گرفته شده است و به هر گزینه از یک تا پنج امتیاز داده می‌شود. اولسون و همکارانش، اعتبار این پرسشنامه را با روش ضریب آلفا، ۰/۹۲ گزارش کرده‌اند. وادسپای (۱۹۹۸) درباره روایی و اعتبار این آزمون تحقیقات گسترده‌ای انجام داده است. خلاصه نتایج پژوهش‌های وی به شرح زیر است: میزان پایایی آزمون به روش آزمون و آزمون مجدد بین ۶۵٪ تا ۹۴٪ است. میزان همسانی درونی بر اساس آلفای کرونباخ ۶۹٪ تا ۹۷٪ و میزان توانایی تمیز و طبقه‌بندی ۹۰/۹٪ است.

پرسشنامه تاب‌آوری

ابزار سنجش تاب‌آوری در این پژوهش، مقیاس کانرو دیویدسون (۲۰۰۳) است. کانرو دیویدسون (۲۰۰۳)، این پرسشنامه را با مرور منابع پژوهشی ۱۹۷۹ تا ۱۹۹۱ در حوزه تاب‌آوری تهیه کردند (به نقل از: محمدی، ۱۳۸۴). پرسشنامه کانرو دیویدسون یک ابزار ۲۵ سؤالی است که سازه تاب‌آوری را در اندازه‌های پنج‌درجه‌ای لیکرت از صفر تا چهار



می‌سنجد. کمترین نمره تاب‌آوری آزمودنی در این مقیاس، صفر و بیشترین نمره آن ۱۰۰ است. نتایج مطالعات مقدماتی مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس، اعتبار و روایی آن را تأیید کرده است (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳، به نقل از: بشارت و عباسپور دوپلانی، ۱۳۸۹). اعتبار و روایی فرم فارسی مقیاس تاب‌آوری نیز در مطالعات مقدماتی نمونه‌های بهنجار و بیمار بررسی و تأیید شده است (بشارت، ۱۳۸۶، به نقل از: بشارت و عباسپور دوپلانی، ۱۳۸۹). محمدی (۱۳۸۴)، این پرسشنامه را برای استفاده در ایران هنجار کرده است. ضریب پایایی که برای این پرسشنامه برآورد کردند ۰/۸۹٪ و روایی آن به شیوه تحلیل عاملی ۰/۸۷٪ گزارش شده است.

پرسشنامه همسردهی اسلامی

برای سنجش همسردهی اسلامی از پرسشنامه محقق ساخته زن‌داری اسلامی و شوهردهی اسلامی استفاده شد. پرسشنامه زن‌داری شامل ۸۵ سؤال و پرسشنامه شوهردهی اسلامی شامل ۷۵ سؤال است. این پرسشنامه‌ها در یک مقیاس لیکرت چهاربخشی (اصلاً، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد)، همسردهی اسلامی را می‌سنجند. این پرسشنامه ساخته دکتر فلاح و همکاران او در سال ۱۳۹۲ است.

نحوه نمره‌گذاری سؤالات پرسشنامه زن‌داری بدین ترتیب است: سؤالات ۱ تا ۵۹ به صورت صفر تا چهار (اصلاً: ۰، کم: ۱، ...، ۴) و سؤالات ۶۰ تا ۸۵ به صورت معکوس (اصلاً: ۴، کم: ۳، ...) نمره‌گذاری می‌شوند. در این پرسشنامه بیشترین نمره ۳۴۰ و کمترین نمره صفر است. در پرسشنامه شوهردهی اسلامی، سؤالات ۱ تا ۵۱ به صورت صفر تا چهار (اصلاً: صفر، کم: ۱ و ...) و سؤالات ۵۲ تا ۷۵ به صورت معکوس (اصلاً: ۴، کم: ۳ و ...) نمره‌گذاری می‌شوند. در این پرسشنامه کمترین نمره صفر و بیشترین نمره ۳۰۰ است.

پایایی پرسشنامه به وسیله آلفای کرونباخ محاسبه شد که برای زن‌داری ۰/۹۱ و برای شوهردهی ۰/۸۹ به دست آمد. فلاح و همکارانش (۱۳۹۲) روایی پرسشنامه همسردهی اسلامی (زن‌داری و شوهردهی) را مطلوب گزارش کردند. در جدول (الف)، پایایی ابزار پژوهش آمده است:

جدول الف: پایایی ابزار پژوهش

متغیر	تعداد سؤال	مقیاس	آلفا
شوهرداری اسلامی	۷۵	کیفی - ترتیبی	۰/۸۹۳
زن داری اسلامی	۸۵	کیفی - ترتیبی	۰/۹۱۹
تاب‌آوری	۲۵	کیفی - ترتیبی	۰/۹۱۴
رضایت زناشویی	۴۷	کیفی - ترتیبی	۰/۹۰۳

شیوه اجرا

در این پژوهش برای جمع‌آوری مبانی نظری موضوع از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. این روش برای مطالعه ادبیات موضوع و بررسی پیشینه پژوهش و نظراتی که راجع به موضوع وجود دارد و نیز برای فراهم آوردن چارچوبی مناسب برای مطالعه موضوع، انتخاب شده است. همچنین، برای جمع‌آوری اطلاعات لازم برای آزمون فرضیات پژوهش از روش میدانی استفاده شد. بررسی میدانی شامل توزیع پرسشنامه‌هایی است که از میان کارمندان شهرداری یزد به طور تصادفی به ۲۸۰ نفر داده شد و بعد از یک هفته جمع‌آوری شد. هدف از این کار، کسب اطلاعات درباره رد یا تأیید فرضیه‌های این تحقیق بود.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری از قبیل میانگین و انحراف معیار نمرات مربوط به متغیرهای زن داری اسلامی، تاب‌آوری و رضایت زناشویی کارمندان شهرداری یزد است که در جداول زیر آمده است.





جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای زن‌داری اسلامی، تاب‌آوری و رضایت زناشویی کارمندان مرد شهرداری یزد

متغیر	تعداد آزمودنی	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف معیار
زن‌داری اسلامی	۱۴۰	۱۵۰	۳۲۹	۲۲۱.۷۰	۵۶.۸۴
تاب‌آوری	۱۴۰	۳۰	۹۸	۶۵.۹۰	۱۳.۹۲
رضایت زناشویی	۱۴۰	۱۰۰	۲۰۹	۱۵۵.۷۸	۳۰.۷۶

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای شوهرداری اسلامی، تاب‌آوری و رضایت زناشویی کارمندان زن شهرداری یزد

متغیر	تعداد آزمودنی	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف معیار
شوهرداری اسلامی	۱۴۰	۶۲	۲۰۹	۱۳۷.۷۳	۲۸.۲۱
تاب‌آوری	۱۴۰	۱۹	۱۰۸	۶۳.۲۲	۱۵.۷۶
رضایت زناشویی	۱۴۰	۱۰۰	۲۱۲	۱۵۰.۵۹	۲۶.۹۰

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اصلی: تاب‌آوری در ارتباط موجود میان همسردهی و رضایت زناشویی کارمندان نقش واسطه‌ای دارد.

روابط واسطه‌ای با استفاده از روش بارون وکنی (۱۹۸۶) و بررسی سه الگوی رگرسیونی آزموده می‌شوند. از آزمون سوبل (۱۹۸۲) نیز برای تعیین معناداری مسیرهای غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق متغیر میانجی استفاده می‌گردد.

با توجه به نتایج جدول (۳)، شروط رابطه واسطه‌ای برقرار نیست؛ زیرا متغیر تاب‌آوری در پیش‌بینی رضایت زناشویی زنان نقش معناداری ندارد؛ لذا نمی‌تواند نقش واسطه‌ای نیز داشته باشد. با توجه به نتایج جدول (۵) شروط رابطه واسطه‌ای برقرار نیست؛ زیرا متغیر تاب‌آوری در پیش‌بینی رضایت زناشویی مردان نقش معناداری ندارد؛ لذا نمی‌تواند نقش واسطه‌ای نیز داشته باشد. در نتیجه، تاب‌آوری در ارتباط میان همسردهی و رضایت زناشویی کارمندان نقش واسطه‌ای ندارد.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رضایت زناشویی کارمندان زن

سطح معناداری	F	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۰۰۰۱	۸/۸۳	۰/۱۰	۰/۱۱	۰/۳۴	۱

جدول ۴: ضرایب بتا و آزمون معناداری t برای متغیرهای پیش‌بین

سطح معناداری	T	ضرایب بتا	B	متغیر
۰/۰۰۰۱	۳/۶۵	۰/۳۰	۰/۲۹	شوهرداری اسلامی
۰/۲۸۹	۱/۰۶	۰/۰۸۹	۰/۱۵	تاب‌آوری

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی رضایت زناشویی کارمندان مرد

سطح معناداری	F	ضریب تعیین تعدیل یافته	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	مدل
۰/۰۰۰۱	۱۶/۸۵	۰/۲۸	۰/۲۹	۰/۵۴	۱

جدول ۶: ضرایب بتا و آزمون معناداری t برای متغیرهای پیش‌بین

سطح معناداری	T	ضرایب بتا	B	متغیر
۰/۰۰۰۱	۵/۱۳۹	۰/۴۹۶	۰/۳۷	زنداری اسلامی
۰/۱۹۴	۱/۳۰	۰/۱۲۶	۰/۲۵	تاب‌آوری

فرضیه اول: بین همسردهی اسلامی و رضایت زناشویی کارمندان، رابطه معنادار وجود دارد. منظور از همسردهی، زنداری اسلامی و شوهردهی اسلامی است. همان‌گونه که جدول (۷) نشان می‌دهد، میان زنداری اسلامی با رضایت زناشویی کارمندان مرد، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($r = ۰/۵۳$, $p < ۰/۰۱$). این بدان معناست





که افزایش نمره‌ی زن‌داری اسلامی با افزایش نمره‌ی رضایت زناشویی کارمندان مرد شهرستان یزد همراه است. همچنین، بین شوهردهاری اسلامی با رضایت زناشویی کارمندان زن، رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد ($r=0/33, p<0/01$)؛ یعنی افزایش نمره‌ی شوهردهاری اسلامی با افزایش نمره‌ی رضایت زناشویی کارمندان زن شهرستان یزد همراه است؛ بنابراین، فرضیه‌ی اول تأیید می‌شود.

جدول ۷: ضرایب همبستگی بین متغیرهای شوهردهاری و زن‌داری اسلامی، تاب‌آوری و رضایت زناشویی کارمندان

متغیرها	شوهردهاری اسلامی	زن‌داری اسلامی	تاب‌آوری مردان	تاب‌آوری زنان	رضایت زناشویی
شوهردهاری	۱				
زن‌داری اسلامی		۱			
تاب‌آوری	**۰/۲۶	*۰/۲۵	۱		
رضایت زناشویی	**۰/۳۳	**۰/۵۳	*۰/۲۱	*۰/۱۶۸	۱

* $P<0/05$ ، ** $P<0/01$

فرضیه‌ی دوم: بین همسردهاری اسلامی و تاب‌آوری کارمندان، رابطه‌ی معنادار وجود دارد. همان‌گونه که جدول (۷) نشان می‌دهد، زن‌داری اسلامی با تاب‌آوری کارمندان مرد، رابطه‌ی مثبت و معناداری دارد ($r=0/25, p<0/05$)؛ یعنی افزایش نمره‌ی زن‌داری اسلامی با افزایش نمره‌ی تاب‌آوری کارمندان مرد شهرستان یزد همراه است. بین شوهردهاری اسلامی با تاب‌آوری کارمندان زن، رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد ($r=0/26, p<0/01$). این بدان معناست که افزایش نمره‌ی شوهردهاری اسلامی با افزایش نمره‌ی تاب‌آوری کارمندان زن شهرستان یزد همراه است؛ لذا، فرضیه‌ی دوم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

فرضیه‌ی سوم: میان تاب‌آوری و رضایت زناشویی کارمندان، رابطه‌ی معنادار وجود دارد. بر اساس جدول (۷)، بین تاب‌آوری و رضایت زناشویی کارمندان مرد، رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد ($r=0/21, p<0/05$)؛ بدین معنا که افزایش نمره‌ی تاب‌آوری با افزایش نمره‌ی رضایت زناشویی کارمندان مرد همراه است.

ازسوی دیگر، میان تاب‌آوری و رضایت زناشویی کارمندان زن نیز رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ($r=0/168, p<0/05$)؛ یعنی افزایش در نمره تاب‌آوری با افزایش در نمره رضایت زناشویی کارمندان زن همراه است؛ پس، فرضیه سوم پژوهش نیز تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: همسر داری اسلامی و تاب‌آوری در پیش‌بینی رضایت زناشویی کارمندان، نقش معنادار دارند.

برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان با حضور متغیرهای شوهر داری اسلامی و تاب‌آوری استفاده شد تا نمره رضایت زناشویی کارمندان زن پیش‌بینی شود. چنان‌که جدول‌های (۳) و (۴) نشان می‌دهند، متغیرهای پیش‌بین جمعاً ۱۱ درصد از واریانس رضایت زناشویی کارمندان زن را تبیین می‌کنند و از میان این متغیرها تنها شوهر داری اسلامی در پیش‌بینی رضایت زناشویی کارمندان زن، نقش معناداری دارد. جهت ضرایب بتا نشان می‌دهد شوهر داری اسلامی در پیش‌بینی رضایت زناشویی کارمندان زن، نقش مثبت دارد. این بدان معناست که هرچه زنان در امر شوهر داری از شیوه‌های اسلامی بهره بگیرند، از رضایت زناشویی بیشتری برخوردار می‌شوند.

همچنین برای پیش‌بینی نمره رضایت زناشویی کارمندان مرد از متغیرهای زن داری اسلامی و تاب‌آوری استفاده شد. طبق جدول‌های (۵) و (۶)، متغیرهای پیش‌بین جمعاً ۲۹ درصد از واریانس رضایت زناشویی کارمندان مرد را تبیین می‌کنند و از میان این متغیرها، تنها زن داری اسلامی در پیش‌بینی رضایت زناشویی کارمندان مرد، نقش معناداری دارد. جهت ضرایب بتا بیانگر آن است که زن داری اسلامی در پیش‌بینی رضایت زناشویی کارمندان مرد، نقش مثبت دارد؛ به عبارتی، هرچه مردان در امر زن داری به شیوه‌های اسلامی متوسل شوند، به رضایت زناشویی بیشتری دست می‌یابند.



نتیجه

هدف از این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه میان همسردهی اسلامی و رضایت زناشویی کارمندان شهرداری یزد بود. نتایج پژوهش نشان داد زن‌داری اسلامی با رضایت زناشویی کارمندان مرد، رابطه معنادار دارد. این نتایج با یافته‌های فرهانیان (۱۳۸۹) و شعبانی (۱۳۸۹) هم‌خوانی دارد. به‌گفته ویلیامز و لاور (۲۰۰۳)، زوج‌هایی که تجانس مذهبی داشتند، رضایت زناشویی بیشتری را گزارش کردند. اسلام همان‌گونه که در واگذاری هر مسئولیتی بر صلاحیت فکری و اخلاقی فرد مسئول تأکید دارد، در مسئله سپردن ریاست خانواده به مرد نیز تأکیدات، تمهیدات و حتی تهدیداتی دارد تا او را بر صراط مستقیم و مرز عدالت قرار دهد. مردی که از راهکارهای اسلامی برای همسردهی خود استفاده می‌کند، اول رضایت خدا و بعد رضایت همسرش را جلب می‌کند. این پژوهش نشان داد زن‌داری اسلامی با تاب‌آوری کارمندان مرد، رابطه معنادار دارد. این بدین معناست که هرچه مردان از شیوه اسلامی برای همسردهی در زندگی زناشویی خود بهره بگیرند، در سازگاری با مشکلات و حل و فصل آن‌ها توانا تر خواهند شد. صبر از مهم‌ترین ارکان ایمان است. پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ فرمودند: «هر مردی بر بدهد اخلاقی همسرش صبر کند، خداوند متعال برای صبر بر هر بدهد اخلاقی، ثواب ایوب را در بلایا به او عطا می‌فرماید.» در نتیجه، مردی که زن‌داری اسلامی را الگوی خود قرار داده است، می‌تواند تاب‌آوری را در خود به وجود آورد و رشد دهد. همچنین، این پژوهش نشان داد تاب‌آوری با رضایت زناشویی کارمندان مرد، رابطه معنادار دارد. این نتیجه با یافته‌های خندان‌دل و کاویان‌فر (۱۳۹۴) و خلعتبری و بهاری (۱۳۸۹) هم‌خوانی دارد. در توجیه این یافته می‌توان گفت تاب‌آوری، اضطراب را محدود نمی‌کند و مشکلات زندگی را از بین نمی‌برد، بلکه به افراد قدرت می‌دهد تا با مشکلات پیش رو به خوبی مقابله کنند و با جریان زندگی پیش بروند. بنابراین، فردی که دارای ویژگی تاب‌آوری است، می‌تواند از زندگی زناشویی خود رضایت داشته باشد. تاب‌آوری راه‌حلی امیدبخش و خوشایند است (خلعتبری و بهاری، ۱۳۸۹).





از دیگر یافته‌های این پژوهش، رابطه مثبت و معنادار شوهرداری اسلامی با رضایت زناشویی کارمندان زن است که این نتیجه با یافته‌های رضاپور (۱۳۹۲) و هیتون و پرت (۲۰۰۴) هم خوانی دارد. زنی که با الگوی اسلامی زندگی می‌کند، حتی اگر از جانب همسرش محبتی نبیند، بی قید و شرط و فقط برای رضای خدا به او محبت می‌کند؛ زیرا به خشنودی خدا و پاداش اخروی عمل خود آگاه است.

یافته دیگر این پژوهش رابطه مثبت و معنادار شوهرداری اسلامی با تاب‌آوری کارمندان زن است. دلیل بسیاری از اختلافات و مشاجراتی که مقدمه فروپاشی خانواده‌هاست، نداشتن الگوی مناسب در اداره خانواده است؛ لذا همسر داری اسلامی که برگرفته از قرآن، احادیث و منابع دینی است، می‌تواند نقش به‌سزایی در پایداری خانواده داشته باشد. زنی که شوهرداری اسلامی را الگوی خود قرار داده است، با بهره‌گیری از آیات و احادیث و روایات می‌تواند تاب‌آوری را که یکی از آموزه‌های اخلاقی و دینی است، در وجود خود تقویت کند.

یافته بعدی پژوهش این است که تاب‌آوری با رضایت زناشویی کارمندان زن، رابطه مثبت و معنادار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های جوکار (۱۳۹۲) و میکائیلی و همکاران (۱۳۹۱) هم خوانی دارد. تاب‌آوری از عوامل مؤثر در رضایت از زندگی است. تاب‌آوری نه تنها به معنای مقابله با مشکلات در رویدادهای ناگوار است، بلکه پاسخی انعطاف‌پذیر به فشارهای زندگی روزانه است. در نتیجه، زنی که ویژگی تاب‌آوری را در خود تقویت کرده است، می‌تواند از زندگی زناشویی خود رضایت داشته باشد.

از دیگر یافته‌های این پژوهش این است که زن‌داری اسلامی نقش معناداری در پیش‌بینی رضایت زناشویی کارمندان مرد شهرداری یزد دارد. این نتیجه با یافته‌های پری (۲۰۰۶)، محمودزاده و همکاران (۱۳۸۸)، ددلی و کاسینسکی (۲۰۰۶) و رایینسون و بلانتون (۲۰۰۵) هم خوانی دارد.

یادآوری می‌شود پژوهش حاضر در شهرداری یزد انجام شده است؛ مردم این شهر از نظر بُعد معنوی قوی هستند و به دین و رعایت اصول و ارکان اسلامی اهمیت زیادی می‌دهند.

از این رو، زن داری اسلامی در میان متغیرهای دیگر می‌تواند نقش مؤثرتری در رضایت زناشویی داشته باشد.

یافته بعدی بیانگر آن است که شوهرداری اسلامی در پیش بینی رضایت زناشویی کارمندان زن شهرداری یزد، نقش دارد. با توجه به این که شهر یزد به شهرداری‌العباده معروف است و حضور زنان در مجالس مذهبی بیشتر است و به امور دینی و شرعی اهتمام می‌ورزند، شوهرداری اسلامی از میان این متغیرها می‌تواند در پیش بینی رضایت زناشویی کارمندان زن نقش معناداری داشته باشد.

همچنین، تاب‌آوری در ارتباط میان زن داری اسلامی و رضایت زناشویی کارمندان مرد شهرداری یزد، نقش واسطه‌ای ندارد. احتمالاً در رابطه زن داری اسلامی با رضایت زناشویی کارمندان شهرداری یزد، متغیرهای میانجی دیگری هستند که درصد بیشتری از واریانس رضایت زناشویی را تبیین کنند. برومن (۲۰۰۰) معتقد است سن، مذهب و درآمد عواملی هستند که بر رضایت زناشویی تأثیر دارند. به طور خلاصه پژوهشگران عوامل زیر را در رضایت زناشویی مؤثر می‌دانند: ۱. عوامل شناختی؛ ۲. عوامل هیجانی؛ ۳. عوامل بیولوژیکی؛ ۴. الگوهای رفتاری؛ ۵. حمایت اجتماعی؛ ۶. خشونت؛ ۷. وجود فرزند؛ ۸. تاریخچه زندگی و ویژگی‌های فردی؛ ۹. اضطراب؛ ۱۰. مسائل اقتصادی؛ ۱۱. مذهب؛ ۱۲. نوع رابطه زوج‌ها؛ ۱۳. ساختار قدرت در خانواده و رضایت‌مندی زناشویی؛ ۱۴. آداب و سنن اجتماعی؛ ۱۵. ملاک‌های انتخاب همسر؛ ۱۶. شیوه‌های انتخاب همسر (فاتحی زاده و همکاران، ۱۳۹۰).

یافته دیگر این که، تاب‌آوری میان شوهرداری اسلامی و رضایت زناشویی کارمندان زن شهرداری یزد، نقش واسطه‌ای ندارد. ویت‌هد و پوپ (۲۰۰۲) مدعی شده‌اند امروزه، بسیاری از زنان، ترجیح می‌دهند به دلیل زیاد بودن مسئولیت‌ها و کارهای خانه ازدواج نکنند و آن‌ها که ازدواج می‌کنند، میزان رضایت‌مندی زناشویی را براساس میزان توانایی خود در انجام دادن وظایف شغلی بیرون از خانه ارزیابی می‌کنند (به نقل از: رستم شامحمدی). ملتزر و مک‌نالتی (۲۰۱۰) معتقدند ادراک زن از جذابیت و فراوانی و نیز رضایت جنسی همسران، آثار مطلوبی بر رضایت‌مندی زناشویی زوجین دارد. گراهام و



همکاران او (۲۰۰۰) معتقدند دربارهٔ زنان، میزان حمایت، بیشتر از مکفی بودن حمایت، رضایتمندی زناشویی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (به نقل از: لیلا آگاه، ۱۳۹۳). بنابراین، در رابطهٔ میان شوهرداری اسلامی و رضایت زناشویی کارمندان زن شهرداری یزد، متغیرهای میانجی دیگری هستند که درصد بیشتری از واریانس رضایت زناشویی را تبیین کنند. این پژوهش همانند دیگر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی دارد؛ برای نمونه، نارسایی‌های ذاتی مربوط به روش پژوهش مبتنی بر پرسشنامه. که می‌تواند بر تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش اثرگذار باشد مهم‌ترین محدودیت این پژوهش است. با توجه به معنادار بودن تأثیرات همسرداری اسلامی بر رضایت زناشویی، به سازمان‌ها و مؤسسات مرتبط با امر ازدواج پیشنهاد می‌گردد دوره‌ها و کلاس‌های آموزشی‌ای برای آموزش بهتر آیین همسرداری اسلامی برگزار کنند تا رضایتمندی زناشویی زوجین افزایش یابد.



منابع

۱. اسلام پور، کریمی، عسکری (۱۳۸۶)؛ «معیار گزینش همسر در آموزه های اسلام»؛ ماهنامه پاسدار اسلام؛ ش ۳۱۰، ص ۱ تا ۱۹.
۲. ابوالمعالی، خدیجه، مینا مجتبایی و ندا رحیمی (۱۳۹۲)؛ «پیش بینی رضایت از زندگی زناشویی بر اساس مهارت های حل مسئله اجتماعی و هوش معنوی در افراد متأهل»؛ مجله علوم رفتاری؛ ش ۲، د ۷، ص ۱۱۵ تا ۱۲۲.
۳. اسماعیلیان، زهره و آذرقلی زاده (۱۳۹۳)؛ «نقش مؤلفه های سرمایه اجتماعی بر رضایت زناشویی دانشجویان متأهل»؛ مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی؛ ش ۲، ص ۳۷ تا ۴۶.
۴. آگاه، لیلا (۱۳۹۳)؛ «اثر بخشی مداخله شناختی رفتاری گروهی بر افزایش رضامندی زناشویی زنان دارای تعارض زناشویی (با مقیاس اسلامی)»؛ نشریه روانشناسی و دین؛ س ۷، ش ۲، ص ۶۱ تا ۸۰.
۵. خراسانی، محمد و مهدی قناد (۱۳۸۵)؛ «بررسی علل و انگیزه های مؤثر بر ازدواج افراد ۲۵ تا ۴۵ سال شهر بیرجند و رابطه آن با میزان رضایت از زندگی زناشویی»؛ مجله علوم اجتماعی؛ ش ۷، ص ۱۴۳ تا ۱۷۴.
۶. خلعتبری، جواد و صونا بهاری (۱۳۸۹)؛ «ارتباط بین تاب آوری و رضایت از زندگی»؛ مجله روانشناسی تربیتی؛ ش ۲، ص ۸۳ تا ۹۴.
۷. خندان دل، سحر و حسین کاویان فر (۱۳۹۴)؛ «نقش اعتماد در روابط بین فردی و تاب آوری خانواده در رضایت زناشویی زوج های شاغل»؛ دوفصلنامه آسیب شناسی، مشاوره و غنی سازی خانواده؛ د ۱، ش ۴، ص ۱۴ تا ۳۱.
۸. خوش اندام و فاطمه فروجی (۱۳۹۱)؛ «اخلاق خانواده و آیین همسر داری در سیره امام رضا (علیه السلام)؛ دانشکده الهیات و معارف اسلامی، دانشگاه تربیت معلم سبزوار.
۹. شامحمدی، رستم (۱۳۹۱)؛ «تحویل مفهوم جوهر ارسطویی در فلسفه آلفرد نورث و ایتهد»؛ د ۲؛ ش ۴، ص ۱-۱.



۱۰. دانش، عصمت و مریم حیدریان (۱۳۸۵)؛ «رابطه‌ی علاقه و احترام متقابل با رضایت زناشویی همسران در شهرستان قم»؛ فصلنامه‌ی تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره؛ س ۵، ش ۱۸، ص ۵۹ تا ۶۸.
۱۱. میکائیلی، نیلوفر و همکاران (۱۳۹۱)؛ «مقایسه‌ی تاب‌آوری، رضایت زناشویی و سلامت روان در والدین با کودکان دارای ناتوانی یادگیری و عادی»؛ مجله‌ی روانشناسی مدرسه؛ د ۳، ش ۵۱، ص ۱۲۰ تا ۱۳۷.
12. Annala kshmi, n. (2008); The resilience individual- apersona lity analyses; Journal of indian academy of applied psychology, 34, 110, 118.
13. Broman, C.L. (2005); Marital quality in black and white marriages; Journal of Family Issues, 26(4), 431-441.
14. Connor km, davidson jr(2003);...development of anew resilience scale: the connor- davidson resilience scale (CD- RISC); *Depress Anxiety*: 18: 76-82.
15. Diener, E., lucus , R, Schimmack , u., & Helliwell, j. (2009); well- being for public policy new york: Oxford univwrsity press.
16. Ebrahimi, K.S., Dastjerdi, R., Vahidi, T. & Ghanifar, M.H. (2013); The Relationship between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence with Life Satisfaction Among Birjand Gifted Female High School Students; The 3rd World Conference on Psychology, Counseling and Guidance, Published on Social and Behavioral Sciences, Vol. 84, pp. 314–320.
17. Across cultures and contexts. University of toronto press. Toronto, on, canada.





18. Masten, A., Best, A., & Germezy, k. (1990); Resilievcy and development: contribution from the study of children who overcom adversity *Development and psychopathology*, 2 ,425.
19. Meltzer ,A. L, & McNulty, J. K, (2010); Body image and marital satisfaction: Evidence for mediating role of sexual frequency and sexual satisfaction; *Journal of Family Psychology* ,v. 24, p. 156-164.
20. Whitehead, B. D, & Popenoe, D, (2002); State of our unions: The social health of marriage in America, Why men won't commit, exploring young men's attitudes about sex, dating and Graham, C. W, & et al, (2000); Parental status, social support, and marital adjustment; *Journal of Family Issues*, v. 21 (7), p. 888-905.
21. Dudley MG, Kosinski FA. (1990); Religiosity and marital satisfaction: A research note. *Fam Relations*; 32(1) :78-86. 22.
22. Rabinson LC, Blanton PW. (1993); Marital strengths in enduring marriages. *Fam Relations*; 42:333-45.
23. Rabinson LC, Blanton PW. (1993); Marital strengths in enduring marriages; *Fam Relations.*; 42:333-45.



Reviewing the mediatory role of Tolerance between Islamic espousing and marital satisfaction, Yazd municipality employees

Mahdieh Shekari pour^{*}, Kazem Barzegar^{**}

Abstract

The present study aims at reviewing the mediatory role of Tolerance between Islamic espousing and marital satisfaction, Yazd municipality employees. We had 140 couples as our samples selected by random sampling. They all were interviewed by Connor & Davidson's CD-RISC, ENRICH Marital Satisfaction Scale and Islamic Espousing. We analyzed the data by means of *Pearson Correlation Coefficient and Multiple regression following Independent Sample T-test*. It is certain, as the result, that there is a positive and meaningful relationship between Islamic Espousing and Marital Satisfaction of couples, between Islamic Espousing and couples' tolerance and finally between tolerance and marital satisfaction. The regression analysis shows clarifies that Islamic Espousing has a meaningful role in predicting marital satisfaction of employees and reversely, tolerance has not any role in linking Islamic Espousing to marital satisfaction. Therefore, Islamic teachings about marriage can effectively increase the rate of marital satisfaction.

Key Words

Tolerance, Marital Satisfaction, Islamic Espousing.

^{*}Assistant Professor, M.A. of General Psychology.

^{**}Assistant Professor of the Faculty of Humanities and Psychology, Yazd University

Investigating the Relationship between Religiosity and committing Crime among Young Athletes

Bistoun Azizi^{*}, Uthman Ali pour^{**}, Ahmad Nasrullahi^{***}

Abstract

The present Study attempts to investigate the relationship of religiosity and crime's rate among young athletes in Mahabad. It proceeds through a descriptive and field method. Young athletes aged from 18 to 40 were our due population, among whom 370 individuals were selected by Sampling Method. To collect the Data in terms of religiosity, the questionnaire Glark and Stark (1965), including 26 questions, was used and another self-designed questionnaire created to evaluate the crime rate which includes 9 questions. Eight sport management and law professors of the university verified the questionnaires and by means of Cronbach Alpha we examined the reliability which was 0.86 and 0.84 for religiosity and committing crimes respectively. Finally, to analyze the data, we referred to Kolmogorov-Smirnov test and Spearman correlation test. The results showed that there is a significant and reverse relationship between religiosity along with its multiple dimensions (common believes, emotions, consequences, and rituals) and committing crime ($P=0.01$). Consequently, through strengthening the religiosity of young athletes we are able to reduce the rate of crime among them.

Key Words

Athletes, Beliefs, Crime, Prevention, Religiosity.

^{*}Instructor in the Faculty of Physical Education, Azad University, Urumie.

^{**}Graduate Student of Public Administration, Payam Nour University, Garmsar.

^{***}Instructor in the Faculty of Physical Education, Payam Nour University Boukan,





Organizational spirituality; Faculty members' viewpoint in Islamic Azad University (Ardebil Branch)

Sadraddin Sattari*

Abstract

This research aims at evaluation of organizational spirituality according to viewpoint of faculty members in Islamic Azad University Ardabil branch. The research method was applied research and the data collected by descriptive-survey type. The population in this research includes faculty members at first term in 1392-93 academic year, and the sample group selected by random sampling. For data collection, instrument of research was standard questionnaire with Likert spectrum. The Validity of instrument was verified by a number of specialist reviews, and the reliability was examined by Cronbach's Alpha coefficient which has been 0/941. The data of the study was analyzed by "descriptive statistics", "T Test", "Freedman analysis" and "ANOVA". Analyzing the results in this research shows: The situation of organizational spirituality at Islamic Azad University was above the average. Also, there was a significant difference in organizational spirituality based on sex, age, Severance pay, field of study and conditions of employment variables.

Keywords

Organizational Spirituality, Meaningful Work, Job Enjoyment, Group Solidarity, Islamic Azad University Ardabil Branch.

* Associate Professor of Education, Department of educational sciences, Ardabil branch, Islamic Azad university, Ardabil, Iran.

Representing an educable society and the methods of its promotion

Maryam Kian^{*}

Abstract

Educable Society, including religious Society, for the maintenance needs to transfer its moral as well as religious norms to the next generation. The present research attempts to check on educable religious society and the possible ways to promote it. Based on the entity of the subject, we are to use a qualitative method. The respondents were all Education and Religion's experts of Yazd. Having a purposeful sampling and reaching to theoretical saturation, we gave them a semi-structured interview. By open and axial coding, the data was credited through acceptability, verifiability and reliability. The results show that the process of religious educability would come true by concrete religious teachings, internal selection and finally habituating religious and moral merits within the society. On one side, family, school, peer group, Media, State and religious body are vigorously effective in religious educability. On the other side, weak affiliation of the family to religion, ineffective school teachings, impacts of peer group, cultural attack and feeble social justice would lead to religious ineducability. Again, the results imply that strengthening the religious and moral foundations of family, more effective school teachings and pattern-making through Media and development of social justice would be numerated as effective ways for the promotion of religious educability.

Key Words

Education, Religious Society, Experts of Education, Interview, qualitative research.

^{*} Assistant Professor, Faculty of Education, Yazd University.





Analyzing the Organizational Culture and Moral Behavior of the Staffs

Hamid Rahimi*

Abstract

Promotion of ethical behavior in the university depends on our conception of the university's organizational culture. To institutionalize morality in the organizational culture of the University, we need to foster morality continuously & effectively throughout the organization. Given the university's strategic role in promotion of ethical behavior in organizations and businesses, it is obviously necessary for university to be founded on morality. Thus the purpose this research was an analysis of organizational culture and ethical behavior in University of Kashan. Research type was descriptive correlative. The statistical population consisted of all University personnel of Kashan (N=512) that by Cochran Formula with stratified random sampling, 166 individuals were chosen for sampling. To measure the organizational culture, we appropriated a questionnaire with 46 items and another questionnaire prepared to examine the ethical behavior with 38 items based on Likert five scales. Questionnaires validity confirmed by cohesive content. Reliability coefficients were obtained equal to 0.83 for organizational culture and 0.88 for ethical behavior. Data analyses done in descriptive level and inferential level (t-test, Pearson correlation coefficient, regression, path analysis & structural equation modeling) through Spss and Amos softwares. Findings show the average of organizational culture components to be lower than supposed average (3) and that of ethical behaviors is higher than supposed average (3). Also there is positive and significant relationship between organizational cultures with ethical behavior in personnel.

Key words

Organizational Cultures, Ethical Behavior, Personnel

*PhD of Educational Administration, Assistant Professor, University of Kashan.

Relationship of good-character as a moral principle and organizational citizenship behavior

Manizheh Koushki^{*}, Hassan Ghalavandi^{**}, Alireza Ghaleei^{***}

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between good-character and organizational citizenship behavior among Hakim Sabzevari University personnel. The population is inclusive of 230 of the university staffs in 2017. The data collected from two organizational citizenship behavior and good-character questionnaires and were analyzed using “multiple regression” and “Manova analysis”. Obtained results from multiple regression test show that there is a relation between good-character and personnel organizational citizenship behavior. Results from variance analysis’ multivariable (MANOVA) also display that there is a connection between some of good-character’s components, like justice and truth seeking and compassion and sympathy, and organizational citizenship behavior. In other words, creating a sense of respect, responsibility and mutual trust between managers and employees, good-character would be able to help citizenship behavior among personnel appear.

Keywords

Good-character, Organizational citizenship behavior, Justice and Truth Seeking, Sympathy, personnel.

^{*}Graduate Student of Educational Administration, Urumie University.

^{**}Associate Professor, Faculty of Educational Administration, Urumie University.

^{***}Assistant Professor, Faculty of Educational Administration, Urumie University.





Reviewing the constructive role of moral virtues in mental health through Religio-Psychological approach

Ali Ahmad Panahi*

Abstract

One of the crucially important reasons for mental health is commitment to moral merits. The present research tries to introduce the most significant moral instances that would help promote mental health. What are the most explicit moral codes that are effective in due respect and how are they to affect our mentality? This article, is a qualitative research that is proceeded by descriptive-analytic and inferential method. It indicates the most important moral virtues and how they are effective in terms of mental health. The results show that buttressing moral codes in individual communications would recover their mental and psychological context, lessen their psychological problems and prepare the grounds for peace and tranquility. Dedication to good talk, optimism, honesty, self-devotion, good-act, prevention from jealousy would enrich friendship, love and mutual consent among people. Therefore, psychological tensions would decrease and instead, peace and stability would increase. It also immunes our business relationships.

Key Words

Morality, Mental Health, Satisfaction, Verbal Relations, Good-Thought, Honesty, Bilateral Trust.

* Assistant Professor, Seminary and University Research Institute.

Couples' Good-temperedness and Strengthening the Foundations of Family
Fahimeh Momeni Rad*, Zeinab Shabani**

Abstract

Family is one of the most important social institutions. Regarding the function and importance of this institute, Islam presents solutions for formation and maintenance of a successful family. But with brittle family bonds and external cultural attacks, this institution is vigorously changing. So transformation of extended families into nuclear families, high rate of divorce, single-parent families, emergence of homo families and tendency toward solitary life are results of these changes in family and in so many cases are drastically inconsistent with Iranian civilization and Islamic teachings. Moreover, there are social disadvantages in regard to these changes like destruction of families, emotional divorces, sexual relationships out of family bonds and growing number of parentless children that could be remedied with well-founded family units. The aim of this descriptive-analytical article is studying the role of good-temperedness in stabilization of family. Because of the influence of good-temperedness on success of family members, this behavior was emphasized by holy legislator, Islam prophet and Imams. The instances of good-temperedness are affection, friendship, love, patience, tolerance against hardships and having peaceful life.

Key word

Good-temperedness, familial relation, stabilization of family, Household of Prophet.

* Isfahan University Tutor, Student of Women Studies (Women's Rights in Islam).

** Isfahan University Tutor .





Reviewing the prohibition from entertainment in Islamic lifestyle Sayyed Abdollah Mir-Kandan*

Abstract

Reviewing the religious viewpoint about the entertainment's position in Islamic lifestyle highly depends on Islamic teachings in this respect. There is a great number of prohibitions that we examined by virtue of descriptive-analytic method. The results show that we have three types of prohibited entertainments that whether they are essentially or due to their repercussions and consequences discredited. According to such prohibitions, a desirable entertainment is the one that entails not any sin, descends from unseen, accords to logical standards, is purposeful, reminds us of God and finally leads us to perfection.

Key Words

Entertainment, prohibition, Islamic lifestyle, Islamic morality.

*Seminary graduate, Master of applied Ethics.

CONTENTS

Reviewing the prohibition from entertainment in Islamic lifestyle
Sayyed Abdollah Mir-Kandan

Couples' Good-temperedness and Strengthening the Foundations of Family
Fahimeh Momeni Rad, Zeinab Shabani

Reviewing the constructive role of moral virtues in mental health through Religio-Psychological approach
Ali Ahmad Panahi

Relationship of good-character as a moral principle and organizational citizenship behavior
Manizheh Koushki, Doctor Hassan Ghalavandi, Doctor Alireza Ghaleei

Analyzing the Organizational Culture and Moral Behavior of the Staffs
Hamid Rahimi

Representing an educable society and the methods of its promotion
Maryam Kian

Organizational spirituality; Faculty members' viewpoint in Islamic Azad University (Ardebil Branch)
Sadraddin Sattari

Investigating the Relationship between Religiosity and committing Crime among Young Athletes
Bistoun Azizi, Uthman Ali pour, Ahmad Nasrullahi

Reviewing the mediatory role of Tolerance between Islamic espousing and marital satisfaction, Yazd municipality employees
Mahdieh Shekari pour, Kazem Barzegar



ABSTRACTS

IN THE NAME OF ALLAH



Institute of Family and Theology
Quarterly Journal of Ethics

(New series)

No.27 / fall 2017 / Seventh Year

Publisher: Islamic Publicity Office of the Theological Seminary of Qom

Director and Editor in chief: Mohammad Ghotbi Jashoghani

Editor in Chief: Habib Reza Arzani

Editor Successor and Editorial Secretary: Hassan Serajzadeh

*

Editorial Board (in alphabetical order):

*

Masud Azarbayjani Associate Professor of Univesity & Howzah
Research Center

Habib Reza Arzani Assistant Professor of the Institute of Islamic

*

Research, Science and Culture

Ali Arshad Riahi / Professor of Esfahan University

Hassanali Bakhtiar Nasrabadi / Professor of Esfahan University

Mahdi Dehbashi / Professor of Esfahan University

Nasrollah Shameli / Professor of Esfahan University

Seyyed Ali Mir lohi / Professor of Esfahan University

*

Editorial Board of this Issue:

Sayyed Hassan Eslami Ardakani, Javad Aghamohammadi, Mohammad
Sanagoozadeh, Sayyed Mahdi Soltani Renani, Marjan Kian, Asghar Hadi

*

Head Editor: Fariborz Rahdan Mofrad

English translator: Mohammad Hozorbakhsh

Editors: Maryam Shirani

Typesetting: Fatemeh Rajabi

Publication: Isfahan Institute of Islamic Studies

Technical and artistic manager : Yadollah Janatti

Published by Negaresh Subscription and Distribution: 025-37116667

Published by: Institute of Family and Theology, affiliated to the
Academy of Islamic Research, Science and Culture
Address: Islamic Preaching Office (Building No. 2), Soheil Alley,
Sarlat St., Shamsabadi Av., Isfahan 81469-57571, Iran
E-mail: akhlagh@dte.ir website: <http://akhlagh.morsalat.ir>
Tel: 031-32225206 PO Box: 58139 / 186 Fax: 031-32208005

راهنمای اشتراک مجلات تخصصی دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم



ضمن تشکر از حسن انتخاب شما

مرکز توزیع مجلات تخصصی دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم عهده دار توزیع و اشتراک مجلات ذیل می باشد. لطفاً پس از انتخاب مجله مورد نظر، فرم ذیل را تکمیل کرده و به نشانی ارسال فرمایید.

فرم اشتراک

پژوهش های قرآنی	اخلاق	حوزه	فقه	آیین حکمت
یک سال اشتراک ریال ۱۴۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۱۶۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۱۶۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۱۶۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲۸۰,۰۰۰
نقد و نظر	تاریخ اسلام	علوم سیاسی	اسلام و مطالعات اجتماعی	آینه پژوهش
یک سال اشتراک ریال ۲۸۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲۸۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲۸۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۲۸۰,۰۰۰	یک سال اشتراک ریال ۴۸۰,۰۰۰

نام و نام خانوادگی:	نام نهاد یا شرکت:	نام: نهاد: شرکت:
استان:	شهرستان:	نشانی:
کد پستی:	صندوق پستی:	تلفن ثابت:
تلفن همراه:		تلفن همراه:

هزینه های بسته بندی و ارسال به عنوان تخفیف محاسبه شده است.

قم، خیابان معلم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، اداره نشر
صندوق پستی: ۳۶۸۸-۳۷۱۸۵ تلفن: ۰۲۵-۳۷۱۱۶۶۶۷
رایانامه: magazine@isca.ac.ir

شماره حساب سیبایانک ملی ۰۱۰۹۱۴۶۰۶۱۰۰۵ نشر پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی