

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 موجود 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. بر این 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 «ISC»، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی «SID»، بانک اطلاعات نشریات کشور «Magiran» و پایگاه مجلات تخصصی نور «Noormags» نمایه و بارگذاری می‌شود.

نشانی: <http://akhlag.morsalat.ir> پست الکترونیکی: akhlag@dte.ir



پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی
پژوهشکدهٔ الهیات و علوم انسانی

فصلنامه علمی ترویجی

اخلاق

(دورهٔ جدید)

سال هفتم / شماره ۲۵، (پیاپی ۴۷) بهار ۱۳۹۶

*

صاحب امتیاز: دفتر تبلیغات اسلامی حوزهٔ علمیهٔ قم

مدیر مسئول: محمد قطبی جشقانی

سرمدبیر: حبیب‌رضا ارزانی

جانشین سرمدبیر و دبیر تحریریه: حسن سراج‌زاده

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:

سیدحسین اسلامی اردکانی، جواد آقامحمدی، محمد ثناگویی‌زاده

سید مهدی سلطانی رنانی، مرجان کیان، اصغر هادی

نشر: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی اصفهان

مترجم انگلیسی: مهدی حبیب‌اللهی

ویراستار: سمیه دقاغیان

تلفن توزیع و اشتراک: ۰۲۵-۳۷۱۱۶۶۶۷

نشانی: اصفهان، خیابان آیت‌الله شمس آبادی، کوچهٔ سرلت، بن‌بست سهیل، ساختمان شماره ۲

دفتر تبلیغات اسلامی اصفهان، فصلنامه علمی ترویجی اخلاق

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

تلفن: (۰۲۵) ۷۶۵۱۱ داخلی ۴، ۳۲۲۰۸۰۰۱ (۰۳۱) دورنگار: ۳۲۲۰۸۰۰۵ (۰۳۱) کد پستی: ۸۱۴۶۹۵۷۵۷۱

راهنمای نویسندگان مقالات

اهداف

تولید و توسعه دانش در گستره اخلاق؛
ارایه و نقد مطالعات نظام‌مند اخلاق پژوهان حوزه و دانشگاه؛
توسعه روش‌شناسی اخلاق، متناسب با نیازهای پژوهشی جهان معاصر؛
احیاء تراث در زمینه اخلاق؛
طرح اخلاق کاربردی.

فراخوان

از استادان، محققان و دانش‌پژوهان حوزه و دانشگاه و مؤسسات و مراکز وابسته درخواست می‌شود 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. باتوجه به اینکه رویکرد فصلنامه، ناظر به مباحث نظری اخلاق است، مقالات پیمایشی در اولویت پذیرش نیستند.

۲. مقاله‌ارسالی باید پژوهشی، گویای نوآوری در مسائل اخلاق و حوزه‌های مرتبط به‌ویژه اخلاق اجتماعی و دارای ساختار زیر باشد:

عنوان: بیانگر مسئله مقاله؛

چکیده: آینه تمام‌نمای مقاله (هدف، روش، فشرده بحث، یافته‌ها و نتایج)؛

واژگان کلیدی؛

مقدمه: شرح روشن و متمایز مسئله و روش پژوهش؛

بدنه اصلی: جهت‌گیری انتقادی، تحلیلی، مستند و مستدل؛

نتیجه؛

منابع: تنظیم کتابنامه با ترتیب الفبائی.

۳. ارجاعات مقاله، به صورت درون متنی 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 می شود.

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

کرمانی، ۱۳۸۶، ص ۲۶۰)

در ارجاعات درون متنی، چنانچه ارجاعی تکرار ارجاع قبلی باشد، از کلمه «همان» استفاده

می کنیم: (همان)؛ (همان، ص ۲۰).

چنانچه پس از ارجاع به یک منبع، با فاصله ای حداکثر سه صفحه ای دوباره به

آن منبع ارجاع دهیم و البته منابع دیگری نیز از مؤلفان دیگر مورد اسناد قرار گرفته

باشد، می توان با حفظ جزء اول ارجاع درون متنی، 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

می شوند و در پایان هر رکن از نشانه نقطه ویرگول استفاده می شود:

الف) مشخصات پدیدآورنده؛

ب) عنوان اثر؛

ج) مشخصات سایر افراد دخیل؛

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

تاریخ نشر).

نمونه مشخصات کتاب:

ابن خلدون، عبدالرحمن بن محمد؛ مقدمه ابن خلدون؛ ترجمه محمد پروین گنابادی؛ مجموعه

ایران و اسلام، ۲ ج، 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.
اگردو 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 حداکثر ۲۵ صفحه ۲۵۰ کلمه‌ای باشد. از ارسال مقالات دنباله‌دار بپرهیزید.
مقالات رسیده پس از تأیید هیئت تحریریه و سپس ارزیابان علمی، چاپ خواهد شد.
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 تارنگای

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



فهرست مطالب

- سخن فصلنامه ۹
- آسیب‌های فردی فضای مجازی از منظر اخلاق اسلامی ۱۱
علی اکبر شاملی
- روش‌های کلی تزکیه نفس از نگاه علامه در المیزان ۳۵
محمد مهدی فیروز مهر
- آثار و برکات اُذن بودن بر اساس آیه ۶۱ سوره توبه ۵۷
آزاده ابراهیمی فخاری
- بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان ۷۷
قدرت‌الله طالب‌نیا، حسین رجب‌دُری
- ارزیابی و رتبه‌بندی معیارهای اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با رضایت شغلی ۱۰۳
سید علی بنی‌هاشمی حمید علیزاده
- پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس تحول اخلاقی در کارکنان ستادی قوه قضائیه ۱۲۷
مرتضی عندلیب کورایم، سعید محمودی نیا، عباس علوی نژاد
- واکاوی معیارهای اخلاق حرفه‌ای در مهندسی ژئوماتیک با تأکید بر آموزه‌های نهج البلاغه ۱۴۵
مهدی خوش‌برش ماسوله، سعید صادقیان
- اخلاق حرفه‌ای در اسلام و رابطه آن با اثربخشی فعالیت‌های مدیران آموزشی ۱۶۷
سید طاهر سیدی نظرلو، سیده زکیه طبسی



سخن فصلنامه

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 بستر 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 نهد 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 اخلاقِ تراز جامعهٔ اسلامی برساند و
آرمان‌های بلند نظام اسلامی را در سرزمین پُرمهر و اخلاق مدار ایران متبلور سازد.

مدیرمسئول

محمد قطبی



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۱۱ تا ۳۴

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

آسیب‌های فردی فضای مجازی از منظر اخلاق اسلامی

علی اکبر شاملی^۱

چکیده

با پیشرفت تکنولوژی و گسترش فضای مجازی، آسیب‌های جدیدی دامن‌گیر کاربران اینترنت شده است. این آسیب‌ها بر زندگی فردی و جمعی افراد تأثیر می‌گذارد. در بُعد فردی آسیب‌های جسمانی و روان‌شناختی وجود دارد. آسیب‌های روان‌شناختی بحث شده در این مقاله افراط در استفاده از اینترنت و انزوای اجتماعی و تحلیل (تضعیف) توان عقل است. اگر فرض کنیم کاربران، به صورت کاملاً اخلاقی از اینترنت استفاده می‌کنند و هیچ‌گونه رفتار غیراخلاقی، مثل هرزه‌نگاری و هرزه‌بینی و ارتباط صمیمی و خارج از شرع و اخلاق با غیرهمجنس انجام نمی‌دهند، آیا استفاده از فضای مجازی برای کاربران مشکلات اخلاقی به دنبال دارد یا خیر؟ در این مقاله به این مسئله از منظر اخلاق اسلامی پرداخته شده است. این تحقیق، کاربردی و روش آن اسنادی است که از طریق گردآوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای و تحلیل اطلاعات با رویکرد توصیفی و تحلیلی تجویزی تدوین شده است.

واژگان کلیدی: اخلاق، فضای مجازی، آسیب، آسیب فضای مجازی.



مقدمه

امروزه، دسترسی به اینترنت رو به افزایش است. در سال‌های اخیر، به دلیل رواج وسایل ارتباطی، دسترسی به اینترنت، بسیار آسان شده است. کاربران اینترنت در هر زمان و هر مکان می‌توانند به راحتی به اینترنت وصل شده و از مزایای بی‌شمار آن استفاده کنند. اینترنت علاوه بر مزایای بسیار خود، آسیب‌های زیادی، مانند کلاه برداری، از بین رفتن عفت، سرقت اطلاعات، سوءاستفاده از کاربران به وسیله هویت مجازی را به دنبال داشته است. آنچه کاربران بی‌شمار اینترنت از آن استفاده می‌کنند، فضایی مجازی است که ابعاد گوناگونی دارد و هرروزه برگستره آن اضافه می‌شود. این فضا تا حدود زیادی برگرفته از فضای بیرونی یا فضای واقعی است. در واقع، انسان‌ها بخشی از فعالیت‌های خود را به درون این فضا منتقل کرده‌اند و از این رهگذر بر سرعت و امکان دسترسی خود افزوده‌اند.

از مزایای فضای مجازی می‌توان به نزدیکی و قابل‌لمس بودن، دسترسی آسان، قابل‌استفاده بودن برای همه و برخط بودن اشاره کرد؛ اما این فضا با خود آسیب‌های فراوانی به دنبال داشته است. یکی از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار منفی در فضای مجازی بر افراد، محتواهای نامناسبی است که به راحتی در اختیار همه افراد قرار دارد و امنیت اخلاقی خانواده‌ها را به خطر می‌اندازد. بر این اساس، در فضای مجازی مشکلات اخلاقی جدیدی ایجاد شده است که پیش از این وجود نداشت و نیازمند رسیدگی است. دسترسی آسان به محتوای هرزه‌نگارانه را می‌توان از این نوع دانست. ورود فضای مجازی به جامعه اسلامی ایران و فراگیر شدن آن، سبب بروز آسیب‌های جدیدی شده است که برای نمونه می‌توان به افزایش روابط دختر و پسر، رعایت نکردن عفت، شیوع محتوای هرزه‌نگارانه، انزوا و افسردگی، دوری از خانواده، اعتیاد به اینترنت و رعایت نکردن اخلاق اسلامی بین کاربران ایرانی اشاره کرد.

دین اسلام کامل‌ترین دین است. اسلام علاوه بر زندگی فردی به مناسبات



اجتماعی، از لحاظ فقهی، سیاسی، اجتماعی و اخلاقی نظریه‌های دارد و آموزه‌های اخلاقی فراوانش، همچون صداقت و غیبت‌نکردن در ارتباط با دویا چند نفر که ما آن را اجتماع می‌نامیم و در زندگی اجتماعی نمودار می‌شود. تاکنون پژوهش‌های فراوانی با عنوان اخلاق اجتماعی در اسلام انجام شده است. با توجه به آنچه گفته شد، در فضای مجازی، روابط اجتماعی میان افراد، به سهولت برقرار می‌شود و اسلام در روابط اجتماعی چه از نظر سیاسی، فقهی، اجتماعی و اخلاقی صاحب نظر است. علاوه بر این، اخلاق اسلامی دارای مجموعه آموزه‌هایی است که راه زندگی صحیح را به همگان آموزش می‌دهد. از این رو این مقاله به دنبال پاسخ به این سؤال است که فضای مجازی چه آسیب‌هایی به دنبال دارد و اخلاق اسلامی چه نظری دربارهٔ هریک از این آسیب‌ها دارد؟

تاکنون پژوهش‌های فراوانی در خصوص اخلاق فضای مجازی انجام شده است؛ ولی این پژوهش‌ها صرفاً آسیب‌های اخلاقی فضای مجازی، مانند هزینه‌نگاری، هزینه‌بینی، نشردروغ را بررسی کرده‌اند. این مقاله در پی این است که آسیب‌های فضای مجازی را بر اساس اخلاق اسلامی تحلیل کند؛ به این معنا که اگر کاربر هیچ کار غیر اخلاقی انجام ندهد، آیا ممکن است استفادهٔ او از فضای مجازی غیر اخلاقی باشد؟ به عبارتی دیگر، آیا آسیب‌های فضای مجازی، به غیر از آسیب‌های اخلاقی، غیر اخلاقی هستند یا خیر؟

۱. مفاهیم

۱.۱. اخلاق

اخلاق جمع کلمهٔ «خُلُق» (سجیه و سرشت) است. سجیه در اینجا اعم از سجایای پسندیده، مانند راست‌گویی و پاک‌دامنی و سجایای ناپسند، مانند دروغ‌گویی و آلوده‌دامنی است. واژهٔ خُلُق هم‌ریشهٔ واژهٔ «خَلَق» است که «خُلُق زیبا به معنای



بهره‌مندی از سرشت و سجیه‌ای زیبا و پسندیده و خلق زیبا به معنای داشتن آفرینش و ظاهری زیبا و اندامی موزون و هماهنگ است» (الزبیدی، بی‌تا، ص ۳۳۷). واژه اخلاق در اصطلاح، در معانی زیادی به کار رفته؛ ولی از طرف دانشمندان علم اخلاق اسلامی، معنای رایجی به خود گرفته است. ایشان در تعریف اخلاق می‌گویند: «صفات و ویژگی‌های پایدار در نفس که موجب می‌شوند کارهایی متناسب با آن صفات، به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل، از انسان صادر شود.» (مجلسی، ۱۴۱۳، ج ۶۸، ص ۳۷۲) در صورتی که این حالت نفسانی موجب صدور کارهای زیبا و پسندیده باشد، آن را اخلاق خوب (اخلاق فضیلت) می‌گویند و اگر از آن، افعال زشت و ناپسند صادر شود، آن را اخلاق بد (اخلاق رذیلت) می‌نامند. دو تعریف دیگر هم برای اخلاق ذکر شده که در هر دوی آن‌ها، عنوان اخلاق بر عمل و رفتار انسان اطلاق گردیده است، نه بر ملکات نفسانی او: ۱. هرکاری که متصف به حسن یا قبح بوده و صاحب آن مستحق مدح یا ذم باشد، آن کار را اخلاق می‌گویند. این تعریف در بین دانشمندان اروپا رواج بیشتری دارد؛ ۲. به هر عمل خیر و خوب، اخلاق اطلاق کرده و هر عمل زشت و شر را خلاف اخلاق گویند (نک: مصباح یزدی، ۱۳۸۱، ص ۱). اگر اخلاق را مجموعه صفات روحی و باطنی انسان بدانیم (اخلاق صفاتی) یا آن را مجموعه اعمال و رفتار عملی انسان بدانیم (اخلاق رفتاری) یا ترکیبی از ویژگی‌های روحی و عملی هر انسان را اخلاق تلقی کنیم، باز به دو بخش مثبت و منفی یا پسندیده و ناپسند یا انسانی و غیر انسانی تقسیم می‌شود که در فرهنگ و معارف اسلامی به آن فضایل و رذایل گفته می‌شوند. این تحقیق به دنبال بررسی برخی آسیب‌های فردی فضای مجازی از منظر اخلاق اسلامی است. مراد از اخلاق اسلامی در این مقاله نظریه‌ای جامع در کنار بقیه نظریه‌های اخلاقی نیست؛ بلکه این مقاله با رجوع به آیات و روایات و همچنین کتاب‌های اخلاقی علمای اسلام، مانند غزالی و نراقی به تحلیل آسیب‌های فضای



مجازی می‌پردازد و اغلب، با بیان اخلاق فضیلت ارسطو که بیشتر علمای اخلاق اسلامی نیز آن را پذیرفته‌اند، به این مهم دست می‌یابد.

۲.۱. فضای مجازی و آسیب‌های آن

اولین کسی که از واژه فضای مجازی استفاده کرد، ویلیام گیسون، نویسنده کانادایی رمان‌های علمی تخیلی، در سال ۱۹۸۲ بود. او فضای مجازی را فضایی تخیلی فرض کرد که تمامی انسان‌ها و ماشین‌ها و منابع اطلاعاتی در جهان را از طریق رایانه‌هایی به یکدیگر متصل می‌کند (Koepsell & Rapaport, 1995). معنایی که توسط گیسون از فضای مجازی به دست آمد، تقریباً مشابه معنایی است که امروزه از لفظ فضای مجازی استنباط می‌شود. «گیسون فضای مجازی را برای مثال، محیطی برساخته از اطلاعات نامرئی، اطلاعاتی که می‌تواند اشکال مختلفی به خود بگیرد، تعریف می‌کند. او برای کمک به فهم این مفهوم‌سازی و ارائه تصویر خوب و مناسب از فضای مجازی به تعریف اجزای فضا از طریق اینترنت می‌پردازد.» (مرشدی‌زاد، ۱۳۹۲، ص ۲۲)

فضای مجازی نشان‌دهنده شکل جدیدی از ارتباطات است که به صورت الکترونیکی و سریع جایگزین ارتباطات سنتی شده است. (Bryant, 1992). فضای مجازی در کنار فرصت‌هایی که در اختیار بشر قرار داده، با تهدیدهایی نیز برای او همراه بوده است. فضای مجازی از سویی دسترس‌پذیری و حس اطمینان را تقویت کرده و از سوی دیگر، فرصت‌های جدیدی برای فریب‌کاری و بازنمایی‌های غلط ایجاد می‌کند (N. joinson, 2005). منظور از آسیب‌های فضای مجازی، دسته‌ای از ناهنجاری‌های رفتاری افراد جامعه، چه به صورت فردی و چه جمعی است که ریشه در استفاده ناصحیح از این ابزار دارد. این آسیب‌ها در بُعد فردی با خود رنجش‌های جسمی و روان‌شناختی و اخلاقی به دنبال دارد و در بُعد جمعی باعث به وجود آمدن شکاف‌های



خانوادگی و آسیب‌های اجتماعی می‌شود.

موضوع اصلی این تحقیق بررسی اخلاقی آسیب‌های فضای مجازی در بُعد فردی است؛ به این معنا که این تحقیق آسیب‌های وارد شده بر فرد در فضای مجازی، مانند آسیب‌های جسمانی، رفتار اعتیادی، انزوا و تحلیل یافتن توان عقل را با تمرکز بر اخلاق اسلامی بررسی می‌کند. در ادامه مقاله ابتدا برخی آسیب‌های فضای مجازی را که در پژوهش‌های دیگران آمده است، به طور مختصر بیان می‌کنیم و سپس به تحلیل اخلاقی این آسیب‌ها می‌پردازیم.

۲. آسیب‌های فضای مجازی

۱.۲. آسیب‌های جسمانی

۱.۱.۲. ناینتدینیت^۱ و غشاء وتری^۲

«یکی از آسیب‌های شناخته شده به علت استفاده از کیبورد کامپیوتر است که ناینتدینیت نامیده می‌شود. این بیماری با درد شدید در تاندوم‌های انگشت شصت، به علت فشار پیوسته دکمه‌ها در طی استفاده از اینترنت مشخص می‌شود. استفاده افراطی به صورت آنلاین ممکن است، اثر مشابهی بر چشمان و کمرنوجوان داشته باشد. همچنین، گزارش شده است که تایپ نیز منجر به عارضه جدیدی به نام التهاب غشاء وتری می‌شود که در استفاده پیوسته از کامپیوتر باعث درد و کشیدگی تاندوم‌های شصت می‌گردد.» (سعدی پور، ۱۳۹۳، ص ۴۳)

۲.۱.۲. برانگیختگی فیزیولوژیکی

«برانگیختگی فیزیولوژیکی تعمیم یافته یک پاسخ بدنی است که به سبب مواجهه با اینترنت برای افراد به وجود می‌آید. این برانگیختگی به علت ویژگی‌های این رسانه

1. Nintendinitis.

2. Tenosynovitis.



است، ویژگی‌هایی مانند خشونت، هیجان زیاد، سرعت و آهنگ سریع و موسیقی بلند. این برانگیختگی به صورت تغییر در تنفس، ضربان قلب و فشارخون تجلی می‌یابد. برطبق نظریه برانگیختگی، این برانگیختگی بعد از استفاده از رسانه در فرد باقی مانده و باعث بروز رفتارهایی مشابه می‌گردد. محتوای این اثربرانگیختگی با استفاده بیش از حد از رسانه فزون‌تر می‌شود. اگرچه مطالعه نظام‌مندی در مورد اثرات استفاده از اینترنت برانگیختگی وجود ندارد، اما نشانگرهایی وجود دارد که این دو متغیر باهم در ارتباط اند.» (همان، ص ۴۹)

۳.۱.۲. تغییر الگوی خواب

از دیگر مشکلات به وجود آمده استفاده بیش از حد از اینترنت، شب‌بیداری است. کاربران زیادی تا نیمه‌های شب برای بهره‌مندی از سرویس‌های فضای مجازی بیدارند. برخی از سرویس‌ها در این امر مشوق کاربران اینترنتی هستند. سرویس‌هایی همچون اینترنت رایگان شبانه، مکالمه ارزان قیمت اپراتورها و... زمینه را برای شب‌بیداری کاربران مهیا می‌سازند. بسیاری از کاربران اینترنت برای اینکه شب‌ها بیدار بمانند و تا دیروقت از اینترنت استفاده کنند، قرص‌های کافئین‌دار مصرف می‌کنند (Young). شب‌بیداری کاربران موجب می‌شود، دچار کمبود خواب شده و بی‌نشاط باشند. شب‌بیداری وقت استراحت نوجوان و جوان را از او سلب می‌کند و نتیجه آن می‌شود که به جای اینکه روز را به تلاش برای تعالی خود و جامعه بگذرانند، تا نیمه‌های روز در خواب باشند، یا اینکه در محیط کاری یا علمی با خستگی مفرط و نداشتن تمرکز لازم حاضر شوند. کاربران وابسته به اینترنت با میانگین ۳۸ ساعت در هفته یا بیشتر، از اینترنت استفاده می‌کنند (Koc، 2011) که با بیدار ماندن در شب و کم‌خوابی، مشکلات جسمی، خانوادگی، آموزشی و شغلی بسیاری را تجربه می‌کنند. پژوهش‌ها نشان داده است که معتادان به اینترنت،



علاوه بر بی خوابی از بیماری های جسمانی عمومی نیز زنج می برند. به نظر می رسد، برخی مشکلات جسمانی این نمونه کاربران به دلیل بی خوابی است. علائمی چون درد کمر و پشت و ماهیچه، خستگی و ضعف چشم نیز از دیگر آسیب های جسمانی فضای مجازی است (Young).

۲.۲. آسیب های روان شناختی

۱.۲.۲. استفاده افراطی از اینترنت و رفتار اعتیادی

اعتیاد به اینترنت اصطلاحی است که اولین بار یانگ^۱ آن را مطرح کرد. یانگ این اعتیاد را به عنوان نوعی اختلال معرفی کرد. این اعتیاد با عنوان های متفاوتی، از قبیل «اعتیاد به اینترنت» (Young, 2004)، «اختلال اعتیاد اینترنتی»، «نوعی اعتیاد رفتاری یا اعتیاد فناوری» (Wang, 2001) و «سوءاستفاده از اینترنت» از سوی کارکنان شرکت ها که همواره رو به فزونی اند (Young & Case, 2004) معرفی شد. محققان برای تعریف اعتیاد اینترنتی به ساعت های استفاده کاربران توجه کرده اند؛ به گونه ای که اگر کاربر در روز بین ۲ تا ۳ ساعت از اینترنت استفاده کند، کاربر معمولی و در صورتی که بیش از ۸/۵ ساعت استفاده کند، معتاد به اینترنت به شمار می آید. از نظر گلدبرگ اعتیاد اینترنتی استفاده بیمارگونه و وسواسی از اینترنت است (Lim et al, 2004). اما به نظر می رسد، تعریف اعتیاد اینترنتی با توجه به مدت زمان استفاده فرد از آن، تعریف دقیقی نباشد؛ چون افراد بسیاری یافت می شوند که از اینترنت برای مدت زیادی استفاده می کنند؛ ولی معتاد اینترنتی تلقی نمی شوند. برای مثال، محققانی که وقت زیادی را در اینترنت برای مطالعه و تحقیق می گذارند و از این فضا برای پیشبرد پژوهش های خود استفاده می کنند، معتاد به اینترنت نیستند. از نظر یانگ تفاوت میان استفاده هنجار از اینترنت و استفاده بیمارگونه، یعنی

1. Young.



اعتیاد به اینترنت، با نشانه‌هایی بدین شرح مشخص می‌شود: شیفته اینترنت شدن، احساس نیاز به استفاده از آن، تلاش ناموفق برای متوقف کردن استفاده از آن، احساس پریشانی و بی‌قراری و ناآرامی بدون وجود اینترنت، استفاده از اینترنت بیش از مقداری که قصد استفاده از آن را دارند، به‌خطر انداختن روابط و شغل و فرصت آموزشی یا حرفه‌ای مهم به دلیل استفاده از اینترنت، آمادگی برای برهم‌زدن روابط اجتماعی، دروغ‌گفتن به دوستان و نزدیکان صمیمی و استفاده از اینترنت به عنوان راه‌حل فرار از مشکلات (Young, 1996). بنابراین، کسانی که دست‌کم پنج نشانه از نشانه‌های نام‌برده را دارند، جزء کاربران معتاد به اینترنت شناخته می‌شوند.

۲.۲.۲.۲. انزوا

محققان مطالعاتی درباره ارتباط میان مشکلاتی، مانند تنهایی، اضطراب اجتماعی، مهارت اجتماعی کم و استفاده از اینترنت انجام داده‌اند (Caplan & Andrew, 2011). امروزه، محققان از تغییرات عمیق در روابط خانوادگی سخن می‌گویند؛ به‌گونه‌ای که با افزایش استفاده از اینترنت، کیفیت و کمیت روابط خانوادگی رو به کاهش است (Beard, 2011). استفاده بیش از حد از اینترنت باعث ایجاد انزوای اجتماعی می‌شود؛ به این دلیل که افراد به جای ارتباطات رودررو، ترجیح می‌دهند از اینترنت استفاده کنند و از این‌رو از فعالیت‌ها و ارتباط با دوستان و خانواده دور می‌مانند. گوشه‌گیری روح انسان را به شدت آزار می‌دهد و مطالعاتی که درباره افراد تارک دنیا انجام شده است، نشان می‌دهد، گوشه‌گیری اثربدی در روح آن‌ها گذاشته و در آنان افسردگی و یأس و توهم و در بیشتر اوقات، اختلال روانی ایجاد کرده است. همچنین، نوجوانانی که از تماس‌های اجتماعی می‌گریزند، بیشتر دچار افسردگی شده و از اینترنت برای فرار از این افسردگی استفاده می‌کنند (Kraut et al, 1998).

کاربران منزوی، فشارهای روانی، همچون اضطراب، افسردگی، علائم وسواس،



ترس، روان‌پریشی و خصومت را بیشتر تجربه می‌کنند (Koc, 2011) و این نوع وابستگی باعث می‌شود، افراد در ارتباط خود در اجتماع واقعی دچار مشکل شده و مهارت‌های اجتماعی خود را از دست بدهند. به‌طورکلی، مردان بیش از زنان و نوجوانان و جوانان بیش از دیگران مستعد مواجهه با این اختلال هستند (Tsai et al, 2009).

۳.۲.۲. تحلیل یافتن توان عقل

یکی دیگر از آسیب‌های اعتیاد اینترنتی تحلیل یافتن توان عقل است. هر قدر که اطلاعات موجود در ذهن، منظم‌تر و دارای عنوان‌های کمتری باشند، دسترسی عقل به آن‌ها برای پردازش‌های جدید، مهیاتر خواهد بود. اما وجود داده‌های فراوان که فضای ذهن را بی‌دلیل پر کرده‌اند و با تکرار درگیری ذهنی و رفتار بیرونی تقویت می‌شوند، توان عقل را به مقدار چشمگیری کاهش می‌دهند. وابستگی به اینترنت باعث درگیری ذهن نیز می‌شود. این درگیری ذهنی حتی زمانی که فرد برخاسته دست از سراو بر نمی‌دارد. کاربر با اینکه در جمع خانواده نشسته یا در حال عبادت کردن است، بخشی از ذهنش به این فضا مشغول است. او به این فکر می‌کند که چند نفر از کاربران پُست او را پسندیده^۱ و یا دیدگاه آن‌ها درباره آن چیست و چه پیام‌هایی گذاشته‌اند. همچنین، چه کسانی درخواست دوستی کرده و چه کسانی دوستی او را پذیرفته‌اند^۲ و ...

یکی از پیامدهای تحلیل یافتن توان ذهن کاربر این است که افراد فقط مصرف‌کننده می‌شوند و نمی‌توانند خودشان علم تولید کنند. همچنین، قدرت تفکر و نوآوری از افراد گرفته می‌شود. این آسیب سبب می‌شود که فرد بدون پیشرفت باقی بماند. خواندن متن‌های کوتاه و بدون چارچوب عقلانی باعث می‌شود که کاربر وقت خود را به

1. Offline.

2. Like.

3. add (افزودن)



تحصیل علم از طریق کتاب‌خوانی صرف نکند و به همین متن‌های کوتاه که اغلب، بی‌فایده نیز هستند، بسنده کند. بنابراین، این کار سبب مصرف‌کنندگی بیش از حد کاربر و تولید نکردن علم و در طولانی‌مدت، باعث تحلیل یافتن توان عقل او می‌شود.

۳. بررسی اخلاقی آسیب‌های جسمانی از منظر اخلاق

در اسلام هرگونه اضرار به خود از نظر فقهی حرام است. این حکم برطبق قاعده «لا ضرر و لا ضرار» است. این حکم ناظر به دو موضوع است: یکی اینکه در اسلام هیچ حکمی که به ضرر مکلف باشد، داده نشده است و احکام الهی کاملاً برای رفاه حال مردم مقرر شده است (نک: جعفری تبریزی، ۱۳۷۳، ص ۳۰۷)؛ دوم اینکه هرگونه اضرار به خود حرام است. اسلام مطلقاً هرچیزی را که برای بدن ضرر داشته باشد، اسراف می‌داند؛ زیرا اگر استفاده از هرچیزی به مرتبه افراط و تجاوز از حد برسد، حتی اگر ضرری هم برای فرد نداشته باشد، اسراف است (نک: گاستانه، ۱۳۸۷، ص ۲۲۵). در اسلام اخلاق به سه بخش فردی و اجتماعی و الهی تقسیم شده است. در اخلاق الهی رابطه فرد با معبود مشخص شده است. در این رابطه انجام هر عمل حرامی از جانب فرد در برابر معبود خود، عملی غیراخلاقی و هراطاعتی، عملی اخلاقی است؛ پس حکم حرمت فقهی ناظر به حکم غیراخلاقی است؛ مثلاً ضرر زدن به بدن از لحاظ فقهی حرام و از لحاظ اخلاقی کاری ناپسند است. بنابراین، استفاده از اینترنت، اگر در حدی باشد که برای فرد آسیب جسمانی به دنبال نداشته باشد، از لحاظ اخلاقی اشکالی ندارد؛ ولی اگر این استفاده به فرد ضرری وارد کند، به لحاظ اخلاقی ناپسند خواهد بود.

«اسلام هرگونه آسیب‌زدن فرد به خود را امری غیراخلاقی می‌داند؛ به همین علت خداوند در سوره بقره، آیه ۱۹۵ می‌فرماید: ﴿لَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ﴾؛ (خویشتان را به دست خویش به هلاکت میندازید). در این آیه مفعول «لَا تُلْقُوا»،



یعنی واژه «أَنْفُسُكُمْ» محذوف است و معنی آیه این است که هیچ فردی حق ندارد کاری که موجب آسیب رسیدن به نفسش هست را انجام دهد» (جوادی آملی، ۱۳۹۳، ص ۶۶۲). ضرر رساندن به بدن از مصادیق اسراف نیز محسوب می‌شود. امام صادق علیه السلام در این باره می‌فرماید: «إِنَّمَا الْإِسْرَافُ فِيمَا أَفْسَدَ الْمَالُ وَ أَضَرَّ بِالْبَدَنِ»؛ (اسراف در اموری است که مال را تباه سازد و به بدن زیان رساند). در این روایت زیان رساندن به بدن از مصادیق اسراف به شمار رفته که از گناهان بزرگ است (همان، ۱۳۹۴، ص ۹۶). بنابراین، کم‌خوابی چون ضرر رساندن به بدن و خروج از میانه‌روی است، از مصداق‌های اسراف بوده و کاری غیراخلاقی است.

۱.۳. اعتیاد اینترنتی از منظر اخلاق

یکی از نظریه‌های اخلاقی مطرح در طول تاریخ که بیشتر عالمان مسلمان اخلاق نیز آن را قبول داشته‌اند، نظریه اخلاق فضیلت ارسطوست. به این نظریه نقدها و اشکالاتی وارد شده است که شاید نتوان به برخی از آن‌ها پاسخ داد و در نتیجه آن را به طور کلی قبول کرد؛ ولی این اصل پذیرفته شده است و گریزی از آن نیز نیست. از این رو، با نگاهی گذرا به این نظریه و با توجه به اصل اعتدال، اخلاقی بودن یا نبودن اعتیاد اینترنتی بررسی می‌شود. ارسطو در تعریف فضیلت اخلاقی می‌گوید:

فضیلت اخلاقی ملکه‌ای نفسانی است که حد وسط نسبت به افراد را برمی‌گزیند. این کار به وسیله قوه عاقله صورت می‌گیرد و کسی که دارای عقل عملی است، به وسیله آن قوه، راه اعتدال را برمی‌گزیند. فضیلت، میانه و رذیلت افراط و تفریط است؛ به عنوان مثال شجاعت حد وسط تهور و ترس، سخاوت حد وسط تبذیر و بخل، حلم حد وسط تندخویی و بی‌تفاوتی است (نک: ارسطو، ۱۳۸۱، ص ۴۶-۵۲). بنابراین تعریف ارسطو از اخلاق فضیلت که بیشتر علمای مسلمان، مانند فارابی، ابن‌مسکویه، خواجه نصیر، صدرالمتهلین، نراقی، فیض کاشانی، غزالی و مهدی نراقی



(خزاعی، ۱۳۸۷، ص ۲) نیز آن را پذیرفته‌اند، افراط و تفریط در هر کاری قبیح و غیراخلاقی است و اعتدال، فضیلتی اخلاقی محسوب می‌شود. برای مثال، نراقی در کتاب *جامع السعادات* فضایل اخلاقی را حد وسط افعال و رذایل را افراط و تفریط هر عملی می‌داند (نراقی، ۱۳۹۲، ص ۳۵). همچنین، غزالی می‌گوید: «باید دانست اعتدال در خواها صحت نفس است و میل از اعتدال رنجوری و بیماری آن و علاج نفس به دوری از رذیلت‌ها و خواهی‌های بد و کسب فضیلت و خواهی‌های نیک است» (غزالی، ۱۳۶۸، ص ۲۲).

تاکنون اشکالات فراوانی به نظریه فضیلت‌گرایی ارسطو وارد شده است. حال، صرف نظر از اینکه این اشکالات بر اخلاق فضیلت وارد است یا نه، هیچ شک و شبهه‌ای در بحث اعتدال، به عنوان موجبۀ جزئیۀ و درستی و صدق آن در برخی مصداق‌ها نیست. افزون‌براین، در قرآن آیات بسیاری مؤید این اعتدال است. قرآن مسلمانان را «امت وسط» معرفی کرده و در سوره بقره، آیه ۱۴۳ می‌فرماید:

﴿وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا﴾؛ (این چنین شما را امتی میانه و معتدل ساختیم تا بر مردمان گواه باشید و پیامبر بر شما گواه باشد). بدین معنا که مسلمانان چون از اسلام پیروی می‌کنند، امت وسط و معتدلی هستند. کلمه «وَسَطٌ» به معنای قرارگرفتن چیزی بین دو یا چند چیز است. این واژه بیشتر در جایی به کار می‌رود که دو طرف آن مساوی است و بدین جهت از آن تعبیر به «معتدل»، «اعدل»، «افضل» و «خیر» می‌شود (جوادی آملی، ۱۳۹۳، ج ۷، ص ۳۱۷). مسلمانان امتی میانه‌رو هستند؛ یعنی مانند مشرکان و یهودیان صرفاً به دنبال لذات مادی نبوده و جانب افراط را نگرفته‌اند و مانند مسیحیان نیز که فقط جانب روح را تقویت نموده و جز به ترک دنیا و رهبانیت دعوت نمی‌کنند، جانب تفریط را اخذ نکرده‌اند (طباطبایی، ۱۳۷۳، ج ۱، ص ۴۸۱-۴۸۲).

بنابراین، میانه‌روی در این آیه کاری پسندیده معرفی شده است.



روایات فراوانی نیز برمیانه‌روی تأکید کرده‌اند. پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بارها به مسلمانان فرمودند: «یا ایها الناس علیکم بالقصد، علیکم بالقصد، علیکم بالقصد»؛ (ای مردم، بر شما باد به میانه‌روی، بر شما باد به میانه‌روی، بر شما باد به میانه‌روی) (تجلیل تبریزی، بی تا، ج ۱۸، ص ۴۴۰). امیرالمؤمنین عَلَيْهِ السَّلَام نیز هرکسی را که از اعتدال دور شده و به سوی افراط و تفریط کشانده می‌شد، جاهل معرفی کرده و می‌فرمودند: «لَا تَرَى الْجَاهِلَ إِلَّا مُفْرِطًا أَوْ مُفْرِطًا»؛ (جاهل را نمی‌بینی، مگر اینکه یا افراط می‌کند و یا تفریط) (نهج البلاغه، حکمت ۶۷، ص ۱۱۱۶). در جایی دیگر امیرالمؤمنین عَلَيْهِ السَّلَام فرمودند: «الْأَيْمِينَ وَالسِّمَالِ مَضَلَّةٌ وَالطَّرِيقُ الْوَسْطَى هِيَ الْجَادَةُ عَلَيْهَا بَاقِي الْكِتَابِ وَأَثَارُ الثُّبُوتِ وَمِنْهَا مَنْفَعَةُ السُّنَّةِ وَإِلَيْهَا مَصِيرُ الْعَاقِبَةِ»؛ (انحراف به راست و چپ گمراهی است و راه مستقیم و میانه جاده وسیع حق است. کتاب خدا و آیین رسول صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ همین راه را توصیه می‌کند و سنت پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نیز به همین راه اشاره می‌کند و سرانجام همین جاده ترازوی کردار همگان است و راه هم بدان منتهی می‌شود) (کلینی، ۱۳۸۸، ج ۸، ص ۶۸).

برطبق این آیات و روایات حد وسط و میانه‌روی کاری پسندیده و هرگونه زیاده‌روی (افراط) و کم‌گذاری (تفریط) امری ناپسند خواهد بود. همچنین، خروج از اعتدال و میانه‌روی از مصادیق اسراف نیز است (جوادی آملی، ۱۳۹۴، ص ۶۳۳) که خود کاری غیراخلاقی است. بنابر تعریف فضیلت و رذیلت، اعتیاد اینترنتی و افراط در استفاده از اینترنت، رذیلتی اخلاقی است؛ چراکه اعتیاد اینترنتی به معنای افراط در استفاده از اینترنت، بدون هدفی معین و مفید و بلکه فقط به منظور سرگرمی و یا کارهایی مانند آن است. همچنین، کاربران با استفاده معتدلانه از اینترنت دچار آسیب‌های آن نمی‌شوند. اخلاق فضیلت با روش اعتدال در استفاده از هر نوع تکنولوژی، به خصوص اینترنت، پیشگیری کردن یا همان خودکنترلی را آموزش می‌دهد؛ یعنی اینکه فرد پیش از استفاده از اینترنت، باید حدی معتدلانه برای خود مشخص کند و از آن خارج نشود.



۲.۳. انزوا از منظر اخلاق

بنابر آنچه گفته شد، دوری از اجتماع نوعی تفریط است و ارتباط اجتماعی زیاد، به گونه‌ای که اگر فرد با کسی ارتباط نداشته باشد، موجب ناراحتی و افسردگی‌اش شود نیز، کاری افراطی است. حد وسط این دو این است که انسان در اجتماع حضور یافته و با دیگران ارتباط برقرار کند؛ ولی لحظه‌هایی را نیز با خود خلوت کرده و به احوال دنیا و خودش فکر کند. البته زندگی اجتماعی در اسلام ارزش مطلق ندارد؛ بلکه راهی برای تقرب به خداوند است و زمینه رشد معنوی افراد را فراهم می‌آورد. از این رو، انزوای اجتماعی، چون موجب دوری از این هدف می‌شود، تفریط و کاری ناپسند و غیراخلاقی است. در کتاب‌های اخلاق اسلامی درباره عزلت نشینی مباحثی آمده و گاه در آن‌ها به گوشه‌گیری سفارش شده است. از این رو لازم است، عزلت نشینی با انزوای بحث شده مقایسه شود؛ زیرا ممکن است برخی گمان کنند، استفاده بیش از حد از اینترنت که موجب انزوای کاربران می‌شود، زمینه عزلت نشینی آنان را فراهم می‌کند و در نتیجه کاری پسندیده است.

غزالی در کتاب *کیمیای سعادت* برای گوشه‌گیری شش فایده و شش آفت نام برده است. شاید در ابتدا تصور شود که عزلتی که در اخلاق مطرح است، نتیجه فعل و انزوا نتیجه انفعال است؛ به این معنی که فرد عزلت‌نشین، خودش این راه را انتخاب کرده، ولی عامل دیگری باعث عزلت فرد منزوی شده است. همان‌طور که پیش‌ازین گفته شد، عامل اعتیاد به اینترنت، خود فرد است، نه اینترنت؛ یعنی استفاده ناصحیح موجب این اعتیاد و انزوا شده است. شش فایده و آفتی که غزالی برای انزوا بیان کرده، عبارت است از:

۱. ذکر و تفکر درباره خداوند که جز به خلوت و دوری از اجتماع به دست نمی‌آید؛
۲. دوری از گناهانی که به سبب ورود در اجتماع و معاشرت با مردم برای فرد ایجاد



می‌شود، مثل غیبت‌کردن، امر به معروف و نهی از منکر نکردن و ریا؛
 ۳. دوری از فتنه و خصومت و تعصب که این سه خصلت در اجتماع زیاد است
 و هرکس از اجتماع دوری کند، از این سه خصلت دور خواهد شد؛
 ۴. خلاصی از شرمردمان؛
 ۵. دوری طمع مردم از آن فرد و طمع آن فرد از مردم؛
 ۶. رهایی از دیدار با احمقان و کسانی که فرد از دیدارشان کراهت دارد (نک:
 غزالی، ۱۳۶۱، ص ۲۳۲-۲۳۹).

اما آفاتی که غزالی برای عزلت نام می‌برد، عبارت است از:

۱. بازماندن از آموختن و آموزش دادن علم که جز با ورود به اجتماع شکل نمی‌گیرد؛
۲. منفعت دیدن و منفعت رساندن به خلق خدا که پیش شرط آن، ورود به اجتماع است؛
۳. دورماندن از تلاش و ریاضتی که به سبب صبرکردن بر اخلاق مردمان حاصل می‌شود؛
۴. غلبه و سواس که سبب نفرت دل می‌شود؛
۵. جاماندن از ثواب‌هایی، مانند نماز جماعت، تشیع جنازه، دعوت شدن به مجالس شادی و عزای مردمان و نیز دعوت شدن به قضاوت میان مردمان که این ثواب‌ها به موجب هم‌نشینی با مردم و اجتماع حاصل می‌شود؛
۶. تکبر که به سبب گوشه‌گیری حاصل می‌شود و از طرفی ورود در اجتماع و قیام‌کردن به احقاق حق مردمان، سبب تواضع می‌شود که فرد گوشه‌نشین از او جا می‌ماند (همان، ص ۲۴۰-۲۴۵).

درواقع، فرد معتاد به اینترنت، به بیشتر آفاتی که غزالی برای گوشه‌گیری نام می‌برد، دچار می‌شود؛ ولی هیچ‌یک از فایده‌هایی که برای عزلت نام برده است، برای او حاصل نمی‌شود. عزلتی که در اسلام مدح شده است، چند خصیصه دارد که هیچ‌یک از آن شامل کاربر معتاد به اینترنت نمی‌شود. تفاوت‌های این دو نوع عزلت عبارت است از:



۱. هدف فرد در عزلت ممدوح از دوری کردن از اجتماع، نزدیک شدن به حق تعالی و انس گرفتن با اوست؛ ولی کاربر اینترنت چنین هدفی ندارد؛

۲. کاربر معتاد به اینترنت درحقیقت از اجتماع فاصله نگرفته است؛ بلکه خود را مشغول به اجتماعی مجازی کرده و از اجتماع حقیقی، مانند خانواده دور مانده است؛ ولی عارفی که عزلت می‌گیرد، واقعاً از اجتماع دور می‌شود؛

۳. فردی که می‌خواهد از طریق عزلت، با خدای خود انس بگیرد، پیوسته به چنین عزلتی نخواهد رفت؛ زیرا بسیاری از فرائضی که فرد را به خداوند نزدیک می‌کند، در اجتماع تعریف می‌شوند، مانند نیکوکاری و انفاق و خدمت به خلق. درحالی‌که کاربر معتاد به اینترنت روزبه‌روز، بیشتر از اجتماع واقعی اطراف خود دور شده و بیشتر غرق در اجتماع مجازی می‌شود.

همان‌طور که پیش‌ازاین نیز توضیح داده شد، انزوا موجب افسردگی می‌شود. افسردگی به معنای بی‌نشاطی فردی است. این بی‌نشاطی باعث می‌شود، فرد پیشرفتی نکند. فراوان از معصومان علیهم‌السلام روایت شده است که ایشان همه تلاش خویش را به کار می‌بردند تا آنچه مایه‌اندوه و گرفتاری مردم است، برطرف کنند و نشاط را به جای افسردگی بنشانند. پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم فرموده‌اند: «إِنَّ أَحَبَّ الْأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ عَزَّوَجَلَّ ادْخَالَ الشُّرُورِ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ»؛ (محبوب‌ترین کار نزد خدای بزرگ، شادمان کردن مؤمنان است) (کلینی، ۱۳۸۸، ج ۲، ص ۱۵۱). بنابراین، انزوا و افسردگی کار و حالتی ناپسند و نشاط صفتی پسندیده است که باعث پیشرفت افراد در زندگی می‌شود.

۴. تحلیل یافتن توان عقل از منظر اخلاق

عقل به معنای بند است. در زبان عربی به زانوبند شتر «عقال» می‌گویند و به عقل ازاین جهت عقل می‌گویند که جلو‌غرایزو امیال سرکش را می‌گیرد و زانوی غضب



و شهوت سرکش را می‌بندد (جوادی‌آملی، ۱۳۷۸، ص ۷). همان‌طور که پیش‌ازین گفته شد، علم اخلاق حد وسط در هر کاری را برای انسان فضیلت و افراط و تفریط از آن را ردیلت می‌داند. به همین دلیل در کتاب‌های اخلاقی حد وسطِ قوهٔ عقل انسان را حکمت و حد افراط آن را جربزه و حد تفریطش را بلاهت نام برده‌اند؛ بنابراین، تحلیل یافتن توان عقل و استفادهٔ کم از آن، مصداق بلاهت بوده و ردیلت اخلاقی است.

خداوند انسان را به عقل مجهز کرده است تا بتواند به وسیلهٔ تفکر به باطن عالم محسوس راه یابد؛ ازین رو خداوند در آیات گوناگون از کسانی که اهل تفکر و تعقل نیستند، انتقاد می‌کند و می‌فرماید: «إِنَّ شَرَّ الدَّوَابِّ عِنْدَ اللَّهِ الصُّمُّ الْبُكْمُ الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ»؛ (قطعاً بدترین جنبنندگان نزد خدا کران و لالانی هستند که نمی‌اندیشند) (انفال، ۲۲) یا در جایی دیگر می‌فرماید: «أَمْ تَحْسَبُ أَنَّ أَكْثَرَهُمْ يَسْمَعُونَ أَوْ يَعْقِلُونَ إِنْ هُمْ إِلَّا كَالْأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ سَبِيلًا»؛ (آیا گمان کردی که بیشترشان می‌شنوند یا می‌اندیشند؟ آنان جز مانند ستوران نیستند؛ بلکه گمراه‌ترند) (فرقان، ۴۴). در این آیات استفاده نکردن از عقل ذم شده است. یکی از عواملی که فرد را دچار این معضل، یعنی استفاده نکردن از عقل می‌کند، تحلیل یافتن توان عقل است؛ زیرا وقتی عقل انسان ضعیف می‌شود، دیگر قدرت چندانی برای درک مسائل هستی ندارد. اینترنت با عرضهٔ مطالب زیاد، ولی بی‌فایده به کاربران و انباشت داده‌های فراوان در ذهن آن‌ها، قوهٔ عقلانی‌شان را می‌کاهد؛ به طوری که نمی‌توانند بر مسائل مهم هستی تمرکز کنند.

تحلیل توان عقل باعث سکون و عدم پیشرفت علمی انسان می‌شود. این پیشرفت نکردن از لحاظ عقلی مذموم است و هرچه عقل آن را مذموم بداند، اخلاق نیز آن را بد می‌داند؛ چراکه اخلاق اسلامی همان‌طور که حسن و قبح شرعی را پذیرفته، به حسن و قبح عقلی نیز اعتبار داده است (غروی، ۱۳۷۹، ص ۳۳). علاوه بر



این آیات صریح که درباره اندیشیدن و استفاده از قوه عقلانی است، احادیث فراوانی وجود دارد که افراد را به فراگیری دانش و تولید علم تشویق می‌کنند؛ چراکه فراگیری دانش ارزش است و حتی اسلام تحصیل علم را واجب شمرده است. رسول خدا ﷺ در این باره می‌فرماید: «طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ»؛ (فراگیری دانش بر هر مسلمانی واجب است) (کلینی، ۱۳۸۸، ج ۱، ص ۳۱).

نتیجه

در این مقاله با تمرکز بر اخلاق اسلامی، برخی آسیب‌های فردی فضای مجازی، مانند آسیب‌های جسمانی که شامل نایبندیت و غشاء و تری و برانگیختگی فیزیولوژیکی و تغییر الگوی خواب است و نیز آسیب‌های روان‌شناختی، مانند اعتیاد اینترنتی، انزوای اجتماعی و تحلیل یافتن توان عقل بررسی شد. از این پژوهش این نتیجه به دست آمد که اگرچه در ظاهر، کاربران فضای مجازی کارهای غیراخلاقی، مانند هرزه‌نگاری انجام نمی‌دهند، با استفاده بیش از حد و نادرست از فضای مجازی دچار آسیب‌های جسمی و روان‌شناختی می‌شوند و نادانسته کاری غیراخلاقی می‌کنند. در پایان، با توجه به یافته‌های پژوهش و اخلاق اسلامی، راهکارهای حفظ کاربران از این آسیب‌ها در قالب وظایف کاربر و خانواده و نهادهای حکومتی بیان می‌شود.

۱. وظایف کاربر

استفاده خود را به نیاز خود محدود کند و بیشتر از نیاز، از فضای مجازی استفاده نکند؛ هنگام استفاده از فضای مجازی، با تذکر دادن اصول اخلاقی به خود، مراقب باشد عملی برخلاف این اصول انجام ندهد؛ بعد از استفاده از فضای مجازی اعمال خود را حسابرسی کرده و ایرادش را مشخص کند و در دفعه بعد، آن‌ها را مدنظر قرار دهد؛



تا حد امکان، زمانی که در جمع خانواده و خویشان است از اینترنت و فضای مجازی استفاده نکند؛

بیشتر وقت خود را صرف اجتماع واقعی کرده و در فعالیت‌های مذهبی شرکت کند.

۲. وظایف خانواده

نوجوان یا جوان خود را با فعالیت‌های اجتماعی، مانند ورزش و عضویت در بسیج سرگرم کنند؛

با رفت و آمد با خویشان کاربر را به اجتماع واقعی بکشانند؛

در صورت نیاز، مقدار و نوع استفاده از اینترنت را به او آموزش و تذکر دهند؛

در عالم واقعی و مجازی، دوستان خوب و بااخلاق برای او انتخاب کنند؛

پدر و مادر برای نوجوانان و جوانان وقت بگذارند و در آن زمان به مشکلات کاری‌شان نپردازند؛

وسایلی، مثل کامپیوتر را در فضای عمومی خانواده بگذارند، نه در اتاق خصوصی نوجوانان؛

وسایلی، مانند کامپیوتر و موبایل را که نوجوان با آن‌ها می‌تواند به فضای مجازی برود، با توجه به سنش در اختیارش بگذارند؛

روش استفاده صحیح از اینترنت و موبایل را به نوجوان آموزش دهند. همچنین، او را

با مزیت‌ها و خطرهای استفاده بیش از حد از اینترنت آشنا کنند و سپس این ابزارها

را در اختیارش بگذارند؛

عفاف و حجاب و نیز نحوه حفظ عفاف و حجاب در فضای مجازی را به دختران

آموزش دهند.

۳. وظایف نهادهای حکومتی

برای حفظ امنیت کاربران، شبکه ملی اطلاعات ایجاد کنند؛



برنامه‌های فضای مجازی، مانند شبکه‌های اجتماعی بومی اسلامی را تهیه کرده و فعالیت‌های این نوع شبکه‌ها را گسترش دهند؛ در مدارس، به منظور آموزش فضای مجازی و خطرها و فرصت‌های آن، برای نوجوانان کلاس‌های آموزشی برگزار کنند؛ متنی آموزشی که نحوه استفاده اخلاقی را براساس سواد رسانه‌ای آموزش می‌دهد، تهیه کنند و آن را در تمام کافی‌نت‌ها بگذارند؛ صداوسیما به منظور یادآوری آسیب‌های فضای مجازی، فیلم و سریال و برنامه‌های مستند بسازد.



منابع

۱. قرآن کریم.
۲. منهج البلاغه.
۳. ارسطو؛ اخلاق نیکوماخوس؛ ترجمه ابوالقاسم پورحسینی؛ تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۸۱.
۴. الزبیدی، محمد مرتضی؛ تاج العروس من جواهر القاموس؛ بیروت: دار المکتب الحیاء، بی تا.
۵. تجلیل تبریزی، ابوطالب؛ معجم المحاسن و المساوی؛ ۱۹ ج، قم: مؤسسه النشر الاسلامی التابعه لجماعه المدرسین، چ ۱، بی تا.
۶. جعفری تبریزی، محمد تقی؛ تفسیر و نقد و تحلیل مثنوی جلال الدین محمد بلخی؛ ۱۴ ج، ۱۲، تهران: انتشارات اسلامی، ۱۳۷۳.
۷. جوادی آملی، عبدالله؛ تفسیر تسنیم، ۳۷ ج، قم: اسراء، ۱۳۹۳.
۸. ———؛ مفاتیح الحیاء؛ چ ۱۸۷، قم: اسراء، ۱۳۹۴.
۹. ———؛ زن در آئینه جمال الهی؛ قم: اسراء، ۱۳۷۸.
۱۰. خزاعی، زهرا؛ «اخلاق فضیلت و اخلاق دینی»؛ مجله پژوهش نامه اخلاقی، شماره ۱ (۱۳۸۷).
۱۱. سعدی پور، اسماعیل؛ دنیای دیجیتال با تأکید بر نوجوانان؛ چ ۱، تهران: جامعه شناسان، ۱۳۹۳.
۱۲. طباطبایی، سید محمد حسین؛ تفسیر المیزان؛ چ ۵، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه، ۱۳۷۳.
۱۳. غرویانی، محسن؛ فلسفه اخلاق؛ چ ۲، قم: نشر پیک جلال، ۱۳۷۹.
۱۴. غزالی، محمد؛ احیاء علوم الدین؛ ترجمه مؤید الدین محمد خوارزمی؛ به کوشش حسین خدیوچم؛ تهران: انتشارات علمی فرهنگی، ۱۳۶۸.
۱۵. ———؛ کیمیای سعادت؛ چ ۱، تهران: انتشارات طلوع و انتشارات زرین، ۱۳۶۱.
۱۶. کلینی، محمد بن یعقوب؛ الکافی؛ ۸ ج، ۴، تهران: دار الکتب الاسلامیه، ۱۳۸۸.
۱۷. گلستانه، علاء الدین محمد؛ منهج الیقین؛ شرح نامه امام صادق علیه السلام به شیعیان؛ چ ۱، قم: انتشارات دار الحدیث، ۱۳۸۷.
۱۸. مجلسی، محمد باقر؛ بحار الانوار، ۱۱ ج، بیروت: دارالاضواء، ۱۴۱۳.
۱۹. مرشدی زاد، علی؛ ظرفیت های فراروی جهان اسلام در فضای مجازی؛ چ ۱، تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام و پژوهشگاه فرهنگ هنر و ارتباطات، ۱۳۹۲.
۲۰. مصباح یزدی، محمد تقی؛ فلسفه اخلاق؛ چ ۱، تهران: شرکت چاپ و نشر بین الملل، ۱۳۸۱.
۲۱. نراقی، مهدی؛ جامع السعادات؛ ترجمه کریم فیضی؛ ۲ ج، ۴، قم: انتشارات قائم آل محمد، ۱۳۹۲.



22. Beard, Keith. W (2011), "Working with Adolescents Addicted to the Internet" In: Kimberly S. Young, Cristiano Nabuco de Abreu (2011, eds.), Internet Addiction Handbook and Guide to Evaluation and Treatment, Aj Lerner, Wonn, Liverpool, Publisher: Hoboken, Nj: John Wiley & Song.
23. Bryant. Rebecca(1992), What Kind of Space is Cyberspace?, www.ul.ie/~philos/vol5/cyberspace.pdf.
24. Caplan Scotte and Andrew C. High (2011), "Psychosocial Well-Being, and Problematic Internet Use," in: Kimberly S. Young Cristiano Nabuco de Abreu (2011, eds.), Internet Addiction Handbook and Guide to Evaluation and Treatment, Aj Lerner, Wonn, Liverpool, Publisher: Hoboken, Nj: John Wiley & Song.
25. Koc Mustafa (2011), "Internet Addiction And Psychopatology", Tojet: The Turkish Online Journal of Educational Technology – January, volume 10 Issue 1, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ926563.pdf>.
26. Koepsell. David R, Rapaport. William J(1995), THE ONTOLOGY OF CYBERSPACE: Questions and Comments, www.cse.buffalo.edu/~rapaport/Papers/cyber.pdf.
27. Kraut, R., Patterson, M., Lundmark, V., Kiesler, S., Mukopadhyay, T., & Scherlis, (1998) "Internet Paradox: A social technology that reduces social involvement and psychological wellbeing?", " American Psychologist, [http:// kraut.hciresearch.org/files/articles/kraut98-InternetParadox.pdf](http://kraut.hciresearch.org/files/articles/kraut98-InternetParadox.pdf) .
28. Lim, Jin-Sook and et al (2004), "A Learning System for Internet Addiction Prevention, " Proceedings of the IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies (ICALT 04), Korea Nat. Univ. of Educ., South Korea, 30 Aug.-1 Sept.
29. N.joinson, Adam (2005), Deviance and the internet: New Challenges for social science, social science computer review.
30. Tsai, Hsing Fang& Cheng, Shu Hui& Yeh, Tzung Lieh& Shih, Chi-Chen& Chen, Kao Ching& Yang, Yi Ching& Yang, Yen Kuang (2009) "The risk factors of Internet addiction—A survey of university freshmen, " Psychiatry Research, Volume 167, Issue 3, 30 May, Pages 294–299.
31. Wang, W. (2001), "Internet Dependency and Psychosocial Maturity Among College Students, " International Journal of Human-Computer Studies, Volume 55, Issue 6, December, Pages 919–938.
32. Young Kimberly S. (2004), "Internet Addiction a New Clinical Phenomenon and Its Consequences", St. Bonaventure University Center for Online Addiction, American



Behavioral Scientist (Impact Factor: 0.69). 11/2004; 48(4):402-415.

33. Young, K. S., & Case, C. J. (2004) "Internet Abuse In the Workplace: New Trends In Risk Management," *Cyberpsychology & Behavior*, Vol. 7, No. 1, p. 105 – 111.

34. Young, Kimberly (n.d), "Assessment of Internet Addiction", The Center for Internet Addiction Recovery, <http://netaddiction.com>.

35. Young, Kimberly S. (1996), "Internet Addiction: The Emergence of a New Clinical Disorder" *CyberPsychology and Behavior*, Vol. 1 No. 3., pages 237-244.

اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۳۵ تا ۵۵

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

روش‌های کلی تزکیه نفس از نگاه علامه در المیزان

محمد مهدی فیروزمهر^۱

چکیده

تزکیه نفس از هدف‌های اساسی نزول قرآن و بعثت پیامبر ﷺ است. آنچه تزکیه نفس را میسر می‌سازد، روش‌های مناسبی است که برای این هدف می‌توان مطرح کرد. این نوشته به روش توصیفی تحلیلی کوشیده است، روش‌های کلی تزکیه نفس را از نگاه علامه در المیزان تبیین کند. از جمله مباحث کاربردی که علامه در المیزان به آن پرداخته، روش‌های تزکیه نفس است و از مجموع مباحث ایشان به پنج روش کلی کاربردی دست یافتیم: ۱. تقویت ایمان و عمل صالح؛ ۲. تمرکز بر معرفت نفس؛ ۳. تمرکز بر نتیجه‌های دنیوی اخلاق؛ ۴. تمرکز بر نتیجه‌های اخروی اخلاق؛ ۵. تقویت حب عبودی. علامه در المیزان ذیل برخی آیاتی که بیماری قلب را مطرح کرده‌اند، می‌گوید عامل بیماری قلب رذایل هستند و راه درمان آن، ایمان و عمل صالح است. از نظرایشان قرآن زیربنای اخلاق را بر نتیجه‌های دنیوی قرار نداده است؛ از این رو برای تزکیه نفس از این روش بهره نبرده و فقط زمانی بر نتیجه‌های دنیوی تکیه کرده است که به فواید اخروی برگردد. روش تکیه بر نتایج اخروی در

روش‌های کلی تزکیه نفس از نگاه علامه در المیزان



شریعت‌های پیشین رایج بوده و در قرآن نیز به آن فراوان توجه شده است. روش تکیه بر معرفت نفس نیز مهم است و نتیجه‌های درخورتوجهی دارد. اما پرورش حب عبودی، روش خاص قرآن است که بینش و کنش افراد را چنان می‌پروراند که رذایل در آن‌ها شکل نمی‌گیرد تا نیاز به رفع آن باشد. این روش میان حکمای الهی و حتی شرایع و انبیای پیشین، به نحوی که در قرآن آمده است، سابقه ندارد و برحق و توحید و عبودیت محض استوار است.

واژگان کلیدی: تزکیه نفس، روش‌های کلی، علامه طباطبائی، میزان.

مقدمه

تزکیه نفس از نگاه قرآن موضوعی بسیار مهم و یکی از اهداف اصلی بعثت پیامبر ﷺ است (جمعه، ۲؛ بقره، ۱۵۱؛ آل عمران، ۱۶۴). افزون بر این، خداوند در قرآن برای نشان دادن اهمیت تزکیه نفس، یازده بار سوگند یاد کرده است (شمس، ۱-۱۰). پیامبر ﷺ نیز هدف بعثت خود را به اتمام رساندن مکارم اخلاق بیان کرده است (نک: مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۶۸، ص ۳۸۲). تزکیه نفس و ریشه‌کن کردن رذایل و دورنی‌سازی فضایل مرهون روش‌هایی است که برای این هدف تعریف شده و به کار گرفته می‌شود. سؤال این است که برای تزکیه نفس چه روش یا روش‌های کلی قرآن قابل استفاده است؟ علامه طباطبائی که دستی در تفسیر و اخلاق داشته است، برای تزکیه نفس از چه روش یا روش‌هایی قرآنی استفاده کرده است و از نگاه ایشان کارآمدترین این روش‌ها کدام است؟

پیشینه بحث روش‌های کلی تزکیه نفس را می‌توان در اخلاق اسلامی سراغ گرفت. در اخلاق اسلامی افزون بر طرح روش خاص برای دورماندن از هرذیله یا ریشه‌کن کردن آن، روش‌های شناختی یا عملی یا ترکیبی از این دو، به عنوان روش‌های کلی تهذیب نفس معرفی شده‌اند. شناخت رذایل و اسباب آن و توجه به عواقب رذایل و به دنبال آن، تلاش عملی برای تهذیب نفس، روشی کلی است که در درمان همه رذایل



مؤثر است. افزون بر این، در اخلاق اسلامی براساس بینش طب‌انگاری اخلاق، روش کلی‌الگوگیری از طب بدن نیز برای درمان رذایل توصیه شده است. در طب برای درمان بیماری‌ها نخست عامل بیماری شناسایی و سپس به تناسب، از روش‌هایی برای درمان آن بهره گرفته می‌شود. در طب قدیم از چهار روش کلی برای درمان بیماری‌ها استفاده می‌شد که به ترتیب عبارت‌اند از: روش تنظیم نظام تغذیه، روش استفاده از دارو، روش استفاده از انواع سم‌ها و روش سوزاندن یا بریدن عضو بیمار.

در علم اخلاق توصیه شده است که افراد، نخست انواع رذایل و اسباب آن را بشناسند و سپس خود را به کارهایی مقید کنند که از آثار فضیلت مطلوب و ضد رذیله موجود است. این روش مانند بهره‌بردن از غذایی است که ضد بیماری موجود است. چنانچه از طریق این روش نتیجه حاصل نشود، باید از روش بعدی بهره برد؛ یعنی سرزنش خود با فکر و گفتار، به دلیل دارا بودن خصلت ناپسند و یادآوری پیامدهای بد آن. این روش به منزله استفاده از دارو برای درمان امراض بدنی است. در صورت رسوخ رذایل و تأثیر نداشتن روش‌های یادشده، لازم است شخص گرفتار به خصلت‌های بد، با رعایت اعتدال، خود را به اعمالی مقید کند که ضد رذیله موجود است؛ به عنوان نمونه کسی که گرفتار رذیله ترس است، کارهای تهورآمیز انجام دهد تا به تدریج ترس او برطرف شود. این روش مانند استفاده از سم برای درمان بیماری‌های جسمی است. در صورت مؤثر نبودن روش‌های یادشده، شخص گرفتار به رذایل لازم است با متعهد ساختن خود به ریاضت‌های سخت، قوه‌ای را که منشأ آن رذیله یا رذایل است، ضعیف کند. این روش مانند سوزاندن و بریدن عضو بیمار در طب بدن است (نک: طوسی، ۱۳۷۸، ص ۱۷۰-۱۷۲ / نراقی، ۱۴۰۸، ج ۱، ص ۱۰۵). یافتن پاسخ‌های قرآنی برای پرسش‌های یادشده و به کار بستن آن‌ها، به لحاظ اعتبار زیاد و تأثیرگذاری بسیار زیاد آموزه‌های قرآنی، نقش بسزایی در تزکیه نفس خواهد داشت. در پژوهش پیش‌رو تلاش می‌شود، پاسخ پرسش‌های یادشده



بررسی و تبیین شود و کارآمدترین روش کلی تزکیه نفس با تکیه بر پژوهش‌های قرآنی علامه طباطبایی در میزان معرفی شود.

مفهوم‌شناسی

۱. تزکیه

تزکیه از ریشه «زکی، زکو» است و زکو در لغت، به معنای رشد و نمو و افزایش (ابن فارس، ۱۴۰۴، ج ۳، ص ۱۷) و صلاح آمده و به فرد صالح و متقی «زکی» گفته می‌شود (فراهیدی، ۱۴۱۰، ج ۵، ص ۳۹۴). همچنین، به معنای طهارت، ستایش، زکات دادن (ابن منظور، ۱۴۰۵، ج ۱۴، ص ۳۸۵) و برطرف کردن ناخالصی‌ها به کار رفته است (مصطفوی، ۱۴۱۶، ج ۴، ص ۲۹۳). تزکیه در معانی دیگری نیز به کار می‌رود:

۱. تزکیه گفتاری، به معنای خودستایی (ابن منظور، ۱۴۰۵، ج ۱۴، ص ۳۵۸) و نفی نقائص از خود که از رذایل قوه غضبیه بوده (نراقی، ۱۴۰۸، ج ۱، ص ۴۰۰) و در قرآن از آن نهی «فَلَا تُزَكُوا أَنْفُسَكُمْ» (نجم، ۳۲) و مذمت شده است: «أَلَمْ تَرَ إِلَى الَّذِينَ يَزَكُونَ أَنْفُسَهُمْ» (نساء، ۴۹).

۲. تزکیه گفتاری درباره دیگران (تزکیه الشاهد) به معنای شایسته دانستن شاهد برای گواهی دادن و «تزکیه المال» به معنای دادن زکات مال است (نک: احمد فتح الله، ۱۴۱۵، ص ۱۰۹).

۳. تزکیه عملی، به معنای تطهیر و دورکردن رذایل از خود (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ص ۳۸۱) که این معنا در اخلاق مدنظر است.

معنای اخیر نیز در قرآن به کار رفته است: «وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا * فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا * قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا * وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا» (شمس، ۷-۱۰). یکی از کارهای پیامبر ﷺ این بود که مردم را تزکیه می‌کرد؛ یعنی آن‌ها را از باورها و اخلاق و اعمال زشت پاک می‌ساخت: «لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُوا



عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيَرْكَبُهُمْ...﴾ (آل عمران، ۱۶۴) (نک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۳، ص ۳۳۰ / فیض کاشانی، ۱۴۱۵، ج ۱، ص ۳۹۷ / ابن عاشور، ۱۴۲۱، ج ۱، ص ۷۲۳). علامه در معنای تزکیه می‌گوید:

تزکیه تفعیل از زکاة، به معنای رشد مثبتی است که ملازم با خیر و برکت باشد. تزکیهٔ مردم توسط پیامبر ﷺ به این معناست که حضرت از طریق عادت دادن مردم به اخلاق نیک و اعمال صالح، آن‌ها را رشد و تعالی می‌بخشد و بدین ترتیب، انسانیت ایشان کامل و در نتیجه حالشان در دنیا و آخرت استوار می‌گردد و به سعادت می‌رسند (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۹، ص ۲۶۵).

۲. نفس

واژهٔ نفس در علم اخلاق دو استعمال شایع دارد:

۱. نفس به معنای منشأ و مجمع صفات ناپسند است که این سخن نبوی ﷺ «اعدی عدوک نفسک التی بین جنبیک» به این معنا از نفس اشاره می‌کند (نک: فیض کاشانی، بی‌تا، ج ۵، ص ۶-۷)؛

۲. نفس به معنای حقیقت انسان است که در برابر بدن قرار دارد و از ویژگی تجرد برخوردار (نک: ابن مسکویه، ۱۴۲۶، ص ۸۵-۹۰ / نراقی، ۱۴۰۸، ج ۱، ص ۳۷-۴۰) و دارای قوا و حالات مختلف است (نک: طوسی، ۱۳۸۷، ص ۴۸).

نفس به معنای اول مذموم است؛ زیرا دورکنندهٔ انسان از خداست؛ اما به معنای دوم پسندیده است (نک: فیض کاشانی، بی‌تا، ج ۵، ص ۷ / مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۶۷، ص ۳۷). علامه معتقد است از مواضع کاربرد واژهٔ نفس در لغت و قرآن روشن می‌شود که این واژه سه معنا دارد:

۱. معنای اصلی آن همان چیزی است [که] بر آن اضافه می‌شود. نفس الشئ، یعنی همان شئ و نفس انسان یعنی انسان. نفس به این معنا همیشه مضاف است و برای



هرچیز، حتی خدا نیز به کار می‌رود: ﴿كَتَبَ عَلَىٰ نَفْسِهِ الرَّحْمَةَ﴾ (انعام، ۱۲)؛

۲. سپس استعمال آن برای شخص انسان شیوع پیدا کرد و منظور از آن همین موجود مرکب از روح و بدن است. این معنا مستقل است و بدون اضافه نیز به کار می‌رود: ﴿مَنْ قَتَلَ نَفْسًا بِغَيْرِ نَفْسٍ...﴾ (مائده، ۳۲). این معنا تنها در مورد انسان به کار می‌رود و درباره سایر موجودات، حتی جن و ملائکه، جز در برخی اصطلاحات علمی، به کار نمی‌رود؛

۳. در مرحله بعد، در مورد روح انسان به کار رفته؛ زیرا تشخیص انسان به حیات و علم و قدرت است و حیات و علم و قدرت مختصات روح هستند و این معنا در آیاتی مانند ﴿أَخْرِجُوا أَنْفُسَكُمُ الْيَوْمَ تُجْزَوْنَ عَذَابَ الْهُونِ﴾ (انعام، ۹۳) به کار رفته است (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱۴، ص ۲۸۵).

در بسیاری از آیات قرآن، نفس برای بُعد غیرمادی به کار رفته که به اعتبار مختلف از آن به نام‌های گوناگون یاد می‌شود (مهدوی کنی، ۱۳۷۲، ص ۴۹) و همین بُعد وجودی انسان موضوع تزکیه قرار گرفته است: ﴿وَنَفْسٍ وَمَا سَوَّاهَا * فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَتَقْوَاهَا * قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا * وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا﴾ (شمس، ۷-۱۰).

۳. روش‌های کلی

روش در لغت، به معنای راه، طریقه، سبک، قاعده، قانون و مانند این‌هاست (نک: دهخدا، ۱۳۷۷، ج ۸، ص ۱۲۳۷۸) و در علوم رفتاری، به معنای راه سیستماتیک برای رسیدن به حقایق و مفاهیم است (نک: شعاری نژاد، ۱۳۷۵، ص ۲۴۱). مقصود از روش‌های تزکیه نفس راهکارهایی است که به واسطه آن می‌توان رذایل را از خود و دیگران دور ساخت و فضایل را در خود و دیگران ایجاد یا تقویت کرد. این روش‌ها به دو دسته تقسیم می‌شوند: روش‌های جزئی و روش‌های کلی. در روش جزئی، به روش خاص از بین بردن رذیلت معین و کسب فضیلت خاص توجه می‌شود. در



روش‌های کلی، راهکارهای کلی برای پاک‌شدن از رذایل و تحصیل فضایل مطرح می‌شود. این تقسیم‌بندی سابقه‌ای کهن در علم اخلاق دارد (نک: طوسی، ۱۳۸۷، ص ۱۶۷/ نراقی، ۱۴۰۸، ج ۱، ص ۱۳۱). مرحوم علامه با تعبیرهایی چون «الطریق الی تهذیب الاخلاق» و «مسلک تهذیب الاخلاق» (نک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱، ص ۳۵۵) مباحثی را درباره روش‌های کلی تزکیه نفس و تهذیب اخلاق مطرح می‌کند. در این نوشتار روش‌های کلی تزکیه نفس بررسی می‌شود.

۱.۳. انواع روش‌های کلی

از مباحث علامه درباره تزکیه نفس در المیزان، پنج روش کلی کاربردی است که در ادامه بیان می‌شود:

۱.۱.۳. تقویت ایمان و عمل صالح

در آیات متعدد قرآن بیماری دل مطرح شده (بقره، ۱۰/ مائده، ۵۲/ توبه، ۱۲۵ و...)، و در آیاتی، قرآن به عنوان شفای بیماری دل معرفی شده است (یونس، ۵۷/ اسراء، ۸۲/ فصلت، ۴۴). راهکار کلی که قرآن برای درمان بیماری دل مطرح می‌کند، ایمان و عمل صالح است؛ از این رو مرحوم علامه طباطبایی نیز معتقد است، راه کلی درمان بیماری‌های روح از نظر قرآن ایمان و عمل صالح است (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۵، ص ۳۷۹). مرحوم ملاصدرا نیز در ذیل آیه ﴿فِي قُلُوبِهِمْ مَرَضٌ فَزَادَهُمُ اللَّهُ مَرَضًا﴾ (بقره، ۱۰) بعد از بحث در خصوص سلامت و بیماری قلب و راه درمان آن می‌گوید: «امراض قلب تنها با علم و تقوا قابل درمان است و کل قرآن در بیان این دو اصل، [یعنی] علم و تقواست» (ملاصدرا، ۱۳۶۶، ج ۱، ص ۳۹۵-۳۹۷). علم و ایمان بُعد شناختی انسان را درمان می‌کنند و تقوا و عمل صالح، بُعد رفتاری را. نتیجه اصلاح بُعد شناختی و بُعد رفتاری پیدایی و پایداری ملکه‌های نیک اخلاقی است. علم و تقوا یا ایمان و عمل صالح، هم درمان‌کننده بیماری‌های دل هستند و هم حافظ سلامت دل و پیش‌گیری‌کننده از بیماری‌های اخلاقی.



۲.۱.۳. توجه و تمرکز بر معرفت نفس

از روش‌های اساسی قرآن که می‌توان برای تزکیه نفس استفاده کرد و علامه نیز به آن توجه کرده است، روش خودشناسی است. قرآن براساس نگاه عمیقی که به انسان دارد، او را به مطالعه سه کتاب دعوت می‌کند که گویا یک کتاب درسه چهره است: کتاب تدوینی، یعنی قرآن مکتوب که صورت کتبی انسان و بیان حالت‌ها و رابطه او با مبدأ و معاد، خویشتن، همنوعان و جهان آفرینش است؛ کتاب انفسی، یعنی وجود انسان که چکیده جهان آفرینش است و او بادقت، همه حقایق را در خود می‌یابد. در شعر منسوب به امیرمؤمنان، علی علیه السلام آمده است: «و تزعم انک جرم صغیر- و فیک انطوی العالم الاکبر»؛ (و تو گمان می‌بری که همین جثه کوچک هستی؛ در حالی که جهان بزرگ‌تر در تو پیچیده است) (فیض کاشانی، ۱۴۱۵، ج ۱، ص ۹۲)؛ کتاب آفاقی، یعنی جهان هستی و عینی که آیات و مظاهر تفصیلی کمال و اسما و صفات خدای بی‌مانند ﴿لَیْسَ کَمِثْلِهِ شَیْءٌ﴾ (شوری، ۱۱) است (نک: سبزواری، بی‌تا، ج ۱، ص ۱۵۱).

در خصوص کتاب تدوینی، یعنی قرآن، همه انسان‌ها به تدریج در معارف قرآن دعوت شده‌اند: ﴿کتابٌ أَنْزَلْنَاهُ إِلَیْکَ مُبَارَکٌ لِّیَذِّبَ رُؤْا آیَاتِهِ وَ لِّیَتَذَکَّرَ أُولُو الْأَلْبَابِ﴾؛ (این کتابی است پربرکت که بر تو نازل کرده‌ایم تا در آیات آن تدریج کنند و خردمندان متذکر شوند (ص، ۲۹). درباره کتاب انفسی و آفاقی نیز قرآن انسان را به شناخت دعوت کرده است: ﴿سَرَّیْبَهُمْ آیَاتِنَا فِی الْأَفَاقِ وَ فِی أَنْفُسِهِمْ حَتَّىٰ یَتَّبِعِنَ لَهُمْ أَنَّهُ الْحَقُّ﴾؛ (به زودی نشانه‌های خود را در اطراف جهان و در درون جانیشان به آن‌ها نشان می‌دهیم تا برای آنان آشکار شود که او حق است) (فصلت، ۵۳). ﴿وَ فِی الْأَرْضِ آیَاتٌ لِّلْمُؤْمِنِینَ * وَ فِی أَنْفُسِکُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ﴾؛ (و در زمین آیاتی برای جویندگان یقین است و در وجود خود شما [نیز آیاتی است]، آیا نمی‌بینید؟! (ذاریات، ۲۰-۲۱)



آیات قرآن درباره شناخت خود و جهان هستی فراوان است. نکته درخور توجه این است که شناخت جهان آفرینش، انسان را با اسما و صفات نامحدود خداوند پیوند می‌دهد و او را برای تخلق به اخلاق الهی مهیا می‌سازد و هنگامی که در سایه تلاوت و تدبیر در قرآن، جهان‌شناسی با خودشناسی همراه شود، انسان به خیر و شرو صلاح و فساد خود واقف می‌شود و خودکار در مسیر خودسازی قرار می‌گیرد. خودشناسی دو فایده مهم دارد:

۱. انسان شناخت تفصیلی به خداوند پیدا می‌کند. پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فرمودند: «من عرف نفسه فقد عرف ربه»؛ (کسی که خود را بشناسد، بی‌تردید پروردگارش را شناخته است) (نک: مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۲، ص ۳۲) و همچنین فرمودند: «اعرفکم بنفسه اعرفکم بربه»؛ (عارف‌ترین شما به خود، عارف‌ترین شما به خداست) (نک: حرعاملی، ۱۳۸۴، ص ۱۱۶)؛

۲. انسان به چگونه زیستن و چگونه بودن، یعنی اخلاق و عمل می‌رسد. حضرت علی عَلِيٌّ فرمودند: «من لم يعرف نفسه بعد عن سبيل النجاة و خبط في الضلال و الجهالات»؛ (کسی که خود را نشناسد، از راه نجات دور شده و در گمراهی نادانی‌ها غوطه‌ور می‌شود) (نک: تیمی آمدی، بی‌تا، ص ۲۳۳)؛ زیرا اخلاق از آن نظر که سلسله‌ای از ملکات است، به چگونه بودن و چگونه رفتار کردن برمی‌گردد (نک: مطهری، ۱۳۸۳، ص ۴۳۰-۴۳۱). از این رو خدا می‌فرماید:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا عَلَيْكُمْ أَنْفُسَكُمْ لَا يَضُرُّكُمْ مَنْ ضَلَّ إِذَا اهْتَدَيْتُمْ إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ جَمِيعًا﴾؛ (ای مؤمنان، مراقب خود باشید! اگر هدایت یافتید، گمراهی گمراه‌شدگان به شما زیانی نمی‌رساند. بازگشت همه شما به سوی خداست) (مائده، ۱۰۵).

این آیه بر شناخت نفس تأکید دارد (نک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۶، ص ۱۶۲/ جوادی آملی، ۱۳۹۰، ص ۶۹-۷۰) و پیام محوری آن، ترغیب به خودشناسی و خودسازی است. (نک: جوادی آملی، ۱۳۸۹، ص ۵۰-۵۱) بر اساس آیه یادشده راهی که به



سعادت انسان ختم می‌شود، نفس انسان است، نه چیز دیگر؛ زیرا در آیه دوراه تصویر شده است: راه ضلالت و راه هدایت و توجه به نفس و معرفت آن، راه هدایت به خدا و سعادت معرفی شده است. (نک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۶، ص ۱۶۲-۱۶۶ / جوادی آملی، ۱۳۹۰، ص ۸۰-۸۱).

ساختار نفس به‌گونه‌ای است که هرگاه انسان، درست به آن توجه کند، پیش از هرچیز، خدا را در آن می‌بیند و می‌یابد. ارتباط شناخت خود و شناخت خدا، به زبان رمز در آیه «ذَرِّ» بیان شده است: «وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ»؛ (و [به خاطر بیاور] زمانی را که پروردگارت از پشت فرزندان آدم، ذریه آن‌ها را برگرفت و آن‌ها را گواه بر خویشتن ساخت [و فرمود: «آیا من پروردگار شما نیستم؟» گفتند: «آری، گواهی می‌دهیم!»] چنین کردمتا مبادا] روز رستاخیز بگویند: «ما از این [حقیقت] غافل [و بی‌خبر] بودیم) (اعراف، ۱۷۲). براساس این آیه خداوند بشر را بر نفس‌های خود شاهد گرفت: «اشهدهم على انفسهم»، یعنی گفت به خودت توجه کن و وقتی بشر متوجه خود شد، فرمود: «ألسنت بریکم؟!» و بشر بی‌درنگ گفت: «بلی».

خداوند در آیه ذرّ نمی‌فرماید خودم را به بشر نشان دادم و تا آن‌ها مرا دیدند، گفتند تو پروردگار ما هستی؛ بلکه می‌گویند، برای دیدن من کافی است که انسان خودش را ببیند. طبق این آیه، شناخت خود و شناخت خداوند، دو چیز نیست که یکی ملازم دیگری باشد؛ بلکه یک شناخت است که گویا دو متعلق دارد. بیان این آیه درباره توجه به خود و خدا، دقیق‌تر از بیان این روایت معروف از پیامبر ﷺ و حضرت علی ع است: «من عرف نفسه فقد عرف ربه» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۲، ص ۳۲ / لیثی واسطی، ۱۳۷۶، ص ۴۳۰)؛ زیرا در این روایت دو شناخت مطرح شده است: «عرفان نفس» و «عرفان رب»؛ در حالی که آیه با تعبیری می‌رساند که عرفان نفس،

همان عرفان ربّ است؛ چنان که خدا فراموشی عین خود فراموشی است: ﴿وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ﴾ (مطهری، ۱۳۷۴، ص ۳۵۳-۳۵۴). انسان با شناخت حقیقت خود که نفخه الهی است: ﴿...فَإِذَا سَوَّيْتُهُ وَنَفَخْتُ فِيهِ مِنْ رُوحِي...﴾؛ (...هنگامی که آن را نظام بخشیدم و از روح خود در آن دمیدم...) (ص، ۷۱-۷۲) به سه حقیقت پی می برد:

۱. نقص و فقر و وابستگی ذاتی خود به خداوند را می بیند: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ﴾؛ (ای مردم، شما [همگی] نیازمند به خدایید و فقط خداوند است که بی نیاز و شایسته هرگونه حمد و ستایش است) (فاطر، ۱۵)؛
 ۲. خود را در حال سیر به سوی او می یابد: ﴿رَبَّنَا عَلَيْكَ تَوَكَّلْنَا وَإِلَيْكَ أَنْبَأْنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ﴾؛ (پروردگارا، ما بر تو توکل کردیم و به سوی تو بازگشتیم و همه فرجام ها به سوی توست) (ممتحنه، ۴)؛

۳. کمال و استقلال خداوند را در متن وجود خود می بیند. در این حالت، قوی ترین انگیزه برای دوری از رذایل و کسب فضیلت پایدار در او پدید می آید و همان طور که خداوند اخلاق عالی را دوست دارد و از اخلاق پست بی زار است: «ان الله جميل يحب الجمال و يحب معالي الاخلاق و يكره سفاسفها» (نک: هیشمی، ۱۴۰۸، ج ۸، ص ۱۸۸)، نفس او نیز که رشحه ای از روح خدایی است، خود را این گونه می یابد.

علامه در تفسیر آیه ۱۰۵ سوره مائده می گوید، از اینکه خداوند مؤمنان را به پرداختن به نفس خود امر کرده است، فهمیده می شود، راهی که به سلوک آن امر کرده، همان نفس مؤمن است. زیرا وقتی گفته می شود «زنهار! راه را گم مکن»، معنایش نگهداری خود راه است. از این رو، نفس انسان طریق او به سوی خداوند است؛ زیرا جز نفس چیز دیگری نیست که طریق انسان باشد. ایشان از فراز ﴿إِلَى اللَّهِ مَرْجِعُكُمْ﴾ در آیه یاد شده و برخی آیات دیگر مانند ﴿وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ الْمُنتَهَىٰ﴾؛ (همه امور به پروردگارت منتهی می شود) (نجم، ۴۲) و ﴿يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ



رَبِّكَ كَذْحًا فَمُلَاقِيهِ»؛ (ای انسان، تو با تلاش و زنج، به سوی پروردگارت می روی و او را ملاقات خواهی کرد) (انشقاق، ۶) نتیجه می گیرد، پروردگار مقصد این طریق، یعنی نفس انسان است. بنابراین، برانسان لازم است که این راه را ادامه داده و همواره به یاد خدای خود باشد و لحظه ای او را فراموش نکند؛ چون خدای سبحان هدف است و خردمند هدف را از یاد نمی برد و می داند فراموش کردن هدف باعث از یاد بردن راه است (نک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۶، ص ۱۶۵-۱۶۶).

علامه در شرح این سخن امیرمؤمنان علیه السلام که فرمودند: «المعرفة بالنفس انفع المعرفتين»؛ (معرفت به نفس، نافع ترین دو معرفت است) (تمیمی آمدی، بی تا، ص ۲۳۲)، می گوید، در ظاهر، مقصود از دو معرفت، معرفت به آیات انفسی و آیات آفاقی است که در آیات «سَنُرِيهِمْ آيَاتِنَا فِي الْآفَاقِ وَفِي أَنْفُسِهِمْ...» (فصلت، ۵۳) و «وَفِي الْأَرْضِ آيَاتٌ لِلْمُوقِنِينَ * وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ» (ذاریات، ۲۰-۲۱) مطرح شده است. سیر در آیات آفاقی و انفسی مفید و برای شناخت اسما و صفات حق تعالی و تزکیه نفس ضروری است؛ اما شناخت آیات انفسی و سیر در آن نافع تر است؛ زیرا معرفت نفس معمولاً سبب اصلاح اوصاف و اعمال نفس می شود؛ اما معرفت آفاقی چنین نیست. همچنین، انسان در سیر انفسی از راه درون بر نفس و قوا و ابزارهای روحی و جسمی و عوارض آن، همچون اعتدال و افراط و تفریط در کار و نیز ملکات فاضله و رذیله و احوال پسندیده و ناپسندی که مقارن با آن است، اطلاع می یابد. چنین شناختی سبب اقدام به اصلاح مفاسد و ملازمت با فضائل می شود؛ در حالی که در سیر آفاقی، شناخت به وسیله نشانه های خارج از وجود آدمی حاصل می شود که تأثیرش در اقدام به ترک رذایل و کسب فضائل کمتر است (نک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۶، ص ۱۷۰-۱۷۲).

نتیجه اینکه از توجه دادن خداوندانسان را به معرفت نفس که در قرآن بر آن تأکید شده است، فهمیده می شود که خودشناسی یکی از روش های بسیار مؤثر برای دوری از



رذایل و کسب فضایل است که به سعادت منتهی می‌شود. امیرمؤمنان، علی علیه السلام فرمودند: «کسی که به معرفت نفس دست یافت، به سعادت و رستگاری برتر رسید» (تمیمی آمدی، بی‌تا، ص ۲۳۲، ح ۴۶۴۱)؛ زیرا در فرض جهل به خویشتن و فراموشی خود، گرایش و عادت به اخلاق پسندیده و رسیدن به سعادت اتفاق نمی‌افتد.

۳.۱.۳. توجه و تمرکز بر نتایج اخلاق

از روش‌های رایج در تهذیب اخلاق، تمرکز بر اهداف و آثار اخلاق نیکو و نیز توجه به پیامدهای اخلاق بد است که به دو قسم تقسیم می‌شود: ۱. توجه و تمرکز بر نتایج دنیوی اخلاق؛ ۲. توجه و تمرکز بر نتایج اخروی اخلاق.

۱.۳.۱.۳. توجه و تمرکز بر نتایج دنیوی اخلاق

مکاتبی که مبتنی بر اعتقاد به مبدأ و معاد نیستند و میان اخلاق و اعتقاد به مبدأ و معاد رابطه‌ای نمی‌بینند، برای تزکیه نفس بر نتایج دنیایی اخلاق و مدح و ذم مردم و جامعه توجه و تمرکز دارند. از نظر علامه طباطبایی، چون قرآن بنای اخلاق را بر آثار دنیایی و مدح و ذم مردم و تحسین و تقییح جامعه قرار نداده است، از این روش استفاده نکرده و اگر در آیاتی، به ظاهر از این شیوه استفاده شده، به روش توجه به فواید اخروی برمی‌گردد. به عنوان نمونه خداوند در آیه **﴿وَلَا تَنَازَعُوا فَعَتَقَشَلُوا وَتَذَهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا﴾** (انفال، ۴۶)، به صبر و اتحاد دعوت کرده و ترک آن را سبب سستی و از بین رفتن اهت و جرئت یافتن دشمن دانسته که فایده‌ای دنیایی است. خدا در چنین آیاتی به اخلاق فاضله دعوت کرده است و دلیل آن را فایده‌های دنیایی که به ثواب اخروی برمی‌گردد، قرار داده است (نک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱، ص ۳۵۵).

۲.۳.۱.۳. توجه و تمرکز بر نتایج اخروی اخلاق

از روش‌های کارآمد در تزکیه نفس، توجه به هدف‌های اخروی اخلاق است. در



این روش بر آثار و پاداش فضیلت‌ها و پیامدها و نتیجه‌های بد رذایل در زندگی اخروی تأکید می‌شود. علامه طباطبایی معتقد است، شرایع و انبیای الهی به این روش توجه می‌کردند و در قرآن نیز به‌طور گسترده از این روش استفاده شده است (نک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱، ص ۳۵۸). به‌عنوان نمونه خداوند می‌فرماید: ﴿إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةَ...﴾ (توبه، ۱۱۱). در این آیه مسلمانان به جهاد و ایثار جان و مال در راه خدا از طریق وعده بهشت و در آیه دیگری کسب فضیلت صبر با وعده پاداش بی حساب در آخرت تشویق شده‌اند: ﴿إِنَّمَا يُوَفَّى الصَّابِرُونَ أَجْرَهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ﴾ (زمر، ۱۰).

از نظر قرآن حیات حقیق حیات آخرت است و زندگی در دنیا مقدمه و گذرگاه رسیدن به آن است و هرکاری که انسان انجام می‌دهد، باید تأمین‌کننده حیات اخروی باشد: ﴿وَمَا هَذِهِ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا لَهُوٌ وَلَعِبٌ وَإِنَّ الدَّارَ الْآخِرَةَ لَهِيَ الْحَيَوَانُ لَوْ كَانُوا يَعْلَمُونَ﴾؛ (زندگی دنیا چیزی جز سرگرمی و بازی نیست و زندگی واقعی، سرای آخرت است، اگر می‌دانستند!) (عنکبوت، ۶۴) و ﴿بَلْ تُؤْثِرُونَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةَ خَيْرٌ وَأَبْقَى﴾؛ (شما زندگی دنیا را مقدم می‌دارید؛ در حالی که آخرت بهتر و پایدارتر است!) (اعلی، ۱۶-۱۷). امیرمؤمنان علیه السلام این حقیقت قرآنی را با رساترین بیان تبیین کرده‌اند: «دنیا گذرگاه عبور است، نه جای ماندن و مردم در آن دو دسته‌اند: یکی آن‌که خود را فروخت و به تباهی کشاند و دیگری آن‌که خود را خرید و آزاد کرد» (نهج البلاغه، حکمت ۱۳۳) و در بیان دیگری فرموده‌اند: «ای مردم، دنیا سرای گذر و آخرت خانه جاویدان است؛ پس از گذرگاه خویش برای سرمنزل جاودانه توشه بگیرید» (همان، خطبه ۲۰۳).

«خُلِقَ وَخَوَى، ماهیت نهایی انسان را می‌سازد و شکل‌دهنده زندگی اخروی است و آنچه در آخرت ظهور و بروز می‌یابد، همان افعال اختیاری، اخلاق، ملکات و نیاتی است که در طول زندگی دنیایی در انسان شکل گرفته است.» (ملاصدرا،



۱۳۶۰، ص ۱۸۸) از تفاوت‌های اساسی انسان و حیوان این است که انسان، بیشتر بالقوه است و کمتر بالفعل؛ یعنی زمانی که به دنیا می‌آید، معلوم نیست در آینده چه می‌شود. ممکن است در ظاهر، انسان؛ اما در واقع و باطن، گرگ یا گوسفند باشد و به تعبیر امیرمؤمنان علیه السلام: «فالصورة صورة انسان والقلب قلب حیوان» (نهج البلاغه، خطبه ۸۷). بنابراین، ارزش‌های انسانی بالقوه هستند و بعضی افراد به مقام انسان واقعی می‌رسند و بسیاری نه (نک: مطهری ۱۳۸۵، ۶۷۳-۶۷۴).

از نظر آیت‌الله جوادی آملی تعبیر «حیوان ناطق» در خصوص انسان، تعبیری صوری است؛ وگرنه انسان هویت بسیار دقیق‌تری دارد. تعبیر یادشده از آن روست که بیشتر افراد، حیات ظاهری دارند و سخن می‌گویند؛ اما بهیمی، سبعی، شیطانی یا ملکی بودن آن حیات مشخص نیست. انسان ممکن است سبُع، بهیمه یا شیطان و مانند آن باشد؛ زیرا آنگاه که در مسیر انسانیت قرار می‌گیرد، چهارراه پیش روی اوست: ۱. انسانیتش را شکوفا کرده و انسان برتر و نمونه، همانند فرشتگان شود؛ ۲. در مسیر اندیشه‌ها و سیاست‌های ناخجسته افتد و شیطان شود؛ ۳. درنده‌خویی پیش‌گیرد و خون‌خوار شود؛ ۴. از غرایز شهوی و مانند آن پیروی کند و حیوان شود. بنابراین، اگر در برخی تعبیرها از بعضی انسان‌ها به حیوان و مانند آن یاد شده است، تعبیری ادبی یا مجاز، تشبیه، استعاره و مانند آن نیست (نک: جوادی آملی، ۱۳۸۵، ص ۷۶-۷۷). علامه طباطبایی نیز معتقد است، اهداف و غایات اخروی اخلاق کمالات حقیقی‌اند که توجه به آن به اصلاح و تهذیب اخلاق می‌انجامد (نک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱، ص ۳۵۶).

۴.۱.۳. توجه و تمرکز بر پرورش حُبّ عبودی

«روش دیگر در اصلاح اخلاق، روشی است مخصوص قرآن که در هیچ‌یک از مکاتب حکمای الهی و حتی در کتب آسمانی و تعالیم انبیای پیشین که به دست ما



رسیده [است]، سابقه ندارد.» (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱، ص ۳۵۸) از نظر علامه در این روش انسان‌ها در دو بُعد علم و عمل به گونه‌ای تربیت می‌شوند که صفت‌های پست از طریق دفع از بین می‌روند، نه از طریق رفع؛ یعنی انسان اجازه نمی‌دهد که رذایل در دلش راه یابد تا نیاز باشد درصدد برطرف کردنش برآیند. در این روش دل‌ها چنان با علوم و معارف و عشق به الله پرمی‌شود که جایی برای رذایل باقی نمی‌ماند. این روش بر مبنای حبّ عبودی و عشق عمیق به پروردگار بنا شده است. علامه در ادامه می‌افزاید، هر عملی که انسان برای غیرخدا انجام می‌دهد، یا برای دست‌یافتن به عزتی است که در انجام آن سراغ دارد و می‌خواهد آن را به دست آورد، یا به دلیل ترس از نیرویی است که می‌خواهد از شرش محفوظ بماند. قرآن، هم عزت را در خدا منحصر می‌داند: ﴿إِنَّ الْعِزَّةَ لِلَّهِ جَمِيعًا﴾ (یونس، ۶۵) و هم همه قدرت را مختص به او: ﴿أَنَّ الْقُوَّةَ لِلَّهِ جَمِيعًا﴾ (بقره، ۱۶۵).

باور عمیق به این معارف، جایی برای ریا و سمعه و ترس از غیرخدا و نیز امید و تمایل و اعتماد به غیر او باقی نمی‌گذارد. بنابراین، اگر کسی به این دو قضیه علم یقینی داشته باشد، پستی‌ها و بدی‌ها از دلش شسته می‌شود و به فضایی، چون اقتدار بالله، عزت بالله، بزرگواری، بی‌نیازی نفس و هیبتی الهی و ربانی آراسته می‌شود. در قرآن نیز مکرر آمده که عالم همه ملک اوست (مائده، ۱۷-۱۸ / زمر، ۶ / زخرف، ۸۵ و...) و او مالک بی‌رقیب همه چیز، از جمله ذات و صفات و افعال انسان است (صافات، ۹۶) و موجودی در برابر او از خود، کمترین استقلالی ندارد و کسی و چیزی به هیچ وجه از او بی‌نیاز نیست (فاطر، ۱۵ / الرحمن، ۲۹). با چنین نگاهی به جهان هستی، برترین عشق به الله در انسان شکل می‌گیرد (بقره، ۱۶۴-۱۶۵). در این صورت، جزوجه باقی او را که بعد از فنای هر چیزی باقی است (الرحمان، ۲۶-۲۷)، نمی‌طلبند و به آن دل نمی‌بندند و از هر چیزی جز او می‌برد (مزمّل، ۸).

از نظر علامه آیات یادشده و مانند آن، مشتمل بر معارف خاص الهی است



که نتایج خاص و حقیقی دارد و براساس این معارف، تربیت قرآن با تربیت حکیم اخلاقی و حتی با تربیتی که انبیاء علیهم السلام در شرایع خود سنت کرده‌اند، شباهتی ندارد. مکتب حکیمان و فیلسوفان، تنها به سوی حق اجتماعی و مکتب انبیای پیشین، فقط به سوی حق واقعی و کمال حقیقی، یعنی آنچه مایهٔ سعادت آدمی در آخرت است، می‌خواند؛ ولی مکتب قرآنی به سوی حق دعوت می‌کند که نه ظرف اجتماع گنجایش آن را دارد و نه آخرت و آن خدای تعالی است. قرآن اساس تربیت خود را بر این پایه نهاده که خدا یکی است و شریکی ندارد. زیربنای دعوت قرآن است که بندگی خالص و عبودیت محض را نتیجه می‌دهد؛ زیرا تربیت و آثار آن، نمود و نتایج علوم و معارفی است که متری آن را دریافت می‌کند. روش قرآنی از نظر نتیجه نیز با دو روش دیگر فرق دارد. بنای روش قرآنی بر محبت عبودی و ترجیح دادن جانب خدا بر جانب خلق و بنده است. محبت و عشق و شور و توحیدی، انسان محب را به کارهایی وامی‌دارد که عقل اجتماعی، آن را نمی‌پسندد و یا فهم عادی که اساس تکالیف عمومی و دینی است، آن را نمی‌فهمد. بنابراین، عقل برای خود احکامی دارد و حُب نیز احکامی جداگانه (نک: طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۱، ص ۳۵۸-۳۶۱).

در قرآن افزون بر به‌کارگیری روش انذار و تبشیر که یکی از فلسفه‌های آن اشاره به تفاوت مخاطبان در غلبهٔ ترس و طمع است، از روش حُب عبودی نیز به شکل‌های گوناگون برای تهذیب نفس استفاده شده است. اغلب، خدای تعالی از ناخشنودی خود از برخی خصلت‌ها و افعال سخن گفته و در مقابل، بردوست داشتن برخی خصلت‌ها و افعال تأکید کرده است. خصلت‌هایی که خداوند ناخشنودی خود را نسبت به آن‌ها با تعبیر «لایحب» بیان کرده، عبارت است از: کفر (آل عمران، ۳۲)، خیانتکاری و گناه‌پیشگی (نساء، ۱۰۷ / مائده، ۶۴ و ۸۷)، بدگویی و عیب‌جویی از دیگران (نساء، ۱۴۸)، فسادگری (بقره، ۲۰۵ / مائده، ۶۴)، تعدی (بقره، ۱۹۰ / مائده، ۸۷)، فخر فروشی (نساء، ۳۶)، استکبار (نحل، ۲۳)، ستمگری (آل عمران، ۱۴۰)، اسراف



(انعام، ۱۴۱/ اعراف، ۳۱) و... در مقابل، فضایلی که خدا از آن‌ها با تعبیر «يُحِبُّ» یاد کرده، به این شرح است: عدل (مائده، ۴۲)، احسان (بقره، ۱۹۵/ مائده، ۱۳)، توبه و طهارت (بقره، ۲۲۲)، تقوا، (آل عمران، ۷۶)، توکل (آل عمران، ۱۵۹)، صبر (آل عمران، ۱۴۶) و... .

به روش حُبّ عبودی در روایات نیز، به نوعی توجه شده است. در روایات آمده است، در برخی افراد جنبه ترس و خودداری غالب است و ترس از جهنم ایشان را به بندگی خدا وامی‌دارد و در عده‌ای دیگر حرص و طمع غالب است و آنان خدا را به طمع پاداش و بهشت می‌پرستند و در عده‌ای نیز معرفت و عشق غالب است و عاشقانه خدا را بندگی می‌کنند. امام صادق علیه السلام فرمودند: «[ان] العباد ثلاثة: قوم عبدوا الله عزوجل خوفا فتلك عبادة العبيد و قوم عبدوا الله تبارك و تعالی طلب الثواب، فتلك عبادة الاجراء و قوم عبدوا الله حباله فتلك عبادة الاحرار و هي افضل العبادة» (کلینی، ۱۳۶۳، ج ۲، ص ۸۴). در بیان امیرمؤمنان علیه السلام به جای «حُبّاً» تعبیر «شکراً» آمده است (نهج البلاغه، حکمت ۲۳۷) و در بیانی دیگر از امام صادق علیه السلام به جای «عبادة الاجراء»، «عبادة الحرصاء» و به جای «عبادة الاحرار»، «عبادة الكرام» آمده است (نک: حرعاملی ۱۴۱۴، ج ۱، ص ۴۶).

در آیه ۲۰ سوره حدید، خداوند پس از بیان مقاطع پنج‌گانه دنیا می‌فرماید: ﴿وَفِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ شَدِيدٌ وَمَغْفِرَةٌ مِّنَ اللَّهِ وَرِضْوَانٌ﴾ این تقسیم با روایاتی هماهنگ است که عبادت‌کنندگان را به سه دسته تقسیم می‌کنند: گروهی خدا را «خَوْفًا مِنَ النَّارِ» عبادت می‌کنند و شماری «شَوْقًا إِلَى الْجَنَّةِ» و دسته‌ای «حُبًّا لَهُ عَزْوَاجِلٌ». براین اساس، در آخرت نیز طبق تقسیم این آیه سه جایگاه وجود دارد: عذاب شدید، مغفرت الهی و رضوان. کسانی به رضوان الهی دست می‌یابند که خدا را «حُبًّا» بپرستند (نک: جوادی آملی، ج ۱۳، ص ۳۴۲-۳۴۳).



نتیجه

از مباحث علامه طباطبایی در المیزان فهمیده می‌شود که ایشان چهار روش کلی را برای تزکیه نفس مفید می‌دانند: ۱. روش تقویت ایمان و عمل صالح؛ ۲. روش توجه و تمرکز بر معرفت نفس؛ ۳. روش توجه و تمرکز بر آثار و نتایج اخلاق و ورزشی در آخرت؛ ۴. روش پرورش حبّ عبودی. ایشان با توجه به آیاتی که به بیماری دل توجه کرده‌اند، گناهان و رذایل را ناشی از بیماری دل می‌داند و با توجه به اینکه معارف قرآن شفای بیماری دل است و محوری‌ترین معارف قرآن ایمان و عمل است، در بیانی کلی می‌گوید، راه درمان امراض دل، ایمان و عمل صالح است. علامه تمرکز بر معرفت نفس را برای تزکیه نفس از رذایل و آراسته شدن به فضایل مهم می‌داند. همچنین می‌گوید، قرآن از روش توجه و تمرکز بر آثار و نتایج اخروی اخلاق به وفور استفاده کرده و این شیوه‌ای است که نتیجه آن، دستیابی به کمالات حقیقی و پایدار است و دیگر کتاب‌های آسمانی و انبیای پیشین هم از آن بهره برده‌اند.

گفتنی است، علامه شیوه پرورش حبّ عبودی برای تزکیه نفس را روش خاص قرآن می‌داند و معتقد است، این روش در هیچ‌یک از مکاتب حکمای الهی و حتی در کتاب‌های آسمانی و آموزه‌های انبیای پیشین سابقه نداشته است. علامه می‌گوید، قرآن بر اساس این روش که بر مبنای حبّ عمیق به پروردگار استوار است، انسان را به گونه‌ای در دو بُعد علم و عمل می‌پروراند که جایی برای پیدایش رذایل در وجود او باقی نمی‌ماند تا نیاز به رفع و تخلیه آن باشد. به نظرایشان روش توجه و تمرکز بر نتایج و آثار دنیوی اخلاق گه گاهی در قرآن به آن توجه شده است، به روش توجه دادن به آثار و نتایج اخروی اخلاق برمی‌گردد و قرآن از این روش به طور مستقل استفاده نمی‌کند.



منابع

۱. قرآن.
۲. امام علی علیه السلام؛ نهج البلاغه؛ ترجمه محمد دشتی.
۳. ابن عاشور، محمد طاهر؛ تفسیر التحریر والتنویر؛ بیروت: مؤسسه تاریخ العربی، ۱۴۲۱.
۴. ابن فارس، احمد؛ مقاییس اللغة؛ قم: دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۴۰۴.
۵. ابن مسکویه، احمد؛ تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق؛ قم: طلیعه نور، ۱۴۲۶.
۶. ابن منظور، محمد بن مکرم؛ لسان العرب؛ قم: نشر ادب الحوزه، ۱۴۰۵.
۷. احمد فتح الله؛ معجم الفاظ الفقه الجعفری؛ بی نا، ۱۴۱۵.
۸. تیمی آمدی، عبدالواحد؛ غرر الحکم؛ قم: انتشارات دفتر تبلیغات، بی تا.
۹. جوادی آملی، عبدالله؛ تنسیخ؛ ج ۸، قم: نشر اسراء، ۱۳۸۵ ش.
۱۰. -----؛ تنسیخ؛ ج ۲۴، قم: نشر اسراء، ۱۳۹۰ ش.
۱۱. -----؛ تنسیخ؛ ج ۱۳، قم: نشر اسراء، ؟؟؟ ش.
۱۲. -----؛ مبادئ اخلاق در قرآن؛ قم: نشر اسراء، ۱۳۷۷ ش.
۱۳. حر عاملی، محمد؛ الجواهر السنیه، نجف اشرف؛ بی نا، ۱۳۸۴ ق.
۱۴. -----؛ وسائل الشیعه؛ ج ۲، قم: مؤسسه آل البيت D، ۱۴۱۴.
۱۵. دهخدا، علی اکبر؛ لغت نامه؛ تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۷ ش.
۱۶. راغب اصفهانی، حسین؛ مفردات الفاظ القرآن؛ بیروت: الدار السامیه، ۱۲۱۴ ق.
۱۷. سبزواری، ملاهادی؛ شرح الاسماء الحسنی؛ قم: مکتبه بصیرتی، بی تا.
۱۸. شعاری نژاد، علی اکبر؛ فرهنگ علوم رفتاری؛ تهران: انتشارات امیرکبیر، ۱۳۷۵.
۱۹. طباطبایی، سید محمد حسین؛ المیزان؛ قم: جامعه مدرسین، ۱۴۱۷.
۲۰. طوسی، نصیرالدین محمد؛ اخلاق ناصری؛ تهران: انتشارات خوارزمی، ۱۳۸۷ ش.
۲۱. فراهیدی، احمد بن خلیل؛ العين؛ بی جا: مؤسسه دارالهجره، ۱۴۱۰.
۲۲. فیض کاشانی، ملا محسن؛ التفسیر الصافی؛ تهران: انتشارات الصدر، ۱۴۱۵.
۲۳. -----؛ الملحجه البيضاء؛ قم: جامعه مدرسین، بی تا.
۲۴. کلینی، محمد بن یعقوب؛ الکافی؛ تهران: دارالکتب الاسلامیه، ۱۳۶۳ ش.
۲۵. لیثی واسطی، علی بن محمد؛ عیون الحکم و المواعظ؛ قم: دارالحديث، ۱۳۷۶ ش.
۲۶. مجلسی، محمد باقر؛ بحار الانوار؛ بیروت: مؤسسه الوفاء، ۱۴۰۳.
۲۷. مصباح یزدی، محمد تقی؛ اخلاق در قرآن؛ قم: مؤسسه امام خمینی، ۱۳۷۶ ش.
۲۸. مصطفوی، حسن؛ التحقیق؛ تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، ۱۴۱۶.
۲۹. مطهری، مرتضی؛ مجموعه آثار؛ ج ۲۲، تهران: انتشارات صدرا، ۱۳۸۳ ش.



۳۰. -----؛ مجموعه آثار؛ ج ۲۳، تهران: انتشارات صدرا، ۱۳۸۵ ش.
۳۱. -----؛ مجموعه آثار؛ ج ۱۳، تهران: انتشارات صدرا، ۱۳۷۴ ش.
۳۲. ملاصدرا، صدرالدین محمد شیرازی؛ *اسرار آیات*؛ تهران: انجمن اسلامی حکمت و فلسفه ایران، ۱۳۶۰ ش.
۳۳. -----؛ *تفسیر القرآن الکریم*؛ قم: انتشارات بیدار، ۱۳۶۶ ش.
۳۴. مهدوی کنی، محمدرضا؛ *نقطه های آغاز در اخلاق عملی*؛ تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۲ ش.
۳۵. نراقی، محمد مهدی؛ *جامع السعادات*؛ ج ۶، بیروت: مؤسسة الاعلمی، ۱۴۰۸.
۳۶. هیشمی، علی؛ *مجمع الزوائد*؛ بیروت: دارالکتب العلمیة، ۱۴۰۸.



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۵۷ تا ۷۶

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

آثار و برکات اُذُن بودن بر اساس آیه ۶۱ سوره توبه

آزاده ابراهیمی فنخاری^۱

چکیده

شناخت فضایل و رذایل یکی از مبانی اخلاقی است. انسان باید نخست، صفاتی را که شایسته است به آن‌ها متصف شود، بشناسد. در قرآن کریم به برخی ویژگی‌های پیامبر اکرم ﷺ اشاره شده است. خداوند ایشان را الگوی شایسته‌ای برای بشر معرفی کرده؛ از این رو لازم است، آیات مربوط به معرفی رسول خاتم ﷺ دقیق و همه‌جانبه بررسی شود. منافقان پیامبر ﷺ را «اُذُن»، یعنی کسی که سرتاپا گوش است، می‌نامیدند تا شخصیت رسول خدا ﷺ را ترور کرده و ایشان را ساده لوح و دهان‌بین معرفی کنند و در نتیجه وحی را سست و بی‌پایه نشان دهند. خداوند متعال می‌فرماید، سرتاپا گوش بودن، نه تنها باعث تحقیر ایشان نیست، بلکه فضیلتی اخلاقی است که خیر جامعه را دربردارد. در بررسی این آیه شریف بدین حقیقت دست می‌یابیم که ایشان از طریق شنیدن سخنان افراد و حتی مخالفانشان، باعث جذب آن‌ها به اسلام و مانع ایجاد تنش در جامعه می‌شدند و بدین صورت در



هدایت ایشان موفق‌تر بودند. پیامبر ﷺ با پذیرش عذرخواهی خطاکاران زمینه توبه و حفظ کرامت انسانی آنان را فراهم می‌کردند؛ ولی در مقام عمل، با ذکاوت و دوراندیشی، تنها به سخنانی جامه عمل می‌پوشاندند که به صلاح فرد و در نتیجه جامعه مسلمانان بود.

واژگان کلیدی: اذُن، شنیدن فعال، شنیدن منفعل، عذرپذیری، اخلاق، فضایل اخلاقی.

مقدمه

در قرآن کریم به برخی صفات پیامبر اکرم ﷺ اشاره شده است. از آنجاکه خداوند ایشان را الگوی شایسته برای بشر معرفی کرده، در همین راستا لازم است، آیات مربوط به معرفی رسول خاتم ﷺ دقیق و همه‌جانبه بررسی شود. از جمله این آیات، آیه ۶۱ سوره مبارکه توبه است که در آن، پیامبر ﷺ از طرف مخالفان به عنوان فردی سرتا پا گوش و دهن بین معرفی شده‌اند. خداوند متعال در مقام دفاع از ایشان وجود این صفت را نه بدان نحو مدنظر منافقان، بلکه به همان گونه‌ای که شایسته و لازمه رهبر و الگوی اخلاقی است، در ایشان تأیید و وجود این خصلت را مایه نجات و خیر در جامعه بشری معرفی کرده است. تفسیرهای گوناگون به بررسی لغوی و محتوایی این آیه شریفه پرداخته‌اند؛ ولی ما در این مقاله سعی می‌کنیم، علاوه بر مقایسه تفسیرهای گوناگون و گرفتن موضعی دقیق‌تر و جامع‌تر در این باره، به استخراج آثار و برکات تربیتی و اخلاقی آن بپردازیم.

«امروزه، در عصر ارتباطات هنر شنیدن یکی از مهم‌ترین هنرهای ارتباطی به شمار می‌آید که برای کسب آن نیاز به تمرین و ممارست و تلاش پیگیر است، تا آنجا که شورای تربیت بزرگسالان در امریکا، به منظور پرورش شیوه‌های گوش دادن، «کلینیک گوش دهندگان» دایر کرده است.» (کریمی، ۱۳۷۸، ص ۷) این هنر در رابطه



میان فرزندان و اولیا، شاگردان و معلمان، شنوندگان برنامه‌های رادیو و تلویزیون و مجریان و نیز مستمعان و سخنرانان به کار می‌آید. حتی در موضوع یادگیری که بخش عمده‌ای از عمر ما را فرامی‌گیرد، خوب گوش دادن و رعایت ادب و آداب آن، بسیار مهم است. نحوه بهره‌وری از این نعمت خدایی نیز به میزان درایت و مراعات حقوق دیگران بستگی دارد.

۱. بررسی مضمون آیه مبارکه

﴿وَمِنْهُمْ الَّذِينَ يُؤْذُونَ النَّبِيَّ وَيَقُولُونَ هُوَ أذُنٌ قُلُّ أذُنٌ خَيْرٌ لَكُمْ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَيُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِينَ وَرَحْمَةٌ لِلَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ يُؤْذُونَ رَسُولَ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ﴾؛ (و از آنان کسانی هستند که پیامبر را آزار می‌دهند و می‌گویند: «او [سرپا] گوش است، [و حرف هرکس را می‌پذیرد].») بگو او گوش خوبی برای شماست، خدا را [در همه گفتارش] تصدیق می‌کند و به مؤمنان اعتماد می‌ورزد و برای مؤمنین رحمت است و کسانی که فرستاده خدا را آزار می‌دهند، برای آن‌ها عذابی دردناک خواهد بود (توبه، ۶۱).

۱.۱. معنای واژه «أذن»

اذن در لغت به عضوی گفته می‌شود که به وسیله آن، فعل شنیدن انجام می‌شود؛ ولی به عنوان استعاره به منظور مبالغه درباره کسی به کار می‌رود که گویی همه مجاری ادراکی اش در حکم گوش است و سخن هرکسی را می‌شنود و بدون فکر و بررسی می‌پذیرد؛ مانند اینکه به جاسوس «عین» می‌گویند، گویی وجود کسی که جاسوسی می‌کند، یک پارچه چشم شده است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲، ص ۷۱ / مصطفوی، ۱۳۶۰، ج ۱، ص ۶۱-۶۲ / زحشری، ۱۴۰۷، ج ۲، ص ۲۸۵). در واقع، «این تعبیر درباره کسی به کار می‌رود که به آن میزان زیرکی ندارد که بتواند بین صحیح و نادرست یک کار تمیز قائل شود.» (حسینی شیرازی، ۱۴۲۴، ج ۲، ص ۴۱۹)



۲.۱. بررسی محتوایی آیه مبارکه

این آیه شریفه به آزار زبانی منافقان نسبت به رسول اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اشاره می‌کند. منافقان ایشان را فردی می‌نامیدند که زودباور است و سخن هرکسی را می‌شنود و بدون تدبیر می‌پذیرد. بی‌تردید، این مسئله‌ای بسیار مهم است که حتی زندگی یک فرد عادی را تحت الشعاع قرار می‌دهد و دچار تصمیماتی غیرمنطقی و اشتباه خواهد کرد، چه رسد به اینکه رهبری جامعه به عهده چنین انسانی گذارده شود. در واقع، از آنجا که منافقان، به ظاهر خود را مسلمان می‌نامیدند، از توهین مستقیم به شخصیت حقیقی پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ابا داشتند؛ ولی با به‌کاربردن چنین تعبیرهایی ولایت و رهبری و درنهایت، رسالت ایشان را زیر سؤال می‌بردند و در واقع، همان هدفی را در سر می‌پروراندند که مشرکان با تعبیرهایی چون جنون و سحر دنبال می‌کردند. چراکه اتهام ساده‌لوحی به ایشان فضای بی‌اعتمادی به سخنان آن حضرت را در جامعه اشاعه می‌داد و کلام پیامبر را فاقد پشتوانه علمی معرفی می‌کرد.

«در ادامه آیه شریفه خداوند در مقام دفاع از شخصیت نبی اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ می‌فرماید: ﴿قُلْ أَدُنُّ خَيْرٍ لَّكُمْ﴾. در ابتدا لازم است به این نکته لطیف اشاره شود که در اینجا با توجه به سیاق به نظر می‌رسد، باید از جانب پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ این‌گونه تعبیر می‌شد که «بگو گوش بودن من خیر است برای شما»؛ ولی اشاره از طرف خداوند به ایشان با ضمیر غایب، «گوش بودن او خیر است برای شما»، حکایت از این مطلب دارد که خداوند، خود متولی دفاع از نبی خویش است و هم او مدافع ایشان و مفتضح‌کننده دشمنان ایشان خواهد بود.» (خطیب، بی‌تا، ج ۵، ص ۸۲۴) «أَدُنُّ خَيْرٍ» که از لحاظ نحوی مضاف و مضاف الیه است، به دو صورت تفسیر شده است:

جمله «قُلْ أَدُنُّ خَيْرٍ لَّكُمْ» اضافه «اذن» به «خیر» اضافه حقیقی است و معنایش این است که او بسیار شنواست؛ ولی آنچه خیر شما در آن است، می‌شنود؛ به عنوان مثال، وحی را که مایه خیر شماست، می‌شنود و همین‌طور خیرخواهی‌های مؤمنین



را می شنود که باز خیر شما در آن است. وجه دیگر هم این است که بگویم اضافه مذکور، اضافه موصوف بر صفت است و معنای آن این است که او گوش هست؛ لیکن گویی است با این صفت که برای شما خیر است؛ چون نمی شنود، مگر چیزی را که به شما سود می رساند و ضرری هم برایتان ندارد. فرق میان این دو احتمال این است که لازمه وجه اولی این است که مسموع آن حضرت از وحی خدا و نصیحت مؤمنان خیر باشد و لازمه وجه دومی این است که استماع آن جناب استماع خیری باشد^۱ (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۹، ص ۳۱۴).

بنابراین، بنا بر وجه دوم، ایشان گویی به تمامی گوش هستند؛ ولی نه به عنوان خصوصیتی منفی که شما عنوان می کنید؛ بلکه این خصلت لازمه نبوت و رهبری جامعه است و خیر همگانی را به دنبال دارد. اگر ایشان با متانت و وقار به سخنان همه گوش می دهند و در مرحله ابتدایی کسی را سریعاً تکذیب نمی کنند، برخوردی حکیمانه و مدبرانه است، نه آن چنان که شما می پندارید دلیل بر ساده لوحی ایشان و ناتوانایی بر تصمیم گیری های منطقی و عاقلانه. ایشان بر اساس خلق عظیمشان ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (قلم، ۴)، سخنان همه را می شنود؛ ولی لازمه آن، ترتیب اثر دادن به همه آنها نیست. ایشان برای رفع تنش در جامعه کسی را در مرحله ابتدایی از نزد خود طرد نمی کند؛ ولی در مقام عمل و تبیین سیاست های حکومت اسلامی بر پایه علم عمل می کنند. ایمان و تصدیق ایشان فقط در وحی الهی ریشه

۱ . قوله: ﴿قُلْ أَذُنُ خَيْرٍ لَّكُمْ﴾ من الإضافة الحقيقية أي سماع يسمع ما فيه خيركم حيث يسمع من الله سبحانه الوحي وفيه خير لكم، و يسمع من المؤمنين النصيحة وفيها خير لكم و يمكن أن يكون من إضافة الموصوف إلى الصفة أي ﴿أذن هي خير لكم﴾ لأنه لا يسمع إلا ما ينفعكم ولا يضركم. والفرق بين الوجهين أن اللازم على الأول أن يكون مسموعه خيراً لهم كالوحي من الله والنصيحة من المؤمنين واللازم على الثاني أن يكون استماعه استماع خيراً وإن لم يكن مسموعه خيراً كأن يستمع إلى بعض ما ليس خيراً لهم لكنه يستمع إليه فيحترم بذلك قائله ثم يحمل ذلك القول منه على الصحة فلا يهتك حرمة ولا يسيء الظن به ثم لا يرتب أثر الخبر الصادق المطابق للواقع عليه فلا يؤاخذ من قيل فيه بما قيل فيه فيكون قد احترم إيمانه كما احترم إيمان القائل الذي جاءه بالخبر.



دارد و به مؤمنان واقعی اعتماد می‌ورزد و در نهایت، تصمیمی را می‌گیرد که به سود کل جامعه ایمانی است. بنابراین، وجه دوم در این ترکیب، یعنی اضافه موصوف به صفت، صحیح‌تر به نظر می‌رسد و دلایل تأییدکننده این نظر بدین شرح است:

۱. مضمون آیه شریفه در جمله «يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَ يُؤْمِنُ لِّلْمُؤْمِنِينَ» که در تفسیر «أَذُنُ خَيْرٍ» آمده است: «باتوجه به تفاوت حرف جرّی که بعد از کلمه «يُؤْمِنُ» در این دو قسمت وجود دارد، معنای جمله چنین می‌شود که رسول اکرم ﷺ خدا را در وحی که به وی نازل می‌فرماید، به تمامی تصدیق می‌نماید؛ ولی مؤمنین را [که در اینجا مقصود جامعه مؤمنین است که منافقین را هم شامل می‌شود]، در آنچه که می‌گویند، کاملاً تصدیق نمی‌کند؛ بلکه به نحوی تصدیق می‌نماید که [باتوجه به معنای حرف جر «لام»] به نفع مؤمنین است، به این معنا که کلام مخبر را حمل بر صحت نموده، به او نمی‌گوید تو در این گفتارت دروغ می‌گویی و یا غرض سوئی داری و در عین حال، اثر صحت هم بر آن خبر بار نمی‌کند و همین باعث می‌شود که همواره تصدیقش به نفع مؤمنین تمام شود. ولی اگر همه خبرها و حرف‌هایی را که می‌شنود، صحیح بداند و اثر صحت هم بر آن بار کند و یا اگر آن را دروغ دانست، صریحاً به رخ گوینده‌اش بکشد، در این صورت تصدیقش به نفع مؤمنین تمام نمی‌شود» (طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۹، ص ۳۱۴). به همین دلیل است که در جمله بعدی تصریح می‌کند، «رَحْمَةً لِّلَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ»؛ یعنی این خصلت پیامبر ﷺ از میان شما مخاطبان «مِنْكُمْ» فقط برای مؤمنان باعث رحمت است و جامعه ایمانی را حفظ می‌کند و ارتقا می‌بخشد.

۲. محتوای کلی آیه شریفه: باتوجه به فضایی که آیه در آن مطرح شده است، مشخص می‌شود که پیامبر عظیم‌الشان اسلام ﷺ در جامعه چنین شناخته شده بودند که همواره گوش هستند و چنین خلق حسنی دارند که صبورانه به صحبت همگان گوش می‌دهند. اگر پیامبر ﷺ فقط سخنان خوب را گوش کرده و افراد بیمار دل را در همان مرحله اول طرد می‌کردند، وجهی نداشت که منافقان به ایشان



طعنه زنند که یکپارچه گوش هستند و دیگر لازم نبود که خداوند در مقام دفاع از آن وجود مقدس به «اُذُن خَیْر» بودن ایشان اشاره کند.

۳. آیات شریفه‌ای که مسلمانان را از پذیرش قول دیگران بدون تحقیق نهی می‌کند: بی‌تردید، پیامبر ﷺ که آینه تمام‌نمای وحی الهی و قرآن ناطق‌اند، در درجه اول، خود، عمل‌کننده به آیات قرآن کریم هستند و از جمله این آیات هستند:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن جَاءكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلٰى مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ﴾؛ (ای مؤمنان، اگر فاسق برای شما خبری آورد، بررسی کنید تا مبادا گروهی را به نادانی آسیب رسانده، آنگاه از کرده خود پشیمان شوید) (حجرات، ۶). ﴿فَبَشِّرْ عِبَادِ الَّذِينَ يَسْتَمِعُونَ الْقَوْلَ فَيَتَّبِعُونَ أَحْسَنَهُ أُولَئِكَ الَّذِينَ هَدَاهُمُ اللَّهُ وَأُولَئِكَ هُمْ أُولُو الْأَلْبَابِ﴾؛ (پس مژده ده بندگان مرا، آن‌هایی که سخنان را گوش فرامی‌دهند و از بهترین آن‌ها پیروی می‌کنند. آن‌ها هستند که خدا هدایتشان کرده است و آن‌ها هستند که صاحبان خرد نابند) (زمر، ۱۷ و ۱۸) (نک: جوادی آملی، ۱۳۹۳، ج ۳۴، ص ۳۵۰).

۳.۱. بررسی شأن نزول

عده‌ای از منافقان که در آن‌ها جلاس بن سوید بن صامت و جحش بن حمیر و ودیعه بن ثابت نیز بودند، قصد کردند بر رسول خدا ﷺ شبیخون بزنند. بعضی از آن‌ها بعضی دیگر را منع کردند و گفتند، می‌ترسیم او خبردار شود و قبل از اینکه شما او را از بین ببرید، او شما را از بین ببرد. بعضی از آن‌ها نیز گفتند، محمد گوش است. اگر برایش قسم بخوریم، باور می‌کند و ما را تصدیق می‌کند. بدین دلیل این آیه نازل شد: ﴿وَمِنْهُمْ الَّذِينَ...﴾ (نک: طبرسی، ۱۳۷۲، ج ۵، ص ۶۸ / سیوطی، ۱۴۰۴، ج ۳، ص ۲۵۴). در جایی دیگر آمده است، ابن اسحاق و ابن منذر و ابن ابی حاتم از ابن عباس نقل کرده‌اند، این آیه درباره منافق است به نام نبتل بن حرث که مردی سیاه‌سوخته، قهوه‌ای‌رنگ، سرخ‌چشم و زشت‌روی بود. پیغمبر ﷺ درباره



او گفته‌اند: «هرکه خواهد شیطان را ببیند، به نبتل بنگرد.» وی اخبار پیغمبر ﷺ را نزد منافقان می‌برد، وقتی از آن کار منع شد، گفت: «محمد گوش [یعنی زودباور] است، هرچه بگویند راست می‌انگارد. ما هرچه خواستیم می‌گوییم؛ سپس نزد او رفته و سوگند می‌خوریم، او نیز عذر ما را می‌پذیرد.» آیه بحث شده در این باره نازل شده است (نک: طوسی، بی‌تا، ج ۵، ص ۲۴۸ / طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۹، ص ۳۱۸ / ملاحویش، ۱۳۸۴، ج ۶، ص ۴۵۲).

همان‌طور که گذشت این دو نقل قول در کتاب‌های شیعه و سنی، با اندک تفاوتی نقل شده است. مفسران شیعی با توجه به مذهب جعفری‌شان، در این باره دو روایت از ائمه معصومین نقل می‌کنند:

۱. در تفسیر قمی ذیل این آیه شریفه آمده است:

عبدالله بن نبتل، یکی از منافقان، پی‌درپی نزد رسول خدا ﷺ می‌آمد و سخنان ایشان را می‌شنید و برای منافقان نقل می‌کرد. خداوند جبرئیل را فرستاد و به آن حضرت فرمود: «ای محمد، مردی از منافقان سخن چینی کرده و سخنان را برای منافقان بازگو می‌کند.» رسول خدا ﷺ پرسید او کیست؟ خداوند فرمود: «مرد سیاه‌چهره‌ای است که سرش پرموست، با دو چشمی نگاه می‌کند که گویی دو دیگ است و با زبان شیطان حرف می‌زند.» رسول خدا ﷺ او را فراخواندند و او قسم خورد که چنین کاری نکرده است. حضرت فرمودند، من از تو پذیرفتم؛ ولی دیگر این کار را مکن. آن مرد دوباره نزد هم‌کیشان خود برگشت و گفت: «محمد دهن بین است. سخن من را با اینکه خلاف سخن خدا بود، پذیرفت.» بدین دلیل خداوند این آیه را نازل کرد: ﴿وَمِنْهُمْ الَّذِينَ يُؤَدُّونَ النَّبِيَّ وَيَقُولُونَ هُوَ أَدْنُ قُلُّ أَدْنُ خَيْرٍ لَكُمْ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَيُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِينَ﴾ (نک: قمی، ۱۳۶۷، ج ۱، ص ۳۰۰ / طباطبایی، ۱۴۱۷، ج ۹، ص ۳۱۶).

قریب به این معنا روایت دیگری در نهج‌البیان از امام صادق (ع) نقل شده است (نک: شبلی، بی‌تا، ج ۳، ص ۴۲). این روایت در هیچ‌یک از کتاب‌های معتبر



حدیثی یافت نشد؛ به همین دلیل سلسله سند آن نیز یافت نشد و این نشانه مهمی بر ضعف سند این روایت است.

۲. حدیث دیگری که منحصراً در منابع شیعی یافت می‌شود، قطعه‌ای از خطبه پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ در روز عید غدیر خم است. در این خطبه رسول خدا صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ به بیان آزار و اذیت منافقان به ایشان پرداخته‌اند و می‌فرمایند:

فراوانی آزار آنان، منافقان، به من منحصر در یک مرتبه نبود، تا آنجا که مرا «اذن» نام نهادند و گمان کردند که من چنینم، آن هم به سبب زیادی ملازمت علی با من و توجه زیاد من به او، تا اینکه خداوند متعال در این باره آیه نازل فرمود: «برخی از ایشان، منافق، نبی را اذیت کردند و گفتند او اذن است. بگو اذن بودن ایشان برای کسانی که این‌گونه می‌پندارند، بهتر است» (نک: عروسی حویزی، ۱۴۱۵، ج ۲، ص ۲۳۶ / بحرانی، ۱۴۱۶، ج ۲، ص ۸۰۴ / قمی مشهدی، ۱۳۶۸، ج ۵، ص ۴۸۷).

این خطبه شریف در منابع متعددی، از جمله در الاحتجاج از قول امام محمد باقر عَلَيْهِ السَّلَام آمده شده است (نک: طبرسی، ۱۴۰۳، ج ۱، ص ۵۹).

آنچه مسلم است، شأن نزول و اغلب روایاتی که در توضیح آیات شریفه قرآن کریم آمده و به ظاهر مصداق آیه را شخص یا اشخاص خاصی معرفی می‌کنند، به شرط صحت سند و مدلول آن‌ها، تنها در مقام بیان مصداق هستند. بنابراین، چنین نیست که اگر در روایت از فرد خاصی نام برده شده که پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ را ساده لوح نامیده است، بگوییم فقط همین شخص دارای این بینش بوده و آیه درباره او نازل شده است. در واقع، این فرد مصداق از کسانی است که چنین سخنی را درباره پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ گفته‌اند و اطلاق آیه مبارکه دلیل ما بر این مدعاست. علاوه بر این، حتی اگر شخص یا گروه خاصی چنین اهانتی به وجود مقدس پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ کرده باشند، نشان دهنده این است که گوش شنوای پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ در جامعه، به نحوی بوده که آنان زمینه پذیرش این تهمت در مردم را مهیا می‌دیدند. بنابراین، اگر پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ به شنوایی سخنان امت



خود معروف نبودند، منافقان از بیان این سخن ناروا دربارهٔ ایشان به خواستهٔ خود نمی‌رسیدند و کسی این مطلب را از ایشان نمی‌پذیرفت.

در خطبهٔ پیامبر ﷺ در غدیر خم، فراوانی همراهی حضرت علی عَلَيْهِ السَّلَامُ با پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، دلیل اصلی این اتهام به پیامبر بیان شد. مسلم است که منافقان و بیمار دلان، به دلیل توجه زیاد پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ به حضرت علی عَلَيْهِ السَّلَامُ کینهٔ این وجود مقدس را در دل می‌پروراندند؛ ولی به نظر نمی‌رسد که فقط گوش دادن به سخن یک شخص راه ورود این اتهام به پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ را از طرف مخالفان هموار کرده باشد. اتهام منافقان به پیامبر صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نشان می‌دهد که این خصوصیت بارز ایشان در جامعه استمرار داشته است و در مقابل همه‌کس چنین بوده‌اند. بنابراین، این روایت در مقام معرفی یکی از کسانی بوده است که پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ با جان و دل، شنوای سخنان و دیدگاه‌های او بوده‌اند، نه اینکه در پی آن باشد که مفهوم آیه را به یک شخص محدود سازد. باتوجه به آنچه دربارهٔ خصلت مطرح شده دربارهٔ پیامبر اسلام صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ در آیهٔ ۶۱ سورهٔ مبارکهٔ توبه گفته شد، می‌توان گفت:

۱. باتوجه به معنای لغوی «اذن» که سراپا گوش بودن است، مشخص می‌شود که پیامبر اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ به سخنان همهٔ افراد جامعه از هر قشر و گروهی با کمال توجه گوش می‌کردند؛ به گونه‌ای که فرد یقین می‌کرد، حضرت نظر او را عملی می‌سازند. به این نحو گوش کردن گوش کردن فعال می‌گویند. بنابراین، به شنیدن صرف، سراپا گوش بودن گفته نمی‌شود.

گاهی ما با جان و دل به حرف‌های طرف مقابلمان گوش می‌دهیم، اما کار خاصی انجام نمی‌دهیم که او متوجه گوش کردن ما شود. در واقع، هیچ تغییری در چهره و اعضا ما به وجود نمی‌آید که طرف مقابل بفهمد ما صحبت‌های او را گوش و درک کرده و به آن توجه می‌کنیم. در این نوع گوش کردن با اینکه واقعاً گوش می‌دهیم، اما به طرف مقابلمان حس خوبی منتقل نمی‌کنیم. گاهی نیز فقط به دنبال فرصتی



هستیم که حرف‌های خودمان را بزنیم و به همین دلیل اصلاً به گفته‌های طرف مقابل گوش نداده و همواره به دنبال فرصتی برای قطع حرف‌های وی هستیم. به این نوع گوش کردن تقریباً بی‌فایده، گوش کردن منفعل می‌گویند که در مقابل گوش کردن فعال است. در گوش کردن فعال، شنونده علاوه بر اینکه دل و جان‌ش در خدمت گوش‌دادن است، طوری رفتار می‌کند که گوینده متوجه توجه او به سخنان‌ش می‌شود؛ به عنوان مثال، گاهی سرش را تکان می‌دهد یا در چهره‌اش آثار تعجب یا تأسف هویدا می‌شود و به قول معروف «مستمع صاحب‌سخن را بر سر ذوق آورد.»

۲. توجه ایشان به سخنان امت خویش به حدی بود که اتهام ساده‌لوحی به ایشان زده می‌شد. در فعل مضارع، «يَقُولُونَ هُوَ أذُنٌ» استمرار وجود دارد و باینکه پیامبر ﷺ همواره گوش‌شنوا برای مردم بودند، از موضع به حق خود نیز کوتاه نمی‌آمدند.

۳. پیامبر ﷺ گاهی به دلیل مصالحی نسبت به برخی شنیده‌ها تغافل می‌کردند: «أَذُنٌ خَيْرٌ لَّكُمْ».

۴. بسیاری از مواقع در برابر گفته‌هایی که با سعه صدر می‌شنیدند، سکوت کرده و به سرعت اعلام موضع نمی‌کردند؛ به همین دلیل، تنها به «اذن» معروف شده بودند.

۵. گوش‌فرادادن ایشان نه از روی ساده‌لوحی و نه از روی فریب و تظاهر بود؛ بلکه ایشان در پی خیرخواهی برای افراد و جامعه بودند: «أَذُنٌ خَيْرٌ لَّكُمْ» و چنان نبود که در مرحله عمل تمامی سخنان شنیده‌شده را شایسته دخالت در تصمیم‌گیری‌ها بدانند؛ بلکه در این زمان، با سنجیدن شنیده‌ها تصمیمی به نفع افراد و جامعه می‌گرفتند.

۶. پیامبر ﷺ با شنیدن و حمل بر صحت‌کردن سخنان اطرافیان، راه را برای عذرخواهی هموار می‌کردند تا جایی که حتی برخی به فکر سوءاستفاده از این



خُلِقَ عَظِيمٌ بِبِئْرٍ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ می افتادند.

۷. باوجود ذکاوت و علم غیبی که خداوند به ایشان ارزانی کرده بود، پرده‌داری نکرده و سخن اطرافیان را حمل بر صحت می‌کردند (نک: قرائتی، ۱۳۸۳، ج ۵، ص ۹۲-۹۳ / مکارم شیرازی، ۱۳۷۴، ج ۸، ص ۱۶-۱۸).

۲. آثار الگوگیری از پیامبر ﷺ در هنر شنیدن

وقتی با تصریح قرآن کریم به خصوصیت شنوا و عذرپذیر بودن رسول اکرم ﷺ پی بردیم، براساس الگوگیری از ایشان، باید تلاش کنیم این صفت را در خود و خانواده و سپس در آحاد جامعه نهادینه کنیم؛ چراکه به حکم قرآن کریم ایشان بهترین اسوه برای بشر در همه زمان‌ها هستند:

﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا﴾؛ (قطعاً برای امیدواران به خدا و روز بازپسین و کسانی که خدا را فراوان یاد می‌کنند در [اقتدا به] رسول خدا سرمشقی نیکوست) ﴿احزاب، ۲۱﴾.

از آنجایی که پیامبر ﷺ رهبری جامعه اسلامی را برعهده داشتند، اقتدای رهبران و مدیران جامعه به ایشان در شیوه مدیریت ضروری است. بی‌شک، به‌کارگیری شگردهای مدیریتی شخصیتی چون نبی اکرم ﷺ در پیشبرد جامعه نقش بسزایی خواهد داشت. همچنین، «آموختن مهارت‌های شنیدن، هنری است که باید در گروه هنرهای ذوقی و زیبایی‌شناسانه قرار گیرد» (کریمی، ۱۳۷۸، ص ۷).

۱.۲. گوش شنوا داشتن و تصمیم‌گیری بهتر

همه ما در مراحل گوناگون زندگی، همواره در حال تصمیم‌گیری‌های متعددی هستیم که در پیشرفت و ارتقای ما در زندگی بسیار مؤثر است. تصمیم‌گیری صحیح مرهون داشتن اطلاعات صحیح است. اگر انسان گوش‌شنوا برای سخنان دیگران داشته باشد، اطلاعات به‌نحو درست و کامل به او منتقل می‌شود و در نتیجه می‌تواند



تصمیم‌های درست و بجا بگیرد. هر قدر موقعیت اجتماعی انسان، مهم‌تر و حساس‌تر باشد، آثار تصمیم‌گیری‌های او در جامعه بیشتر و سرنوشت‌سازتر خواهد بود. برای هر مدیری داشتن اطلاعات کامل و همه‌جانبه که بخش زیادی از آن به وسیله شنیدن با دقت حاصل می‌شود، ضروری است؛ چراکه آثار مثبت فراوانی بر تصمیم‌گیری‌های او خواهد گذاشت و او می‌تواند منابع انسانی و مالی را به نحو شایسته‌تری به کار گیرد.

۲.۲. گوش کردن و توانایی ایده‌پردازی

وقتی به سخنان طرف مقابل با جان و دل گوش می‌کنیم، با دریافت دیدگاه‌های او خلاقیت ما نیز فعال شده و در این حالت ممکن است مطالب و ایده‌هایی به ذهنمان برسد که با تفکر و دقت و مطالعه صرف، به این نتایج نمی‌رسیدیم.

۳.۲. گوش کردن و ایجاد وفاداری

آنچه برای هر پیامبری در ایفای نقش پیام‌رسانی به نحو احسن، بسیار مهم است، جذب و حفظ افراد در کنار خویش است. شنیدن مؤثر و فعال، یکی از عواملی است که گوینده سخن را به طرف شنونده جذب و در کنار او نگه می‌دارد. برای تبلیغ دین در جامعه و حتی در مرحله پایین‌تر، در برقراری رابطه با خانواده و فرزندان، خوب شنیدن سخنان طرف مقابل، عامل مؤثری در جذب و پایداری رابطه است و همچنین یکی از عوامل بسیار مهم موفقیت در کار تبلیغ و تربیت است. بنابراین، هنگامی که به سخنان اطرافیان خود گوش می‌دهیم، باید با تأیید گفته‌های آنان نشان دهیم که به آنچه می‌گویند، کاملاً توجه و به شنیدن ادامه صحبت‌هایشان تمایل داریم. در این صورت، آنان را به صحبت بیشتر ترغیب کرده و به اطلاعات بیشتری دست می‌یابیم. بنابراین، مهارت خوب گوش کردن، اطرافیان را به طرف ما جذب می‌کند.

۴.۲. گوش کردن و رفع نیاز طرف مقابل

بسیاری از مردم دل‌های آکنده از غم و خاطره‌های تلخ و مشکلات و نابسامانی‌هایی



دارند که آنان را در فشار روحی قرار می‌دهد. آن‌ها در پی دو گوش شنوا هستند تا درد دل کنند و با بازگویی مشکلاتشان درون خویش را تخلیه کنند. آن‌که عطوفت نشان می‌دهد و به شکوه‌های دردمندی گوش می‌سپارد و خود را به شنیدن سخنان او علاقه‌مند نشان می‌دهد، با او به نوعی همدردی کرده است. این روحیه خوب و بزرگووارانه ستودنی است. حضرت علی عَلَيْهِ السَّلَام فرموده‌اند: «از بزرگواری و آقایی است که انسان برای گوش سپردن به شکوه و ناله دردمندی، تحمل و صبر داشته باشد.» «سی نیل استریت می‌گوید، هرکسی به فردی نیاز دارد که احساس کند واقعاً به حرف‌هایش گوش می‌دهد. وقتی شما آن شنونده باشید، به فرد کمک کرده‌اید» (خلبانی، ۱۳۹۵، ص ۲۵).

۵.۲. گوش کردن و رفع تنش

این خصوصیت در پیامبر عظیم الشان اسلام صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَآلِهِ وَسَلَّمَ باعث می‌شد که حتی مخالفان آرام گیرند و دست‌کم در مرحله ابتدایی، اقدام به عملی برای برانگیختن افکار عمومی نکنند. وقتی کسی می‌داند که نظراً و هرچند مخالف نظر صاحب‌منصبان باشد، با توجه کامل شنیده می‌شود، کمتر به فکرایجاد تنش در جامعه می‌افتد و فقط سعی می‌کند انتقاد خود را به اطلاع آنان برساند. از طرف دیگر، شاید این‌گونه سکوت کردن و گوش کردن، بهترین شیوه خنثی‌سازی توطئه توطئه‌گرانی باشد که می‌خواهند از سخنان دیگران سوژه بسازند. به قول صائب تبریزی:

نیست درمان مردم کج بحث را جز خامشی

ماهی لب‌بسته خون در دل کند قلاب را

این راهکار در خانواده و اطرافیان نیز همین تأثیر را دارد. با شنیدن دیدگاه اطرافیان و فرزندانمان می‌توانیم جامعه و خانواده‌ای آرام و اهل گفت‌وگو داشته باشیم.

۶.۲. گوش کردن نیمی از درمان

وقتی بیماری به مشاور و روان‌پزشک مراجعه می‌کند، گاه صرف شنیده‌شدن



سخنانش موجب شفا و تسلی او می‌شود. «مهارت شنیدن در حرفه مشاوره کاربرد فراوانی دارد، تا آنجا که عده‌ای از متخصصان براین باورند که نیمی از درمان در پاره‌ای از موارد، تمامی فرایند درمان در مهارت فرایند درمان است.» (کریمی، ۱۳۷۸، ص ۷) بنابراین، باید گفت، پیامبر با گوش کردن به سخنان افراد، به نحوی به درمان آن‌ها می‌پرداختند. بنابراین، ما نیز اگر روان‌شناس نیستیم، می‌توانیم با گوش کردن دقیق به صحبت‌های اطرافیان و همسر و فرزندانمان به درمان هیجان‌های سرکوب‌شده آن‌ها در جامعه بپردازیم.

۷.۲. پذیرفتن عذر دیگران و آرامش درونی

در روایات بیان شده دیدم که پیامبر ﷺ در راستای همین خصوصیت گوش فرادادن به سخنان افراد، عذرخواهی آنان را می‌پذیرفتند و سخن آن‌ها را حمل بر صحت می‌کردند. نداشتن روحیه گذشت، موجب تسریع در انتقام می‌شود که از آفت‌های بزرگ در زندگی خانوادگی و اجتماعی است. همسرانی که از لغزش یکدیگر گذشت نکرده و از عیب‌های هم چشم‌پوشی نمی‌کنند، صفا و صمیمیت کانون گرم خانواده را فدای این صفت ناپسند خویش می‌سازند. در *غرر الحکم* آمده است: «أَقْبَلَ أَعْدَارَ النَّاسِ تَسْتَمْتِعُ بِإِخَائِهِمْ وَ الْقَهْمُ بِالْبِشْرِ تَمِثُ أَضْعَاءَهُمْ»؛ (عذرخواهی‌های مردم را بپذیر تا از برادری آنان بهره‌مند شوی و با روی گشاده دیدارشان کن تا کینه‌هایشان بمیرد) (تمیمی، ۱۳۶۶، ح ۱۰۲۴۲).

همچنین، در روایتی عذرپذیری را نشانه عقل، بلکه کمال عقل معرفی می‌کنند: «أَعْقَلَ النَّاسِ أَعْدَرُهُمْ لِلنَّاسِ»؛ (خردمندترین مردم، عذرپذیرترین آن‌ها از مردم است) (همان، ح ۳۸۷). در کلام امام سجاد علیه السلام نیز تصریح شده است که حتی اگر به دروغ گوبودن شخص آگاهی، عذر او را بپذیر:

«لا یعتذر لیک أحد إلا قبلت عذره وإن علمت أنه کاذب»؛ (هیچ‌کس از تو



عذرخواهی نمی‌کند، مگر اینکه عذرش را بپذیری؛ گرچه بدانی که دروغ می‌گویی (مسعودی، ۱۳۷۹، ص ۲۶).

گفتنی است، نپذیرفتن عذر دیگران ما را از شفاعت رسول خاتم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ محروم می‌کند: «يَا عَلِيُّ مَنْ لَمْ يَقْبَلِ الْعُذْرَ مِنْ مُتَّصِلٍ صَادِقًا كَانَ أَوْ كاذِبًا، لَمْ يَنْلُ شَفَاعَتِي»؛ (هرکس پوزش پوزش ندهد و بخواهد راست گویا حتی دروغ‌گو را نپذیرد، به شفاعت من دست نیابد) (مجلسی، بی‌تا، ج ۷۴، ص ۴۷).

متأسفانه این ادب اسلامی که اهمیت فراوانی در تداوم حیاتی پُربار و زیبا آرامش بخش دارد، در هیاهوی روزمرگی به فراموشی سپرده شده است. همچنین، برخی از ما از کاربرد آن غافل شده‌ایم و آرامش خود را در درجه اول و آرامش خانواده و جامعه را به تبع آن با بحث و جنجال بیهوده از بین می‌بریم و عمرمان را هدر می‌دهیم.

۸.۲. پذیرش عذر دیگران و حفظ کرامت انسان‌ها

در فرهنگ اسلامی کرامت انسانی در درجه بالایی از اهمیت قرار دارد. خداوند متعال و همچنین ائمه اطهار عَلَيْهِمُ السَّلَام به حفظ کرامت انسانی خویش در برابر دیگران و همچنین ارزش نهادن به کرامت نفس دیگران بسیار سفارش کرده‌اند. خداوند متعال در سوره مبارکه اسراء می‌فرماید:

﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾؛ (ما فرزندان آدم را کرامت بخشیدیم و بر دریا و خشکی سوار کردیم و به آن‌ها از خوراکی‌های پاکیزه روزی دادیم و آنان را بر بسیاری از آفریده‌های خویش برتری دادیم) (اسراء، ۷۰).

احادیث درباره کرامت نفس بسیار است که بیان تمامی آن‌ها در این گفتار نمی‌گنجد؛ بنابراین فقط به ذکر یک روایت معروف از امام هادی عَلَيْهِ السَّلَام بسنده می‌کنیم: «من هانت عليه نفسه فلا تأمن شره»؛ (کسی که نزد خودش احساس شخصیت نکند، از شر او ایمن مباش) (محمدی ری شهری، ۱۳۸۴، ج ۲، ص ۹۸۲).



حال، ممکن است این پرسش مطرح شود که اگر با بی‌احترامی به انسانی او را در جامعه سرشکسته و بی‌شخصیت کردیم، آیا او آرامش و امنیت افراد جامعه را مختل می‌سازد؟ در پاسخ باید گفت، اگر فردی به دلیل اشتباهی که مرتکب شده است، از ما عذرخواهی کند، ولی ما عذر او را نپذیریم و او را از خود برانیم، شخصیت او را نزد خودش و دیگران از بین برده‌ایم. در نتیجه او در جامعه به فردی تبدیل می‌شود که کرامت انسانی‌اش را بر باد رفته می‌بیند و دیگر چیزی برای از دست دادن ندارد. به همین دلیل، چنین فردی ممکن است برای خالی شدن از عقدهٔ حقارت، اعمالی انجام دهد که آرامش و امنیت جامعه را برهم زند.

نتیجه

باتوجه به آنچه گفته شد، به این نتیجه می‌رسیم که صفت سرتاپا گوش بودن برای پیامبر رحمت ﷺ نه تنها ناپسند نبوده، بلکه لازمهٔ حکومت و رسالت ایشان نیز بوده است. ما نیز به عنوان مسلمان وظیفه داریم که این صفت را تا حد امکان در خود نهادینه سازیم؛ چراکه این خصلت هم در سلامت و موفقیت فردی مان مؤثر است و هم وقتی مسئولیت‌های خرد و کلان را در جامعه به عهده می‌گیریم، می‌توانیم مدیریتی خوب، همراه با تصمیم‌گیری‌های صحیح و پشتوانهٔ علمی داشته باشیم. بی‌شک، به‌کارگیری این خصوصیت رفتاری در کنار الگوگیری از دیگر صفات پیامبر ﷺ و ائمه اطهار علیهم‌السلام فضایل اخلاقی را در افراد نهادینه می‌کند. همچنین، جامعه را به سرمنزل مقصود می‌رساند و باعث می‌شود آنان مدینهٔ فاضله‌ای بسازند که شایستهٔ قدم‌های مبارک جان جانان و امید مظلومان عالم، حضرت مهدی عجل‌الله‌تعالی فرجه‌الشریف شود. مقاله حاضرگامی است مقدماتی برای انجام پژوهش‌های میدانی دیگر که در آن‌ها باید میزان تأثیر هنر شنوای بودن بر شخصیت انسان‌ها و موفقیت و محبوبیت چنین افرادی بین اعضای خانواده و دوستان و جامعه ارزیابی شود. امید است پژوهشگران



در این زمینه به نتایج درخور عرضه در مجمع علمی جهان دست یابند و شناساننده
اسلام ناب محمدی و در رأس آن، شخصیت والای پیام آور این دین مبین باشند.



منابع

۱. قرآن کریم؛ ترجمه آیتی.
۲. اندلسی، ابن عطیه؛ المحرر الوجیز فی تفسیر الکتب العزیز؛ ج ۱، بیروت: دار الکتب العلمیة، ۱۴۲۲.
۳. بحرانی، سید هاشم؛ البرهان فی تفسیر القرآن؛ ج ۱، تهران: بنیاد بعثت، ۱۴۱۶.
۴. بحرانی اصفهانی، عبدالله؛ عوالم العلوم و المعارف؛ قم: مؤسسه امام مهدی، بی تا.
۵. قیمی، عبدالواحد؛ تصنیف غرر الحکم و درر الکلم؛ ج ۱، قم: دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۶۶.
۶. جوادی آملی، عبدالله؛ تفسیر تسنیم؛ ج ۱، قم: اسراء، ۱۳۹۳.
۷. حسینی شیرازی، سید محمد؛ تقریب القرآن الی الاذهان؛ ج ۱، بیروت: دار العلوم، ۱۴۲۴.
۸. خطیب، عبدالکریم؛ التفسیر القرآنی للقرآن؛ بی جا: بی نا، بی تا.
۹. خلبانی، سعید؛ مهارت های مدیریت ارتباطات و گوش دادن مؤثر؛ تهران: مدیریت و علوم انسانی در ایران، ۱۳۹۵.
۱۰. راغب اصفهانی، حسین بن محمد؛ المفردات فی غریب القرآن؛ ج ۱، بیروت: دار العلم، ۱۴۱۲.
۱۱. زنجشیری، محمود؛ الکشاف عن حقائق غوامض التنزیل؛ ج ۳، بیروت: دار الکتب العربی، ۱۴۰۷.
۱۲. سیوطی، جلال الدین؛ الدر المنثور فی تفسیر المنثور، قم: کتابخانه آیت الله مرعشی نجفی، ۱۴۰۴.
۱۳. شیبانی، محمد بن حسن؛ نهج البیان عن کشف المعانی القرآن؛ ج ۱، تهران: بنیاد دایرة المعارف اسلامی، ۱۴۱۳.
۱۴. شیرازی، سعدی؛ گلستان؛ ج ۴، تهران: بی نا، ۶۵۶.
۱۵. طباطبایی، سید محمد حسین؛ المیزان فی تفسیر القرآن؛ ج ۵، قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، ۱۴۱۷.
۱۶. طبرسی، احمد بن علی؛ الاحتجاج علی اهل اللجاج؛ ج ۱، مشهد: مرتضی، ۱۴۰۳.
۱۷. طوسی، محمد بن حسن؛ التبیان فی تفسیر القرآن؛ بیروت: دار احیاء التراث العربی، بی تا.
۱۸. عروسی حویزی، عبدالعلی بن جمعه؛ نور الثقلین؛ ج ۴، قم: انتشارات اسماعیلیان، ۱۴۱۵.
۱۹. عیاشی، محمد بن مسعود؛ تفسیر عیاشی؛ تهران: مکتبه العلمیة الاسلامیة، ۱۳۲۰.
۲۰. فخرالدین رازی، ابو عبدالله محمد عمر؛ مفاتیح الغیب؛ ج ۳، بیروت: دار احیاء التراث العربی، ۱۴۲۰.
۲۱. قرآتی، محسن؛ تفسیر نور؛ ج ۱۱، تهران: مرکز فرهنگی درسهای از قرآن، ۱۳۸۲.
۲۲. قمی، علی بن ابراهیم؛ تفسیر قمی؛ ج ۴، قم: دار الکتب، ۱۳۶۷.
۲۳. قمی مشهدی، محمد بن محمدرضا؛ تفسیر کنز الدقائق و بحر الغرائب؛ ج ۱، تهران: سازمان چاپ



- و انتشارات وزارت ارشاد اسلامی، ۱۳۶۸.
۲۴. کاشانی، ملافتح الله؛ تفسیر منهج الصادقین فی الزام المخالفین؛ تهران: بی نا، ۱۳۳۶.
۲۵. کریمی، عبدالعظیم؛ «تعلیم و تربیت رازورمز شنیدن و گوش فرادادن»؛ مجله رشد معلم، شماره ۱۴۳ (۱۳۷۸).
۲۶. مجلسی، محمدباقر؛ بحار الانوار؛ تهران: اسلامی، بی تا.
۲۷. محمدی ری شهری، محمد؛ میزان الحکمة؛ قم: دار الحدیث، ۱۳۸۴.
۲۸. مصطفوی، حسن؛ التحقیق فی کلمات القرآن الکریم؛ تهران: بنگاه ترجمه و نشر کتاب، ۱۳۶۰.
۲۹. مکارم شیرازی، ناصر؛ تفسیر نمونه؛ چ ۱، تهران: دار الکتب الاسلامیة، ۱۳۷۴.
۳۰. ملاحویش آل غازی، عبدالقاهر؛ بیان المعانی؛ چ ۱، دمشق: مطبعة الترقی، ۱۳۸۲.
۳۱. نراقی، ملا احمد؛ معراج السعادة؛ بی جا: مؤسسه انتشارات هجرت، ۱۳۸۴.



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۷۷ تا ۱۰۱

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان

قدرت‌الله طالب‌نیا، احسین رجب‌دُری^۱

چکیده

اخلاق موضوع مهمی است که رعایت آن در تمام شغل‌ها و حرفه‌ها ضروری است. عوامل انگیزشی نیز از عوامل کلیدی مؤثر در میزان بهره‌وری افراد در سازمان‌هاست. در این پژوهش تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان بررسی شد. مطالعه پیش‌رو از نوع پیمایشی کاربردی است. بررسی موضوع از طریق پرسش‌نامه و نمونه‌گیری تصادفی ساده از ۸۱ نفر از اعضای جامعه حسابداران رسمی صورت پذیرفت. برای تحلیل نتایج در قالب یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی، از رگرسیون خطی توسط نرم‌افزار SPSS استفاده شد. یافته‌ها نشان داد که اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان اثرگذار است. همچنین، علاقه فرد به شغل، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌پذیرند؛ اما تأثیرپذیری مؤلفه‌های میزان

۱. دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران. ghtalebnia@yahoo.com.

۲. دانشجوی دکتری حسابداری و عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد



اهمیت شغل و رضایت شغلی از اخلاق حرفه‌ای تأیید نشد. بررسی سطح پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در جامعه بررسی شده توسط آزمون T تک‌نمونه‌ای نیز نشان داد، این موضوع در سطح متوسط قرار دارد.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، انگیزش کارکنان، جامعه حسابداران رسمی.

مقدمه

«استمرار یک نوع رفتار خاص، دلیل بر آن است که این رفتار یک ریشه درونی و باطنی در عمق جان و روح فرد یافته است که آن ریشه را خُلق و اخلاق می‌نامند (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹). دامنه اخلاق در حد رفتارهای فردی تلقی می‌شود؛ اما رفتارهای فردی وقتی در سطح جامعه یا نهادهای اجتماعی تسری پیدا می‌کند و شیوع می‌یابد، به‌گونه‌ای به اخلاق جمعی تبدیل می‌شود که ریشه در فرهنگ جامعه می‌دواند و خود نوعی وجه غالب می‌یابد که جامعه را با آن می‌توان شناخت (بحرینی، ۱۳۸۹). در تجزیه و تحلیل رفتار سازمان‌ها، پرداختن به اخلاق و ارزش‌های اخلاقی، یکی از الزامات است. نماد بیرونی سازمان‌ها را رفتارهای اخلاقی آن‌ها تشکیل می‌دهد که حاصل جمع ارزش‌های گوناگون اخلاقی است که در آن سازمان‌ها ظهور و بروز یافته است.» (تولایی، ۱۳۸۸)

«در شرایط کنونی که رعایت‌نشدن برخی معیارهای اخلاقی موجب ایجاد فسادهای مالی شده و نگرانی‌های زیادی را در بخش‌های دولتی و غیردولتی به وجود آورده، توجه به اخلاق، راه نجات اصلی از این بحران است. لذا ضروری است که یکی از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران، چگونگی ایجاد بسترهای اخلاقی مناسب برای عوامل انسانی شاغل در حرفه باشد تا افراد با حس مسئولیت و تعهد کامل به کار بپردازند و اصول اخلاقی را رعایت کنند (بیک‌زاد و همکاران، ۱۳۸۹). در عصر حاضر، ضررها و آسیب‌هایی که به دلیل بی‌توجهی به اخلاق نیروی کار برانگیزش،



بهره‌وری و کیفیت خدمات وارد آمده است، ایجاب می‌کند که به‌کارگیری قواعد و مقررات مدیریت و متناسب‌کردن آن با خلیقات انسان در هدایت او مطرح شود.» (سلاجقه و سیستانی، ۱۳۸۹)

«در تمام سازمان‌ها عوامل انگیزشی، از جمله عوامل کلیدی مؤثر در میزان بهره‌وری افراد تشخیص داده شده است. تمایل به انجام کار در گرو توانایی فرد است تا بدان وسیله نیازی تأمین شود. می‌توان انگیزش را برحسب رفتار عملی تعریف کرد؛ از این رو کسانی که تحریک می‌شوند، نسبت به کسانی که تحریک نمی‌شوند، تلاش بیشتری می‌کنند (رایینز، ۱۳۷۸). شواهد نشان می‌دهند که کارکنان با انگیزه بیشتر، حضوری منظم‌تر دارند، کوشاتر، خشنودتر و دارای انعطاف‌پذیری بیشتری هستند.» (شکرشکن و همکاران، ۱۳۸۶) همچنین، «انگیزش از مؤلفه‌های مورد توجه سازمان‌هاست که نقش بسزایی در عملکرد و بهره‌وری کارکنان دارد. از سوی دیگر، اخلاق حرفه‌ای نیز با قداست بخشیدن به کار، ارزشی دوچندان به آن بخشیده و افراد را به انجام کار به نحو مطلوب ترغیب می‌کند.» (حریری و همکاران، ۱۳۹۳) بنابراین، با توجه به مطالب بیان‌شده این انتظار وجود دارد که اخلاق حرفه‌ای موجب افزایش انگیزش کارکنان شود. همچنین، با توجه به ورود نکردن پژوهشگران به این موضوع، ضرورت پژوهش در این زمینه روشن است و هدف این پژوهش را می‌توان پاسخ به این سؤال دانست که آیا اخلاق حرفه‌ای اثری بر انگیزش کارکنان دارد؟

بررسی مبانی نظری مرتبط نشان داد که اخلاق می‌تواند به‌عنوان شاخه‌ای از فلسفه به‌میزان نگرانی درباره رفتار انسان در خصوص درست و بدون خطاب‌بودن کارها و نیکی و بدی و نیز نیت کارها و پیامدهای چنین اقدام‌هایی تعریف شود (اسمیت، ۲۰۰۳). «اخلاق مجموعه‌ای از صفت‌های روحی و باطنی انسان است که به صورت اعمال و رفتاری که از خلیقات درونی انسان ناشی می‌شود، بروز ظاهری پیدا می‌کند



و بدین سبب گفته می‌شود که اخلاق را از راه آثارش می‌توان تعریف کرد.» (تولایی، ۱۳۸۸) اخلاق ممکن است به‌گونه کلی، به‌عنوان مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌ها نیز تعریف شود. «می‌توان برای نمونه از مجموعه‌های تجویز شده اصول اخلاقی یا ارزش‌ها، قوانین و مقررات، اصول مذهبی، منشور اخلاق کسب‌وکار برای حرفه‌ای‌ها و گروه‌های صنعتی و منشور رفتار درون‌سازمانی اشاره کرد.» (کبیر، ۲۰۰۹)

«به‌دلیل رشد و توسعه سازمان‌ها و افزایش نقش آن‌ها در اجتماع، پیامدهای اجتماعی فعالیت‌های سازمان‌ها و تأثیر آن‌ها بر ذی‌نفعان مختلف، اهمیتی روزافزون یافته است؛ به‌گونه‌ای که عملکرد اخلاقی و اجتماعی انسان‌ها بر عملکرد سازمان تأثیرهای بزرگی دارد. امروزه، جامعه نسبت به اقدام‌های سازمان‌ها بسیار حساس‌تر از قبل شده است.» (ابزری و یزدان‌شناس، ۱۳۸۶) «اخلاق حرفه‌ای زیربنایی اساسی برای کسب‌وکار می‌سازد که بهبود وضعیت کاری از طریق آن میسر می‌شود؛ از این رو مدیریت کیفیت نیز بر اساس اخلاق بنا شده [است] و به پیشرفت نظری و عملی کسب‌وکار منجر می‌شود.» (ژیبری و پیترز، ۲۰۰۲). همان‌طور که میزار^۳ (۱۹۹۳) می‌گوید، کیفیت و اخلاق به این دلیل شبیه هم هستند که از هردو انجام‌دادن کارهای درست برداشت می‌شود.

پترسون^۴ (۱۹۷۴) نیز معتقد است که اخلاق می‌تواند به پرورش فرهنگ کیفیت که در آن، کارکنان تشویق می‌شوند و دربارهٔ بهبود فرایندهای کار فکر و بحث می‌کنند و در نتیجه موجب بهبود عملکرد سازمان می‌شوند، کمک کند. همچنین، دلایل مهمی که موجب می‌شوند سازمان‌ها بر اخلاق تأکید کنند، عبارت‌اند از: نقش اخلاق به‌عنوان بخشی از استراتژی سازمانی و مدیریت سازمان، تأثیر رعایت اخلاق در ایجاد تصویر مناسب از سازمان، نقش اخلاق به‌عنوان دانش ویژه برای کاهش

1. Kabir.
2. Zairi & Peters.
3. Mizaur.
4. Peterson.



ناراحتی‌های اجتماعی، آثار تبلیغاتی رعایت مسائل اخلاقی، فشار دولت‌ها، تأثیر رعایت اخلاق بر عملکرد سازمان، مسئولیت قانونی مدیران و سازمان‌ها به منظور رعایت اصول اخلاقی، استانداردها، تأثیر تعهد به مسائل اخلاقی بر کیفیت، فراگیر شدن بحث اخلاق و فشار ذی‌نفعان گوناگون (وینتن، ۱۹۹۸).

«از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار سازمانی و مدیریت و روان‌شناسان سازمانی و صنعتی در موقعیت‌های سازمانی مختلف مورد مطالعه قرار داده‌اند، انگیزه از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی مؤثر در رفتار فرد در سازمان است.» (خورشیدی، ۱۳۸۹) انگیزش در گروتوانایی فرد و تمایل به انجام کار است تا به این وسیله نوعی نیاز تأمین شود (رابینز، ۱۳۷۸). «اراده انجام کار یا انگیزش عامل اساسی در ایجاد تلاش‌ها و فعالیت‌های فرد یا افراد است.» (بخشی و همکاران، ۱۳۸۳) انگیزش شغلی یکی از ارکان سنتی مطالعات مدیریت منابع انسانی است. یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری، برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند.

«عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمان‌ها وجود دارند و به همین دلیل، مدیریت باید به دنبال راه‌کارها و تکنیک‌هایی باشد که بتواند انگیزه‌های کارکنان خود را افزایش دهد.» (میرسپاسی، ۱۳۷۵) «این موضوع یکی از ابزارهای مهمی است که نقش بسزایی در ایجاد تمایل در کارکنان برای کسب نتیجه مؤثر و کارآمد، خلق محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌های پیش‌بینی شده دارد و فقدان آن در کاهش میزان حضور در محل کار و کمیت و کیفیت کار مؤثر است.» (بخشی و همکاران، ۱۳۸۳) لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) بررسی میزان انگیزش کارکنان را در شش بُعد میزان علاقه فرد به شغل، میزان اهمیت شغل، میزان رضایت شغلی، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی بررسی کردند که در ادامه هر شش مؤلفه تشریح می‌شود:



۱. علاقه فرد به شغل: علاقه فرد به شغل، یعنی اینکه شخص جسم و روحش را وقف وظایفش کند. فرد به شغلش به عنوان مهم‌ترین بخش زندگی‌اش توجه می‌کند و رضایت شغلی از انجام وظایفش ناشی می‌شود (الاکوماران، ۲۰۰۴). «علاقه فرد به شغل یا به عبارت دیگر، دل‌بستگی شغلی را به عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغلی، مشخص می‌شود، تعریف نموده‌اند. کارکنان دل‌بسته به شغل، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند.» (کشتکاران و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۴۸).

۲. میزان اهمیت شغل: «بعد دوم، میزان اهمیت شغل است. این موضوع که شغل، چه مقدار از انرژی و احساسات کارکنان سازمان را درگیر کرده و به چه میزان برای آنان اهمیت دارد نیز بر میزان انگیزه آنان تأثیرگذار است؛ به صورتی که با افزایش میزان اهمیت شغل، میزان انگیزه و در نتیجه بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد.» (حریری و همکاران، ۱۳۹۳)

۳. رضایت شغلی: «رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغل خود را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغل خود ارزش زیادی قائل است.» (محمدی مقدم و زارع، ۱۳۸۷، ص ۵۰۴)

۴. خودباوری: «خودباوری به باور فرد به توانایی‌های خود برای انجام موفقیت‌آمیز کارها و وظایف اشاره می‌کند. این مفهوم، اولین بار توسط باندورا مطرح گردید. وی معتقد بود که برای تأثیرگذاری در محیط، خودباوری مهم‌ترین سازوکار روان‌شناختی محسوب می‌گردد و بدون باور به ایجاد و تولید اثرهای مطلوب و جلوگیری از اثرهای

1. Elankumaran.

2. Bandura.



نامطلوب، افراد انگیزه کمی برای عمل کردن دارند. به عبارت دیگر، باور به قدرت ایجاد اثرهای مطلوب، زیربنای هرگونه تحولی در بشر است. در سازمان‌ها نیز مدیری که باعث می‌شود اعضا خود و عملکرد مثبت خود را باور داشته باشند، به یک ابزار قدرتمند در بهبود عملکرد، دست یافته است.» (وطن خواه، ۱۳۹۱)

۵. مسئولیت‌پذیری: «مسئولیت‌پذیری در فرد که بر احساس کفایت، منظم بودن، وظیفه‌شناسی و پشتکار تأکید می‌ورزد، احساس مثبتی نسبت به رعایت هنجارهای سازمانی و ارزش‌های پذیرفته‌شده جمعی ایجاد می‌نماید.» (سماواتیان و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۵۹) همچنین باعث می‌شود افراد با آزادی عملی که در انجام کارها به دست می‌آورند، خلاق و خودمدیرشوند و این همان حلقه گم‌شده‌ای است که در ایجاد بهره‌وری سازمانی باید به آن توجه شود (هداوند، ۱۳۸۶، ص ۵۵).

۶. خودکنترلی: «خودکنترلی ایجاد حالتی در درون فرد است که او را به انجام وظایف خود متمایل می‌سازد، بدون آنکه عامل خارجی او را در کنترل داشته باشد.» (الوانی، ۱۳۸۲، ص ۱۳۴)

پیشینه پژوهش‌های داخلی

رفیعی (۱۳۸۶) در بررسی عوامل اثرگذار بر معیارهای اخلاقی حسابداری در ایران، آشنایی با آیین رفتار حرفه‌ای را با کاهش مصلحت‌گرایی دانشجویان حسابداری مرتبط دانست. همچنین، این پژوهش نشان داد که معیارهای اخلاقی دانشجویان حسابداری مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد در ایران، سطح بالایی ندارند. مدرس و رفیعی (۱۳۸۷) پژوهشی در خصوص دیدگاه عمومی درباره رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حسابرسان و ضمانت اجرایی آن در ایران انجام داده‌اند. یافته‌ها نشان می‌دهد که از دیدگاه عموم، حسابرسان نسبتاً به آیین رفتار حرفه‌ای پایبند هستند؛ اما با وجود نیاز به اقدامات انضباطی برای جلوگیری از رفتار خلاف شئون حرفه‌ای، نظارت



شفاف و مستمر بر رفتار حساب‌رسان و ضمانت اجرایی برای آیین رفتار حرفه‌ای وجود ندارد. اعتمادی و دیانتی (۱۳۸۸) نیز در پژوهشی دریافتند که دیدگاه اخلاقی مدیران مالی و آرمان‌گرایی، بر کیفیت گزارش‌های مالی مؤثر است؛ به طوری که ۱۸ درصد تغییرها این متغیر را تبیین می‌کنند.

سلمان‌پناه و طالب‌نیا (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی گزیده عوامل مؤثر بر قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ایران» دریافتند که آیین رفتار حرفه‌ای مصوب جامعه حسابداران رسمی و محیط اخلاقی شرکت، متغیرهای مؤثر بر قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ایران است. همچنین، بین ویژگی‌های فردی و قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی هیچ ارتباط معناداری وجود ندارد. همچنین، نیکومرام و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت پرداخته‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت برویگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت، در تمام ابعاد مؤثر است. در بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت، شایستگی و صلاحیت حرفه‌ای حسابداران مدیریت، سپس عینیت و بی‌طرفی، تأثیر بسزایی برویگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت می‌گذارند.

حریری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی دریافتند که میان انگیزش شغلی و اخلاق کار اسلامی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سایر یافته‌ها نیز مؤید آن بود که میان اخلاق کار اسلامی و ابعاد گوناگون انگیزش، شامل علاقه فرد به شغل، اهمیت شغل، مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه‌گیری کلی پژوهش این است که اخلاق کار اسلامی رابطه تنگاتنگی با ابعاد انگیزش، به استثنای خودباوری دارد و کارمندان اخلاق‌مدار تر دارای انگیزه بیشتری برای خدمت هستند. دازه و گرکز (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین استدلال



اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی» دریافتند که ارتباط مثبت و معناداری بین استدلال اخلاقی و طرز تفکر اخلاقی و نیز میان نیت اخلاقی و تمایل اخلاقی وجود دارد.

رجب‌دُری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی سطح پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در دانشجویان حسابداری پرداخته و دریافتند، این متغیر در سطح متوسط قرار دارد و برای افزایش سطح تعهد حرفه‌ای در جامعه دانشجویان که در آینده نزدیک، بدنه اصلی حرفه را تشکیل خواهند داد، به‌تراست تقویت شود. در پژوهشی دیگر، رحمانی و رجب‌دُری (۱۳۹۵) به بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس پرداخته و دریافتند که اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی اثرگذار است. همچنین، عوامل توانایی، وضوح، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گیرند؛ اما تأثیرپذیری مؤلفه «کمک» از اخلاق حرفه‌ای تأیید نشد. اولویت‌بندی ابعاد عملکرد سازمانی در جامعه بررسی شده توسط آزمون فریدمن نیز نشان‌دهنده این است که در ابتدا مؤلفه ارزیابی و سپس مؤلفه‌های مشوق، وضوح، توانایی، اعتبار، محیط و کمک قرار دارند.

پیشینه پژوهش‌های خارجی

مارتینسون و زیگنفسوس^۱ (۲۰۰۲) تأثیر آیین رفتار حرفه‌ای انجمن حسابداران مدیریت و ارزش‌های اخلاقی شرکت و نیز سن و نوع گواهینامه را بر ادراک و قضاوت اخلاقی اعضا بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد، بین رتبه‌بندی اجزای آیین رفتار حرفه‌ای توسط اعضا و ادراک و قضاوت اخلاقی آن‌ها رابطه آماری معناداری وجود دارد؛ در حالی که بین ادراک و قضاوت اخلاقی اعضا و ارزش‌های اخلاقی شرکت و سن و نوع گواهینامه ارتباط ضعیفی هست. آراس و مسلمو^۲ (۲۰۰۴) در پژوهشی عوامل مؤثر بر قضاوت اخلاقی

1 . Martinson & Ziegenfuss.

2 . Aras& Muslumov.



شاغلان حسابداری و مالی را بررسی کرده‌اند. یافته‌های پژوهش وجود آثار معنادار ارزش‌های اخلاقی شرکت و محیط و سن پاسخ‌دهندگان بر قضاوت‌های اخلاقی را نشان می‌دهد. این در حالی است که بین اهمیت دادن به آیین رفتار حرفه‌ای و قضاوت اخلاقی حسابداران و مدیران مالی رابطه معناداری وجود ندارد.

پفلاگرت و همکاران^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی تأثیر حضور آیین رفتار حرفه‌ای و تجربه را بر قضاوت حسابرسان ارزیابی کرده‌اند. یافته‌ها حاکی از تأثیر حضور آیین رفتار حرفه‌ای بر کیفیت قضاوت حسابرسان است. مارکز و ازدوپریا^۲ (۲۰۰۹) رابطه ایدئولوژی اخلاقی و قضاوت اخلاقی در حرفه حسابداری را آزموده‌اند. نتایج این پژوهش حاکی است که جنس، مهم‌ترین عامل قضاوت اخلاقی است. همچنین، یافته‌ها نشان می‌دهد که ایدئولوژی افراد تفاوتی در قضاوت اخلاقی آن‌ها ایجاد نمی‌کند. سونسون و وود^۳ (۲۰۱۱) در پژوهشی با هدف تهیه چارچوبی مفهومی از سازمان و اخلاق کسب‌وکار، چارچوبی طراحی کردند که راهی برای توسعه و پالایش ارتباط‌های اخلاقی در سازمان فراهم می‌آورد و می‌تواند باعث همکاری و اتحاد در ارتباط‌های اخلاقی شود. بنابراین، اجرای چارچوب مطرح‌شده، باعث اصلاح ساختارها و فرایندهای سازمان شده و در نتیجه موجب می‌شود که توانایی‌ها افزایش یافته و عملکرد سازمانی نیز ارتقا یابد. جین سئوک و همکاران^۴ (۲۰۱۳) در پژوهش خود به دنبال بررسی اثر اخلاق شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌ها بودند. یافته‌ها نشان می‌دهد که اخلاق شرکتی از طریق متغیرهای میانجی تعهدهای جمعی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی اثر معناداری بر عملکرد مالی شرکت داشته و افزایش میزان اخلاق شرکتی، موجب افزایش عملکرد مالی شرکت می‌شود. برچل و آرمسترانگ‌توماو^۵ (۲۰۱۴) در پژوهشی در کشور

1. Pflugrath et al.
2. Marques & Azevedo-Pereira.
3. Swenson & Wood.
4. Jinseok et al.
5. Burchell et al.



غنا دریافتند که رابطه اخلاق حرفه‌ای و انگیزه کارکنان در بخش دولتی این کشور قوی‌تر از بخش خصوصی است. سیلواندر (۲۰۱۵) در پژوهشی، ابزاری چندبعدی را برای اندازه‌گیری تأثیر ابعاد متفاوت فلسفه اخلاقی در حسابرسان و فرایند تصمیم‌گیری مدیریتی آن‌ها مطرح کرده است. یافته‌ها بیانگر این است که وظیفه‌شناسی میان حسابرسان نشانگر فلسفه‌های اخلاقی دیگری است که در آن‌ها حسابرسان وظیفه را مفهومی گسترده‌تر و بیش از مکتب اخلاقی وظیفه‌شناسی می‌دانند. همچنین، نتایج بیانگر این است که اصول اخلاقی دارای پیوند قوی با وظایف مدیران در محیط‌های حسابرسی است. در این زمینه پژوهش‌های متنوعی انجام شده است و پژوهشگران به یافته‌های ارزشمندی نیز دست یافته‌اند؛ اما تاکنون پژوهشی که به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و انگیزش کارکنان پرداخته باشد، مشاهده نشده است؛ از این رو به منظور تبیین روابط متغیرها و برنامه‌ریزی‌های آتی، لازم است که این موضوع بررسی شود. اکنون در راستای اهداف اصلی پژوهش، یک فرضیه اصلی و شش فرضیه فرعی مطرح می‌شود:

- فرضیه اصلی: اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان اثرگذار است.
- فرضیه فرعی اول: اخلاق حرفه‌ای بر علاقه فرد به شغل اثرگذار است.
- فرضیه فرعی دوم: اخلاق حرفه‌ای بر میزان اهمیت شغل اثرگذار است.
- فرضیه فرعی سوم: اخلاق حرفه‌ای بر رضایت شغلی اثرگذار است.
- فرضیه فرعی چهارم: اخلاق حرفه‌ای بر خودباوری اثرگذار است.
- فرضیه فرعی پنجم: اخلاق حرفه‌ای بر مسئولیت‌پذیری اثرگذار است.
- فرضیه فرعی ششم: اخلاق حرفه‌ای بر خودکنترلی اثرگذار است.



روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی است. همچنین، روش‌های گردآوری اطلاعات اولیه ترکیبی از روش‌های پژوهش کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش کتابخانه‌ای از طریق مطالعه و ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، چارچوبی مناسب برای موضوع فراهم و در روش میدانی، از طریق ابزار پرسش‌نامه داده‌های لازم برای بررسی موضوع گردآوری شد. برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسش‌نامه شولتز و تران (۲۰۱۵) که سیلواندر (۲۰۱۵) نیز از آن استفاده کرده بود، استفاده شد. همچنین، برای سنجش انگیزش کارکنان از پرسش‌نامه لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) که پژوهشگران متعدد داخلی و خارجی از آن استفاده کرده‌اند، استفاده شد. در پرسش‌نامه‌های ذکر شده، برای پاسخ‌گویی از طیف لیکرت و گزینه‌های «کاملاً مخالف»، «مخالف»، «نه موافق و نه مخالف»، «موافق» و «کاملاً موافق» استفاده شد. از پرسش‌نامه‌ها پس از دریافت نظرهای کارشناسی در خصوص اعتبار ظاهری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها و تأیید استادان دانشگاهی و صاحب‌نظران گوناگون استفاده شد. در برآورد پایایی پرسش‌نامه پژوهش حاضر نیز از روش آلفای کرونباخ^۱ استفاده شد. نتیجه بررسی ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ها در نرم‌افزار SPSS^۲، نسخه ۲۲ در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. بررسی پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش	
مؤلفه	ضریب آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۰/۷۸۵
انگیزش کارکنان	۰/۸۱۲

1. Cronbach's Alpha.

2. Statistical Package for the Social Science.



باتوجه به اینکه رقم حاصل از آلفای کرونیباخ از سطح مناسب بالاتر است، پایایی پرسش‌نامه‌های پژوهش تأیید می‌شود.

جامعه و نمونه

جامعه این پژوهش تمامی اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران در سال ۱۳۹۵ است. باتوجه به اینکه دسترسی به تمامی اعضای ذکرشده با پراکندگی‌های گوناگون، سخت و تا حدودی غیرممکن است، از شیوه نمونه‌گیری در دسترس یا آسان^۱ استفاده شد. از این رو با مراجعه به پایگاه اینترنتی جامعه حسابداران رسمی و با رونوشت برداشتن از آدرس پست الکترونیک تک‌تک اعضا^۲ بانک اطلاعاتی از آدرس رایانامه اعضای جامعه حسابداران رسمی ایران تهیه شد. سپس پرسش‌نامه در محیط فرم‌نگار گوگل^۳ طراحی، دعوت‌نامه تکمیل و برای تمامی اعضا ارسال شد که در نهایت، ۸۱ پرسش‌نامه دریافت شد. همچنین، ۱۲ نفر، یعنی ۱۴/۸ درصد پاسخ‌دهندگان زن و ۶۹ نفر، یعنی ۸۵/۲ درصد مرد بوده‌اند. از میان پاسخ‌دهندگان ۴۳ نفر، یعنی ۵۳ درصد دارای مدرک کارشناسی و ۳۶ نفر، یعنی ۴۴/۵ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۲ نفر، یعنی ۲/۵ درصد دارای مدرک دکتری بوده‌اند. میانگین سن پاسخ‌دهندگان نیز ۴۰/۳۶ با انحراف معیار ۸/۳۸ و میانگین سابقه کار آن‌ها ۱۵/۴۲ با انحراف معیار ۷/۱۲ است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای توصیف نمونه از شاخص‌های آمار توصیفی و برای آزمون سؤال‌های پژوهش از آزمون‌های استنباطی استفاده شد. همچنین، برای بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان از رگرسیون خطی ساده و برای بررسی سطح پایبندی به اخلاق

1. Accidental or Convenience sampling.

2. Email.

3. Google Forms.



حرفه‌ای در جامعه بررسی شده نیز از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کلموگوروف اسمیرنوف^۱ استفاده شد. نتایج آزمون بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش		
انگیزش کارکنان	اخلاق حرفه‌ای	یافته‌ها
۰/۳۸۰۲۳	۰/۵۸۸۹۵	انحراف استاندارد
۱/۱۰۸	۰/۹۶۵	کلموگوروف اسمیرنوف Z
۰/۹۷۹	۰/۱۷۲	P

باتوجه به یافته‌های جدول شماره ۲، P هر دو متغیر بالاتر از ۰/۰۵ است و بنابراین هر دو متغیر دارای توزیع نرمال هستند، که باتوجه به نرمال بودن داده‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی موضوع استفاده کرد.

فرضیه اصلی

در ادامه نتایج حاصل از آزمون رگرسیون خطی بین متغیرهای اخلاق حرفه‌ای و عملکرد سازمانی تحت فرضیه اصلی در جدول ۳ بیان شده است.

1. Kolmogorov-Smirnov.



جدول ۳. بررسی پیش بینی تأثیرپذیری انگیزش کارکنان از اخلاق حرفه‌ای

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۶/۸۵۸	۶/۸۵۸	۲۳۷/۹۱۲	۰/۰۰۰
باقیمانده	۱/۶۷۲	۰/۰۲۹		

جدول ۴. ضرایب رگرسیون تأثیرپذیری انگیزش کارکنان از اخلاق حرفه‌ای

متغیر وابسته	متغیر مستقل	R	ضریب بتا	t	سطح معناداری
انگیزش کارکنان	اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۹۷	۱/۱۳۷	۱۰/۹۴۷	۰/۰۰۰

باتوجه به جدول ۳ می‌توان گفت که میزان F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ از این رو می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان اثرگذار است. باتوجه به R جدول شماره ۴ نیز می‌توان میزان تأثیر را ۸۹/۷ درصد بیان کرد. در نتیجه می‌توان پیش بینی کرد که با افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای، انگیزش کارکنان نیز ارتقا یافته و در نتیجه عملکرد سازمان بهبود می‌یابد.



یافته‌های حاصل از فرضیه‌های فرعی

در ادامه در ابتدا یافته‌های حاصل از فرضیه‌های فرعی پژوهش در قالب جدول شماره ۵ ارائه شده و سپس نتایج آن بررسی می‌شود.

جدول ۵. بررسی پیش‌بینی تأثیرپذیری انگیزش کارکنان از اخلاق حرفه‌ای					
فرضیه	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
فرعی اول	رگرسیون	۱/۰۸۴	۱/۰۸۴	۸۲/۹۹۸	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۵/۳۸۶	۰/۰۹۳		
فرعی دوم	رگرسیون	۰/۱۰۸	۰/۱۰۸	۰/۸۵۷	۰/۳۵۸
	باقیمانده	۷/۲۹۰	۰/۱۲۶		
فرعی سوم	رگرسیون	۰/۱۹۴	۰/۱۹۴	۰/۷۹۱	۰/۳۷۹
	باقیمانده	۱۴/۲۱۹	۰/۲۴۵		
فرعی چهارم	رگرسیون	۲۱/۲۷۶	۲۱/۲۷۶	۹۲/۶۲۰	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۳/۳۲۴	۰/۲۳۰		
فرعی پنجم	رگرسیون	۶/۴۳۹	۶/۴۳۹	۱۳/۵۴۲	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۲۷/۵۸۱	۰/۴۷۶		
فرعی ششم	رگرسیون	۲۵/۱۷۹	۲۵/۱۷۹	۳۹/۰۲۷	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۳۷/۴۲۱	۰/۶۴۵		

باتوجه به میزان F به دست آمده برای فرضیه‌های اول، چهارم، پنجم و ششم که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است، می‌توان گفت که اخلاق حرفه‌ای بر علاقه فرد به شغل، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی تأثیرگذار است. در جدول ۶ نیز ضرایب رگرسیون آن بیان شده است.

جدول ۶. ضرایب رگرسیون تأثیرپذیری مؤلفه‌های انگیزش کارکنان از اخلاق حرفه‌ای						
سطح معناداری	t	ضریب بتا	R	متغیر مستقل	متغیر وابسته	فرضیه
۰/۰۰۰	۹/۱۱۰	۰/۶۱۴	۰/۷۰۷	اخلاق حرفه‌ای	علاقه فرد به شغل	فرعی اول
۰/۰۰۳	۹/۶۲۴	۱/۰۲۰	۰/۷۸۴	اخلاق حرفه‌ای	خودباوری	فرعی چهارم
۰/۰۰۱	۳/۶۸۰	۰/۵۶۱	۰/۴۳۵	اخلاق حرفه‌ای	مسئولیت‌پذیری	فرعی پنجم
۰/۰۰۰	۶/۲۴۷	۱/۱۰۹	۰/۶۳۴	اخلاق حرفه‌ای	خودکنترلی	فرعی ششم

فرضیه فرعی اول

باتوجه به مطالب بیان شده در جدول ۵، در مؤلفه علاقه فرد به شغل، F به دست آمده در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ از این رو می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای بر علاقه فرد به شغل تأثیر می‌گذارد. باتوجه به R بیان شده در جدول ۶ نیز می‌توان میزان این تأثیر را ۷۰/۷ درصد دانست که نتیجه کلی، تأیید این فرضیه است.

فرضیه فرعی دوم

برطبق مندرجات جدول ۵، F مؤلفه اهمیت در سطح ۰/۰۰۱ معنادار نیست؛ از این رو می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه اهمیت اثرگذار نبوده و در نتیجه فرضیه فرعی دوم رد می‌شود.

فرضیه فرعی سوم

نتایج مندرج در جدول ۵ بیانگر این است که F مؤلفه رضایت در سطح ۰/۰۰۱ معنادار



نیست، در نتیجه می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه رضایت تأثیرگذار نبوده و در نتیجه فرضیه فرعی سوم نیز رد می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم

با استناد به مطالب بیان شده در جدول ۵، F متغیر مشوق در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است، در نتیجه خودباوری از اخلاق حرفه‌ای تأثیر می‌گیرد و با توجه به R مطرح شده در جدول ۶، می‌توان گفت، میزان تأثیر آن ۷۸/۴ درصد است. بنابراین، نتیجه کلی مطالب بیان شده، تأیید این فرضیه است.

فرضیه فرعی پنجم

یافته‌های حاصل از فرضیه فرعی پنجم در جدول ۵ نشان می‌دهد که F به دست آمده برای مؤلفه مسئولیت‌پذیری در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ از این رو اخلاق حرفه‌ای بر این مؤلفه اثرگذار بوده و بر طبق یافته‌های جدول ۶، میزان آن را می‌توان ۴۳/۵ درصد بیان کرد. در مجموع این فرضیه نیز تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ششم

طبق مطالب بیان شده در جدول ۵، F به دست آمده در مؤلفه خودکنترلی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ از این رو می‌توان گفت، اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه خودکنترلی تأثیر می‌گذارد. با توجه به R بیان شده در جدول ۶ نیز می‌توان میزان تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر این مؤلفه را ۶۳/۴ درصد دانست که نتیجه نهایی، تأیید این فرضیه است.

بررسی سطح اخلاق حرفه‌ای در جامعه بررسی شده

با توجه به نرمال بودن داده‌ها، برای بررسی سطح اخلاق حرفه‌ای می‌توان از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده کرد. نتایج این آزمون در جدول ۷ آورده شده است.



جدول ۷. نتایج آزمون بررسی سطح اخلاق حرفه‌ای در جامعه بررسی شده						
مؤلفه	T آماره	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی اختلاف	
					بیشینه	کمینه
اخلاق حرفه‌ای	۶/۳۵۲	۳/۱۲۴۵	۱/۱۲۴۸۵	۰/۰۰۰	۱/۰۱۳۴	۰/۷۴۷۳

در بررسی سطح پابندی به اخلاق حرفه‌ای در جامعه بررسی شده، سطح معناداری، معادل ۰/۰۰۰ است که از مقدار خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر است؛ از این رو فرض صفر مبنی بر اینکه میانگین وزنی نمره‌ها مساوی ۳ باشد، تأیید نشده و از سوی دیگر، مثبت بودن حد بالا و حد پایین بدین معنی است که میانگین جامعه در خصوص این متغیر، بیشتر از مقدار آزمون است. می‌توان چنین نتیجه گرفت که بر اساس نظراعضای جامعه حسابداران رسمی، پابندی به اخلاق حرفه‌ای در وضعیت متوسط و بالاتر از میانگین قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش با استفاده از رگرسیون خطی، بیانگر تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان است. همچنین، بررسی فرضیه‌های فرعی درباره تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه‌های انگیزش کارکنان نیز بیانگر این است که اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه‌های علاقه فرد به شغل، خودباوری، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی تأثیرگذار است؛ اما تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر مؤلفه‌های اهمیت و رضایت تأیید نشد. مهم‌ترین یافته این پژوهش که بیانگر توجه بیش‌ازپیش به اخلاق حرفه‌ای است، با پژوهش‌هایی



داخلی و خارجی همسو بود که عبارت‌اند از: مدرس و رفیعی (۱۳۸۷)، اعتمادی و دیانتی (۱۳۸۸)، سلمان‌پناه و طالب‌نیا (۱۳۹۲)، نیکومرام و همکاران (۱۳۹۳)، دازه و گرکز (۱۳۹۴)، رجب‌دُری و همکاران (۱۳۹۵)، رحمانی و رجب‌دُری (۱۳۹۵)، مارتینسون و زیگنفسوس (۲۰۰۲)، آراس و مسلومو (۲۰۰۴)، پفلاگرت و همکاران (۲۰۰۷)، مارکز و ازدوپریا (۲۰۰۹)، سونسون و وود (۲۰۱۱)، جین‌سئوک و همکاران (۲۰۱۳)، برچل و آرمسترانگ‌توماوا (۲۰۱۴)، سیلواندر (۲۰۱۵).

یافته‌های کلی پژوهش در زمینه تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر انگیزش کارکنان، همسو با یافته‌های حریری و همکاران (۱۳۹۳) است. افزون‌براین، رابطه مستقیم اخلاق حرفه‌ای و علاقه فرد به شغل و مسئولیت‌پذیری نیز همسو با یافته‌های حریری و همکاران (۱۳۹۳) و در زمینه رابطه مستقیم خودباوری و رابطه منفی رضایت و اخلاق حرفه‌ای مخالف با یافته‌های حریری و همکاران (۱۳۹۳) است. باتوجه به تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی و سطح تأثیر چشمگیر آن (۸۹/۷ درصد) می‌توان گفت، یکی از راه‌های افزایش سطح انگیزش کارکنان، توجه و گسترش اخلاق حرفه‌ای است؛ از این‌رو داشتن برنامه‌های منسجم برای ترویج فرهنگ اخلاق حرفه‌ای و پایبندی به آن در سازمان‌ها ضروری است. بررسی سطح پایبندی به اخلاق حرفه‌ای توسط آزمون T تک‌نمونه‌ای نیز، بیانگر این است که بر اساس نظراعضای جامعه حسابداران رسمی، پایبندی به اخلاق حرفه‌ای در وضعیت متوسط و بالاتراز میانگین قرار دارد.

انجام این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است: محافظه‌کاری برخی پاسخ‌دهندگان در پاسخ‌گویی به سؤال‌های پرسش‌نامه و نبود انگیزه کافی در برخی پاسخ‌دهندگان و حتی احتمال غیرواقع‌بینانه بودن پاسخ‌ها. همچنین، باتوجه به اهمیت موضوع پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده ارتباط بین پایبندی به اخلاق

حرفه‌ای و سایر ابعاد شخصیتی و حتی راهبردهای مالی و شرکّتی در کسب، بازدهی و مقبولیت اجتماعی شرکت‌ها و سایر موضوع‌های مشابه بررسی و به آن‌ها توجه بیشتری شود. اثبات تأثیر اخلاق در مدیریت و بازدهی و عملکرد شرکت‌ها باعث می‌شود، علاوه بر ترویج و افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای و متمایل شدن شرکت‌ها به اخلاقی بودن، روند استانداردگذاری و تصویب قانون‌های لازم در این زمینه با سرعت و سهولت بیشتری دنبال شود.



منابع

۱. ابزری، مهدی و مهدی یزدان‌شناس؛ «مسئولیت اجتماعی و اخلاق کار در مدیریت کیفیت‌نوین»؛ فرهنگ مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۵ (بهار و تابستان ۱۳۸۶)، ص ۴۲-۵.
۲. اعتمادی، حسین و زهرا دیانتی‌دیلمی؛ «تأثیر دیدگاه اخلاقی مدیران مالی بر کیفیت گزارش‌های مالی شرکت‌ها»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، شماره ۱ و ۲، ص ۱۱-۲۰.
۳. الوانی، سیدمهدی؛ مدیریت عمومی؛ تهران: نشرنی، ۱۳۸۲.
۴. بحرینی، نسرين؛ «اخلاق پژوهش به‌منزله یک دانش: جستجو در اضلاع و هویت معرفتی اخلاق پژوهش»؛ راهبرد فرهنگ، شماره ۸ و ۹ (زمستان و بهار ۱۳۸۹)، ص ۳۹-۵۸.
۵. بخشی، حمید و دیگران؛ «عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان»؛ مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۴ (۱۲) (۱۳۸۳)، ص ۳۰-۳۷.
۶. بیک‌زاد، جعفر و دیگران؛ «اخلاق حرفه‌ای، کار و جامعه»؛ شماره ۱۲۵ و ۱۲۶ (آبان و آذر ۱۳۸۹)، ص ۴-۱۰.
۷. تولایی، روح‌اله؛ «عوامل تأثیرگذار بر رفتار اخلاقی کارکنان در سازمان»؛ دوماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۲۵ (۱۳۸۸)، ص ۴۵-۶۴.
۹. خورشیدی، عباس و دیگران؛ «عوامل مؤثر بر تقویت انگیزه شغلی مدیران»؛ تحقیقات روانشناختی، ۲ (۶) (۱۳۸۹)، ص ۱۳-۲۹.
۱۰. دازه، نوشین و منصور گرز؛ «رابطه بین استدلال اخلاقی، طرز تفکر، نیت و تمایل اخلاقی حسابداران رسمی»؛ اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۱ (۱۳۹۴)، ص ۱۱۵-۱۴۰.
۱۱. رحمانی، حلیمه و حسین رجب‌دُری؛ «بررسی تأثیر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد سازمانی در مدیران صنعتی استان فارس»؛ دوفصلنامه دستاوردهای حسابداری ارزشی و رفتاری، سال اول، شماره ۱ (۱۳۹۵)، ص ۵۳-۷۵.
۱۲. رجب‌دُری، حسین و دیگران «بررسی پابندی دانشجویان کارشناسی حسابداری به اخلاق حرفه‌ای»؛ فصلنامه اخلاق، سال ششم، شماره ۱ (۱۳۹۵)، ص ۲۶۵-۲۸۵.
۱۳. رابینز، استیفن پی؛ مبانی رفتار سازمانی؛ ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی؛ تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۷۸.
۱۴. رفیعی، افسانه؛ تأثیر جنسیت، مقطع تحصیلی، دینداری و سابقه کار بر تصمیم‌گیری اخلاقی حسابداران در ایران؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، ۱۳۸۶.
۱۵. سلاجقه، سنجر و فاطمه سیستانی‌خانمان؛ «بررسی رابطه میان اخلاق کار و کیفیت خدمات در سازمان‌های دولتی شهر کرمان»؛ مجموعه مقالات همایش ملی چالش‌های مدیریت



- و رهبری در سازمان‌های ایرانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان، ۱۳۸۹.
۱۶. سلمان پناه، نجمه و قدرت‌اله طالب‌نیا؛ «بررسی گزیده عوامل مؤثر بر قضاوت اخلاقی حسابداران رسمی ایران»؛ حسابداری مدیریت؛ شماره ۱۸ (پاییز ۱۳۹۲)، ص ۸۷-۹۶.
۱۷. سماواتیان، حسین و دیگران؛ «رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و نگرش نسبت به رعایت موارد ایمنی کاری کارکنان»؛ تحقیقات روانشناختی، ۲ (۶) (۱۳۸۹)، ص ۴۴-۵۸.
۱۸. شکرشکن، حسین و دیگران؛ «طراحی و آزمون الگوی از پیش‌بینی‌دها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب: منطقه اهواز»؛ مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه چمران اهواز، ۱۵ (۱) (۱۳۸۶)، ص ۱-۳۲.
۱۹. کشتکاران، علی و دیگران؛ «دلبستگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز»؛ مجله پی‌اورد سلامت، ۶ (۲) (۱۳۹۱)، ص ۱۴۷-۱۵۷.
۲۰. محمدی مقدم، یوسف و محمد زارع؛ «رضایت شغلی کارکنان پلیس: بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان یزد در سال ۱۳۸۷»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، ۱۳ (۴) (۱۳۸۷)، ص ۵۱۶-۵۵۰.
۲۱. مدرس، احمد و افسانه رفیعی؛ «بررسی دیدگاه عمومی درباره رعایت آیین رفتار حرفه‌ای توسط حسابرسان و ضمانت اجرایی آن در ایران»؛ دانش حسابرسی، شماره ۲۵ و ۲۶ (۱۳۸۷)، ص ۴-۲۰.
۲۲. میرسپاسی، ناصر؛ مدیریت استراتژی منابع انسانی و روابط کاری؛ تهران: مؤسسه انتشارات، ۱۳۸۲.
۲۳. نیکومرام، هاشم و دیگران؛ «ارزیابی تأثیر اخلاق حرفه‌ای حسابداران مدیریت بر ویژگی‌های کیفی اطلاعات حسابداری مدیریت (با استفاده از تکنیک آنتروپی فازی)»؛ فصلنامه حسابداری مدیریت، سال هفتم، شماره ۲۰ (۱۳۹۳)، ص ۴۹-۶۶.
۲۴. هداوند، سعید و شهره صادقیان؛ «سازه‌های اثربخش در توان‌افزایی کارکنان»؛ مجله تدبیر، شماره ۱۸۰ (۱۳۸۶)، ص ۵۴-۶۰.
۲۵. وطن‌خواه، سودابه و دیگران؛ «مدل الماس عدالت و ارتباط آن با خودباوری»؛ علوم پزشکی رازی، ۲۰ (۱۰۸) (۱۳۹۲)، ص ۱۹-۲۷.

26. Aras, G. and Muslumov, A., (2004). The analysis of factors affecting ethical judgments: The Turkish evidence, pp 1-12

27. Burchell, Brendan, and Armstrong Tumawu, Koudjoe Dickson (2014). Employee Motivation and Work Ethic in the State and Private sector in Ghana: A Survey of Tea-



- ching and Banking Professions. Online Journal of African Affairs. Volume 3, Issue 4, pp. 55-62
28. Elankumaran, S. (2004). "Personality, organizational climate and job involvement: an empirical study". Journal of human values, 10 (2), 117-130.
29. Jinseok S. Chun, Yuhyung Shin, Jin Nam Choi and Min Soo Kim. (2013). "How Does Corporate Ethics Contribute to Firm Financial Performance? The Mediating Role of Collective Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior" Journal of Management, vol 23, no 8.
30. Kabir M.H. (2009), Ethics and Independence in Accountancy Profession, Continuing professional Development (CPD), Seminar Paper.
31. Marques, P. and Azevedo-Pereira, J., (2009), "Ethical Ideology and Ethical Judgments in the Portuguese Accounting Profession", Journal of Business Ethics 2009, vol 86, pp 227- 242.
32. Martinson, O. B. and E. Ziegenfuss, D., (2000), "Looking at what influences ethical perception and judgment", Management Accounting Quarterly (Fall), pp 41-47.
33. Mizaur, D.G. (1993) "Quality and Productivity For the 21 st Century Organization keynote address, 4 th International Management: A Catalyst Conference on Productivity and Quality Research", Miami, FL, February.
34. Peterson, E. (1974), "Consumerism as a retailers asset", Harvard Business Review, May/June.
35. Pflugrath, G., Martinov-Bennie, N. and Chen, L., (2007), "The impact of codes of ethics and experience on auditor judgments", Managerial Auditing Journal. Vol. 22 No. 6, 2007, PP 566-589
36. Schultz, Olle & Tran, Dennis (2015). Business ethics and the influence on the development of intellectual capital: A study of the auditing profession. Master Thesis of Kristianstad University. Section for Health and Society.
37. Smith LM (2003). A Fresh Look at Accounting Ethics. Accounting Horizons 17: 47-49.
38. Swenson G, Wood G (2011). A conceptual framework of corporate and business ethics across organizations. The Learning organization 18(1): 21-35.
39. Sylvander, J. (2015). The development of the Auditor Managerial Ethical Profile Scale. EAA, (pp. 1-35).
40. Winten, G. (1998), Sources of variation in real-life moral judgment: Toward a model

of real-life morality, Journal of Adult Development, vol. 4, pp. 90-120.

41. Zairi , M., And Peters,J,(202),”The impact of social responsibility on business performance “,Managerial Auditing journal,17 (4),422- 456.



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۱۰۳ تا ۱۲۵

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

ارزیابی و رتبه‌بندی معیارهای اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با رضایت شغلی

سیدعلی بنی‌هاشمی^۱ حمید علیزاده^۲

چکیده

یکی از موضوعاتی که در اخلاق حرفه‌ای باید بدان توجه جدی کرد، رضایت شغلی است؛ چراکه اخلاق حرفه‌ای به نوعی با رضایت شغلی ارتباط دارد. هدف از انجام این پژوهش، بررسی اخلاق حرفه‌ای در واحدی نظامی و تعیین رابطه آن با رضایت شغلی است. این پژوهش از نوع توصیفی و از نوع هم‌بستگی است. جامعه آماری پژوهش، کارکنان یک واحد نظامی هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۳۰ نفر از آنان انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از دو روش مصاحبه و پرسش‌نامه استفاده شد. در دو پرسش‌نامه پژوهش، اخلاق حرفه‌ای با ۴۰ سؤال و ۹ معیار و رضایت شغلی با ۷ سؤال بررسی شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر آمار توصیفی، از آمار استنباطی و آزمون هم‌بستگی



۱. نویسنده مسئول، مربی گروه مهندسی صنایع دانشگاه پیام نور. banihashemi@pnu.ac.ir.

۲. کارشناسی رشته مدیریت صنعتی دانشگاه پیام نور.

نیز استفاده شد. براساس آزمون هم‌بستگی، یافته‌ها نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی در سازمان بررسی شده، ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، باتوجه به آزمون t میانگین، وضعیت متغیر اخلاق حرفه‌ای در سطح مطلوب و مقبولی قرار گرفته است. باتوجه به یافته‌های پژوهش و ارتباط معنادار اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی، هرچقدر کارکنان احساس کنند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند.

واژگان کلیدی: اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، رضایت شغلی، عوامل سازمانی، عوامل فردی.

مقدمه

در دنیای امروز، توجه به ارزش‌های انسانی و تکیه بر رهبری و مدیریت اخلاقی نوعی برتری رقابتی محسوب می‌شود. تأکید تئوری‌های جدید بر اخلاق ممکن است به دلیل بروز رفتارهای غیراخلاقی در فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی باشد. اخلاق حرفه‌ای یکی از شعبه‌های جدید اخلاق است که می‌کوشد به مسائل اخلاقی حرفه‌های گوناگون پاسخ دهد. جامعه ما نیازمند آن است که ویژگی‌های اخلاقی حرفه‌ای، مانند دل‌بستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر را تعریف و برای تحقق آن فرهنگ‌سازی کند. امروزه، بسیاری از کشورهای صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدهای اجتماعی، به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد؛ به همین دلیل، بسیاری از شرکت‌های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده و به این باور رسیده‌اند که باید در سازمان، فرهنگی مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. آنان کوشیده‌اند به پژوهش‌هایی که درباره اخلاق حرفه‌ای است، جایگاه ویژه‌ای بدهند. وقتی از



حوزه فردی و شخصی به حوزه کسب و کار گام می‌نهییم، اخلاق کاری یا اخلاق شغلی به میان می‌آید (Hartog & Winstanley, 2007).

«واژه اخلاق نشأت گرفته از واژه یونانی اتیکوس، به معنی اقتدار و رسوم و سنت می‌باشد. اصول اخلاقی راجع به چگونگی بودن افراد و اینکه در حرفه و سازمان متبوع خود چطور رفتار کنند، مطرح می‌شوند. به طور کلی، واژه اخلاق با استانداردهای مربوط به درست و غلط بودن رفتارها سروکار دارند.» (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰) اخلاق را می‌توان در قالب مجموعه‌ای از اصول تعریف کرد که اغلب، به صورت منشور یا سیستمی شناخته می‌شود و به عنوان راهنمای رفتار عمل می‌کند (Lawton, 2000). «امروزه، پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان کارهای غیراخلاقی و غیرقانونی در محیط‌های کاری، توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ اخلاق حرفه‌ای در همه سازمان‌ها ضروری کرده است.» (رحیم‌نیا و نیکخواه، ۱۳۹۰) مفهوم اخلاق حرفه‌ای، برگرفته از علم اخلاق است. اخلاق حرفه‌ای عبارت است از مجموعه قوانین اخلاقی که از ماهیت حرفه یا شغل به دست آمده است.» (آراسته و جاهد، ۱۳۹۰). می‌توان اخلاق حرفه‌ای را بیان‌کننده باورهای گروهی حرفه‌ای درباره اینکه چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، دانست.

اخلاق حرفه‌ای به طور ذاتی از مسئولیت فرد در قبال رفتار شغلی بحث نمی‌کند؛ بلکه از مسئولیت سازمان یا بنگاه، به عنوان یک واحد حقوقی در قبال همه عناصر محیط داخلی و خارجی سازمان بحث می‌کند (حسینیان، ۱۳۸۵). اخلاق حرفه‌ای متعهد شدن انرژی ذهنی، روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمعی در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه است (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۲). اخلاقیات به عنوان مجموعه‌ای از اصول، اغلب به عنوان مجموعه‌ای از منشوری که برای راهنمایی و هدایت استفاده می‌شوند، تعریف شده‌اند (میرسپاسی، ۱۳۸۱). با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی بدون آموزش توسعه نمی‌یابد، لازم است در سازمان‌ها علاوه بر



آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های لازم هر شغل به کارکنان، آموزش اخلاق اداری و سازمانی نیز جزء برنامه‌های آموزشی سازمان قرار گیرد (Lawton, 2000).

«در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه‌ای، به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می‌رفت و امروزه نیز عده‌ای از نویسندگان اخلاق حرفه‌ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می‌کنند.» (قراملکی، ۱۳۸۵). «برخی محققین ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای را در مفهوم امروزی، هویت علم و دانش داشتن، نقش کاربردی داشتن، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی و دارای زبان روشن انگیزشی می‌دانند (حسینیان، ۱۳۸۵). اخلاق‌ورزی در نسبت با افراد، اصناف و محیط‌های اجتماعی مسائل مختلفی ایجاد می‌کند؛ به گونه‌ای که نمی‌توان انتظار داشت اخلاق واحدی در مورد همه انسان‌ها وجود داشته باشد و به صورتی واحد در مورد آنان عمل کند و همچنین اخلاق همواره در قالب و چهارچوب مسائل اجتماعی نظیر خانواده، طبقه، حرفه و... مقید است.» (صادق، ۱۳۷۱) «پس از بحث پیرامون اخلاق و تعریف علم اخلاق و بیان ویژگی‌های آن، علم اخلاق حرفه‌ای را به عنوان شاخه‌ای از علم اخلاق و به منزله یک دانش بررسی می‌کنیم. در تعریف اخلاق حرفه‌ای یا اخلاق کسب‌وکار، عده‌ای آن را «شیوه‌های رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه» دانسته‌اند.» (صدری افشار، ۱۳۸۱)

باتوجه به این تعریف، هر حرفه و شغلی، اخلاق حرفه‌ای خاص خود را دارد که متفاوت از حرفه‌های دیگر است؛ مثلاً در حرفه پزشکی اخلاق حرفه‌ای را چنین آورده‌اند: «علمی است که موضوع آن بررسی مجموعه آداب و شیوه‌های رفتاری و پسندیده‌ای که صاحبان مشاغل گروه پزشکی می‌باید رعایت کنند و مجموعه صفات و اعمال نکوهیده‌ای است که لازم است از آن‌ها اجتناب نمایند.» (اصفهانی، ۱۳۸۰) به عبارتی مختصر، آن را امریه معروف و نهی از منکر و آداب معاشرت در حرفه پزشکی ذکر کرده‌اند. درباره اخلاق مدیریتی نیز می‌گویند: «یک نوع توازن صحیح یا مناسب یا

منصفانه بین عملکرد اقتصادی و اجتماعی یک شرکت وجود دارد و مشکل مدیریت نیز به یافتن این توازن مربوط می‌شود» و در ادامه هدف از اخلاق مدیریتی را سنجش عوامل مؤثر بر این توازن و بررسی ساختارهای گوناگون تئوریک می‌دانند که می‌تواند به مدیریت برای تعیین این توازن کمک کند. در تعریف دیگری از اخلاق حرفه‌ای آمده است: «اخلاق یک شغل و حرفه معین، قانونی است که افعال را منظم می‌کند و استانداردهایی برای افرادش قرار می‌دهد.» برطبق این تعریف می‌توانیم در مشاغل گوناگون با تعیین و تدوین آیین‌نامه‌های اخلاقی، محدوده مسائل اخلاقی هر حرفه را با توجه به منافع و مقررات حاکم بر حرفه مدنظر مشخص ساخته و راه را برای پیشبرد اهداف تعیین شده در آن حرفه هموارتر سازیم.

«اخلاق حرفه‌ای را "رشته‌ای از علم اخلاق دانسته‌اند که روابط شغلی را مورد مطالعه و بررسی قرار می‌دهد." در واقع، تدوین آیین‌نامه‌های اخلاقی، تکلیف افراد داخل در هر حرفه را نیز مشخص نموده و روابط آن‌ها را به نظم درمی‌آورد. همچنین، عده‌ای اخلاق حرفه‌ای را "مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام کارهای حرفه‌ای" دانسته‌اند.» (شعاری‌نژاد، ۱۳۹۱) عده‌ای نیز این علم را چنین تعریف کرده‌اند: «اخلاق حرفه‌ای تکالیف اخلاقی و وظیفه‌ای و سازمانی است که سازمان در قبال محیط مستقیم یا غیرمستقیم دارد». با توجه به این تعریف می‌توانیم این علم را در نوع روابط سازمان‌ها و اجتماع و همچنین نحوه برخورد و عملکرد افراد سازمانی در برابر محیط اجتماعی، فرهنگی و غیرتأثیرگذار بدانیم. همچنین آورده‌اند: «اگر لفظ اخلاق به طایفه معینی منسوب گردد، دلالت بر رفتار خاص آن طایفه دارد» (نک: قراملکی، ۱۳۸۵) که آن را اخلاق حرفه‌ای نامیده‌اند.

با توجه به اهمیت موضوع اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها، طی چند سال اخیر، پژوهشگران زیادی به این موضوع توجه نموده‌اند. بررسی پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد، محققان درصد هستند، ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای را با سایر معیارهای



دیگر از جنبه‌های گوناگون بررسی کنند. سیروس قنبری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی، رابطه اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را با کیفیت آموزش عالی بررسی کرده‌اند. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه بوعلی سینا همدان است. نتایج بررسی دیدگاه دانشجویان در خصوص رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای استادان به نسبت مطلوب ارزیابی شد؛ ولی از نظر آنان بین وضعیت موجود و مطلوب رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای شکاف وجود دارد. همچنین، نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داده است که اثر مستقیم اخلاق حرفه‌ای بر تضمین کیفیت، مثبت و معنی دار است. بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش، توجه به استانداردهای اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، یکی از راهبردهای اساسی برای بهبود تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی است (نک: قنبری و همکاران، ۱۳۹۴).

مرادی و همکاران (۱۳۹۴) به بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای با ارتباطات اثربخش سازمانی در کارکنان بخش نورد گرم فولاد مبارکه اصفهان پرداخته‌اند. یافته‌ها نشان داد که بین متغیرهای اخلاق، حکمت، معنویت، فضیلت و ارتباطات اثربخش در سازمان، رابطه معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، از ده رابطه دوجه دو بین متغیرهای موجود در مدل، نه رابطه معنی دار بود و فقط رابطه بین متغیر فضیلت و ارتباطات اثربخش معنی دار نبود. این پژوهشگران با توجه به نتایج پژوهش گفته‌اند، می‌توان با استفاده از شاخص‌های اخلاقی مؤثر بر ارتباطات اثربخش، به برنامه‌ریزی سازمان برای افزایش میزان بهره‌وری کمک کرد تا با توجه به اصول مهم اخلاقی و اثرگذار فرهنگ اسلامی ایرانی، زمینه را برای نزدیک شدن مدیران به ویژگی‌های اسلامی فراهم کرد (نک: مرادی و همکاران، ۱۳۹۴).

قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) رابطه اخلاق حرفه‌ای را با مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی فردی، با توجه به اثرمیانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری بررسی کرده‌اند. آن‌ها



۲۳۰ نفر از معلمان شاغل به تحصیل شهر جوانرود در سال تحصیلی ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۳ را انتخاب کرده و پرسش‌نامه‌های تحقیق را بین آن‌ها توزیع کردند. یافته‌های تحقیق نشان داد که اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی و فرهنگ خدمتگزاری دارای رابطه مثبت و معنی‌داری است. همچنین، رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و پاسخ‌گویی فردی، از طریق فرهنگ خدمتگزاری، میانجی‌گری می‌شود؛ اما نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری در رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی تأیید نشد. بنابراین، نتایج پژوهش این محققان حاکی از این است که اخلاق حرفه‌ای به‌طور مستقیم باعث افزایش سطح مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی فردی در معلمان می‌شود. همچنین، اخلاق حرفه‌ای باعث تقویت فرهنگ خدمتگزاری می‌شود و سپس فرهنگ خدمتگزاری زمینه تقویت و بهبود پاسخ‌گویی فردی معلمان را در محیط آموزشی فراهم می‌کند (نک: قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳).

صانعی و یاری (۱۳۹۳) مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی را بررسی و تجزیه و تحلیل کرده‌اند. یافته‌های پژوهش این محققان نشان داد که مؤلفه‌های مهم اخلاق حرفه‌ای مدیران عبارت است از: رعایت صداقت و تعهد در اطلاع‌رسانی درست به متقاضیان استخدام، جبران خدمات کارکنان با شرط رعایت عدالت و داشتن تعهد نسبت به آن‌ها، رعایت عدالت در ارتقاء کارکنان، رعایت قاطعیت و صداقت در انتقال اطلاعات مربوط به عملکرد کارکنان و انجام تعهد به منظور کاهش آسیب‌های شغلی. نتیجه کلی تحقیق بیانگر این است که رعایت اخلاق نقش مهمی در موفقیت مدیران ایفا می‌کند؛ به گونه‌ای که اصول رایج شناخته‌شده در حوزه اخلاق حرفه‌ای، در وظایف گوناگون مدیران در قبال منابع انسانی سازمان نمود پررنگی می‌یابد (نک: صانعی و یاری، ۱۳۹۳). جدول ۱ برخی پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با سایر معیارها را در سال‌های اخیر نشان می‌دهد.

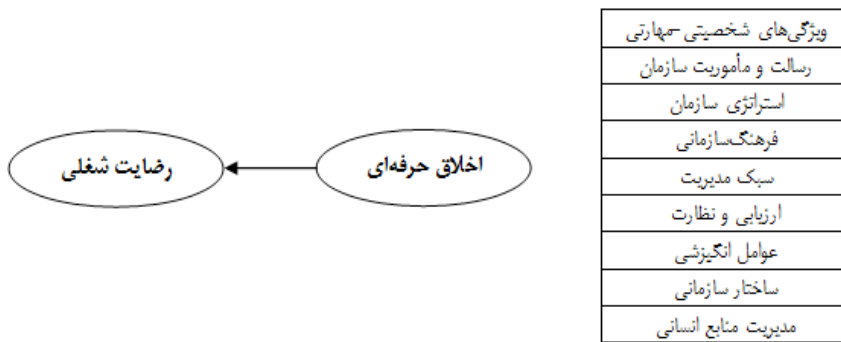


جدول ۱. پیشینه پژوهش‌های انجام شده

نام محققان	ارتباط اخلاق حرفه‌ای و سایر مؤلفه‌های بررسی شده
کیانی و همکاران (۱۳۸۷)	ویژگی‌های شخصیتی
انصاری و همکاران (۱۳۹۱)، حسن‌قلی‌پور و همکاران (۱۳۹۱)	وفاداری مشتریان
رحیمی و آقابابایی (۱۳۹۲)، موسوی‌پناه و همکاران (۱۳۹۲)	فرهنگ سازمانی
نیازآذری و همکاران (۱۳۹۳)	تعهد سازمانی
قاسم‌زاده و همکاران (۱۳۹۳)، مهاجران و شهودی (۱۳۹۳)، صلواتی و همکاران (۱۳۹۳)، امیری و همکاران (۱۳۹۵)	مسئولیت اجتماعی و پاسخ‌گویی
شریف‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، امیریان‌زاده و محمدپور (۱۳۹۵)	اثر بخشی سازمان و کارکنان
نصیری و نویدی (۱۳۹۵)	چابکی سازمانی
اسدیان و همکاران (۱۳۹۵)	توانمندسازی روان‌شناختی
شجاعی‌فرو و همکاران (۱۳۹۶)	مدیریت دانش و درگیری شغلی
حجازی‌فرو و همکاران (۱۳۹۶)	سلامت اداری کارکنان
مقتدایی (۱۳۹۶)	رفتار ضد شهروندی



بررسی پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بررسی اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با سایر معیارها در سازمان‌ها از سال ۱۳۹۱ به بعد، به موضوعی مهم در پژوهش‌های پژوهشگران تبدیل شده است. همچنین، ارزیابی متغیر اخلاق حرفه‌ای و سایر معیارها نیز نشان می‌دهد، تاکنون هیچ‌گونه پژوهشی در زمینه شناسایی ارتباط اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی کارکنان انجام نشده است. با توجه به مطالب مطرح شده، هدف از انجام این پژوهش، بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در سازمانی نظامی و بررسی ارتباط آن با رضایت شغلی است.



شکل ۱. نمودار مفهومی پژوهش

باتوجه به اهمیت اخلاق حرفه‌ای در توسعه سازمان، لازم است به میزان آموزش اخلاق حرفه‌ای در سازمان توجه شود؛ البته در همین زمینه، از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمانی، جهل و ناآشنایی کارکنان به اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است (نک: قراملکی، ۱۳۸۵) و باتوجه به اینکه امروزه، هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، بنابراین لازم است که در سازمان‌ها علاوه بر آموزش تخصص‌ها و مهارت‌های لازم هر شغل به کارکنان، آموزش اخلاق اداری و سازمانی جزء برنامه‌های آموزشی در سازمان قرار گیرد (نک: میرسپاسی، ۱۳۸۱).

سازمان‌هایی که اخلاق حرفه‌ای دارند، نسبت به سازمان‌هایی که رفتارهای



غیراخلاقی و غیرصادقانه دارند، دارای شانس موفقیت بیشتری هستند. موفق‌ترین سازمان‌ها دارای فرهنگی هستند که هم‌سوی ارزش‌های قوی اخلاقی‌اند. توسعه اخلاق حرفه‌ای از طریق کنش‌های ارتباطی اعضا و ذی‌نفعان اجتماع علمی و دانشگاهی میسر می‌شود و این اخلاق انعکاسی از ضعف و نارسایی‌های عمومی‌تر در اخلاق اجتماعی است. تدوین منشور اخلاقی کارکنان که دربرگیرنده ارزش‌های فرهنگی و اعضای سازمان جامعه و اخلاقیات مدنظر سازمان است، یکی از زمینه‌های مطرح‌شده در این خصوص است. براساس آن، اعضای سازمان از یک سرمشق و رهنمود کلی اخلاقی و ارزشی تبعیت کرده و فرهنگی منسجم و قوی در سازمان به‌وجود می‌آید. مدیریت ارزش‌های اخلاقی در محیط کار موجب مشروعیت اقدامات مدیریتی می‌شود، انسجام و تعادل فرهنگ سازمانی را تقویت می‌کند، اعتماد در روابط بین افراد و گروه‌ها را بهبود می‌بخشد و با پیروی بیشتر از استانداردها، موجب بهبود کیفیت محصولات و درنهایت، افزایش سود می‌شود (Frasatkhah, 2007).

پنیو معتقد است که اخلاق حرفه‌ای، رشته‌ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالعه ارتباط شغل‌ها، به بیان مسئولیت‌های اخلاقی سازمان و تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه‌های گوناگون می‌پردازد. او وظایف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این‌گونه برمی‌شمارد:

۱. ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛
۲. اخلاقی کردن هدف‌های سازمان؛
۳. اشاعه ارزش‌ها و موضوعات اخلاقی در سازمان؛
۴. اخلاق‌ورزی در زندگی شخصی؛
۵. اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغل؛
۶. برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش‌آمده در سازمان

و اقدام برای برطرف کردن آن‌ها؛

۷. عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه‌ای؛

۸. تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای

سازمان (Pennino, 2008).

زیونتر نیز عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای را به سه جنبه تقسیم می‌کند:

۱. جنبه فردی: از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی ویژگی‌های فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و شخصیت است. به احتمال زیاد، فردی که از لحاظ فردی صلاحیت‌های اخلاقی ندارد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.

۲. جنبه سازمانی: از جمله عواملی که در این حیطه قرار می‌گیرند، رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین، جو و فرهنگ سازمانی است. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل بیان‌شده، تهدیدکننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود.

۳. جنبه محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند (Zionts, 2013).

روش پژوهش

هدف از انجام این پژوهش، ارزیابی معیارهای اخلاق حرفه‌ای و ارتباط آن با رضایت شغلی است. به همین دلیل، پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و روش تحقیق، توصیفی پیمایشی است. با توجه به اینکه گردآوری داده‌ها در یک مقطع زمانی خاص، یعنی پاییز ۱۳۹۴ انجام گرفته است، پژوهش پیمایشی به روش مقطعی نامیده



می‌شود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان یک واحد نظامی^۱ دارای درجهٔ سروان و سرگرد و سرهنگ، یعنی مدیران میانی و ارشد در آن واحد نظامی است که تعداد آن‌ها ۳۴ نفر است. سپس با استفاده از معادلهٔ کوکران و رابطهٔ n ، تعداد ۳۱ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و به‌عنوان نمونه آماری، با در نظر گرفتن سطح خطای ۵ درصد انتخاب شدند.

$$n = \frac{z^2 pq}{d^2} \left(1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right) \right)$$

در پژوهش حاضر، برای گردآوری داده‌های لازم، از دو پرسش‌نامه استاندارد استفاده شد. پرسش‌نامه‌ها براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار کم تا ۵ به معنای بسیار زیاد تنظیم شده است. این دو پرسش‌نامه عبارت‌اند از: ۱. پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای: برای ارزیابی اخلاق حرفه‌ای، از پرسش‌نامه استفاده شده در رسالهٔ دکتری آقای علی باقی نصرآبادی، دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، کمک گرفته شده است. این پرسش‌نامه شامل ۴۰ سؤال بسته و ۹ مؤلفه است که روایی آن براساس دیدگاه خبرگان دانشگاه و جامعه آماری تحقیق، یعنی واحد نظامی بررسی شده، بررسی و تأیید شد. همچنین، پایایی این پرسش‌نامه نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد که نتایج آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. پایایی پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای

متغیر	تعداد سؤال	آلفای کرونباخ
اخلاق حرفه‌ای	۴۰	۰٫۹۴۸

۱. به دلیل محرمانه بودن، نام محل مطالعه شده ذکر نمی‌شود.



باتوجه به عدد به دست آمده از آزمون آلفای کرونباخ، می توان نتیجه گرفت که پرسش نامه اول تحقیق از پایایی قابل قبولی برخوردار است. این پرسش نامه به بررسی اخلاق حرفه ای در سازمان مطالعه شده می پردازد. مؤلفه های پرسش نامه اخلاق حرفه ای در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. ابعاد و مؤلفه های پرسش نامه اخلاق حرفه ای

مؤلفه	تعداد پرسش ها	شماره پرسش ها
ویژگی های شخصیتی مهارتی	۱۰	۱-۱۰
رسالت و مأموریت سازمان	۵	۱۱-۱۵
استراتژی سازمان	۱	۱۶
فرهنگ سازمانی	۵	۱۷-۲۱
سبک مدیریت	۴	۲۲-۲۵
ارزیابی و نظارت	۲	۲۶-۲۷
عوامل انگیزشی	۵	۲۸-۳۲
ساختار سازمانی	۲	۳۳-۳۴
مدیریت منابع انسانی	۶	۳۵-۴۰
اخلاق حرفه ای	۴۰	۱-۴۰

۲. پرسش نامه رضایت شغلی: برای ارزیابی رضایت شغلی نیز از پرسش نامه استاندارد اثربخشی سازمانی پارسونز بهره گرفته شده است. این پرسش نامه دارای ۲۸ سؤال و ۴ مؤلفه است که مؤلفه رضایت شغلی شامل ۷ سؤال بسته است. روایی پرسش نامه نیز براساس دیدگاه خبرگان دانشگاه و جامعه آماری تحقیق، یعنی واحد نظامی بررسی شده، بررسی و تأیید شد. همچنین، پایایی این پرسش نامه با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد که مقدار آن ۰٫۷۸۱ به دست آمد.



روش استفاده شده برای جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، کتابخانه‌ای و میدانی است. نخست با استفاده از روش کتابخانه‌ای و ابزارهای آن، ادبیات مرتبط با موضوع، یعنی اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی در مقاله‌ها و کتاب‌ها بررسی شد و پس از ترسیم مدل تحقیق، یعنی شکل شماره ۱، با استفاده از روش میدانی، واحد نظامی مطالعه شده، معیارهای تنظیم شده و ارتباط آن‌ها با یکدیگر بررسی شد.

یافته‌ها

در تحلیل آمار توصیفی پرسش‌نامه تحقیق، سن ۶۴٫۵ درصد پاسخ‌دهندگان بین ۳۱ تا ۴۰ است. همچنین در توزیع فراوانی سابقه خدمتی پاسخ‌دهندگان، ۴۱٫۹ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه دارند و ۴۵٫۲ درصد نمونه آماری دارای مدرک لیسانس هستند. یکی دیگر از آمارهای توصیفی پرسش‌نامه سابقه مدیریتی پاسخ‌دهندگان است که ۳۵٫۵ درصد دارای سابقه مدیریتی کمتر از ۵ سال هستند. برای بررسی وضعیت اخلاق حرفه‌ای در این سازمان از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است. در این آزمون، میانگین به دست آمده برای هریک از مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای با حد متوسط ۳ مقایسه شده است.



جدول ۴. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای

متغیر	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	حد پایین	حد بالا
فرهنگ سازمانی	۳٫۹۲	۹٫۲۶۵	۳۰	۰٫۰۰۰	۰٫۷۱۸۰	۱٫۱۲۴۰
سبک مدیریت	۲٫۶۹	-۱٫۷۹۹	۳۰	۰٫۰۸۲	-۰٫۶۴۸۶	۰٫۴۱۱
ارزیابی و نظارت	۳٫۲۶	۱٫۳۸۲	۳۰	۰٫۱۷۷	-۰٫۱۲۳۳	۰٫۶۳۹۵
عوامل انگیزشی	۳٫۲۴	۱٫۹۷۲	۳۰	۰٫۰۵۸	-۰٫۰۰۸۶	۰٫۴۸۶۰
استراتژی سازمان	۳٫۲۷	۱٫۲۴۶	۳۰	۰٫۲۲۳	-۰٫۱۷۱۱	۰٫۷۰۴۵
ساختار سازمانی	۲٫۹۲	-۰٫۴۴۵	۳۰	۰٫۶۶۰	۰٫۴۵۰۸	۰٫۲۸۹۵
مدیریت منابع انسانی	۲٫۷۶	-۱٫۳۵۳	۳۰	۰٫۱۸۶	-۰٫۵۹۶۴	۰٫۱۲۱۲
رسالت و مأموریت سازمان	۳٫۳۴	۱٫۸۳۴	۳۰	۰٫۰۷۷	۰٫۰۳۹۳	۰٫۷۲۹۶
ویژگی‌های شخصیتی مهارتی	۳٫۷۶	۷٫۷۵۱	۳۰	۰٫۰۰۰	۰٫۵۸۳	۰٫۹۵۷۸
اخلاق حرفه‌ای	۳٫۳۲	۲٫۹۱۸	۳۰	۰٫۰۰۷	۰٫۰۰۹۸۲	۰٫۵۵۶۲



باتوجه به جدول ۴، چون سطح معنی داری اخلاق حرفه‌ای (۰,۰۰۷) کمتر از سطح آلفای خطا (۰,۰۵) است، فرض صفر رد می‌شود؛ یعنی اخلاق حرفه‌ای در سازمان مطالعه شده از سطح قابل قبولی برخوردار است. میان عوامل اخلاق حرفه‌ای، سطح خطای مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و عوامل انگیزشی و ویژگی‌های شخصیتی مهارتی کمتر از ۰,۰۵ است. همچنین، حد بالا و پایین آن‌ها مثبت است. بنابراین، می‌توان چنین برداشت کرد که میانگین این متغیرها اختلاف معنی داری با مقدار متوسط، یعنی عدد ۳ دارند. در نتیجه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی و ویژگی‌های شخصیتی مهارتی در سازمان مطالعه شده بیشتر از حد متوسط و قابل قبول است؛ اما سایر مؤلفه‌ها، یعنی سبک مدیریت، ارزیابی و نظارت، استراتژی سازمان، ساختار سازمانی، مدیریت منابع انسانی و نیز رسالت و مأموریت سازمان مطالعه شده، در جهت کیفیت اخلاق حرفه‌ای نیست. همچنین، برای رتبه‌بندی عوامل اخلاق حرفه‌ای از آزمون فریدمن استفاده شده است. این آزمون برای بررسی یکسان بودن اولویت‌بندی (رتبه‌بندی) تعدادی از متغیرهای وابسته توسط افراد استفاده می‌شود.

جدول ۵. نتایج آزمون فریدمن

۳۰	تعداد
۷۰,۱۰۷	آماره خی دو
۸	درجه آزادی
۰,۰۰۰	سطح معنی داری آزمون

باتوجه به نتایج آزمون فریدمن، چون سطح معنی داری به دست آمده برای آزمون (۰,۰۰۰) کمتر از سطح خطای پذیرفته شده (۰,۰۵) است، نتیجه می‌گیریم که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، فرضیه یکسان بودن اولویت عوامل اخلاق حرفه‌ای رد می‌شود.



جدول ۶. نتایج رتبه‌بندی عوامل اخلاق حرفه‌ای

رتبه	میانگین رتبه‌ها	متغیر
۱	۷,۳۳	فرهنگ سازمانی
۹	۲,۹۸	سبک مدیریت
۶	۵,۰۷	ارزیابی و نظارت
۵	۵,۱۰	عوامل انگیزشی
۴	۵,۱۵	استراتژی سازمان
۷	۴,۰۳	ساختار سازمانی
۸	۳,۱۸	مدیریت منابع انسانی
۳	۵,۵۵	رسالت و مأموریت سازمان
۲	۶,۶۰	ویژگی‌های شخصیتی مهارتی

براساس جدول ۶، میانگین رتبه فرهنگ سازمانی ۷,۳۳ به دست آمده است که بیش از سایر عوامل اخلاق حرفه‌ای است. ویژگی‌های شخصیتی مهارتی با میانگین رتبه ۶,۶۰ در جایگاه دوم اهمیت و رسالت و مأموریت سازمان با میانگین رتبه ۵,۵۵ در رده سوم اهمیت قرار گرفته‌اند. همچنین، سبک مدیریت در پایین‌ترین رتبه قرار دارد.



جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی

رضایت شغلی		ابعاد اخلاق حرفه‌ای
سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۰,۰۱۰	۰,۴۵۳	فرهنگ سازمانی
۰,۰۰۰	۰,۶۲۳	سبک مدیریت
۰,۰۰۹	۰,۴۶۰	ارزیابی و نظارت
۰,۰۳۰	۰,۳۹۱	عوامل انگیزشی
۰,۰۸۵	۰,۳۲۰	استراتژی سازمان
۰,۰۲۴	۰,۴۰۵	ساختار سازمانی
۰,۰۱۳	۰,۴۴۲	مدیریت منابع انسانی
۰,۰۰۴	۰,۵۰۵	رسالت و مأموریت سازمان
۰,۰۰۲	۰,۵۳۹	ویژگی‌های شخصیتی مهارتی
۰,۰۰۰	۰,۶۰۸	اخلاق حرفه‌ای

همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه‌ای و رضایت شغلی ۰,۶۰۸ است که رابطه‌ای نسبتاً شدید ($r=0,608$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی ۰,۴۵۳ است که رابطه‌ای متوسط ($r=0,453$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین سبک مدیریت و رضایت شغلی ۰,۶۲۳ است که رابطه‌ای نسبتاً شدید ($r=0,623$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین ارزیابی و نظارت و رضایت شغلی ۰,۴۶۰ است که رابطه‌ای متوسط ($r=0,460$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین عوامل انگیزشی و



رضایت شغلی ۰,۳۹۱ است که رابطه‌ای متوسط ($r=0,391$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین استراتژی سازمان و رضایت شغلی ۰,۳۲۰ است که رابطه‌ای ضعیف ($r=0,320$) و در جهت مثبت یا مستقیم است و در سطح ۰,۰۵ معنادار نیست. ضریب همبستگی بین ساختار سازمانی و رضایت شغلی ۰,۴۰۵ است که رابطه‌ای متوسط ($r=0,405$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین مدیریت منابع انسانی و رضایت شغلی ۰,۴۴۲ است که رابطه‌ای متوسط ($r=0,442$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین رسالت و مأموریت سازمان و رضایت شغلی ۰,۵۰۵ است که رابطه‌ای نسبتاً شدید ($r=0,505$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. ضریب همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی مهارتی و رضایت شغلی ۰,۵۳۹ است که رابطه‌ای نسبتاً شدید ($r=0,539$) و در جهت مثبت یا مستقیم و در سطح ۰,۰۵ معنادار است. در نتیجه برای تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای به جز بُعد استراتژی سازمان پذیرفته می‌شود.

نتیجه

اخلاق کار، حوزه‌ای از فرهنگ هر جامعه به شمار می‌رود و همان‌گونه که گفته شد، باورها و ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را در برمی‌گیرد. اخلاق کار نزد جوامع گوناگون از اهمیت و ارزش زیادی برخوردار بوده و در سیر تاریخی و تحولات آن‌ها تعبیرهای متفاوتی از اخلاق کار وجود داشته است. از منظر جامعه‌شناسی، اخلاق کار شامل باورها و ارزش‌ها و هنجارهای حوزه فعالیت‌های اقتصادی و به ویژه تولیدی است که ریشه در ارزش‌ها و نظام فرهنگی جامعه دارد. دل‌بستگی و علاقه به کار و پشتکار و جدیت در کار از سوی کارگرو کارمند، به همراه تشویق و تنبیه و پاداش به موقع از سوی مدیر، موجبات تقویت انگیزش مادی و ابعادی از اخلاق



کار در محیط کار را فراهم می‌سازد. از طرفی رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دل‌بستگی آنان به محیط کار، افزایش کمیت و کیفیت کار و نیز برقراری روابط خوب و انسانی و درست در محل کار محسوب می‌شود.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که چون ضریب همبستگی بین تمامی ابعاد اخلاق حرفه‌ای، به جز بُعد استراتژی سازمان، مثبت و معنادار است؛ بنابراین بین ابعاد اخلاق حرفه‌ای، به جز بُعد استراتژی سازمان با رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) همسواست که به بررسی «رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران» پرداخت و نتایج حاکی از آن بود که بین ادراک کارکنان از اخلاق حاکم بر کار با رضایت شغلی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، بین اخلاق حرفه‌ای با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به بیان دیگر، نتایج نشان داده‌اند که هر قدر کارکنان احساس کنند که اخلاقیات بر محیط کاری آنان حاکم است، به همان نسبت رضایت و خشنودی بیشتری در محیط کار تجربه و احساس می‌کنند.



منابع

۱. آراسته، حمیدرضا و حسینعلی جاهد؛ «رعایت اخلاق در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی؛ گزینه‌ای برای بهبود رفتارها»؛ فصلنامه‌ی نشاء علم، سال اول، شماره ۲ (۱۳۹۰)، ص ۳-۱۵.
۲. اسدیان، سیروس و دیگران؛ «رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و اعتماد سازمانی با توانمندسازی روانشناختی معلمان»؛ فصلنامه‌ی علمی ترویجی اخلاق، سال ششم، شماره ۲۲ (۱۳۹۵)، ص ۱۶۵-۱۹۰.
۳. اصفهانی، محمد مهدی؛ *اخلاق حرفه‌ای در خدمات بهداشتی و درمانی*؛ تهران: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۱۳۸۰.
۴. امیری، موسی و دیگران؛ «بررسی نقش اخلاق حرفه‌ای مدیران بر ارتقای مسئولیت اجتماعی پلیس راهور ناجا»؛ فصلنامه‌ی مطالعات پژوهشی راهور، شماره ۱۹ (۱۳۹۵)، ص ۴۹-۶۸.
۵. امیریان‌زاده، مرگان و حسین محمدپور؛ «رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای و سلامت سازمانی با اثربخشی کارکنان اداره‌ی کل آموزش و پرورش فارس»؛ فصلنامه‌ی نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره ۳ (۱۳۹۵)، ص ۷-۲۴.
۶. انصاری، منوچهر و دیگران؛ «تأثیر رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای کارکنان بر وفاداری مشتریان بانک‌ها در شهر تهران»؛ فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری، سال هفتم، شماره ۶ (۱۳۹۱)، ص ۱-۱۲.
۷. حسن‌قلی‌پور، طهمورث و دیگران، «تأثیر اخلاق حرفه‌ای فروشنده بر شکل‌گیری روابطی پایدار میان مشتری و سازمان»؛ فصلنامه‌ی چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، سال اول، شماره ۹ (۱۳۹۱)، ص ۱۱۷-۱۲۸.
۸. حجازی‌فر، حسن و دیگران؛ «ارتباط اخلاق حرفه‌ای و انضباط سازمانی با سلامت اداری کارکنان»؛ نشریه‌ی آینده‌پژوهی مدیریت، شماره ۱۰۸ (۱۳۹۶)، ص ۱۵-۳۱.
۹. حسینیان، سیمین؛ *اخلاق در مشاوره و روانشناسی*؛ تهران: انتشارات کمال تربیت، ۱۳۸۵.
۱۰. رحیمی، حمید و راضیه آقابابایی؛ «رابطه‌ی فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه کاشان»؛ نشریه‌ی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، سال ششم، شماره ۲ (۱۳۹۲)، ص ۶۱-۶۷.
۱۱. رحیم‌نیا، فریبرز و زهرا نیکخواه فرخانی؛ «تأثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشنده‌گان»؛ فصلنامه‌ی اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۴ (۱۳۹۰)، ص ۱-۱۱.
۱۲. شجاعی‌فر، زینب و دیگران؛ «رابطه‌ی اخلاق حرفه‌ای با مدیریت دانش و درگیری شغلی»؛ فصلنامه‌ی اخلاق زیستی، سال هفتم، شماره ۲۳ (۱۳۹۶)، ص ۱۷-۲۸.



۱۳. شریف‌زاده، فتاح و دیگران؛ «تأثیر فرهنگ سازمانی و اخلاق حرفه‌ای بر اثربخشی سازمان»؛ فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال دوم، شماره ۱ (۱۳۹۲)، ص ۷-۲۸.
۱۴. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر؛ فرهنگ توصیفی علوم رفتاری، تهران: انتشارات اطلاعات، ۱۳۹۱.
۱۵. صادقی، محمدرضا؛ پایه‌های اجتماعی اخلاق؛ تهران: نشر اشاره، ۱۳۷۱.
۱۶. صانعی، مهدی و مریم یاری؛ «تحلیل مؤلفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۱، ۱۳۹۳، ص ۱-۱۱.
۱۷. صدوری افشار، غلامحسین؛ فرهنگ معاصر فارسی/ امروز؛ تهران: مؤسسه نشر فرهنگ معاصر، ۱۳۸۱.
۱۸. صلواتی، عادل و دیگران؛ «اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در صنعت هتل‌داری»؛ فصلنامه مطالعات مدیریت گردشگری، شماره ۲۱ (۱۳۹۲)، ص ۱-۷.
۱۹. قاسم‌زاده، ابوالفضل و دیگران؛ «رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزاری»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۲ (۱۳۹۳)، ص ۱-۸.
۲۰. قراملکی، احد فرامرز؛ اخلاق حرفه‌ای؛ چ ۳، تهران: نشر مجنون، ۱۳۸۵.
۲۱. قنبری، سیروس و دیگران؛ «اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۲ (۱۳۹۴)، ص ۱-۱۲.
۲۲. کیانی، اردشیر و دیگران؛ «ویژگی‌های شخصیتی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در مشاوران و روان‌شناسان»؛ فصلنامه اندیشه و رفتار در روان‌شناسی بالینی، شماره ۸ (۱۳۸۷)، ص ۷۹-۱۰۸.
۲۳. مرادی، مرتضی و دیگران؛ «رابطه اصول اخلاق حرفه‌ای با ارتباطات اثربخش سازمانی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۲ (۱۳۹۴)، ص ۲۹-۳۸.
۲۴. مقتدایی، لیلا؛ «مطالعه رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و رفتار ضد شهروندی»؛ فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست‌وهفتم، شماره ۱ (۱۳۹۶)، ص ۱۴۵-۱۵۸.
۲۵. مقیمی، سیدمحمد و مجید رمضان؛ پژوهشنامه مدیریت؛ ج ۱، تهران: انتشارات راه‌دان، ۱۳۹۰.
۲۶. موسوی‌پناه، سیدمسلم و دیگران؛ «بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با تعهد سازمانی معلمان در آموزشگاه زبان شهرستان بهارستان و رباط‌کریم استان تهران»؛ فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، شماره ۴ (۱۳۹۲)، ص ۱۳۷-۱۴۹.
۲۷. مهاجران، بهناز و مریم شهودی؛ «بررسی مدل ارتباط بین اخلاق حرفه‌ای و معنویت در



کار با مسئولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه؛ فصلنامه مدیریت پرستاری، سال سوم، شماره ۲ (۱۳۹۳)، ص ۶۹-۷۶.

۲۸. میرسپاسی، ناصر؛ مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار؛ چ ۲۱، تهران: انتشارات میر، ۱۳۸۱.

۲۹. نصیری، فخرالسادات و پرویزنوییدی؛ «رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و چابکی سازمانی: نقش میانجی توانمندسازی شناختی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۲ (۱۳۹۵)، ص ۶۱-۶۸.

۳۰. نیازآذری، کیومرث و دیگران؛ «رابطه اخلاق حرفه‌ای و تعهد سازمانی»؛ نشریه پرستاری ایران، شماره ۸۷ (۱۳۹۳)، ص ۳۴-۴۲.

31. Frasatkah, M, 2007, "Science ethic higher education development password", Ethic Journal of Science Technology, 1(1): 13-27.

32. Hartog, M, Winstanley, D, 2007, "Ethics and human resource management: Professional Development and Practice", Business & Professional Ethics Journal, 21(2):14-25.

33. Lawton, A, 2000, Ethical Management for the Public Services, Buckingham: Open University Press.

34. Pennino, C. M, 2008, "Managers and professional ethics", Journal of Business Ethics, 41:337-347. Wikipedia.com, retrived 15th may 2008.

35. Zionts, T, 2013, "Professional Standards of Educational Manageres", Their Importance and Ease of Implementation, Available at: www.Proquest.com.



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۱۲۷ تا ۱۴۳

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس تحول اخلاقی در کارکنان ستادی قوه قضائیه

مرتضی عندلیب کورایم^۱، سعید محمودی نیا^۲، عباس علوی نژاد^۳

چکیده

اخلاق حرفه‌ای مقوله‌ای است که بسیاری از سازمان‌ها به آن توجه ویژه‌ای دارند؛ از این رو پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی میزان اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستادی قوه قضائیه بر اساس تحول اخلاقی آن‌ها انجام شده است. بدین منظور تعداد ۲۱۹ کارمند با روش نمونه‌گیری تصادفی از بین جامعه کارکنان ستادی قوه قضائیه به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و از آن‌ها خواسته شد، دو پرسش‌نامه تحول اخلاقی ما (۱۹۸۱) و پرسش‌نامه میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان سازمان‌ها (مهدیون و رضائی، ۱۳۹۳) را که از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند، تکمیل کنند. داده‌های به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه‌ها به‌وسیله ویرایش ۲۲ نرم‌افزار



۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه تبریز و کارشناس مرکز مطالعات اجتماعی و جرم‌شناسی قوه قضائیه.

Mortezaandalib65@gmail.com.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت راهبرد دانش، دانشگاه عالی دفاع ملی، تهران و رئیس مرکز مطالعات اجتماعی و

جرم‌شناسی قوه قضائیه Alavinejad1342@yahoo.com

۳. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز و کارشناس مرکز مطالعات اجتماعی و

جرم‌شناسی قوه قضائیه S.mahmoodi2020@yahoo.com

تحلیل آماری SPSS و ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون ساده تجزیه و تحلیل شد. نتیجه‌های حاصل از پژوهش حاضر نشان داد که تحول اخلاقی قادر به پیش‌بینی ۱۰ درصد از تغییرات اخلاق حرفه‌ای است. این یافته‌ها نشان داد که باتوجه به نقش تحول اخلاقی در اخلاق حرفه‌ای، آموزش راهی است برای افزایش تحول اخلاقی در سازمان‌ها.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، تحول اخلاقی، کارکنان.

مقدمه

«یکی از عناصر ضروری که در جوامع مختلف و از جمله جامعه ما مطرح است، اخلاق حرفه‌ای می‌باشد. در حال حاضر، متأسفانه در جامعه ما در محیط کار کمتر به اخلاق حرفه‌ای توجه می‌شود؛ در حالی که در غرب، در دانش‌های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه‌ای با عنوان اخلاق حرفه‌ای وجود دارد، ولی در جامعه ما در مدیریت به اخلاق توجه کافی نشده است.» (امیری و دیگران، ۱۳۸۹) «در اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه و سازمان اشاره می‌شود. در این نگاه، بنگاه به منزله یک شخصیت حقوقی دو گونه مسئولیت دارد: ۱. مسئولیت‌های حقوقی کیفی؛ ۲. مسئولیت‌های اخلاقی که مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه، بسیار پیچیده‌تر از مسئولیت‌های اخلاقی فردی شخصی و فردی شغلی است. به عبارت دیگر، مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه، شامل همه اوضاع و ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی را نیز در برمی‌گیرد. البته اخلاق حرفه‌ای افزون بر اخلاق کار، حقوق کار را نیز در برمی‌گیرد.» (قراملکی، ۱۳۹۳)

اخلاق و مسئولیت که باید‌ها و نبایدهای ارزشی فلسفی و ملاک سنجش درستی و نادرستی رفتار نسبت به خود و دیگران و جامعه است، از مباحثی است که دانشمندان و صاحب‌نظران در یکی دو دهه اخیر، به آن توجه کرده‌اند (نک: تقی‌زاده و سلطانی،



۱۳۸۹، ص ۹۴-۱۰۴). اخلاق حرفه‌ای را می‌توان بیان‌کنندهٔ باورهای گروه حرفه‌ای درخصوص اینکه چه چیزی درست و مرتبط با معیارهای همان حرفه است، تعریف کرد (نک: قاسم‌زاده و دیگران، ۱۳۹۳، ص ۱-۸). در طی دهه‌های گذشته، تعدادی از پژوهشگران اخلاق حرفه‌ای، به لحاظ نظری، به سمت روان‌شناسی اخلاق روی آورده‌اند. جست‌وجوی ویژگی اخلاقی، ویژگی شخصیتی ثابتی که بتواند رفتار غیر اخلاقی را پیش‌بینی کند، از پژوهش‌های هارتشورن و می^۱ (۱۹۲۸) آغاز شده است. با این حال، به نظر می‌رسد که این مطالعات نشان می‌دهند، رفتار غیراخلاقی به موقعیت وابسته است. همچنین گاهی اوقات، روان‌شناسان از موضوع ویژگی اخلاقی غفلت کرده‌اند (به نقل از: مک ماهون^۲، ۲۰۰۰).

نظم موجود در حرفه مدلهایی را برای تبیین فرایند تصمیم‌گیری اخلاق در محیط‌های سازمانی فراهم کرده است. حرفه دارای پیش‌فرض‌هایی است که از رشته‌های گوناگونی، مانند انسان‌شناسی، فلسفه، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی اقتباس شده است. نظریه‌های مرتبط با رفتار سازمانی، نظریهٔ نقش، نظریهٔ یادگیری اجتماعی و نظریهٔ تعارض از سایر رشته‌ها اقتباس شده است. بسیاری از پژوهشگران، مانند گولزبی و هانت^۴ (۱۹۹۲) گفته‌اند که رشد اخلاقی مطرح‌شده در روان‌شناسی در درک فرایند استدلال اخلاق حرفه‌ای مفید است؛ به دلیل اینکه تحول اخلاقی در مدل‌های تصمیم‌گیری اخلاقی پذیرفته و در پژوهش‌های تجربی استفاده شده است، سایر پژوهشگران نیز ممکن است به این سازه برای درک فرایند استدلالی که افراد در محیط شغلی خود به کار می‌برند، علاقه‌مند باشند.

تحول اخلاقی عبارت است از درک افراد از مفهوم عدالت در سطوح مختلف که

-
- 1 . Moral psychology.
 - 2 . Hartshorne and May.
 - 3 . McMahan.
 - 4 . Goolsby and Hunt.



بالاترین سطح آن دست یافتن به حقوق مساوی و جهانی برای همه مردم و تحقق ارزش‌های عالی انسان در زندگی افراد است (کلبِرگ، ۱۹۶۹، ص ۳۴۷-۳۸۰). «مفهوم اخلاق در روان‌شناسی به یک سلسله ارزش‌ها و باورهای درونی شده‌ای اطلاق می‌شود که به‌عنوان یکی از عوامل مهارکننده عمل می‌کند. به‌نظربعضی از روان‌شناسان با رشد اخلاق در انسان، شخص به‌هنگام تخطی از آن، احساس گناه می‌کند. اخلاق حتی پیش‌بینی احساس گناه را به‌هنگام مسامحه در پیروی از ارزش‌های درونی شده برای انسان به‌وجود می‌آورد. اخلاق، مقاومت در مقابل سرپیچی از ارزش‌ها و معیارهای انسانی را، حتی زمانی که هیچ‌کس از آن‌ها آگاهی ندارد، برای انسان فراهم می‌کند. به‌این‌ترتیب، وجدان از یک قضاوت ساده نسبت به درست یا نادرست فراتر می‌رود و فرد به مقام تشخیص و به‌کار بستن اصول، تکالیف و قوانین اخلاقی می‌رسد. از اولین و برجسته‌ترین نظریه‌پردازان در زمینه روان‌شناسی اخلاق می‌توان به پیازده^۲ اشاره کرد. پیازده مطالعه اخلاق و تحول آن را از طریق مشاهده تپله‌بازی در کودکان آغاز کرد. او معتقد بود که با مطالعه بازی می‌توان واقعیت اخلاقی کودکان را که از نسلی به نسل دیگر منتقل شده است، دریافت.» (کدیور، ۱۳۸۱)

در سال‌های اخیر، نظریه‌های شناختی اجتماعی^۳ تفسیرهای جدیدی در زمینه تحول اخلاقی مطرح کرده‌اند. این روان‌شناسان بین صلاحیت‌های اخلاقی و رفتارهای منطبق بر اصول اخلاقی، یعنی بین فکر و عمل اخلاقی تمایز قائل شده‌اند. برخلاف دیدگاه رفتارگرایی، از نظر بندورا^۴ رفتارهای اخلاقی، حاصل تعامل پیچیده‌تر انسان و عوامل محیطی است. در دیدگاه شناختی اجتماعی انسان‌ها نیروهای فعالی

1. Kohlberg.

2. Piaget.

3. Cognitive – social.

4. Bandura.



هستند که در انگیزه‌ها و اعمال خود تا حدودی نفوذ دارند (بندورا و دیگران، ۲۰۰۱). «به عبارت دیگر، در این دیدگاه انسان تحت تأثیر نیروهای اجتماعی است؛ ولی نحوه برخورد با این نیروها را خود انتخاب می‌کند. بنابراین، نقش رسانه‌ها روی رفتار کودکان، به ویژه نگاه کردن به تلویزیون، خواندن کتاب‌ها و مجلات جالب توجه است.» (ویلیامز، ۱۹۸۶، به نقل از: عزیزی شامی، ۱۳۸۶)

کلبِرگ مرحله‌ای بودن تحول اخلاقی را قبول کرد و تعیین مراحل تحول اخلاقی در هر فرد را بر اساس توانایی‌های شناختی و ذهنی او پذیرفت؛ ولی معتقد است که تحول اخلاقی بعد از دوازده سالگی نیز ادامه می‌یابد. کلبِرگ اخلاق را با مفهوم عدالت تبیین می‌کند و معتقد است که قضاوت‌های اخلاقی کودکان و نوجوانان متضمن برداشت‌های متفاوتی از عدالت است و بالاترین سطح آن، دست یافتن به حقوق مساوی و جهانی برای همه مردم است (کلبِرگ، ۱۹۶۹). کلبِرگ با تجزیه و تحلیل پاسخ‌های آزمودنی‌ها و افزودن آن به داستان‌های خود موفق شد، مراحل تحول اخلاقی در افراد را در سه سطح و شش مرحله که هر سطح دربرگیرنده دو مرحله است، به شرح زیر مشخص کند:

۱. سطح اخلاق پیش‌قراردادی: «فردی که در این سطح قرار دارد، نسبت به قوانین و برچسب‌های خوب و بد و درست و نادرست، بسیار تأثیرپذیر و حساس است و رفتارهای خود را مطابق با پیامدهای مادی آن‌ها (تنبیه و تشویق) و یا برحسب کسانی که قوانین را برای وی وضع می‌کنند، تنظیم می‌نماید (مثلاً پدر و مادر). در این دوره اخلاق هنوز درونی نشده است و معیارهای اخلاقی به طور واقعی و حقیقی وجود ندارند.» (میرسلطانی، ۱۳۸۳) این سطح از رشد اخلاقی، خود شامل دو مرحله است: اخلاق برپایه تنبیه^۲ و اطاعت^۳ و جهت‌گیری هدف وسیله‌ای؛

1. Bandura, Caprara, Barbaranelli, Pastorelli & Regalia.

2. punishment.

3. obedience.



۲. سطح اخلاق قراردادی: افراد پیروی از مقررات اجتماعی را همچنان ضروری می‌دانند، ولی نه به دلیل نفع شخصی. آن‌ها معتقدند که احترام به نظام اجتماعی رایج، برای تضمین روابط انسانی سودمند است و نظم اجتماعی اهمیت دارد. دو مرحله این سطح شامل جهت‌گیری پسر خوب، دختر خوب و جهت‌گیری حفظ نظم اجتماعی است؛

۳. سطح اخلاق فراقراردادی: در این دوره، معیارهای اخلاقی افراد درونی شده و رفتار اخلاقی به وسیله رمز اخلاقی درونی هدایت می‌شود. اخلاق این دوره بر اساس اصول جهانی، برتر از قراردادهای اجتماعی است. رفتار اخلاقی به تصویب یا اجازه یا جلوگیری و نهی دیگران بستگی ندارد و مستقل از قدرت گروه‌هایی است که از آن حمایت می‌کنند. این سطح از رشد اخلاقی نیز شامل دو مرحله است: اخلاق براساس پیمان اجتماعی و اخلاق براساس اصول جهانی. افرادی که به این مرحله می‌رسند، اصول اخلاقی منحصر به فردی دارند که حتی ممکن است مخالف نظم اجتماعی پذیرفته شده اکثر جامعه باشد. در این مرحله که به عقیده کلبِرگ کامل‌ترین مرحله رشد اخلاقی است، معنای اخلاق برای فرد کاملاً روشن است. از نظر او اصول اخلاقی مرحله ششم، اصولی جهانی و شامل مفهومی از عدالت است که به معنای رسیدن به راه‌حلی است که هرکس آن را مناسب می‌یابد (املرو و دیگران، ۲۰۰۷).

رست^۲ (رست، ۱۹۸۶، ص ۳) می‌پرسد: «زمانی که شخص به طور اخلاقی رفتار می‌کند، چه تغییرات فرضی روان‌شناختی برای ایجاد آن رفتار رخ می‌دهد؟» او در پاسخ به این سؤال می‌گوید، در چنین موقعیتی ممکن است فرد حداقل چهار پردازش بنیادین انجام دهد: ۱. تفسیر کردن موقعیت‌ها با در نظر گرفتن اعمال احتمالی و آثار این

1. Emler, Tarry, James.

2. Rest.



اعمال بر خود و دیگران؛ ۲. قضاوت درباره اینکه کدام عمل به لحاظ اخلاقی صحیح است؛ ۳. اولویت دادن به اعمال اخلاقی؛ ۴. نشان دادن استحکام و مهارت برای پیگیری نیت انجام رفتار اخلاقی. می‌توان ویژگی‌های افراد دارای اخلاق حرفه‌ای را این‌چنین بیان کرد: فردی پاسخ‌گوست و پیامدهای رفتار خود را می‌پذیرد، سرمشق دیگران است، حساس و اخلاق‌مند است، به درستکاری و خوش‌نامی در کارش اهمیت می‌دهد، برای ادای تمام مسئولیتی که برعهده می‌گیرد، با تمام توان و خلوص نیت تلاش می‌کند (نک: امیری و دیگران، ۱۳۸۹).

اخلاق حرفه‌ای بر پیامدهای کاری تأثیرگذار است. اخلاق حرفه‌ای تأثیر چشمگیری بر فعالیت‌ها و نتایج سازمان دارد؛ به‌گونه‌ای که بهره‌وری را افزایش می‌دهد، ارتباط‌ها را بهبود می‌بخشد و درجه خطر را کاهش می‌دهد؛ زیرا هنگامی که اخلاق حرفه‌ای در سازمان حاکم است، جریان اطلاعات به راحتی تسهیل می‌گردد و مدیر، قبل از ایجاد حادثه از آن مطلع می‌گردد (احمدی، ۱۳۹۳). کارکنان در محیط کاری خود با برخی مسائل اخلاقی مواجه می‌شوند که با فلسفه اخلاق قادر به حل آن‌ها نیستند. در زمینه مطالعه و ارزیابی فرایند تصمیم‌گیری اخلاقی، باید به مفهوم تحول اخلاقی مطرح شده توسط لورنس کلبِرگ توجه کرد (فرناندو، ۲۰۰۹). رفتار اخلاقی و غیراخلاقی که هریک از کارکنان در محیط کار انجام می‌دهند، از دو منبع نشأت می‌گیرد: سطح تحول اخلاقی خود فرد و فرهنگ سازمانی که به او منتقل شده است (فرنادو، ۲۰۰۹).

نظریه کلبِرگ بیان‌کننده قضاوت اخلاقی است؛ اما او مدعی نیست که ضرورتاً با عمل اخلاقی برابر است. رست معتقد است که هر فردی ممکن است به صورت پیشرفته بتواند قضاوت اخلاقی کند؛ ولی به دلیل ویژگی تقویت‌کنندگی سایر اهداف، ممکن است از مسیر اخلاق و عمل اخلاقی خارج شود (رست، ۱۹۸۶ ص ۴۵۵).



با این حال، مطالعه بلیسی^۱ درباره پیشینه ارتباط قضاوت اخلاقی و عمل اخلاقی، او را به این نتیجه رساند که بخش عظیمی از مطالعات، از این فرضیه که استدلال اخلاقی و عمل اخلاقی مرتبط هستند، حمایت کرده است (بلیسی، ۱۹۸۰، ص ۳۷). همان گونه که پیش از این مطرح شد، مسئله اصلی پژوهش حاضر بررسی این مطلب است که آیا تحول اخلاقی قادر به پیش بینی اخلاق حرفه‌ای است، یا نه. از این رو، با توجه به مطالب بیان شده و نبود پژوهش داخلی در حیطه ارتباط تحول اخلاقی با اخلاق حرفه‌ای، هدف پژوهش حاضر، «پیش بینی اخلاق حرفه‌ای کارکنان ستادی قوه قضائیه بر اساس میزان تحول اخلاقی» است.

روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر، با توجه به هدف پژوهش، از نوع توصیفی همبستگی است که در آن ارتباط تحول اخلاقی و اخلاق حرفه‌ای و همچنین پیش بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس تحول اخلاقی بررسی می‌شود. جامعه آماری پژوهش را کارمندان ستادی شاغل در واحدهای ستادی قوه قضائیه در سال ۱۳۹۴ تشکیل می‌دهند. سیصد کارمند با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و دو پرسش‌نامه تحول اخلاقی «ما» و پرسش‌نامه «میزان رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان سازمان‌ها» را با رعایت اخلاق پژوهشی تکمیل کردند. در نهایت، ۲۱۹ پرسش‌نامه با میانگین سنی ۳۵ تا ۴۴ قابل استفاده در پژوهش بود. داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌ها به وسیله ویرایش ۲۲ نرم‌افزار تحلیل آماری SPSS و ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون ساده تجزیه و تحلیل شدند.



1. Blasi.

ابزار

۱. آزمون تحول اخلاقی «ما»

این آزمون در سال ۱۹۸۱ توسط «ما»^۱ به منظور اندازه‌گیری جهت‌گیری‌های نوع‌دوستی و قضاوت اخلاقی تدوین شده است. آزمون تحول اخلاقی ما از دو قسمت تشکیل شده است که قسمت اول آن، میزان نوع‌دوستی و قسمت دوم آن، میزان سطح تحول اخلاقی را می‌سنجد. پایایی و ثبات درونی قسمت اول در بررسی‌های متعدد از ۰/۷۴ تا ۰/۸۴ متغیر بود و پایایی و ثبات درونی قسمت دوم این آزمون ۰/۶۴ بوده است (نک: میرسلطانی، ۱۳۸۳). در آزمون تحول اخلاقی سه معمای اخلاقی در سه موقعیت فرضی مطرح می‌شود: ۱. معمای سارق جوان با یک موقعیت؛ ۲. معمای آزادی بیان با یک موقعیت؛ ۳. معمای سرقت بانک با یک موقعیت.

این معماها هر کدام دارای یک موقعیت‌اند و هر معما به دو بخش تقسیم می‌شود. هر قسمت، سؤال‌های مربوط به خود را داراست و درعین حال، سؤال‌های قسمت اول با یک مقیاس چنددرجه‌ای از کاملاً بله تا کاملاً نه، درجه‌بندی شده‌اند. همچنین، سؤال‌های قسمت دوم آزمون که سطح اخلاقی فرد را می‌سنجد، از یک مقیاس پنج‌درجه‌ای، از خیلی زیاد تا خیلی کم، تشکیل شده است و آزمودنی‌ها با توجه به درجه اهمیت، به سؤال‌ها پاسخ می‌دهند. در این پژوهش از فرم (ب) که معادل فرم (الف) آن است، استفاده شده است. شایان ذکر است، فرم (ب) در سال‌های ۱۹۸۲، ۱۹۸۸ و ۱۹۸۹ به عنوان ابزار سنجش جهت‌گیری اخلاقی به کار گرفته شده و اعتبار و پایایی آن در تحقیق‌های یادشده بیش از ۰/۷۵ بوده است (همان).

۲. پرسش‌نامه اخلاق حرفه‌ای

این پرسش‌نامه شانزده گویه دارد و دارای هشت مؤلفه است که عبارت‌اند از:

1. Ma.



مسئولیت‌پذیری (پرسش‌های ۱ و ۲)، صادق بودن (پرسش‌های ۳ و ۴)، عدالت و انصاف (پرسش‌های ۵ و ۶)، وفاداری (پرسش‌های ۷ و ۸)، برتری‌جویی و رقابت‌طلبی (پرسش‌های ۹ و ۱۰)، احترام به دیگران (پرسش‌های ۱۱ و ۱۲)، همدردی با دیگران (پرسش‌های ۱۳ و ۱۴) و رعایت احترام ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی (پرسش‌های ۱۵ و ۱۶). این ابزار براساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (از کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش‌های قبلی تأیید شده است (مقیمی و رمضان، ۱۳۹۰). همچنین، ضریب پایایی این پرسش‌نامه توسط قاسم‌زاده، زوار، مهدیون و رضائی (۱۳۹۳) ۰٫۸۰ به دست آمده است.

یافته‌ها

این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که آیا تحول اخلاقی به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی اخلاق حرفه‌ای است؟ بدین منظور ابتدا یافته‌های توصیفی و سپس یافته‌های استنباطی بیان می‌شوند. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهشی در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهشی			
کل			شاخص / متغیر
تعداد	انحراف معیار	میانگین	
۲۱۹	۰٫۴۹	۰٫۱۴	تحول اخلاقی
۲۱۹	۹٫۲۱	۶۵٫۴۲	اخلاق حرفه‌ای

به منظور تحلیل فرضیه پژوهش از آزمون تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده



شده است؛ بدین گونه که ابتدا با بررسی پیش فرض های این آزمون و تحقق تک تک آن ها، متغیر تحول اخلاقی، به عنوان متغیر پیش بین و متغیر اخلاق حرفه ای، به عنوان متغیر وابسته وارد مدل رگرسیون شد. نتایج این تحلیل در جدول ۲ تا ۵ نشان داده شده است. ابتدا در جدول ۲، نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داده شده است؛ چراکه در صورت نبود همبستگی بین متغیر پیش بین و ملاک، مجاز به انجام تحلیل رگرسیون نیستیم. نتایج جدول همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین متغیر پیش بین و ملاک، همبستگی معنی دار وجود دارد ($P > 0.01$).

جدول ۲. آزمون همبستگی متغیر پیش بین و ملاک	
گرایش به سوء مصرف مواد	
۱	گرایش به سوء مصرف مواد
*۰٫۳۰۸	معنویت
$P > 0.01$ *	

جدول ۳. پیش بینی اخلاق حرفه ای بر اساس تحول اخلاقی						
P value	DF _۲	DF _۱	F	R _۲	R	متغیر ملاک
۰/۰۰۱	۲۱۷	۱	۲۲٫۶۸	۰٫۱۰	۰٫۳۰۸	اخلاق حرفه ای
متغیر پیش بین: معنویت						

بر اساس معادله جدول ۳، چنین نتیجه گیری می شود که همبستگی متغیر پیش بین با متغیر اخلاق حرفه ای حدود ۰٫۳۱ است و ضریب تعیین این متغیرها برابر است با ۰٫۱۰ که این میزان همبستگی و ضریب تعیین با $F = 22.68$ در سطح



۰/۰۰۱ p معنی دار است. بنابراین، تحول اخلاقی ۱۰ درصد از تغییرات مربوط به اخلاق حرفه‌ای را به طور معنی دار پیش بینی می‌کنند. در ادامه به منظور بررسی میزان تبیین متغیر ملاک توسط متغیر پیش بین از ضریب بتا استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۴. پیش بینی اخلاق حرفه‌ای بر اساس تحول اخلاقی					
متغیر ملاک	متغیر پیش بین / منابع تغییر	B	Beta	t	P value
	مقدار ثابت	۶۴,۶۲		۱۰۴,۷۳	۰,۰۰۱
اخلاق حرفه‌ای	تحول اخلاقی	۵,۷۳	۰,۳۰۸	۴,۷۶	۰/۰۰۱

باتوجه به ضریب مندرج در جدول ۴ مشخص می‌شود که متغیر پیش بین تحول اخلاقی، به شکل معنی داری (۴,۷۶) اخلاق حرفه‌ای را تبیین می‌کند؛ بنابراین معادله رگرسیون به این قرار است:

$$(\text{تحول اخلاقی} * ۵,۳۷) + ۶۴,۶۲ = \text{اخلاق حرفه‌ای}$$

جدول ۵. تحلیل واریانس تغییرات متغیر ملاک بر اساس تغییرات متغیر پیش بین						
شاخص‌ها مدل	تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
همزمان	رگرسیون	۱۷۵۰,۶۱	۱	۱۷۵۰,۶۱	۲۲,۶۸	۰/۰۰۱
	باقی مانده	۱۶۷۵۰,۸۹	۲۱۷	۷۷,۱۹		
	کل	۱۸۵۰۱,۵۱	۲۱۸			

نتایج حاصل از تحلیل واریانس جدول ۵ نشان می‌دهد که رگرسیون متغیرهای



پیش‌بین، به‌طرف میانگین متغیر ملاک، از نظر آماری معنی‌دار است؛ چراکه F محاسبه‌شده ۲۲/۶۸ در سطح $p = ۰/۰۰۱$ از نظر آماری معنی‌دار است. بنابراین، مدل مطرح‌شده فوق صحیح است.

نتیجه

پژوهش حاضر به‌منظور پیش‌بینی میزان اخلاق حرفه‌ای براساس تحول اخلاقی انجام شده است. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان داد که میزان تحول اخلاقی، قادر به پیش‌بینی معنی‌دار اخلاق حرفه‌ای است. این یافته‌ها با نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش گولزبی و هانت (۱۹۹۲) و وچیاو (۱۹۸۱) همسواست. گولزبی و هانت معتقدند سطوح بالاتر رشد اخلاقی شناختی نشانگر ظرفیت بیشتر فرد برای استدلال در موقعیت‌های اخلاقی است. به‌نظر می‌رسد، افرادی که در رشد اخلاقی شناختی نمره‌های بیشتری به‌دست می‌آورند، نسبت به دیگران در هر موقعیتی، استانداردهای وظیفه‌شناسی بیشتری به‌دست می‌آورند و نسبت به امتیازها و دغدغه‌های ذی‌نفعان در تصمیم‌گیری‌های خود حساس هستند.

این پژوهش همچنین نظر کلبرگ (۱۹۶۹) مبنی بر ارتباط مراحل بالاتر رشد اخلاقی با عمل اخلاقی را تأیید می‌کند. مروری بلیسی (۱۹۸۰) در مطالعه‌ای به این نتایج دست یافت: ۱. حمایت‌های کافی از وجود ارتباط متوسط آماری بین رشد اخلاقی و رفتار اخلاقی وجود دارد؛ ۲. استدلال اخلاقی مهم است؛ ولی ضرورتاً تبیین‌کننده رفتار بزهکارانه نیست؛ ۳. حمایت ضعیفی از ارتباط استدلال اخلاقی و درستکاری و نوع دوستی وجود دارد؛ ۴. حمایت اندکی از این فرض وجود دارد که افراد تابع اصول، با احتمال بیشتری در مقابل فشارهای محیطی و معماهای اخلاقی مقاومت می‌کنند. در مجموع، فراتحلیل بلیسی (۱۹۸۰) نشان داد که افراد سطوح بالاتر تحول اخلاقی،



درست‌کارتر و صداقت‌ترند. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش مک ماهون (۲۰۰۰) اشاره کرد. او می‌گوید، افراد در مراحل پایین‌تر رشد اخلاقی، یعنی مرحله یک تا چهار، به وسیله نیروهای بیرونی، مانند تنبیه و پاداش و انتظار جامعه کنترل می‌شوند و در مراحل بالاتر، یعنی پنج و شش، کنترل به وسیله نیروهای درونی، مانند اصول انتخابی فرد صورت می‌گیرد. از این رو، در پژوهش حاضر، افرادی که در مراحل بالاتر تحول اخلاقی بوده‌اند، با اخلاق درونی‌شده رفتار کرده و اخلاق حرفه‌ای، سطوح بالاتر را نشان می‌دهند و در رعایت اخلاق حرفه‌ای، کمتر از وضعیت پیرامونی، موقعیتی ... متأثرند.

بیشترین میزان یکپارچگی اخلاقی، زمانی حاصل می‌شود که ادراک‌ها و علاقه‌های اخلاقی فرد به بخشی از خودپنداره او، یعنی شیوه خاص نگاه فرد به خود و تعریف وی از خود تبدیل شود. وقتی این اتفاق رخ دهد، اخلاق نه تنها به جنبه‌ای از سازمان هشیار شخصیت تبدیل می‌شود، بلکه به انگیزه‌ها و هیجان‌های مضاعف نیز تجهیز می‌شود. برای مثال، فرد علاقه‌مند به رفتارهای اخلاقی تلاش می‌کند راه‌حل‌های اخلاقی مناسب پیدا کند. همچنین او تمایل دارد، اعمالش از نظر اخلاقی صحیح باشند، نه تنها به این دلیل که او اهمیت عینی نوع دوستی و عدالت را درک می‌کند، بلکه به سبب اینکه او خود را به گونه خاصی ادراک می‌کند و می‌خواهد به ایدئال‌های خود ملتزم بماند. البته خودپنداره‌ها از سنی به سن دیگر و از شخصی به شخص دیگر، در میزان انسجام درونی یا در استحکام ساختاری و همچنین در میزان اهمیت ذهنی آن برای هر فرد متفاوت‌اند. واژه هویت به شکلی رشدیافته از خودپنداره اشاره می‌کند که با احساس یکپارچگی فزاینده و نفوذ در هشیاری و توانایی استحکام بخشیدن به احساس ثبات و فردیت و هدفندی مشخص می‌شود (بلیسی، ۱۹۹۹).

تروینو (۱۹۸۶) با مطالعه‌ای که انجام داده است، نشان داده که استدلال اخلاقی



در موقعیت‌های واقعی زندگی کمتر از موقعیت‌های صرفاً استدلالی است؛ از این رو پیشنهاد می‌شود، پژوهش‌های آتی در موقعیت‌های روزمره استدلال اخلاقی انجام شود. همچنین، با توجه به نقش تحول اخلاقی در رعایت اخلاق حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود، به منظور افزایش رعایت اخلاقی در سازمان‌ها، به مقوله رشد اخلاقی توجه شده و از طریق آموزش، سعی در افزایش این مولفه روان‌شناختی در کارکنان کنند. همچنین، پیشنهاد می‌شود، برای بررسی رابطه بررسی شده در این پژوهش، از روش‌های دیگری، مانند روش‌های آزمایشی نیز استفاده شود. در ضمن، به منظور افزایش اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های سازمانی و رعایت اصول اخلاقی به مسئله تحول اخلاقی نیز توجه ویژه‌ای شود، با این توضیح که تحول اخلاقی با افزایش اخلاق حرفه‌ای مرتبط است.



منابع

۱. احمدی، فریدون؛ «ارزیابی عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای سازمان‌های خدماتی»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۸ (۳) (۱۳۹۳)، ص ۳۵-۴۲.
۲. امیری، علی نقی و دیگران؛ «اخلاق حرفه‌ای؛ ضرورتی برای سازمان»؛ مجله معرفت اخلاقی، ۱ (۴) (۱۳۸۹)، ص ۱۳۷-۱۵۹.
۳. تقی‌زاده، هوشنگ و غلامرضا سلطانی فسقندی؛ «تأثیر اخلاق کسب و کار بر مسئولیت اجتماعی بنگاه»؛ ۵ (۴-۳)، (۱۳۸۹)، ص ۹۴-۱۰۴.
۴. عزیزی شامی، مصطفی؛ بررسی وضعیت رشد اخلاقی در جامعه دانشگاهی و غیردانشگاهی؛ پایان‌نامه کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه مازندران، ۱۳۸۶.
۵. قاسم‌زاده، ابوالفضل و دیگران؛ «رابطه اخلاق حرفه‌ای با مسئولیت اجتماعی و پاسخگویی فردی: نقش میانجی‌گر فرهنگ خدمتگزار»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۹ (۲) (۱۳۹۳)، ص ۱-۸.
۶. قراملکی، احد فرامرزی/ اخلاق حرفه‌ای؛ چ ۴، قم: نشر مجنون، ۱۳۹۳.
۷. کدیور، پروین؛ روان‌شناسی اخلاق، انتشارات آگاه، ۱۳۸۱.
۸. مقیمی، محمد و مجید رمضان؛ پژوهشنامه مدیریت؛ تهران: انتشارات راهدان، ۱۳۹۰.
۹. میرسلطانی، میرباقر؛ بررسی و مقایسه تحول اخلاقی نوجوانان بزهکار با نوجوانان عادی پسر و دختر؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه تبریز، ۱۳۸۳.
10. Blasi, A.: (1980), 'Bridging Moral Cognition and Moral Action: A Critical Review of the Literature', Psychological Bulletin 88, pp. 1-45.
11. Blasi, A. (1999) Moral understanding and the moral personality: The process of moral integration. In W. M. Kurtines & J. L. Gewirtz (Eds.) Moral for development: an introduction, pp. 229-253.
12. Emler, N ; Tarry. H ; James. A. S. (2007). Post-conventional moral reasoning and reputation. Journal of Research in Personality. Pages 76-89.
13. Fernando, A. C. (2009) Business Ethics: An Indian Perspective Pearson Education India, India.
14. Goolsby, Jerry R, Hunt Shelby D. (1992) Cognitive moral development and marketing. Journal of Marketing; 56:55-68
15. Kohlberge. (1969). Stage and sequence. The cognitive-development approach to socialization. In D.A. coslin (ed) Handbook of socialization Theory and research.
16. McMahon Joan (2000) The Effects of Cognitive Moral Development and Rein-



forcement Contingencies on Ethical Decision Making Thesis submitted to the Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree master of science.

17. Rest, J.R. (1986). Moral research methodology. In S. Modgil & C. Modgil (Eds.), Lawrence Kohlberg: Consensus and controversy (pp. 455-469). Philadelphia: The Falmer Press.

18. Trevino, L K.: (1986), 'Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model', Academy of Management Review 11 (3), pp. 611-617.

19. Vecchio, R. P.: (1981), 'An Individual Difference Interpretation of the conflicting Predictions Generated by Equity Theory' and Expectancy Theory', Journal of Applied Psychology 66 (4), pp. 470-481.



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۱۴۵ تا ۱۶۵

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

واکاوی معیارهای اخلاق حرفه‌ای در مهندسی ژئوماتیک (نقشه‌برداری) با تأکید بر آموزه‌های نهج البلاغه

مهدی خوش‌برش ماسوله، سعید صادقیان^۲

چکیده

اخلاق مهندسی بخشی از اخلاق کاربردی یا اخلاق حرفه‌ای است که به بررسی اصول اخلاقی و مشکلات اخلاقی در فعالیت‌های مهندسی می‌پردازد. هدف از مطالعه حاضر، واکاوی معیارهای اخلاق حرفه‌ای در مهندسی ژئوماتیک با تأکید بر آموزه‌های نهج البلاغه است. در این مقاله مسائل اخلاقی به وجود آمده در حوزه مهندسی ژئوماتیک (نقشه‌برداری) بررسی شد. در این تحقیق با استفاده از روش توصیفی از نوع تحلیل اسنادی به گردآوری داده‌های کتابخانه‌ای، شامل شناسایی، مطالعه، طبقه‌بندی اطلاعات، تجزیه و تحلیل و جمع‌بندی داده‌ها در خصوص موضوع مطالعه شده پرداخته شد. نتایج نشان داد، اخلاق حرفه‌ای در مهندسی ژئوماتیک چهار معیار و ویژگی مهم دارد که عبارت‌اند از: تعهد کاری، صداقت، انصاف و



۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی نقشه‌برداری، دانشکده مهندسی نقشه‌برداری و اطلاعات مکانی، پردیس دانشکده‌های فنی، دانشگاه تهران m.khoshboresh@ut.ac.ir

۲. دانشیار آموزشکده نقشه‌برداری، سازمان نقشه‌برداری کشور، تهران. sadeghian@ncc.org.ir

تخصص. در این مطالعه، ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای بر مبنای آموزه‌های نهج البلاغه شناسایی و تبیین شد. امام علی علیه السلام مبنای اخلاق حرفه‌ای را حفظ و رعایت حقوق مردم دانسته و در موقعیت‌های گوناگون بر آن تأکید کرده‌اند و جایگاه اجتماعی افراد را به‌ویژه در مشاغل و مناصب گوناگون، بر آن استوار می‌دانند. به‌علاوه، امام علی علیه السلام معتقدند، هرکس خوش‌اخلاق باشد، زندگی‌اش پاکیزه و گوارا می‌شود.

واژگان کلیدی: امام علی علیه السلام، نهج البلاغه، اخلاق، اخلاق حرفه‌ای، مهندسی ژئوماتیک (نقشه‌برداری).

مقدمه

آموزه‌های دین مبین اسلام از منابع غنی و سرشار در حوزه اخلاق حرفه‌ای^۱ به‌شمار می‌رود؛ به همین منظور، بهره‌گیری از منبعی معتبر و باارزش، همانند نهج البلاغه می‌تواند نیازهای اخلاق حرفه‌ای را برطرف سازد. امام علی علیه السلام در نهج البلاغه مهم‌ترین شیوه‌های تربیتی مؤثر در اخلاق فردی و اجتماعی انسان‌ها را به‌کار گرفته و مردم را به انجام تعهدهای اخلاقی و اجتماعی فرمان داده است. (نک: شریفی، ۱۳۸۹، ص ۷۸-۹۸). اخلاق به نسبت بین دو امر اطلاق می‌شود: کسی که رفتاری انجام می‌دهد و کسی یا چیزی که به نحوی هدف آن رفتار قرار می‌گیرد. (نک: فرامرز قراملکی، ۱۳۸۸، ص ۶۱ / فرمهبینی فراهانی و اشرفی، ۱۳۹۳، ص ۶۸). «اخلاق و اخلاق کاربردی و اخلاق حرفه‌ای سه اصطلاحی است که به‌علت نزدیکی معنای آن‌ها، اغلب به‌جای یکدیگر به‌کار می‌روند.» (جوادی و یوسفی، ۱۳۹۵، ص ۱). «اخلاق حرفه‌ای عنصری مهم در زندگی شخصی و اجتماعی هر فرد تلقی می‌شود و در قالب زندگی شغلی او جلوه می‌کند (Banks, 2016: 35-36).

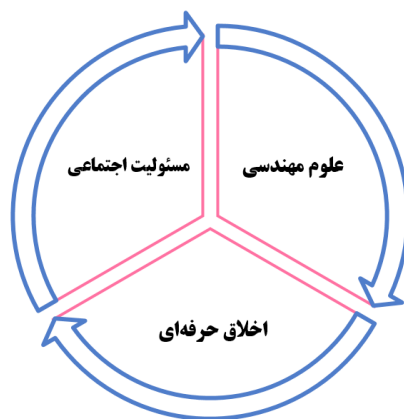
1. Professional Ethic.

«اخلاق حرفه‌ای حس وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری افراد در حوزه رفتاری شغلی خود است که این آموزه‌های اخلاقی ریشه در ۱۵۰۰ سال پیش از میلاد دارند.» (فرهود، ۱۳۸۶، ص ۱) «وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری یکی از برجسته‌ترین ویژگی‌های انسان در امور فردی و اجتماعی به‌شمار می‌رود؛ به طوری که انسان به وسیله این توانایی‌ها به یک موجود مستقل و تصمیم‌گیرنده تبدیل شده است.» (خوش‌برش ماسوله، ۱۳۹۵ الف، ص ۲) «اخلاق حرفه‌ای به دو معنا اطلاق می‌شود: خلق و خوی حرفه‌ای و دانشی که از مسائل اخلاق حرفه‌ای در کسب و کار بحث می‌کند.» (فرامرز قراملکی، ۱۳۹۳، ص ۵۶) «بر اساس گزارش کمیسیون مک براید مبنی بر توصیه اکید به [تنظیم] نظام‌نامه اصول اخلاقی، در سطح ملی و در برخی موارد در سطح منطقه‌ای، [این کار] امری مطلوب می‌باشد، مشروط بر آنکه این قوانین از سوی خود حرفه، تهیه و تصویب شود؛ چراکه اصولاً اخلاق، متأثر از عقاید، باورها و ارزش‌های حاکم بر جوامع است. لاجرم اخلاق حرفه‌ای در هر فرهنگ، ویژگی‌ها و مختصات خاص خود را دارد. برای مثال، حریم خصوصی افراد در یک جامعه شرقی با جامعه غربی تفاوت‌هایی دارد؛ اما از آنجاکه کشور ایران یک جامعه اسلامی است و شناخت اصول اخلاق حرفه‌ای در آن اهمیت بسزایی دارد، توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه، به‌عنوان دومین کتاب مهم شیعه که یکی از امتیازات آن، جامعیت و کلیت آن است و همواره به اخلاق و اخلاقیات توجه داشته است، بسیار پراهمیت محسوب می‌شود.» (فرمehنی فراهانی و اشرفی، ۱۳۹۳، ص ۷۰)

«در ایران نیز شورای مدیریت جامعه مهندسان مشاور ایران در خردادماه ۱۳۸۳ کمیته‌ای را برای تدوین استراتژی جامعه و آیین اخلاق حرفه‌ای مهندسان مشاور تعیین نمود.» (مهندسان مشاور، ۱۳۸۴، ص ۱-۲) حال با توجه به هدف تحقیق لازم است که با مهندس نقشه‌بردار آشنا شویم. «مهندس نقشه‌بردار به شخصی با



تحصیلات دانشگاهی، تجربیات فنی و با مهارت‌های مدیریتی در زمینه مهندسی ژئوماتیک (نقشه‌برداری) اطلاق می‌گردد.» (خوش‌برش ماسوله، ۱۳۹۵، ص ۲-۳) براین اساس، اگر مهندس نقشه‌بردار در هر یک از حوزه‌های ذکرشده مهارت کافی نداشته باشد و به فعالیت‌هایی در این زمینه بپردازد، به نوعی اخلاق حرفه‌ای را رعایت نکرده است. افراد فعال در این زمینه باید توجه داشته باشند که پیش از انجام هر فعالیت حرفه‌ای، باید مهارت‌های لازم را فراگیرند و ضعف مهارتی خود را برطرف سازند تا در پروژه‌های خصوصی به کارفرمایان و در پروژه‌های ملی به بیت‌المال ضرر وارد نشود. به دلیل اینکه زمینه کار در حرفه نقشه‌برداری بسیار زیاد است و اغلب نقشه‌برداری‌ها به پروژه‌های ملی مربوط است، مهندس نقشه‌بردار باید نسبت به وظایف خود احساس مسئولیت کرده و در هیچ‌یک از وظایف خود کم‌کاری نکند. اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی و علوم مهندسی مؤلفه‌هایی هستند که بر یکدیگر تأثیر زیادی می‌گذارند و بدون در نظر گرفتن تأثیر هر یک از آن‌ها بر دیگری، نمی‌توان معیارهای درستی برای تعریف آن‌ها مطرح کرد. در شکل ۱ چگونگی ارتباط سه مؤلفه یادشده نشان داده شده است.



شکل ۱. رابطه متقابل بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی و علوم مهندسی



پرسش‌های پژوهش

۱. لازمهٔ فعالیت‌های مهندسی در چارچوب اخلاق حرفه‌ای چیست؟
۲. ضرورت اخلاق حرفه‌ای در مهندسی ژئوماتیک چیست؟
۳. معیارهای اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه نهج البلاغه کدام‌اند؟
۴. کدامیک از معیارهای اخلاقی واکاوی شده در مهندسی ژئوماتیک کاربردی‌ترند؟

روش پژوهش

باتوجه به اینکه پژوهشگر در صدد واکاوی معیارهای اخلاق حرفه‌ای در مهندسی ژئوماتیک (نقشه‌برداری) با تأکید بر آموزه‌های نهج البلاغه است، پژوهش حاضر از نوع تحقیق نظری و روش آن، توصیفی و از نوع تحلیل اسنادی است. رویکرد پژوهشی نیز کیفی و روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای است. این روش شامل مراحل است، همچون شناسایی و مطالعهٔ منابع علمی موجود، از جمله مقاله‌ها و کتاب‌های نوشته شده در زمینهٔ اخلاق حرفه‌ای، فیش‌برداری، طبقه‌بندی اطلاعات، تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌های گردآوری شده و پاسخ به پرسش‌های تحقیق. برای پاسخ‌گویی به پرسش‌های بیان شده، نخست لازم است تعریف اخلاق در حرفهٔ مهندسی و ضرورت آن در مهندسی ژئوماتیک بیان و ارکان اخلاق حرفه‌ای از نگاه نهج البلاغه بررسی شود و سپس به سؤال‌های مطرح شده پاسخ داده شود.

اخلاق حرفه‌ای لازمهٔ فعالیت‌های مهندسی

«اخلاق در زندگی بشر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا ارزش‌های اخلاقی، انسانیت انسان را شکل می‌دهند. بر اساس روایات اسلامی، مهم‌ترین هدف بعثت رسول اکرم صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ تکامل اخلاقی انسان‌ها بوده است که به سبب آن، آسایش دنیا و آخرت در سایهٔ اخلاق نکو تحقق یابد.» (اسکندری و کریم‌زاده، ۱۳۹۳، ص ۱) «آدمی همان طوری که در محضر خداوند در مورد خود مسئول است و باید اخلاق داشته باشد،



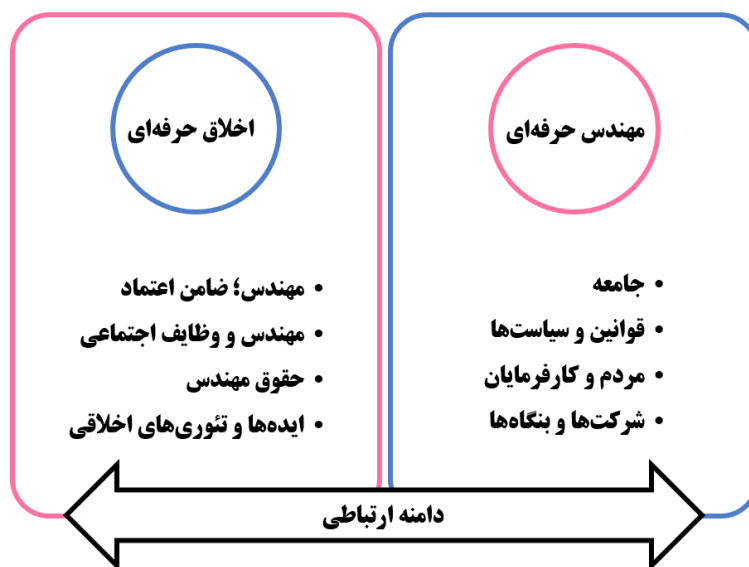
در حوزه کاری خود نیز باید اصول اخلاقی را رعایت نماید تا حق کسی را ضایع نکند. در اصطلاح، اخلاق مجموعه‌ای از اصول و قواعدی است که بیانگر بایدها و نبایدهای اخلاقی [است] که نوعی استقلال از شخص در آن‌ها وجود دارد، اصولی مانند خوبی، راست‌گویی و اجتناب از دروغ‌گویی که افراد آن‌ها را می‌آموزند.» (فرهانچی و رحیمی، ۱۳۹۱، ص ۱-۲) «رفتار متداول در میان اهل یک حرفه که شامل مجموعه قوانینی [است] که در وهله اول از ماهیت آن حرفه و شغل شکل می‌گیرد، اخلاق حرفه‌ای گفته می‌شود.» (اسکندری و کریم‌زاده، ۱۳۹۳، ص ۳-۴)

به دلیل توسعه صنعت و فناوری، تصمیمات مهندس به طور مستقیم بر زندگی روزمره انسان‌ها اثر می‌گذارد؛ به طوری که مسائل اخلاقی در زندگی شهری امروز، ناشی از فناوری‌های مدرن و الگوهای ارتباطی متفاوت با گذشته است (Epting, 2015:1) و از آنجاکه مشاغل، به سمت حرفه‌ای شدن پیش می‌روند، مقابله با تعارض‌های اخلاقی و گرفتن تصمیمات منطبق با اخلاق مهندسی در حرفه‌ای بودن یک مهندس بسیار مهم است (نک: ظهور و خلیج، ۱۳۸۹، ص ۱). مهندس فردی مجرب و متخصص و نیز با توانایی‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی و دانش فنی به روز در یک شاخه کاری است (Martin & Schinzingler, 1996: 1-2). هر شغلی دارای آیین اخلاقی مختص خود است که از آن به عنوان اخلاق حرفه‌ای آن شغل یاد می‌شود. مهندس باید در زمینه فعالیت خود بکوشد تا هر آنچه آموخته است، با هدف رسیدن به بهترین نتیجه به کار بگیرد و از آنچه در توانایی خود است، مضایقه نکند. مهندس باید در راستای اهداف شغلی خود گام بردارد و خلق و خوی هم‌نوع دوستی داشته و در انجام وظایف خود متعهد باشد.

شکل ۲ عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای مهندسی و نحوه ارتباط مهندس با اخلاق حرفه‌ای را نشان می‌دهد. در این شکل گستره فعالیت‌های مهندس حرفه‌ای که



همان جامعه، قوانین، مردم و شرکت‌های مرتبط با کار او هستند، در بستر اصول اخلاقی به تصویر کشیده شده است (Devon, 2004: 1-2). این اصول اخلاقی ابعاد درخورتوجه اخلاق را برای مهندس برمی‌شمارد و از او به‌عنوان ضامن اعتماد برای انجام فعالیت‌ها یاد می‌کند و برای او وظایف و حقوقی مشخص قائل است. اخلاق حرفه‌ای برگرفته از اصول اخلاقی و در معنای خاص است؛ از این رو ابتدا باید اخلاق را شناخت و متناسب با وضعیت و شرایط هر شغل و حرفه، اخلاق حرفه‌ای مخصوص آن را تعریف کرد. به‌منظور نهادینه‌شدن اخلاق حرفه‌ای در نظامی حرفه‌ای، مانند مهندسی، باید شرایط را برای تعلیم و تربیت صحیح دانشجویان فراهم ساخت؛ چراکه این دانشجویان هستند که آینده نظام حرفه‌ای را می‌سازند و می‌توانند نقش بسیار مهمی در پیشرفت و تکامل سیستم حرفه‌ای ایجاد کنند (نک: خوش‌برش ماسوله، ۱۳۹۵ب، ص ۷ / جوادی، ۱۳۹۵، ص ۶).



شکل ۲. چشم‌انداز عوامل مؤثر بر اخلاق حرفه‌ای در مهندسی (خوش‌برش ماسوله، ۱۳۹۵الف، ص ۶)



ضرورت اخلاق حرفه‌ای در مهندسی ژئوماتیک

مهندسی ژئوماتیک^۱ مجموعه‌ای از روش‌های نوین در حوزه نقشه‌برداری زمینی، سنجش از دور، کارتوگرافی، کاداستر، سیستم‌های اطلاعات مکانی، فتوگرامتری و ژئودزی است (Dabson et al, 2007: 1-5 / خوش‌برش ماسوله، ۱۳۹۵ الف، ص ۳). مهندسی ژئوماتیک تعریفی کامل‌تر و گویاتر از مهندسی نقشه‌برداری است؛ به طوری که از مهندسی ژئوماتیک به‌عنوان دانش انفورماتیک در مهندسی نقشه‌برداری یاد می‌شود. به طوری که، هدف اصلی در مهندسی نقشه‌برداری تولید نقشه‌های دقیق و هدفمند است، به نحوی که کاربران این نقشه‌ها بتوانند به راحتی و در کمترین زمان به خواسته‌های خود درباره موقعیت مکان‌ها و یافتن مسیرها و شناسایی محیط‌های گوناگون دست یابند. کاربران نقشه‌ها طیف وسیعی از افراد، مانند گردشگران، رانندگان، مهندسان و بسیاری از افرادی را در برمی‌گیرند که هدفشان یافتن مکانی مشخص است. با توجه به اینکه نتیجه کار مهندسان نقشه‌بردار در کار بسیاری از افراد جامعه تأثیرگذار است، رعایت اخلاق در این شغل که از آن به‌عنوان اخلاق حرفه‌ای یاد می‌شود، بسیار پراهمیت و ضروری است. در ادامه برای شفاف شدن این موضوع، مثالی عملی از اخلاق حرفه‌ای در حوزه ژئوماتیک بیان می‌شود. امروزه، سیستم‌های اداره زمین، شامل کاداستر^۲ ثبت زمین، ارزش‌گذاری زمین و کاربری اراضی است که از آن‌ها با محوریت کاداستر، در راستای اهداف توسعه پایدار^۳ استفاده می‌شود (cadastreiran, 2016). کاداستر، نقشه‌برداری ثبتی است. این نقشه‌برداری مبتنی بر ارزش حقوقی است و می‌توان براساس آن برای مرزهایی که توسط نقشه‌بردار تعیین شده است، سند مالکیت صادر کرد. مهندسان نقشه‌بردار که در حوزه کاداستر فعالیت می‌کنند، باید به این موضوع توجه کنند که با اموال مردم سروکار دارند

1. Geomatics Engineering.
2. Cadastre.
3. Sustainable Development.



و هراشتباه کوچک، هرچند ناخواسته، ممکن است خسارت‌های زیادی را برای افراد به بار آورد و حق افراد را ضایع کند. متأسفانه گاهی این اشتباه‌ها ارادی و به خواست مهندس نقشه‌بردار است که از جمله رفتارهای غیراخلاقی این شغل محسوب می‌شود.

بر اساس قانون ثبت اسناد و املاک کشور، یکی از هدف‌های مهم کاداستر، کاهش یا حل و فصل دعاوی ملکی^۱ است. اگر مهندس نقشه‌بردار بنا به دلایلی، از جمله دریافت رشوه، نتایج را به نفع فردی که حق با او نیست تغییر دهد، نه تنها نتوانسته است اهداف کاداستر را برآورده کند، بلکه موجب بیشتر و گسترده‌تر شدن دعاوی ملکی می‌شود. این در حالی است که بر اساس ماده ۱۲۸۷ قانون مدنی جمهوری اسلامی ایران، اسنادی که در اداره ثبت اسناد و املاک یا دفتر اسناد رسمی یا نزد سایر مأموران رسمی، در حدود صلاحیت آن‌ها و بر طبق مقررات قانونی تنظیم شده باشند، رسمی هستند. بنابراین، این موضوع اهمیت رعایت اخلاق در مهندسی نقشه‌برداری را نشان می‌دهد.

موضوع دیگر، دقت در مهندسی نقشه‌برداری است. به عنوان مثال، قطعه‌زمینی در شهر تهران دارای دو مالک است و مالکان قصد دارند، آن را که دارای مساحت ۲ هزار مترمربع است، به دو قطعه هزارمتری تقسیم کنند. در این صورت گفته می‌شود که آن زمین با تقاضا از طرف مالکان یا قائم‌مقام آن‌ها به دو قطعه هزارمتری تفکیک شده است. در اصطلاح ثبتی تقسیم قطعه‌زمین به قطعه‌های کوچک‌تر یا به عبارت دیگر، تقسیم مال غیرمنقول، مانند زمین، به قطعه‌های کوچک‌تر را تفکیک می‌گویند. تفکیک اراضی، پس از انجام تشریفات قانونی و تهیه نقشه توسط مهندس نقشه‌بردار و تنظیم صورت‌جلسه تفکیکی ثبت می‌شود و با تأیید نماینده ثبت، نامبرندگان و مالکان آن را امضاء می‌کنند. در نهایت، برای هر قطعه تفکیکی، سند مالکیت شش‌دانگ صادر و به مالکان داده می‌شود.



اگر مهندس نقشه‌بردار به هر دلیلی در کار خود سهل‌انگاری کند، ضرر زیادی به شخص دیگر وارد می‌شود. مثلاً هنگامی که نقشه‌بردار، به دلیل بی‌دقتی و نداشتن حوصله کافی، حتی یک متر از زمینی در تهران را اشتباه اندازه‌گیری کند، باتوجه به قیمت بالای زمین در این شهر، باعث می‌شود ضرر زیادی به یکی از مالکان وارد شود. شخص ضرردیده نیز بدون اینکه از حقوق خود باخبر باشد و به دلیل اعتماد کامل به مهندس نقشه‌بردار، محدوده مشخص شده را می‌پذیرد و شکایتی نمی‌کند. این مطلب، همان حق الناسی است که هم در قرآن کریم و هم در نهج البلاغه و سایر منابع دینی بدان بسیار توجه شده است و در مهندسی نقشه‌برداری، به ویژه در فعالیت‌های کاداستر نمود دارد. حضرت علی علیه السلام درباره حق الناس می‌فرمایند: «اما ظلمی که بخشوده نمی‌شود، ظلمی است که بعضی از بندگان خدا بر بعض دیگر می‌کنند.» (نهج البلاغه، ۱۳۹۳، خطبه ۱۷۵) همچنین، حضرت در بیانی دیگر، ضرورت حق الناس را این‌گونه بیان می‌کنند: «وجود یک آجر غصبی در بنای یک خانه، رهن بر ویرانی آن خانه خواهد بود.» (همان، خطبه ۲۳۲) این مثالی از اهمیت رعایت اخلاق حرفه‌ای در مهندسی ژئوماتیک بود و لازم است تمامی مهندسان در این حوزه به معیارهای اخلاقی توجه کنند.

مفهوم اخلاق حرفه‌ای از دیدگاه نهج البلاغه

نهج البلاغه که مجموعه‌ای منتخب از خطبه‌ها و نامه‌ها و کلمه‌های کوتاه حضرت علی علیه السلام است، از مصادر مهم در شکل‌گیری و تکامل تمدن و فرهنگ اسلامی است. ترویج اخلاق حرفه‌ای بر مبنای اسلام، بدون تحلیل آموزه‌های اخلاقی نهج البلاغه میسر نیست. امام علی علیه السلام هم از تجربه دقیق رهبری پیامبر اسلام صلی الله علیه و آله و سلم بهره‌مند است و هم خود به عنوان مهم‌ترین و مؤثرترین کارگزار پیامبر گرامی اسلام صلی الله علیه و آله و سلم صاحب تجربه است (balaghah, 2016). «با اینکه نهج البلاغه یک کتاب اخلاقی



محض نیست؛ ولی همانند نظام اخلاقی قرآن کریم، نسبت به سایر نظام‌های اخلاقی، از وسعت و گستردگی بیشتری برخوردار است؛ زیرا افزون بر اینکه انسان‌ها را در موارد فراوانی به تزکیه و تهذیب نفس سفارش می‌کند، دربارهٔ تمامی ابعاد زندگی فردی و اجتماعی دستورالعمل اخلاقی دارد.» (شریفی، ۱۳۸۹، ص ۷۹) «ملاک نهایی اخلاق حرفه‌ای امری است که در توجیه اثبات تمام توصیه‌های اخلاقی به منزلهٔ کمال برهان اخذ می‌شود و خود محتاج توجیه و اثبات نیست؛ همان‌گونه که به منزلهٔ آخرین غایت و آرمان رفتار اخلاق نیز اخذ می‌شود. فیلسوفان اخلاق در باب ملاک نهایی اخلاق نزاع فراوان دارند. بر مبنای اخلاق اسلامی ملاک نهایی اخلاق، خداست و هر رفتاری که مقرب به او باشد، فضیلت است و هر رفتاری که مبعذ از او باشد، رذیلت است.» (ماهینی، ۱۳۸۶، ص ۲)

حضرت علی علیه السلام در موقعیت‌های گوناگون، به‌ویژه در نامه‌های اداری و دستورالعمل‌های حکومتی و مدیریتی، وظایف کارگزارانشان را به دقت بیان کرده‌اند که مبین حقوق مردم و اهمیت رعایت آن است. حضرت با هدف ایجاد منش مسئولانه و متعهدانه در کارگزاران خود در خصوص رعایت حقوق مردم و انجام وظیفه، رعایت حقوق مردم را رعایت حقوق الهی معرفی کرده و رضایت الهی را در گرو آن می‌دانند. حضرت در موقعیت‌های گوناگون به کارگزاران گوشزد می‌کنند که مسئولیت در قبال مردم، در واقع مسئولیت در قبال خداست؛ به این معنا که در قیامت خداوند متعال از آن‌ها راجع به ادای حقوق مردم بازخواست می‌کند. حضرت در نامه‌ای به فرماندار مصر، محمد بن ابی بکر، پس از توصیه به مهربانی با مردم و رعایت عدالت و تساوی میان آن‌ها می‌فرماید: «... خداوند از شما بندگان دربارهٔ اعمال کوچک و بزرگ، آشکار و پنهان خواهد پرسید.» (نهج البلاغه، ۱۳۹۳، نامهٔ ۲۷) همچنین، حضرت به اشعث بن قیس، فرماندار آذربایجان، دربارهٔ استفادهٔ ناروا از بیت‌المال هشدار داده و بیت‌المال را مال خدا می‌داند و می‌فرماید: «همانا پست فرمانداری برای تو وسیلهٔ

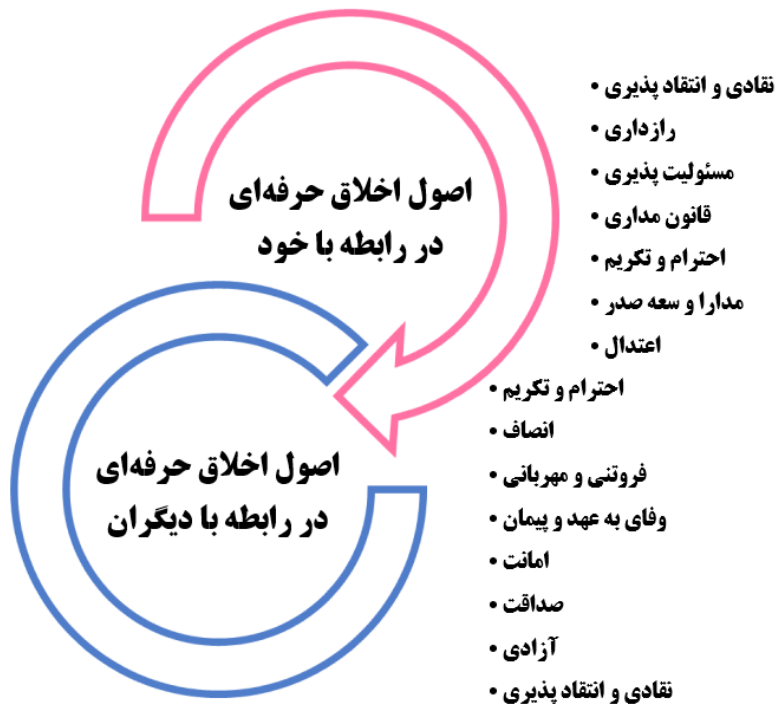


آب و نان نیست؛ بلکه امانتی در گردن توست. اموالی از ثروت‌های خدای بزرگ و عزیز در دست توست و تو خزانه‌دار آنی.» (همان، نامه ۵)

«امام علی علیه السلام ضایع کردن اصول اساسی را یکی از عوامل سقوط و تباهی هر تشکیلاتی می‌داند. در هر رشته از علوم بشری اصولی را شاهدیم که مسائل مربوط به حوزه آن علم بر محور آن‌ها می‌چرخد و با آن‌ها معنا می‌یابد. این اصول، خود شاخه‌هایی دارند که در گذر زمان و مکان دچار تغییر و تحول می‌شوند، بدون آنکه اصول تغییر یابند.» (اسکندری و کریم‌زاده، ۱۳۹۳، ص ۱-۲) رعایت حقوق مردم به مفهوم راضی کردن مردم نیست و نباید رعایت حقوق مردم را به مفهوم رضایت مردم تقلیل و تحویل کرد؛ زیرا آنچه مبنای اخلاق است، حقوق مردم است و نه صرف رضایت آن‌ها. آنچه ملاک اخلاق است، رضایت الهی است. حضرت در موقعیت‌های گوناگون بر این ملاک نهایی تأکید می‌کنند که رضایت الهی با ادای حقوق مردم کسب می‌شود و نه با راضی کردن آن‌ها. ایشان صراحتاً بر ادای حقوق تأکید می‌کنند و متذکر می‌شوند که رضایت یا نارضایتی مردم مانع ادای حقوق نشود. نکته بسیار درخور توجه در نهج البلاغه، خطبه‌ها و نامه‌هایی است که بیانگر اهتمام حضرت به آشنا کردن عموم مردم و همچنین کارگزاران و نیروهای حکومتی خود در مناصب و مشاغل گوناگون، با حقوق و وظایف و حیطه مسئولیت‌هاست. از آنجاکه در دیدگاه حضرت رعایت حقوق مردمان و ادای آن، پس از رضایت الهی بیشترین ارزش را دارد، از ابتدای برعهده گرفتن خلافت، به شناسایی و تبیین آن پرداخته‌اند. گفتنی است که تبیین حقوق و رعایت آن‌ها مسبق به شناسایی آن است (نک: ماهینی، ۱۳۸۳، ص ۲۰۳-۲۰۵ / فرمehنی فراهانی و اشرفی، ۱۳۹۳، ص ۷۱). نهج البلاغه از جمله منابع کامل در حوزه اخلاق حرفه است. از جمله معیارهایی که در اخلاق حرفه از نگاه نهج البلاغه می‌توان نام برد، عبارت است از: اصل احترام و تکریم دیگران (حرمت)، اصل آزادی، اصل انصاف، اصل وفای به عهد، اصل



امانت، اصل صداقت، اصل مسئولیت‌پذیری، اصل نقادی و انتقادپذیری، اصل قانون‌مداری، اصل مدارا و سعه صدر، اصل اعتدال، اصل فروتنی و مهربانی، اصل رازداری (نک: فرمینی فراهانی و اشرفی، ۱۳۹۳، ص ۷۲-۸۳). در شکل ۳ اصول ارتباطی تمامی این معیارها درخصوص خود فرد و همچنین محیط پیرامون، به‌ویژه افراد دیگر نشان داده شده است.



شکل ۳. تقسیم‌بندی محورهای اخلاق حرفه‌ای درخصوص خود و دیگران از نگاه نهج البلاغه

تکرار اعمال ناپسندی نظیر دروغ و مسئولیت‌ناپذیری موجب عادت شده و این عادت‌ها در خلق و خوی هر شخص، به‌ویژه مهندس نهادینه می‌شود؛ به‌گونه‌ای که پس از گذشت سالیان و کسب تجربه، باز هم سعی می‌کند کار خود را به‌درستی انجام ندهد و در انجام وظایف خود کوتاهی کند. هر مهندس با تجربه الگویی برای



مهندسان جوان و تازه‌کار است؛ به همین دلیل اگر در کار مهندس با تجربه خللی باشد، مهندسان جوان هم با خوب انگاشتن آن کار، همان عمل را انجام می‌دهند که نتیجه آن، چیزی جز نابودی چارچوب‌های اخلاقی در حرفه نقشه‌برداری نخواهد بود. وقتی اخلاق در هر شغلی از بین رود، هر فردی می‌کوشد تا تنها به منافع خود بنگرد و حقوق دیگری را نادیده بگیرد و ارزش‌های شغلی خود را برای به‌منفعت‌رسیدن خود و نه برای سربلندی و پیشرفت مملکت، زیرپا بگذارد (نک: خوش‌برش ماسوله، ۱۳۹۵ الف، ص ۸-۱۱).

باتوجه به اینکه ایران در زمره کشورهای در حال توسعه است و توسعه زیرساخت اطلاعات مکانی، از جمله عوامل مهم پیشرفت هر کشوری است و لازمه آن دستیابی به اطلاعات مکانی دقیق و صحیح است؛ بنابراین در میان علوم گوناگون، مهندسی نقشه‌برداری، به‌عنوان اصلی‌ترین تولیدکننده این اطلاعات، نقش اساسی را در پیشرفت مملکت ایفا می‌کند و می‌تواند زمینه رشد و توسعه اقتصادی کشور را فراهم سازد. در این میان هر مهندسی، به‌ویژه مهندس نقشه‌بردار، باید اصول اخلاقی را رعایت کند. همان‌طور که گفته شد، مهندس نقشه‌بردار سهم مهمی در آبادانی کشور برعهده دارد. مهندس نقشه‌بردار علاوه بر دانش و تخصص کافی در زمینه کاری خود، باید از قوانین اخلاقی پیروی کند و به اصول اخلاق حرفه‌ای پایبند باشد. باید توجه شود که فقط آیین‌نامه‌ها و قوانینی که درباره رعایت اخلاق حرفه‌ای در این شغل تبیین شده است، مبنا نیست و باید تلاش شود ارزش‌های اخلاقی و انسانی‌تری در تصمیم‌گیری‌ها لحاظ شود. بر اساس پژوهش‌های صورت‌گرفته در حوزه اخلاق حرفه‌ای در مهندسی ژئوماتیک (نقشه‌برداری)، از جمله راهکارهای مرتبط با ارزش‌ها و بنیان‌های مهم در مسئله اخلاق شغلی برای مهندس نقشه‌بردار به شرح زیر هستند (همان):



۱. پایبند و متعهد

«تعهد یکی از ارکان اصلی اخلاق در هر جامعه است؛ به همین دلیل این مفهوم نقش محوری در تمام نظریه‌های اخلاق دارد. تعهد عاملی است که سبب می‌شود، فرد حتی بدون وجود کنترل‌کننده خارجی و به دلیل انگیزه درونی، کارش را به نحو احسن انجام دهد.» (ظهور و خلیج، ۱۳۸۹، ص ۸۶) تعهد و پایبندی به اصول اخلاقی در مهندسی ژئوماتیک موجب آرامش و سلامت روانی افراد می‌شود؛ به طوری که از فشارهای روانی آن‌ها کاسته شده و تأثیر مثبتی بر سایر فعالیت آنان در زندگی شخصی‌شان خواهد گذاشت. در نهج البلاغه از وفای به پیمان، به سپر نگهدارنده تعبیر شده است (hawzah, 2016) و حضرت علی علیه السلام در این باره می‌فرمایند: «هر که در عمل کوتاهی کند، به اندوه گرفتار آید» (نهج البلاغه، ۱۳۹۳، حکمت ۱۲۷) و در سخنی دیگر، حضرت درباره تعهد و وفای به عهد می‌فرمایند: «هیچ یک از واجبات الهی، مانند وفای به عهد نیست که مردم با همه اختلاف نظرهایی که دارند، بر آن متفق باشند و مشرکان نیز در میان خودشان، جدای از مسلمانان، آن را محترم می‌شمردند؛ زیرا عواقب پیمان شکنی را دیده بودند.» (همان، نامه ۵۳)

۲. صادق و درستکار

یکی از ویژگی‌های مهم هر مهندسی درستکاری و صداقت است. او باید وظایف کاری خود را بر اساس راستی و درست‌ی و رعایت امانت‌داری انجام دهد. مهندسان نقشه‌بردار باید به این مطلب توجه کنند که در جامعه نقش سازنده و مهمی بر عهده دارند و نباید با کارهای ناپسندی، چون نیرنگ زدن در عقد قراردادها آبروی خود و هم‌صنفانشان را لکه‌دار کرده و این شغل را کم‌ارزش سازند. به این ترتیب، نقشه‌برداران باید در تمامی مراحل کاری خود، سلامت و صداقت و درستکاری را سرلوحه خود قرار دهند تا هم از منابع کشور و مملکتشان پاسداری کنند و هم اعتماد کارفرمایان و کارگزاران را جلب کنند. حضرت علی علیه السلام راست‌گویی و درستکاری را



نشانه ایمان دانسته و می‌فرمایند: «نشانه ایمان این است که راست بگویی، آنگاه که تو را زیان رساند و دروغ نگویی، زمانی که به تو سود رساند و اینکه بیش از مقدار عمل سخن نگویی و چون از دیگران سخن گویی، از خدا بترسی.» (همان، حکمت ۴۵۸) حضرت در سخنی دیگر، اهمیت امانت‌داری را این‌گونه توصیف می‌کنند: «پس وظیفه الهی هرکس امانت‌داری است؛ زیرا کسی که امانت‌داری نکند، ضرر کرده و به مقصد نمی‌رسد.» (همان، خطبه ۱۹۹)

۳. منصف و بی‌طرف

هر مهندسی باید در انجام وظایف خود، انصاف را رعایت کرده و بی‌طرفی باشد. او باید از دخالت مستقیم یا هرگونه نفع‌رسانی به فرد یا گروه خاصی، به شدت پرهیز کرده و اجازه ندهد مسائل شخصی در انجام کارش اخلاص ایجاد کند. همچنین، نباید در عوض دریافت هدیه از کارفرمای خود، کار را به سود او پیش ببرد و حق دیگران را نادیده بگیرد که این عین بی‌عدالتی و بی‌انصافی است. حضرت علی علیه السلام در این باره می‌فرمایند: «به راستی در عدالت گشایش است و هرکس عدالت بر او تنگ آید، بی‌عدالتی بروی تنگ‌تر خواهد بود.» (همان، خطبه ۱۵) همچنین، حضرت در نهج البلاغه به رعایت انصاف نسبت به دیگران سفارش کرده‌اند:

نسبت به خدا و بندگانش انصاف را از دست مده و نسبت به اطرافیان و خانواده و زبردستان انصاف داشته باش که اگر انصاف را پیشه خود نسازی، ستم کرده‌ای و کسی که به بندگان خدا ستم کند، خدا دشمن اوست و کسی که خدا دشمن او باشد، دلیلش را باطل می‌سازد، [عذرش را نمی‌پذیرد] و چنین شخصی با خدا در جنگ است، مگر اینکه دست از ستم بردارد و توبه کند (همان، نامه ۵۳).

۴. مدیر و متخصص

همان‌طور که گفته شد، دقت، موضوعی بسیار پراهمیت در مهندسی نقشه‌برداری است. مهندسان فعال در حوزه نقشه‌برداری باید به این نکته توجه کنند که مدیر



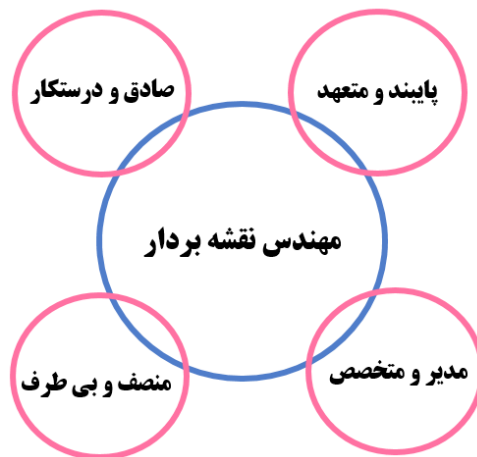
و متخصص بودن، آنان را در بادقت کارکردن کمک می‌کند. مهندسان با داشتن توان مدیریتی در شغل خود، می‌توانند زیرمجموعه خود را سازماندهی کنند تا فعالیت‌های مجموعه با شکست روبه‌رو نشود. بی‌تردید مهندسان، جز با تجربه و تحصیلات مرتبط و کافی نمی‌توانند این راه را به سرانجام برسانند و وظیفه خود را به درستی انجام دهند. مهندسان نقشه‌بردار باید توجه داشته باشند که جز در محدوده تحصیلات و آموخته‌های خود به کارهای تخصصی نپردازند؛ چراکه نه تنها موجب هدر رفتن منابع مالی خواهند شد، بلکه موجب ضربه خوردن تشکیلات یا شرکت، در کاری تخصصی نیز می‌شوند و ممکن است زحمت بسیاری از افراد را بی‌اثر کنند. از نگاه نهج البلاغه مدیران و متخصصان نیز دارای ویژگی‌ها و توانمندی‌های خاصی هستند که در ادامه به دو ویژگی اشاره می‌شود:

ای مردم، همانا سزاوارترین فرد به خلافت [و مدیریت]، کسی است که در اجرای کارها تواناترین و در فهم مسائل داناترین به فرمان خداوند باشد (همان، خطبه ۱۷۲). پس برای شغل‌های کلیدی از سپاهیان خود، کسی را انتخاب و مسئول کن که در برابر دشواری‌ها و پیشامدهای سخت و تلخ استوار باشد و مصیبت‌های بزرگ، وی را از پا نشاناند. فردی باشد که هنگام ناتوانی و ضعف دیگران، بر او ضعف و ناتوانی غالب نشود و بر اثر بی‌خیالی دیگران، بی‌اعتنا نشود (همان، نامه ۵۳).

امام علی علیه السلام در آخرین لحظات زندگی خود، پیروانشان را به دو عامل مهم و حیاتی که همانا رمز پیروزی‌اند، سفارش کرده و می‌فرمایند: «شما را به تقوای الهی و نظم در کارهایتان توصیه می‌کنم.» (همان، نامه ۴۷) از این کلام حضرت می‌توان نتیجه گرفت که نظم و دقت، عامل مهمی در زندگی است که در کنار تقوای الهی می‌تواند فرد را به سعادت برساند. بنابراین، مهندس نقشه‌بردار برای رسیدن به موفقیت، باید با برنامه‌ریزی دقیق و منظمی برای استفاده مناسب از فرصت‌ها، تمام وظایف خود را انجام دهد و از بی‌نظمی و بی‌دقتی در فعالیت‌های خود اجتناب کند.



این چهارکد اخلاقی که درباره آن بحث شد، نقش بسزایی در مهندسی ژئوماتیک ایفا می‌کنند؛ چراکه این چهار معیار باتوجه به وضعیت کاری مهندسان شاغل در این حوزه واکاوی شده است. اما در این بین، مهندسان نباید سایر معیارهای اخلاق حرفه‌ای را نادیده گیرند؛ بلکه باید گستره‌ای از اخلاقیات را وارد زندگی شغلی خود کنند. برای جمع‌بندی، در شکل ۴ نمایشی از اصول و معیارهای اساسی که مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه است و برای هر مهندس نقشه‌بردار پراهمیت و کاربردی است، ارائه شده است.



شکل ۴. معیارهای پیشنهادی اخلاق حرفه‌ای برای مهندسان نقشه‌بردار باتوجه به آموزه‌های نهج البلاغه

نتیجه و پیشنهاد

در مقاله حاضر سعی شد، اخلاق حرفه‌ای و مهندسی ژئوماتیک (نقشه‌برداری) با محوریت آموزه‌های نهج البلاغه بررسی شود تا بدین وسیله معیارهای مناسبی برای اخلاق حرفه‌ای در مهندسی ژئوماتیک به دست آید. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد، رعایت اصول اخلاقی در تمامی حوزه‌های مهندسی، به خصوص مهندسی ژئوماتیک، بسیار اهمیت دارد. نبود آیین‌نامه‌ای جامع در حوزه ژئوماتیک که به عنوان



هدایت‌گر عمل کند، مشکل اصلی این حوزه است؛ چراکه اغلب آیین‌نامه‌های اخلاقی، فقط اصول را برشمرده‌اند و به توصیف و تحلیل آن‌ها نپرداخته‌اند. نهج البلاغه به‌عنوان یکی از منابع غنی و مهم در جهان اسلام و به‌خصوص میان شیعه، از طریق مثال‌ها و حکمت‌های خود، به‌خوبی توانسته است در حوزه اخلاق حرفه‌ای، معیارهایی کامل و کاربردی مطرح کند. معیارهای مطالعه‌شده در این پژوهش بدین شرح است:

۱. مهندس نقشه‌بردار باید وظیفه حرفه‌ای خود را به‌دور از کم‌کاری انجام دهد؛
 ۲. مهندس نقشه‌بردار باید از دریافت هرگونه رشوه (رذیلت اخلاقی) که منجر به تغییر در نتیجه کار می‌شود، خودداری کند؛
 ۳. مهندس نقشه‌بردار بنا به فرمایش حضرت علی ع باید امانت‌دار باشد؛ چراکه امانت‌داری وظیفه‌ای است که فرد با رعایت آن به آرامش روح و روان دست می‌یابد؛
 ۴. مهندس نقشه‌بردار باید بکوشد، با رعایت اصول اخلاقی، میان مردم از خود، شخصیتی سالم و درستکار و محبوب بسازد؛
 ۵. مهندس نقشه‌بردار با رعایت اصول اخلاقی، الگویی برای جامعه مهندسان خواهد بود و جایگاه مهندسان را در سطح جامعه، به‌عنوان افرادی درستکار تثبیت خواهد کرد؛
 ۶. مهندس نقشه‌بردار باید توجه داشته باشد که دقت او در کارها موجب افزایش کیفیت نتایج و مهم‌تر از همه رعایت حق‌الناس و رضایت بندگان خداوند خواهد شد.
- در پایان پیشنهاد می‌شود، در پژوهش‌های آینده ویژگی‌های کدنامه اخلاقی در حوزه مهندسی نقشه‌برداری که شامل معیارهای ذکرشده در این مقاله است، بررسی و تعیین شود و همچنین از مهندسان نقشه‌بردار درباره معیارهای واکاوی‌شده نظرسنجی شود.



منابع

۱. سیدرضی؛ نهج البلاغه؛ ترجمه دشتی؛ تهران: مؤسسه فرهنگی تحقیقاتی امیرالمؤمنین، ۱۳۹۳.
۲. جوادی، پیمان و رامین یوسفی؛ «ضرورت اخلاق مهندسی و حرفه‌ای در پیشرفت مهندسی ژئوماتیک»؛ همایش ملی ژئوماتیک، سازمان نقشه‌برداری کشور، (۱۳۹۵).
۳. خوش‌برش ماسوله، مهدی؛ «ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای در تربیت مهندسان آینده با تأکید بر مهندسی نقشه‌برداری»؛ اولین همایش ملی اخلاق حرفه‌ای در نظام آموزشی، دانشگاه ملایر، (۱۳۹۵ الف).
۴. ----- و محمد خوش‌برش ماسوله؛ «اخلاق حرفه‌ای در مهندسی؛ موردکاوی: مهندسی نقشه‌برداری»؛ دهمین کنگره پیشگامان پیشرفت، تهران: مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، (۱۳۹۵ ب).
۵. دلشاد تهرانی، مصطفی؛ ارباب‌امانت: اخلاق اداری در نهج البلاغه؛ ج ۳، بی‌جا: انتشارات دریا، ۱۳۷۹.
۶. شریفی، عنایت‌الله؛ «روش‌های تربیت اخلاقی در نهج البلاغه»؛ فصلنامه آفاق دین، شماره ۲ (۱۳۸۹).
۷. ظهور، حسن و محمد خلیج؛ «ارکان اخلاق مهندسی»، فصلنامه آموزش مهندسی ایران؛ سال دوازدهم، شماره ۴۶ (۱۳۸۹).
۸. فرامرز قراملکی، احد؛ اخلاق حرفه‌ای؛ ج ۵، انتشارات مجنون، ۱۳۹۳.
۹. -----؛ درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای؛ ج ۲، انتشارات سرآمد، ۱۳۸۸.
۱۰. فرمیهنی فراهانی، محسن و فاطمه اشرفی؛ «اصول اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه»؛ پژوهش‌نامه علوی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال پنجم، شماره ۱ (۱۳۹۳).
۱۱. فرهانچی، افشین و زهره رحیمی؛ مبانی فلسفه اخلاق؛ انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری، ویراست اول، ۱۳۹۱.
۱۲. فرهود، داریوش؛ «مروری بر تاریخچه اخلاق همراه با گردآوری زمینه‌های گوناگون اخلاق»؛ فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، (۱۳۸۹).
۱۳. ماهینی، سلمان؛ مبانی و الگوی اخلاق حرفه‌ای در نهج البلاغه؛ تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، ۱۳۸۶.
14. Baghi, M. (2015) "Design of professional ethics for educational managers with Islamic Iranian approach", Jurnal UMP Social Sciences and Technology Management.
15. Banks, S. (2016) "Everyday ethics in professional life: social work as ethics work", Ethics and Social Welfare.



16. Dabson, A., Plimmer, F., Kenney, S., & Waters, M. (2007) "Ethics for Surveyors: What are the problems?", Strategic Integration of Surveying Services, FIG Working, Hong Kong.
17. Banks, S. (2016) "Everyday ethics in professional life: social work as ethics work", Ethics and Social Welfare.
18. Dabson, A., Plimmer, F., Kenney, S., & Waters, M. (2007) "Ethics for Surveyors: What are the problems?", Strategic Integration of Surveying Services, FIG Working, Hong Kong.
19. Devon, R. (2004) "Towards a Social Ethics of Technology: A Research Prospect", the Pennsylvania State University.
20. Epting, S. (2015) "The Moral Dimensions of Infrastructure", Sci Eng Ethics.
21. Harris, C. E., Pritchard, M. S., Rabins, M. J. (2015) "Engineering ethics - Concepts and Cases", Fourth Edition.
22. Martin, M. W., Schinzinger, R. (1996) "Ethics in Engineering", Mc Grow Hill, New York.
23. Moghimi Firozabad, M., Rahimian, H., Abbaspour, A., Maleki, H. (2015) "Design a model for explanation of professional ethical", Trends in Life Sciences: An International Peer-reviewed Journal.
24. Rhode, D. L. (1992) "Professional Ethics and Professional Education", Professional Ethics, a Multidisciplinary Journal.
25. William, F., Cruz-Cruz, J. A. (2008) "Professional Ethics in Engineering", Rice University, Houston, Texas.
26. <http://balaghah.net/old/nahj-htm/eng/index.htm>, Accessed 15 March 2016.
27. <http://www.hawzah.net/fa/nahj>, Accessed 12 March 2016.
28. www.erfan.ir/farsi/nahj/, Accessed 10 March 2016.
29. <http://www.cadastreiran.ir/en/default.aspx>, Accessed 9 July 2016.



اخلاق

فصلنامه علمی - ترویجی در حوزه اخلاق

سال هفتم، شماره ۲۵، پیاپی ۴۷، بهار ۱۳۹۶

صفحات ۱۶۷ تا ۱۸۷

AKHLAGH

Religious Extension Quarterly

No.25/ spring 2017/Seventh Year

اخلاق حرفه‌ای در اسلام و رابطه آن با اثربخشی فعالیت‌های مدیران آموزشی

سیدطاهر سیدی نظریلو، سیده زکبه طبسی^۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی فعالیت‌های مدیران آموزشی در مدارس متوسطه دخترانه در شهر مشهد بود. نمونه مطالعه شده در این تحقیق شامل ۳۵۹ نفر از معلمان و کارکنان اداری مدارس متوسطه دخترانه در شهر مشهد، در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ بود که این افراد به وسیله نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی بود. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه محقق ساخته که یکی اخلاق حرفه‌ای و دیگری اثربخشی را اندازه‌گیری می‌کرد، استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد:

۱. اخلاق حرفه‌ای در مدیران آموزشی مدارس متوسطه دخترانه در شهر مشهد، در سطح بالایی قرار دارد؛

۲. رابطه همه مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی، مثبت و معنی‌دار است؛



۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و آموزگار آموزشگاه‌های منطقه تسوج.

۲. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی و آموزگار آموزشگاه‌های منطقه تسوج tseyedi.63@gmail.com

۳. میان سطح اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد؛
۴. از بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای مؤلفه عملکرد، بیش از دو مؤلفه دیگر، یعنی منش و دانش، مؤلفه‌های اثربخشی را پیش‌بینی می‌کند؛
۵. اخلاق حرفه‌ای در مدارس نقش مهمی دارد و اساساً مدرسه نهادی اخلاقی و مستلزم برخورداری از مدیریت اخلاقی است.
- واژگان کلیدی: اخلاق حرفه‌ای، مدیریت آموزشی، اثربخشی.

مقدمه

در صحبت‌های روزمره مفهوم اخلاق فراوان به‌کار برده می‌شود، بدون اینکه منظور از آن کاملاً روشن شود. این مفهوم پیچیده است و به روشن‌سازی بیشتری نیاز دارد. علم اخلاق با مطالعه علمی در ارتباط است که بیشتر، اصول و ارزش‌ها و هنجارها را برای زندگی و عمل انسان مدنظر قرار می‌دهد (نوربرگ و جانسون، ۲۰۰۷، ص ۲۷۹). در متن‌های اسلامی، دانشمندان اخلاق این واژه را در معانی متعددی به‌کار برده‌اند. یکی از معانی بسیار رایج‌ترین است که «صفات یا ملکات نفسانی که در نفس انسان رسوخ کرده و پایدار شده باشد و باعث می‌شود، کارهای متناسب با آن صفات به‌طور خودجوش و بدون نیاز به تفکر و تأمل از انسان صادر شود» (ابن مسکویه، ۱۳۷۱، ص ۲۳). به عبارت دیگر، همان‌طور که صاحبان صنعت‌ها و حرفه‌ها به آسانی کار خود را انجام می‌دهند، صاحبان ملکات فاضله و رذیله هم به سهولت کار خوب یا بد می‌کنند (جوادی آملی، ۱۳۸۷، ص ۷۳). اخلاق که مجموعه‌ای از بایدها و نبایدها و جزو فطریات و بدیهیات عقلی بشر است، یکی از مهم‌ترین هدف‌های پیامبران در نظر قرآن است؛ زیرا اعتلاء و سعادت انسان در گرو پایبندی و آراستگی به اخلاق الهی است، تا جایی که پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله و سلم هدف از بعثت خود را تکمیل کرامت‌های اخلاقی بیان فرموده‌اند (مشایخی‌پور، ۱۳۹۰، ص ۳۸).

«دین به‌طور کلی و اسلام به‌طور خاص از جمع سه عنصر عقیده، اخلاق و احکام



تشکیل می‌شود که بُعد اخلاقی فراگیرترین و کارسازترین بخش آن می‌باشد؛ زیرا بخش عقیدتی، خود با فلسفه اخلاق ارتباط دارد و برای تربیت انسان‌های اخلاقی، ارزش والاپی قائل است. شاید به همین علت باشد که پیامبر اسلام ﷺ تصریح می‌کند که من اصولاً برای پایداری مکارم اخلاقی مبعوث شده‌ام: «انما بعثت لاتمم مکارم الاخلاق»؛ یعنی بعثت که یکی از ارکان اعتقادات دینی است، خود، ابزار تحقق اهداف اخلاقی واقع شده است. البته پیوند مستحکم عقاید دینی و اخلاق در متن فلسفه دین می‌باشد و طبق مطالعات حوزه فوق، دغدغه‌های عقیده به خداوند و قیامت نیز پیوند اخلاقی دارد. بدیهی است در صورتی که امور اخلاقی پشتوانه عقیدتی و دینی داشته باشند، نوعی مرکز انرژی‌زا برای کارآمد ساختن آن‌ها حاصل خواهد شد. التزام به یک عقیده خاص، نوعی وظیفه و تعهد ایجاد می‌کند؛ لذا همراهی دین با اخلاق یک پتانسیل جدید [به آن] می‌افزاید.» (دادگر، ۱۳۸۵، ص ۱۰۳)

«مبنای اخلاق کار در اسلام را کلاً باید در خصیصه اخلاقی گریزناپذیر همه اعمال بشر و مسئولیتی که یک موجود انسانی در مقابل اعمال خودش دارد، نه تنها به کارفرما یا کارگر، بلکه همچنین در رابطه با خود کار که باید قدری که عامل یا کارگرتوانایی دارد، در نهایت کمال انجام دهد، جست‌وجو کرد. مسئولیت انجام کار همچنین بالاتراز همه در برابر خداوند که شاهد و ناظر بر همه اعمال انسان است، وجود دارد. این حس مسئولیت در برابر خدا نسبت به همه اعمال و لذا نسبت به کار، به معنای اقتصادی و محدودتر آن، حتی فراتراز گور می‌رود و مربوط به کمال‌یافتگی یا تکامل نهایی بشر، به عنوان موجودی فناپذیر می‌شود. در اسلام نیز مانند سنت‌های مسیحی-یهودی، انسان در برابر پیامدها و نتایج اخلاقی اعمالش در روز رستاخیز و داوری همچنان که در سوره‌های آخرقرآن مورد تأکید قرار گرفته، مسئولیت دارد.» (موتقی، ۱۳۷۸، ص ۱۶) «هدف غایی تعلیم و تربیت این است که زمینه رشد و شکوفایی دانش‌آموزان را در جهت رسیدن به مراتب کمال فراهم کند.



عمل تربیت به اعلاء درجه واجد خصوصیات اخلاقی است، از قبیل عدالت، ایثار، همکاری، احترام و حقوق شاگردان.» (شکوهی، ۱۳۷۸، ص ۱۰۲) بنابراین، «توجه به عوامل انگیزشی در انطباق رفتار مدیر آموزشی با معیارهای اخلاق اسلامی مؤثر است» (شفیع پور مطلق، ۱۳۸۱، ص ۷۰).

«سازمان آموزشی خصوصیتی دارد که آن را از دیگر سازمان‌های متمایز می‌سازد؛ در نتیجه مدیریت آن از حساسیت خاصی برخوردار است. مدیریت در اسلام یک تلاش منظم و مرتب برای اداره کردن مجموعه‌ای از مردم با رعایت اصول اسلامی می‌باشد. میزان موفقیت مدیر بستگی به قدرت ایمان، مهارت و تخصص او دارد و مسلماً مدیری در حیطة انجام مسئولیت خود موفق‌تر است که در جهت اهداف مکتب اسلام که همانا رشد و تعالی انسان است، گام بردارد. در واقع، وجه تمایز مدیریت اسلام با دیگر مکاتب مدیریتی این است که اصول و ارزش‌های بیان شده در اسلام، تغییرناپذیر و در تمام دوره‌ها و مکان‌ها دارای ارزش مستمر و دائمی است. در فرهنگ اسلامی مدیر کسی است که از گمراهی افراد جلوگیری کرده، آنان را به سوی حقیقت سیر دهد» (شفیع پور مطلق، ۱۳۸۱، ص ۷۰)؛ از این رو باید در گزینش مدیر آموزشی دقت کرده و او را از جوانب گوناگون ارزیابی کرد. در سایه ارزشیابی صحیح می‌توان به نظریه‌ها و الگوهای رفتاری مدیر پی برد و توجه وی را به معیارهای اخلاقی در مدیریت اسلامی جلب کرد. اگر مدیر به اخلاق اسلامی معتقد باشد و مطابق کتاب و سنت پیامبر ﷺ و امامان معصومین علیهم‌السلام و علوم و فنون و تجربه‌های بشری عمل کند، می‌تواند موجبات رشد انسان به سوی الله را فراهم سازد.



مبانی نظری پژوهش

«انسان از آن جهت که دارای شأن، شغل و موقعیت خاصی در جامعه می‌باشد، باید در احراز پاره‌ای از فضائل و نیز دوری از پاره‌ای از رذائل اخلاقی، بیشتر بکوشد که این معنا را در اصطلاح، اخلاق تخصصی می‌نامیم. اخلاق مدیریت عبارت است از ملکات نفسانی انسان از آن جهت که اداره امور جمعی از انسان‌ها را برای نیل به هدف‌های معین عهده‌دار است. اخلاق مدیریت بر آن است تا نیازها و آسیب‌های اخلاقی و معنوی رؤسا و زمامداران را بازشناسد و راه‌های تأمین نیازها و مصونیت از آسیب‌ها را به دست دهد.» (واثقی، ۱۳۸۴، ص ۱۷۵) «اخلاق حرفه‌ای از شاخه‌های مهم اخلاق کاربردی است. در تعریف اخلاق کاربردی گفته‌اند، بخشی از اخلاق که به مباحث و معضلات عملی، به نحو خاص و مستقیم عطف توجه می‌کند.» (قراملکی، ۱۳۸۷، ص ۱۵۶) اخلاق حرفه‌ای شامل ارزش‌ها و باورهای بنیادینی است که گروهی از متخصصان را در خصوص تعامل با مراجع و مشتری و همکاران راهنمایی می‌کند (فیدلر، ۲۰۰۹، ص ۱۶۳). این جنبه از اخلاق به قانون‌ها یا معیارهایی اشاره می‌کند که ناظر بر عمل اشخاص یا اعضای حرفه است (کونمی، ۲۰۱۰، ص ۲۲).

حوزه مدیریت، به عنوان نوعی مسئولیت اخلاقی، اشکال متنوع زیادی به خود می‌گیرد؛ با وجود این، در مرکز آن ایده‌ای بنیادی وجود دارد. علم جدید مدیریت، علمی مبتنی بر ارزش‌ها و درباره ارزش‌ها خواهد بود. رهبری اخلاقی نشان می‌دهد که ارزش‌ها و داوری‌های ارزشی، عناصر اساسی در گزینش و گسترش و فهم هدف آموزشی هستند (مورفی، ۲۰۰۲، ص ۱۷۸). بسیاری از افراد بر این باورند که اگر کسی قانونی را نقض نکند، در آن صورت اصول اخلاقی را رعایت کرده است؛ ولی دامنه اصول اخلاقی به آنجا کشیده نمی‌شود که جنبه قانونی به خود بگیرد. بسیاری از



1 . Koonmee.

2 . Murphy.

رفتارها جنبه قانونی پیدا نکرده‌اند و مدیران در زمینه پیدایش هنجارها و ارزش‌ها باید حساسیت بیشتری از خود نشان دهند. بدین معنا که مدیرنقشی مهم در ایجاد و حفظ ضوابط و اصول اخلاقی در سازمان دارد؛ چراکه بسیاری از رفتارها در قانون بحث نشده‌اند؛ اما از لحاظ انسانی و اخلاقی اهمیت یافته‌اند. اصول اخلاقی در مدیریت همان اصولی است که مدیران را به هنگام تصمیم‌گیری و رفتار، درخصوص درست یا نادرست بودن آن‌ها، از نظر اخلاقی هدایت و راهنمایی می‌کند (دفت، ۱۳۸۸، ص ۶۴۹).

در این میان مدیریت در عرصه یادگیری و تربیت، باتوجه به هدف غایی آن که فراهم کردن زمینه رشد و شکوفایی دانش‌آموزان، به منظور رسیدن به مراتب کمال است، به وجود و رعایت اخلاقیات و فضائل اخلاقی نیاز بیشتری دارد. همان‌طور که شکوهی (۱۳۸۳) در کتاب اصول و مبانی آموزش و پرورش بیان می‌کند، «عمل تربیت به اعلا درجه واجد خصوصیات اخلاقی است، از قبیل عدالت، ایثار، همکاری، احترام و حقوق شاگردان» (شکوهی، ۱۳۸۳، ص ۱۰۲). پژوهش‌های اخیر در زمینه مدیریت، آن را مسئولیتی اخلاقی می‌نگرند؛ اما تأکید اسلام بر وجود فضائل اخلاقی در رهبری و مدیریت افراد مربوط به ۱۴ قرن پیش است، از آن جمله امام صادق علیه السلام می‌فرماید، خداوند پس از آنکه پیامبر خود را به آداب الهی آراست و او را در سایه عنایات خویش تربیت کرد، سیاست و اداره امور بندگان را بدو واگذار کرد (نک: واثق، ۱۳۸۴، ص ۱۷۹). در آموزه‌های اسلامی هر عملی با در نظر گرفتن ارزش‌های اخلاقی انجام می‌شود؛ بنابراین مبنای اخلاق حرفه‌ای در اسلام را باید در ویژگی اخلاقی بودن همه اعمال بشرو مسئولیتی که انسان در برابر اعمال خود، نسبت به زبردستان و بالادستان و حتی نسبت به خود دارد، جست‌وجو کرد.

رهبری آموزشی به عنوان مسئولیتی اخلاقی، یعنی توجه به جنبه‌های اخلاقی



هزاران تصمیمی است که روزانه مدیرمدرسه می‌گیرد. به شکل مشهود و قابل فهم‌تر، رهبری آموزشی به معنای بنای مدرسه‌ای اخلاقی است و آن‌ها با این ضرورت اخلاقی روبه‌رو می‌شوند تا فرصت‌های یادگیری واقعی را برای همه دانش‌آموزان فراهم کنند (مورفی، ۲۰۰۲، ص ۱۸۰). «مدیران آموزشی در جوامع اسلامی پیش از آنکه از نظریه‌های اخلاقی در عمل مدیریت پیروی کنند، در تمامی تلاش‌های خود، براساس ارزش‌های دینی که همان پیروی از کتاب، سنت و سیره است، عمل می‌کنند. میزان موفقیت مدیریت بستگی به قدرت ایمان، مهارت و تخصص او دارد و مسلماً مدیری در حیطة انجام مسئولیت خود موفق‌تر است که در جهت هدف مکتب اسلام که همانا رشد و تعالی انسان است گام بردارد. در واقع، وجه تمایز مدیریت اسلام با دیگر مکاتب مدیریتی این است که اصول و ارزش‌های بیان‌شده در اسلام تغییرناپذیر و در تمام دوره‌ها و مکان‌ها دارای ارزش مستمر و دائمی است.» (شفیع‌پور مطلق، ۱۳۸۱، ص ۷۰)

ابعاد معنوی رهبری و مدیریت آموزشی وضعیت ویژه‌ای را شکل می‌دهد که مدیریت مدارس را از مدیریت در دیگر بافت‌ها متفاوت می‌سازد. مدارس جوامعی معنوی هستند که به ایجاد گونه‌ای متمایز در رهبری، براساس اختیار معنوی نیاز دارند (فورمن، ۲۰۰۴، ص ۲۹۹)؛ بدین معنی که در سازمان‌های تجاری و بنگاه‌های اقتصادی، مدیر با کالاها و حساب‌های روزانه و مستقیماً با نیروی انسانی سروکار دارد و هدف نهایی به سودرسیدن و پیشگیری از زیان است. اما مدیران آموزشی علاوه بر کارکنان که عوامل اساسی تحقق اهداف سازمان هستند، با گروه‌های انسانی دیگر، یعنی دانش‌آموزان و والدین و معلمان تعامل ویژه‌ای دارند و بیش از اینکه به سود و زیان خود بیندیشند، مسئول یادگیری و تربیت دانش‌آموزان هستند و این موضوع وظیفه مدرسه و مدیران آموزشی را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌کند؛ چراکه



تربیت کاری است که سراسر حیات فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این موضوع در مدارس متوسطه که دانش‌آموزان، به دلیل بلوغ جسمی و فکری، نیازهای خاصی دارند، پرنگ‌تر و نیازمند توجه بیشتری است. در واقع، رهبران آموزشی باید بتوانند در تنگناهای اخلاقی که مقدار آن‌ها نسبت به سازمان‌های تجاری بیشتر است، مناسب‌ترین گزینه را برگزینند. در همین راستا باید معیارهایی برای عدالت، برابری، آزادی و توجه به حقوق انسان تعریف شود که با اهداف و بافت مدرسه هماهنگ باشد (بکنر، ۲۰۰۴، ص ۷).

«اندیشمندان مدیریت در تعریف اثربخشی، دیدگاه‌های متفاوتی اتخاذ نموده‌اند و در نتیجه تعاریف متعددی ارائه داده‌اند؛ هرچند بیشتر آن‌ها در مفهوم کلی اثربخشی، دسترسی به اهداف سازمانی، هم‌عقیده هستند. «توتو» اثربخشی را تنها به تحقق هدف محدود نمی‌کند؛ بلکه معتقد است که اثربخشی سازمانی فرایندی چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع می‌شود و شامل تمام فعالیت‌هایی است که هم در جهت دستیابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می‌کند که انجام آن‌ها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است» (واعظی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۷). رهبری آموزشی اثربخش این‌گونه مفهوم‌سازی شده است: «اعمال و فعالیت‌های مدیر که با اهداف اصلی مدرسه در ارتباط است.» اثربخشی مدیر آموزشی با رفتارهایی نظیر بروز علاقه‌مندی، در دسترس بودن، تشویق معلمان، برانگیختن تأمل معلمان، توانمندسازی معلمان، تعامل با روش‌های غیر تهدیدکننده، توجه و علاقه حقیقی پیوند می‌خورد (رین کینگ، ۲۰۰۷، ص ۳).

پرسش اندازه‌گیری اثربخشی مدارس، پژوهشگران و دولتمردان را در تمام دنیا به خود مشغول ساخته است. محققان پیشین متغیرهای وابسته، همچون توانایی‌ها و

1 . Beckner.

2 . Rein king.



عملکرد دانش‌آموزان و جایگاه اجتماعی اقتصادی آنان را با هم در ابتدای ورود به مدرسه با متغیرهای برون داد، مانند عملکرد دانش‌آموزان بر حسب نتایج آزمون‌های عمومی، آزمون‌های استعداد تحصیلی، عملکرد دانش‌آموز در رقابت‌های علمی، ورود به دانشگاه، ارزش افزوده و از این دست متغیرها مقایسه می‌کردند (گیل و موریسون، ۲۰۰۶، ص ۵۰). روند پژوهش‌های اثربخشی و بررسی رابطه آن با مؤلفه‌هایی، همچون تصمیم‌گیری مشارکتی، روابط سازنده مدیر با کارکنان، رضایت شغلی کارکنان وجود همبستگی و رابطه مثبت را میان این عوامل و اثربخشی تأیید کرده است. بنابراین، به مرور زمان مؤلفه‌های یادشده جزئی از معیارهای تعیین‌کننده اثربخشی مدیران در نظر گرفته شدند. به عبارتی می‌توان گفت، این عوامل جزئی از اهداف سازمان‌ها به حساب می‌آیند و دستیابی به آن‌ها نیز معیار رسیدن به اثربخشی مدیریت است. «مطالعات نشان می‌دهد که اثربخشی تابع عملکرد، ساختار و فرایند سازمانی است. عوامل مؤثر در اثربخشی سازمان را می‌توان به عوامل تحمیلی و غیرقابل کنترل و عوامل موردی و قابل کنترل تقسیم کرد.» (واعظی و همکاران، ۱۳۸۸، ص ۱۷) در بررسی ساختار نظام‌های آموزشی می‌توان آن‌ها را به متمرکز و غیرمتمرکز تقسیم‌بندی کرد. در نظام‌های آموزشی متمرکز سازمان از خارج کنترل می‌شود که قاعدتاً بر عملکرد مدرسه نیز تأثیرگذار است. نظام آموزشی ایران نیز ساختاری متمرکز و متکی بر بروکراسی و رعایت سلسله‌مراتب دارد. در چنین ساختاری مدیران باید با وجود محدودیت‌های موجود متأثر از کنترل دولتی، به منظور اثربخشی سازمان آموزشی خود، تمام امکانات موجود و عوامل قابل کنترل را به کار گیرند.

«تحصیلات دوره متوسطه با سن شروع کار و مرحله احساس نیاز نوجوان و جوانان به استقلال و موجودیت و علاقه‌مندی به کارهای تولیدی و اقتصادی مقارن است» (صافی، ۱۳۷۹، ص ۱۴۷)؛ به همین دلیل جامعه مطالعه شده در



پژوهش حاضر، مدارس متوسطه است. غیر از پژوهش‌هایی که پیش از این مطرح شد، پژوهش‌هایی در زمینه اخلاق و اثربخشی انجام شده است که به نمونه‌هایی از آن‌ها اشاره می‌شود: شریف و همکاران (۱۳۸۵) رابطه اثربخشی مدیران با عامل‌های سه‌گانه موقعیت در الگوی رهبری فیدلرا مطالعه کردند و به این نتیجه دست یافتند که روابط رهبرعضو با اثربخشی مدیران معنادار است و این همبستگی نسبت به دو مؤلفه دیگر، بسیار قوی‌تر است. رشیدی (۱۳۸۳) رابطه بین اخلاق اسلامی کار و تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی میان مدیران دبیرستان‌های شهر شیراز را بررسی کرده است. نتایج این پژوهش نشان داد، بین میزان حمایت مدیران از اخلاق اسلامی کار و تعهد عاطفی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، بین میزان حمایت مدیران از اخلاق اسلامی کار و نگرش شناختی و رفتاری آن‌ها نسبت به تغییر سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین میزان حمایت مدیران از اخلاق اسلامی کار و نگرش آن‌ها نسبت به تغییر سازمانی نیز، به‌طورکل رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

برانو و لای^۱ (۲۰۰۸) ارزش‌های شخصی و اثربخشی رهبری را مطالعه کرده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان دادند، اثربخشی رهبری مدیران در سطح مناسبی قرار دارد و رابطه مثبت زیادی بین توازن ارزش‌های شخصی و اثربخشی رهبری وجود دارد. نوربرگ و جانسون^۲ (۲۰۰۷) از بررسی تعارض‌های اخلاقی رهبران مدارس سوئد، به این نتیجه دست یافتند که ارزش‌های شخصی در ادراک تعارض‌های اخلاقی نقش مهمی دارند و بر چگونگی انجام رهبری تأثیر می‌گذارند. لانگ لویس و لاپوینت^۳ (۲۰۰۷) با مطالعه رهبری آموزشی در سازمان‌های آموزشی کانادا، دریافتند که سطح اخلاق حرفه‌ای مدیران با نگرش آنان نسبت به روش آموزش زبان

1. Bruno & Lay.

2. Norberg & Johansson.

3. Langlois & Lapointe.



دوم به دانش‌آموزان رابطه معنی‌داری دارد. رین کینگ (۲۰۰۷) ادراک معلمان از اثربخشی رهبری از طریق نمایش شایستگی ارتباط غیرکلامی را پژوهید و به این نتیجه دست یافت که بین توانایی ارتباط غیرکلامی مدیران و اثربخشی آنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

باتوجه به مطالب بیان شده این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که رابطه اخلاق حرفه‌ای با اثربخشی فعالیت‌های مدیران چگونه است؟ براساس این پرسش، دیگر پرسش‌های این پژوهش عبارت‌اند از:

سطح اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی چگونه است؟

آیا بین سطح اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران آموزشی رابطه جود دارد؟

سطوح گوناگون اخلاق حرفه‌ای چه میزان از اثربخشی مدیران آموزشی را پیش‌بینی می‌کند؟

روش‌شناسی

روش به‌کاررفته در این پژوهش توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۵ هزار و ۵۳۰ دبیر و کارمند مدارس متوسطه دخترانه در شهر مشهد است که از میان آن‌ها ۳۵۹ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. برای سنجش اخلاق حرفه‌ای از پرسش‌نامه محقق‌ساخته‌ای استفاده شده که ضریب آلفای کرونباخ آن پس از اجرای پیش‌آزمون بر نمونه‌ای ۳۰ نفری از معلمان ۰/۹۳ به دست آمده است. مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در این پرسش‌نامه دانش (سه سؤال)، منش (دوازده سؤال) و عملکرد (دوازده سؤال) است. برای اندازه‌گیری اثربخشی نیز پرسش‌نامه محقق‌ساخته‌ای که توسط شریف و همکاران (۱۳۸۵) تهیه شده بود؛ به‌کار گرفته شده است. شریف و همکاران، ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه را ۰/۹۷ اعلام کرده‌اند. این پرسش‌نامه ۲۱ سؤال دارد که به مؤلفه‌های



رهبری دبیران، یاری رساندن به دانش‌آموزان، روابط سازنده با اولیای دانش‌آموزان، برخورد شایسته با معلمان (هریک چهار سؤال)، مهارت در ارزشیابی (دو سؤال) و ادارهٔ مدرسه (سه سؤال) را می‌سنجد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسش‌نامه‌ها از آمار توصیفی، یعنی جدول، نمودار، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون و نیز از آمار استنباطی، یعنی آزمون t تک‌نمونه‌ای و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سطح اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران آموزشی (نتیجهٔ آزمون سؤال کلی پژوهش)

متغیرها	شاخص آماری	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی	R	۳۴۶	۰/۸۹۱	۰/۰۱

همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود، رابطهٔ مثبت و معناداری در سطح آلفای ۰/۰۱ بین اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی مدیران وجود دارد.

شاخص آماری متغیر	df	میانگین	t	تفاوت میانگین	سطح معناداری
اخلاق حرفه‌ای	۳۴۷	۴/۳۴	۳۰/۱۸	۱/۳۴	۰/۰۰۱

جدول ۲. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای برای بررسی سطح اخلاق حرفه‌ای مدیران (نتیجهٔ آزمون سؤال اول پژوهش)

بر اساس آنچه در جدول شمارهٔ ۲ دیده می‌شود، مقدار آماره t با درجهٔ آزادی ۳۴۷ برابر با ۳۰/۱۸ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار است. با توجه به بالاتر بودن میانگین نمره‌ها از میانگین نظری که در اینجا برابر ۳ است، چنین نتیجه می‌گیریم که اخلاق



حرفه‌ای مدیران آموزشی در سطح بالایی قرار دارد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های اثربخشی

(نتیجه بررسی سؤال دوم پژوهش)

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
دانش	۱								
منش	**۰,۷۶۸	۱							
عملکرد	**۰,۷۶۶	**۰,۸۲۵	۱						
رهبری دبیران	**۰,۴۲۵	**۰,۵۱۱	**۰,۵۸۶	۱					
یاری‌رسانی	**۰,۶۹۲	**۰,۷۸۶	**۰,۸۰۳	**۰,۵۱۰	۱				
روابط سازنده	**۰,۶۳۵	**۰,۷۵۰	**۰,۷۷۴	**۰,۵۱۵	**۰,۸۱۵	۱			
برخورد شایسته	**۰,۷۲۷	**۰,۷۶۱	**۰,۸۳۱	**۰,۵۴۷	**۰,۷۷۶	**۰,۷۲۲	۱		
مهارت در ارزیابی	**۰,۷۱۴	**۰,۷۳۵	**۰,۸۲۶	**۰,۴۷۲	**۰,۷۹۴	**۰,۷۲۴	**۰,۸۴۴	۱	
اداره مدرسه	**۰,۶۱۱	**۰,۶۶۳	**۰,۷۱۷	**۰,۵۲۰	**۰,۶۵۷	**۰,۶۳۵	**۰,۷۳۶	**۰,۶۵۵	۱

* معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ و ** معنی‌داری در سطح ۰/۰۱

همان‌طورکه مشاهده می‌شود، تمامی ضرایب همبستگی میان مؤلفه‌های اخلاق

حرفه‌ای و مؤلفه‌های اثربخشی مثبت و در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.



جدول ۴. تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی رهبری دبیران، یاری رساندن به دانش آموزان، روابط سازنده، برخورد شایسته، مهارت در ارزشیابی و اداره کارها از طریق مؤلفه های اخلاق حرفه ای (نتیجه بررسی سؤال سوم پژوهش)

ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده			مؤلفه	
مدل	B	خطای استاندارد	Beta	t	سطح معنی داری	
۱	ثابت	-۱/۱۷۶	۱/۸۶۶	-۰/۶۳۰	۰/۵۲۹	رهبری دبیران
	عملکرد	۰/۵۳۱	۰/۰۳۵	۹/۹۶۳	۰/۰۰۱	
۱	ثابت	۱/۰۹۶	۰/۸۹۰	۱/۲۳۲	۰/۲۱۹	یاری رساندن به دانش آموزان
	عملکرد	۰/۳۱۵	۰/۰۱۷	۱۸/۷۶۸	۰/۰۰۱	
۲	ثابت	-۰/۱۹۴	۰/۸۵۲	-۰/۲۲۷	۰/۸۲۰	
	عملکرد	۰/۱۸۴	۰/۰۲۷	۶/۶۸۶	۰/۰۰۱	
۱	ثابت	۱/۷۱۱	۰/۹۴۶	۱/۸۰۸	۰/۰۷۲	روابط سازنده
	عملکرد	۰/۳۰۲	۰/۰۱۸	۱۶/۹۱۸	۰/۰۰۱	
۲	ثابت	-۰/۱۹۴	۰/۵۷۹	۰/۶۲۲	۰/۵۳۵	
	عملکرد	۰/۱۸۴	۰/۱۸۷	۶/۲۱۹	۰/۰۰۱	
۱	ثابت	-۳/۶۴۸	۰/۹۹۰	-۳/۶۸۳	۰/۰۰۱	برخورد شایسته
	عملکرد	۰/۳۸۶	۰/۰۱۹	۲۰/۶۵۴	۰/۰۰۱	
۲	ثابت	-۴/۴۶۴	۰/۹۹۷	۰/۰۱۸	-۴/۴۷۹	
	عملکرد	۰/۲۹۷	۰/۰۳۲	۹/۱۷۴	۰/۰۰۱	
۳	منش	۰/۱۰۶	۰/۰۳۲	۳/۳۰۳	۰/۰۰۱	
	ثابت	-۴/۴۷۴	۰/۹۸۹	۰/۰۴۴	-۴/۵۲۶	
۳	عملکرد	۰/۲۶۹	۰/۰۳۵	۰/۷۲۴	۰/۰۰۱	
	منش	۰/۰۸۱	۰/۰۳۴	۲/۳۸۷	۰/۰۰۱	
۳	دانش	۰/۲۰۸	۰/۱۰۳	۲/۰۳۰	۰/۰۰۱	
	منش	۰/۰۸۱	۰/۰۳۴	۲/۳۸۷	۰/۰۰۱	



۰/۰۰۱	-۴/۲۴۶	۰/۸۲۵	۰/۷۷۶	-۳/۲۹۴	ثابت	۱	مهارت در ارزشیابی
۰/۰۰۱	۲۰/۲۵۸		۰/۰۱۵	۰/۲۹۷	عملکرد		
۰/۰۰۱	-۴/۷۶۳	۰/۶۵۷	۰/۷۵۸	-۳/۶۱۲	ثابت	۲	
۰/۰۰۱	۱۰/۶۵۵	۰/۲۲۰	۰/۰۲۲	۰/۲۳۶	عملکرد		
۰/۰۰۱	۳/۵۶۳		۰/۰۷۵	۰/۲۶۶	دانش		
۰/۲۱۲	۱/۲۵۱	۰/۷۱۴	۰/۵۵۵	۰/۶۹۵	ثابت	۱	
۰/۰۰۱	۱۴/۱۲۹		۰/۰۱۰	۰/۱۴۸	عملکرد		
۰/۷۳۵	۰/۳۳۸	۰/۴۶۵	۰/۵۶۰	۰/۱۸۹	ثابت	۲	
۰/۰۰۱	۵/۳۵۲	۰/۳۰۱	۰/۰۱۸	۰/۰۹۷	عملکرد		
۰/۰۰۱	۳/۴۶۵		۰/۰۱۸	۰/۰۶۲	منش		

در جدول شماره ۴ مشاهده می شود:

از بین مؤلفه های مربوط به اخلاق حرفه ای، فقط بُعد عملکرد توانسته است به

شکل معنی داری متغیر رهبری دبیران را پیش بینی کند.

از بین سطوح اخلاق حرفه ای، مؤلفه های عملکرد و منش، به شکل معنی داری

مؤلفه یاری رساندن به دانش آموزان را پیش بینی می کند.

از بین سطوح اخلاق حرفه ای، مؤلفه های عملکرد و منش، به شکل معنی داری

مؤلفه روابط سازنده با اولیاء را پیش بینی می کند.

تمامی سطوح اخلاق حرفه ای، یعنی مؤلفه های عملکرد و منش و دانش، به

شکل معنی داری مؤلفه برخورد شایسته با معلمان را پیش بینی می کند.

از بین سطوح اخلاق حرفه ای، مؤلفه های عملکرد و دانش، به شکل معنی داری

مؤلفه مهارت در ارزشیابی را پیش بینی می کند.

از بین سطوح اخلاق حرفه ای، مؤلفه های عملکرد و منش، به شکل معنی داری

مؤلفه اداره مدرسه را پیش بینی می کند.



نتیجه

این پژوهش نشان داد که بین اخلاق حرفه‌ای مدیران آموزشی و اثربخشی آن‌ها رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج مشابه و مؤید پژوهش‌های پیشینی است که در موضوعات مرتبط انجام شده است. همان‌طور که در یافته‌های پژوهش مشاهده شد، اخلاق حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه دخترانه در شهر مشهد، در سطح بالایی قرار دارد. نتیجه پژوهش رشیدی (۱۳۸۳) مبنی بر «در اولویت قرارگرفتن اخلاق اسلامی کار در تغییر سازمانی توسط مدیران» با نتیجه پژوهش حاضر هماهنگی دارد. بنابراین، می‌توان گفت، مدیران اصول اخلاقی را مهم می‌دانند و در انجام وظایف خود آن‌ها را به‌کار می‌بندند. بررسی سؤال دوم پژوهش مبنی بر ارتباط بین مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های اثربخشی فعالیت‌های مدیران آموزشی نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنی‌دار بین تمام مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی است. به این معنی که هرچه سطح اخلاق حرفه‌ای مدیران بالاتر باشد، میزان اثربخشی فعالیت‌های آن‌ها بیشتر خواهد شد.

سؤال سوم پژوهش میزان پیش‌بینی مؤلفه‌های اثربخشی توسط مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای را بررسی کرد. داده‌های به‌دست آمده نشان دادند، ابتدا مؤلفه عملکرد، بیش از مؤلفه دانش و منش در مؤلفه‌های اثربخشی نقش دارد، سپس مؤلفه منش، بیش از مؤلفه دانش با مؤلفه‌های اثربخشی رابطه دارد. به این معنا که آنچه در گفتار و رفتار مدیران دیده می‌شود، تأثیر و نقش بیشتری بر مؤلفه‌های اثربخشی دارد. وجود یا نبود دانش، قطعاً بر رفتار افراد تأثیر می‌گذارد؛ یعنی معلمان و کارکنان، به‌عنوان زبردستان مدیر، از دانسته‌های مدیرتا زمانی که سخنی نگفته، یا رفتاری در راستای آن انجام نداده است، آگاه نیستند. به عبارتی مؤلفه دانش با مؤلفه عملکرد و منش آمیخته است. هرچند در این پژوهش و تحلیل‌های حاصل از آن، آن‌ها جداگانه بررسی شده‌اند، در عمل، جداکردن آن‌ها به‌راحتی ممکن نیست.



تحلیل سؤال کلی پژوهش نشان می‌دهد که بین اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی فعالیت‌های مدیران آموزشی شهر مشهد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش رشیدی (۱۳۸۳) با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رابطه مثبت و معناداری بین حمایت مدیران از اخلاق اسلامی کار، به‌عنوان گونه‌ای استاندارد و کد اخلاقی، و تعهد عاطفی آن‌ها، به‌عنوان مؤلفه‌ای از اثربخشی، نشان داده است که با نتیجه پژوهش حاضر هماهنگی دارد. همچنین، در پژوهش عطاریان (۱۳۸۶) رابطه میان حمایت مدیریت عالی سازمان از رفتار اخلاقی و رضایت شغلی، یکی از مؤلفه‌های اثربخشی، مدیران با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون معنی‌دار است که با نتیجه به‌دست‌آمده در تحقیق حاضر مطابقت دارد. در مطالعه هوگ (۲۰۰۸) رابطه میان رهبری اخلاقی و اثربخشی تیم مدیریت عالی مثبت بوده است که این رابطه نیز با دستاوردهای پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

با نگاهی به پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه اخلاق به این نتیجه می‌رسیم که در بیشتر آن‌ها، اخلاق و ارزش‌های اخلاقی در عرصه‌های گوناگون مدیریت و سازمان، نقش بسزایی دارد و رابطه آن با متغیرهای مرتبط با مدیریت مثبت و معنی‌دار است؛ به‌گونه‌ای که می‌توان اخلاق را، راه‌حل مناسبی برای مشکلات سازمان‌ها در دنیای پیچیده و فناورانه امروز دانست. از مطالعه‌های انجام‌شده در این پژوهش می‌توان چنین نتیجه گرفت که بحث تصمیم‌گیری اخلاقی در مدیریت آموزشی، غالباً در جوامعی با نظام آموزشی غیرمتمرکز، به‌صورت ملموس‌تری تحقق می‌یابد. به‌عبارتی زمانی که مسئولیت مدارس به مدیران آن‌ها واگذار می‌شود، تصمیم‌گیری در همه زمینه‌ها به عهده آن‌ها خواهد بود که در این میان، تعارض‌های اخلاقی که نیاز به بررسی و تصمیم‌گیری اخلاقی دارند، بسیار زیاد هستند.

بی‌شک، مجهز شدن مدیران به آگاهی‌های اخلاقی و آشنایی با موقعیت‌های اخلاقی و تصمیم‌گیری‌های متناسب با آن ضروری است. البته این مطلب به معنی



بی‌نیازی مدیران کشور ما از آگاهی اخلاقی نیست؛ بلکه هدف از به‌میان‌آوردن این موضوع این است که شاید بهتر باشد برای اثربخش‌تر و اخلاقی‌تر شدن نظام آموزشی، ادارهٔ مدارس به مدیران سپرده شود تا به نیازهای گروه‌های گوناگون دانش‌آموزان و کارکنان عادلانه توجه شود. همچنین، استانداردهای اخلاقی به شکل واقعی آن در مدارس کشور پیاده شود تا در نهایت، هدف اولیه و اساسی آموزش، یعنی یادگیری به بهترین شکل برای همهٔ دانش‌آموزان محقق شود. با وجود این، آراسته‌بودن مدیران آموزشی به فضائل اخلاقی و اسلامی و به‌کارگیری باورهای دینی توانسته است، آن‌ها را به مدیران اثربخش تبدیل کند که با وجود محدودیت‌های ناشی از قوانین و مقررات نظام آموزشی متمرکز، موفق به دست‌یافتن به این مهم، براساس نتایج این پژوهش شده‌اند.

پیشنهاد‌های پژوهش

یافته‌های این پژوهش نشان داد، بین اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی فعالیت‌های مدیران آموزشی مدارس رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، میانگین به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه‌های اخلاق و اثربخشی نشان‌دهندهٔ این است که اخلاق حرفه‌ای مدیران در سطح بالاتر از میانگین قرار دارد و میان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای و اثربخشی فعالیت‌های آن‌ها همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین، توجه به این نکته‌ها ممکن است به اثربخشی بیشتر فرایندهای آموزشی منجر شود: تدوین استانداردها و کدهای اخلاقی توسط متولیان آموزشی کشور برای مدیران و سایر کارکنان آموزش؛

آگاه‌سازی مدیران از چارچوب‌های اخلاقی حرفه خود؛

قراردادن فرایندهای تصمیم‌گیری اخلاقی در سرفصل‌های دوره‌های آموزشی مدیران.



محدودیت‌های پژوهش

وجود ترس در بیشتر کارکنان از اینکه نظر واقعی خود را دربارهٔ مدیر خود بیان کنند؛
احتمال کم دقتی کارکنان در تکمیل پرسش‌نامه‌ها و پاسخ‌گویی به پرسش‌ها در
زمان کوتاه استراحت بین کار؛
ارتباط اندک برخی معلمان با مدیر مدرسه و درگیر بودن با مسائل تدریس.



منابع

۱. ابن مسکویه، احمد بن یعقوب؛ تهذیب الاخلاق و تطهیر الاعراق؛ قم: انتشارات بیدار، ۱۳۷۱.
۲. جوادی آملی، عبدالله؛ مبانی اخلاق در قرآن؛ ج ۱۰، قم: اسراء، ۱۳۸۷.
۳. دادگر، یدالله؛ «اخلاق بازرگانی (و کسب و کار) از منظر اقتصاد و اقتصاد اسلامی»؛ نشریه اقتصاد پژوهشنامه بازرگانی، شماره ۳۸ (بهار ۱۳۸۵)، ص ۸۷-۱۲۰.
۴. دفت، ریچارد ال؛ تئوری و طراحی سازمان؛ ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی؛ تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۸.
۵. رشیدی، فریبا؛ بررسی رابطه بین اخلاق اسلامی کار، تعهد سازمانی و نگرش نسبت به تغییر سازمانی در بین مدیران دبیرستان های شهر شیراز؛ دانشگاه شیراز؛ پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی، ۱۳۸۳.
۶. شریف، سید مصطفی و همکاران؛ «بررسی رابطه اثربخشی مدیران با عامل های سه گانه موقعیت در الگوی رهبری فیدلر»؛ اندیشه های نوین تربیتی، دوره دوم، شماره ۱ و ۲ (۱۳۸۵)، ص ۷-۲۶.
۷. شفیع پور مطلق، فرهاد؛ «بررسی راه های انطباق رفتار مدیران آموزشی با معیارهای اخلاق اسلامی»؛ نشریه حوزه و دانشگاه، سال هشتم، شماره ۳۲ (۱۳۸۱)، ص ۶۹-۸۶.
۸. شکوهی، غلامحسین؛ مبانی و اصول آموزش و پرورش؛ مشهد: آستان قدس رضوی، ۱۳۷۸.
۹. _____؛ مبانی و اصول آموزش و پرورش؛ مشهد: انتشارات به نشر، ۱۳۸۳.
۱۰. صافی، احمد؛ سازمان و قوانین آموزش و پرورش ایران؛ چ ۸، تهران: سمت، ۱۳۷۹.
۱۱. فرامرز قراملکی، احد؛ درآمدی بر اخلاق حرفه ای. تهران: انتشارات سرآمد، ۱۳۸۷.
۱۲. مشایخی، محمد علی؛ «مبانی اخلاق کار از دیدگاه امام علی (علیه السلام)»؛ دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، سال نوزدهم، شماره ۱ (۱۳۹۰)، ص ۳۷-۶۵.
۱۳. نصر، سید حسین؛ «اخلاق کار اسلامی»؛ ترجمه سید احمد موثقی؛ نشریه کار و جامعه، شماره ۳۱ (تیر و مرداد ۱۳۷۸)، ص ۱۵-۲۳.
۱۴. وثاقتی، قاسم؛ مدیریت اسلامی؛ چ ۲، قم: انتشارات زمزم هدایت، ۱۳۸۴.
۱۵. واعظی، مظفرالدین و همکاران؛ «بررسی ارتباط رفتاری مؤلفه های رفتاری مدیران آموزشی با اثربخشی دبیرستان های شهر تهران»؛ مجله روان شناسی و علوم تربیتی، سال سی و نهم، شماره ۲ (۱۳۸۸)، ص ۱۳-۳۰.

16. Beckner, Weldon. (2004). Ethics for educational leaders. Boston: Pearson Education, Inc.

17. Bruno, Leo F.C & Lay, Eduardo G.E. (2008). Personal values and leadership effec-



- tiveness. *Journal of Business Research* 61, 678–683.
18. Fiddler, Craig R & van Haren, Barbara. (2009). A comparison of special Education administrations' and teachers' knowledge and application of ethics and professional standards. *The journal of special education*, Vol 43. No.3, 160-173.
19. Furman, Gail C. (2004). The ethic of community. *Journal of Educational Administration*; 42, 2, 215-235.
20. Hoogh, Annabel H.B. & Hartog Deane N. den. (2008). Ethical and despotic leadership, relationship with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The leadership Quarterly*, 19, 297-311.
21. Kgail, Abraham & Morrison, Keith. (2006). Measuring and targeting internal conditions for school effectiveness in Free State of South Africa. *Educational management administration and leadership*. Vol 34 (1) 47- 68.
22. Koonmee, Kalayanee et.al. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research* 63, 20–26.
23. Langlois, Lyse & Lapointe, Claire. (2007). Ethical leadership in Canadian school organization, tensions and possibilities. *Educational management, administration & leadership*. Vol35 (2) 247–260.
24. Murphy, Joseph. (2002). Reculturing the Profession of Educational Leadership. *Educational Administration Quarterly*: Vol. 38, No. 2, 176-191.
25. Norberg, Katarina & Johansson, Olof. (2007). Ethical Dilemmas of Swedish School Leaders Contrast and Common Themes. *Educational Management, Administration & Leadership*. Vol35 (2) 277-294.
26. Reineking, Holly T. (2007). Teacher Perception of Administrator Effectiveness via Displays of Nonverbal Communication Competence. Master of Arts thesis. Retrieved from www.ProQuest.com.



Professional Ethics in Islam and its Relationship with the Effectiveness of Educational Activities of the Administrators

Seyyed Taher Seyedi Nazarlou,¹

Sydeh Zakia Tabasi²

Abstract

The purpose of this study is to investigate the relationship between professional ethics and the effectiveness of educational managers' activities in girls' high school in Mashhad. The sample of this study includes 359 teachers and administrative staff of girls' high schools in Mashhad, in the academic year of 1394-1394, who were selected by random cluster sampling. The method of this study is descriptive and correlational. To collect data, two researcher-made questionnaires, one measuring professional ethics and another measuring the effectiveness, were used. The results showed that:

1. Professional ethics of the high schools' principals in Mashhad is high;
2. The relationship between all components of professional ethics and effectiveness is positive and significant;
3. There is a positive and significant relationship between the level of professional ethics and their effectiveness;
4. Among the components of the ethics of the component of performance, more than two other components, namely, knowledge and

1. Master Degree in Educational Planning, Allameh Tabataba'i University.

2. Master Degree in Educational Management, Alzahra University.



knowledge, predict the components of effectiveness;

5. Professional ethics plays an important role in schools and is essentially an ethical school and requires moral management.

Keywords: Professional Ethics, Educational Management, Effectiveness.



Examination of Professional Ethics Criteria in Geomatics Engineering (Mapping) with Emphasis on Nahj al-Balagha's Teachings

Mahdi Khoshboresh Masouleh¹

Saied Sadeghian²

Abstract

Engineering ethics is a part of applied ethics or professional ethics that addresses ethical issues in engineering activities. The purpose of this study is to examine professional ethics standards in geomechanical engineering, with emphasis on the teachings of Nahj al-Balaghah. In this paper, the ethical issues raised in the field of geotechnical engineering (mapping) were examined. In this research, a descriptive method of document analysis was used to collect library data, including identifying, studying, categorizing information, analyzing and summarizing data on the subject matter studied. The results showed that professional ethics in geotechnical engineering has four important criteria: job commitment, honesty, fairness and expertise. In this study, the characteristics of professional ethics were identified and explained based on the teachings of Nahj al-Balaghah. Imam Ali emphasizes the ethics of the profession and observes the rights of the people and emphasizes it in various situations, and considers the social status of people, especially in various occupations and positions. In addition, Imam Ali believes that if everyone is happy, his life will become clean and genuine.

1. Student in the National Mapping Organization, Tehran.

2. Associate Professor, Center for Remote Sensing Studies and GIS, Shahid Beheshti University, Tehran.



Prognosis of Professional Ethics Based on Ethical Transformation in the Staff of the Judiciary

Murtaza Andalib¹

Saied Mahmoudi Nia²

Abstract

Professional ethics is a phenomenon that many of organizations have special focus on it. The aim of this research is prediction of Occupational ethic in the basis of moral development in judicial system employees. For this reason, by the use of random sampling method among judicial system employees a number of 219 employee were selected as subject and they were asked to fill-in two questionnaires: Ma moral development inventory (1981) and Occupational ethics in organizations (Mahdioon and rezaei, 1393). Data were analyzed by the use of 22nd versions of SPSS software and Pearson correlation coefficient and sample regression. The result showed that moral development predicts 10 percent of Occupational ethics variance. These results showed that regarding the role of moral development in Occupational ethics, for increasing Occupational ethics we can use of training about moral development in organizations.

Keyword: Employee, Moral development, Occupational Ethic

1. Ph.D. student of psychology, Tabriz University and expert of the Center for Social Studies and Criminology of the Judiciary.

2. Ph.D. student of psychology Islamic Azad University, Tehran Branch, Center for Social Studies and Criminology of the Judiciary



Evaluation and ranking of professional ethics standards and their relationship with job satisfaction

Seyyed Ali Banihashi,¹

Hamid Alizadeh²

Abstract

One of the issues that professional ethics should take seriously is job satisfaction, because professional ethics is somehow related to job satisfaction. The purpose of this research is to investigate professional ethics in a military unit and determine its relationship with job satisfaction. This research is descriptive and correlational. The statistical population of the research is the staff of a military unit that was selected by simple random sampling method. 30 of them were selected that way. Data were collected using interviews and questionnaires. In two questionnaires, professional ethics with 40 questions and 9 criteria and job satisfaction with 7 questions were examined. In addition to descriptive statistics, inferential statistics and correlation test were used to analyze the data. Based on the correlation test, the findings showed that there is a positive and significant relationship between professional ethics and job satisfaction in the surveyed organization. Also, according

1. Corresponding author, Instructor in Industrial Engineering Department, University of Payam-e Nour.

2. Bachelor in Industrial Management, University of Payam-e Nour



to the mean t-test, the status of the variable of professional ethics is at a desirable and acceptable level. According to the findings of the research, and the significant relationship between professional ethics and job satisfaction, the more employees feel that ethics govern their work environment, they experience and feel as much satisfaction and satisfaction in the workplace.

The Investigation of the Impact of Professional Ethics on Motivation of Staff

Ghodratolah Talebnia¹

Hossein Rajabdoori²

Abstract

Ethics is a very important issue that is essential in all jobs and professions. Motivational factors are also key factors in the productivity of individuals in organizations. This study examines the impact of professional ethics on motivation. This study is a survey-applied research. The issue was investigated through questionnaire and simple random sampling distributed among 81 members of Official Auditors Community. To analyze the results in the form of one main hypothesis and 6 secondary hypotheses, linear regression by software SPSS was used. Results suggest that professional ethics has an impact on the motivation of staff. In addition, an individual interest in the job, self-confidence, responsibility, and self-control are affected by professional ethics, but it was not confirmed that importance of job and job satisfaction components are affected by professional ethics. Moreover, investigation of commitment to professional ethics by one-sample T-test showed that this issue is at the average level.

Keywords: professional ethics, motivation of staff, Iranian Official Auditors Community

1. Associate Professor of Sciences and Research Branch of Islamic Azad University, Iran

2. Accounting Ph.D student and Member of Young Researchers and Elite Club, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran



The Consequences and Benefits of Attributing the Quality of “all hearing” to the Prophet, Based on the Quran:9:61

Azadeh Ebrahimi ¹

Abstract

The Cognition of the Virtues and the Vices is one of the Ethical principles. Man should first know the qualities proper for him. In the holy Quran, some of the Prophet's qualities have been mentioned. Almighty God has introduced him as a qualified role model for human beings. Thus, it is important to comprehensively study the verses introducing him. The Hippocrates described the prophet as “Uzun” that is the one who is all ears. They called him with this adjective for the purpose of dishonoring him and introducing him as naive and capricious one and with this they tried to prove the falsity and baselessness of the revelation. In Reply, God would say that not only this adjective would not humiliate him but also is considered a positive quality. After investigating about the verse we come to this conclusion that the Prophet's treatment with others and his approach in listening to their speeches expressed even by his enemies, caused them to get interested in Islam and prevented social conflicts and this led to the guidance of people. By accepting the sinners' repentance, the prophet helped them keep their self-esteem, but in practice, he just realized the recommendations he found beneficial for both individuals and society.

1. Student of Islamic Seminary .msarjooghian@gmail.com



General Methods of self-Purification from the Perspective of Allamah in al-Mizan

Muhammad Mahdi Firouz Mehr¹

Abstract

The purification of the soul is one of the main goals of descending the Quran and the Prophet's mission. What makes self-purification possible is the right way to make that happen. This study attempts to explain the general methods of self-purification from the perspective of Allamah in al-Mizan. One of the applied topics that Allamah has addressed in Al-Mizan are methods of self-purification, and from the sum of its debates, we have achieved five universal approaches: 1. strengthening the faith and righteous deeds; 2. focusing on the knowledge of the soul; 3. focusing on the secular results Ethics; 4. Focusing on the eternal results of morality; 5. Strengthening the love of worshiping. Allameh, in Al-Mizan, says some of the verses that have caused heart disease say the cause of heart disease is vile and the way to treat it is faith and good deeds. In his view, the Quran did not put the foundation of morality on worldly results; therefore, it did not use this method to cultivate the soul, and only relied on worldly results to return to the aftermath. The method of relying on the results of the hereafter is common in the preceding Shari'ah and has been given much attention in the Qur'an. The method of relying on the knowledge of the soul is also important and has the results in



1. Faculty Member of the Institute of Islamic Sciences and Culture.

mind. But the purification of a special method of the Qur'an, which improves the insight and action of the people so that the vices do not form in them in order to eliminate it. This method is not preceded by the divine and even the prophets, as it is mentioned in the Qur'an, and is based on the truth and monotheism and pure devotion.



Individual Harams Caused by Cyber Space from the Perspective of Islamic Ethics

Ali Akbar Shameli¹

Abstract

With the advent of technology and the spread of cybercrime, new forms of harm have been inflicted on Internet users. These injuries affect individual and collective life. There are physical and psychological injuries in individual aspect. The psychological harms discussed in this article are: excessive use of the Internet and social isolation and weakening the power of reason. If we assume that users are using the Internet in a completely moral way and do not conduct any immoral behavior, such as pornography, and intimate, out-of-shadow and non-homogeneous communication, does the use of cyberspace for users cause moral problems? This article deals with this issue in terms of Islamic ethics. This research is an applied and methodological tool for documenting the use of library data and analyzing information with a descriptive and analytical approach.



CONTENTS

ABSTRACTS

IN THE NAME OF ALLAH



Islamic Sciences and Culture Academy
Institute of Family and Theology

Institute of Family and Theology
Quarterly Journal of Ethics

(New series)

No.25 / winter 2017 / Seventh Year

Publisher: Islamic Publicity Office of the Theological Seminary of Qom*

Director and Editor in chief: Mohammad GhotbiJashoghani

Editor in Chief: Habib Reza Arzani

Editor Successor and Editorial Secretary: Hassan Serajzadeh

*

Editorial Board (in alphabetical order):

*

MasudAzarbayjani Associate Professor of Univesity&Howzah Research Center
Habib Reza Arzani Assistant Professor of the Institute of Islamic Research, Science and
Culture

Ali ArshadRiahi / Professor of Esfahan University

HassanaliBakhtiarNasrabadi / Professor of Esfahan University

Mahdi Dehbashi / Professor of Esfahan University

NasrollahShameli / Professor of Esfahan University

Seyyed Ali Mir lohi / Professor of Esfahan University

*

Editorial Board of this Issue:

Sayyed Hassan EslamiArdakani, JavadAghamohammadi, MohammadSanagooizadeh,

Sayyed Mahdi SoltaniRenani, MarjanKian, AsgharHadi

*

Editors: SomayehDaghighian

English translator: Mahdi Habibollahi

Publication: Isfahan Institute of Islamic Studies

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

Technical and artistic manager :YadollahJannati

Published by Negaresh Subscription and Distribution: 025-37116667

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

پژوهش‌های فرآینی	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:
.....

نشانی:	استان:	شهرستان:
.....
.....
.....
.....

هزینه‌های بسته‌بندی و ارسال به عنوان تخفیف محاسبه شده است.

قم، خیابان معلم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی، اداره نشر
صندوق پستی: ۳۷۱۸۵-۳۶۸۸۸ تلفن: ۳۷۱۱۶۶۶۷-۰۲۵
رایستامه: magazine@isca.ac.ir

شماره حساب سپه‌بانک ملی ۰۱۰۹۱۴۶۰۶۱۰۰۵ نشر پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی