

Akhlāq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2023; 13(38): e36

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Hypocrisy in Teaching Work from the Perspective of Primary Teachers: Meaning, Examples, Causes and Solutions

Mazhar Babaie^{1*}, Poorya Bahmani¹, Hiva Karimpour²

1. Department of Educational Sciences, Shahid Modares College, Farhangian University, Tehran, Iran.

2. Department of Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Hypocrisy, as an immoral act, is a broad category whose history goes back to the history of the formation of human relations and social masses, and from the past until now, it has been a common issue among humans and deserves a specialized look. Hypocrisy can be in two forms, permanent or momentary, and it can occur in all jobs. One of the consequences of unethical leadership styles is organizational hypocrisy. Hypocrisy is a kind of lie based on which a person wants to justify himself to others. The aim of the current research was to investigate hypocrisy among teachers and analyze solutions in the school environment from the perspective of the teachers themselves.

Methods: In the present research, the critical paradigm, qualitative approach, content analysis strategy and hidden content analysis tactics were used in the form of text. The field of research included the teachers of Kurdistan province with a focus on Sanandaj city, who were selected by the purposeful sampling method with the criteria of "being an elementary school teacher" and "having experience with the concept of hypocrisy in the workplace". The research tool was a semi-structured interview made by the researcher, which was conducted with forty-two teachers (20 women and 22 men) with the criterion of saturation of answers. The data analysis method was open and axial coding.

Ethical Considerations: The adherence of the researchers to the principles of the Declaration of Helsinki has been considered throughout the research period.

Results: Findings in four themes and each theme in several categories and concepts and were categorized in four stages: definition and meaning of hypocrisy, examples of hypocrisy in teachers, causes of hypocrisy among teachers and solutions to reduce hypocrisy among teachers.

Conclusion: The phenomenon of hypocrisy, first: It does not exist among all teachers. Secondly: In the teaching class, it is less compared to other jobs. Thirdly: This depends on the individual, the society and the type of education; Which means it is completely relative. Fourth: hypocrisy in school may be due to its prevalence in society.

Keywords: Meanings of Hypocrisy; Examples of Hypocrisy; Causes of Hypocrisy; Solutions; Teachers

Corresponding Author: Mazhar Babaie; **Email:** m.babaie@cfu.ac.ir

Received: May 21, 2023; **Accepted:** July 12, 2023; **Published Online:** March 29, 2024

Please cite this article as:

Babaie M, Bahmani P, Karimpour H. Hypocrisy in Teaching Work from the Perspective of Primary Teachers: Meaning, Examples, Causes and Solutions. *Akhlāq-i zīstī, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e36.



ریاکاری و ریاورزی در کار معلمی از منظر معلمان ابتدایی: معنا، مصادیق، علل و راهکارها

مظهر بابایی^{۱*} ID، پوریا بهمنی^۱، هیوا کریم‌پور^۲

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده شهید مدرس، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت، واحد سنجش، دانشگاه آزاد اسلامی، سنجش، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: ریا، به عنوان یک فعل غیر اخلاقی، مقوله‌ای گسترده است که تاریخ پیدایش آن به تاریخ شکل‌گیری ارتباطات انسانی و توده‌های اجتماعی بازمی‌گردد و از گذشته تا اکنون موضوعی شایع در بین انسان‌ها بوده و شایان نگاهی تخصصی است. ریاکاری می‌تواند به دو شکل و شیوه پایدار یا لحظه‌ای باشد و در بین تمامی شغل‌ها امکان بروز دارد. از پیامدهای سبک‌های رهبری غیر اخلاقی، ریاکاری سازمانی است. ریاکاری نوعی دروغ است که بر پایه آن، فرد می‌خواهد خود را نزد دیگران موجه جلوه دهد. هدف پژوهش حاضر واکاوی ریاکاری در میان معلمان و تحلیل راهکارها در محیط مدرسه از منظر خود معلمان بود.

روش: در پژوهش حاضر، از پارادایم انتقادی، رویکرد کیفی و راهبرد تحلیل محتوا و تاکتیک تحلیل محتوای پنهان در قالب متن بهره برده شد. میدان پژوهش، شامل معلمان استان کردستان با تمرکز بر شهر سنندج بود که با روش نمونه‌گیری هدفمند ملاک‌دار با ملاک‌های «معلم مقطع ابتدایی بودن» و «دارای تجربه از مفهوم ریا در محل کار» انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته محقق‌ساخته بود که با چهل و دو نفر (۲۰ زن و ۲۲ مرد) از معلمان با معیار اشباع‌یافتگی پاسخ‌ها، مصاحبه صورت گرفت. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، کدگذاری باز و محوری بود.

ملاحظات اخلاقی: پایبندبودن محققین به اصول بیانی‌ه هلسینکی در تمام دوره پژوهش، مورد توجه بوده است.

یافته‌ها: یافته‌ها در چهار تم و هر تم در چند مقوله و مفهوم و در چهار مرحله دسته‌بندی شد: تعریف و معنای ریا، مصادیق ریاکاری در معلمان، علل ریاکاری در میان معلمان و راهکارهای کاهش ریاکاری در میان معلمان.

نتیجه‌گیری: پدیده ریا، اولاً در بین تمام معلمان وجود ندارد؛ ثانیاً در طبقه معلمی در مقایسه با دیگر شغل‌ها، کم‌رنگ‌تر است؛ ثالثاً این امر بستگی به فرد، جامعه و نوع تربیت دارد، یعنی کاملاً نسبی است؛ رابعاً ریاکاری در مدرسه ممکن است به علت شیوع آن در جامعه باشد.

واژگان کلیدی: معنای ریا؛ مصادیق ریا؛ علل ریا؛ راهکارها؛ معلمان

نویسنده مسئول: مظهر بابایی؛ پست الکترونیک: m.babaie@cfu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۳۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۲۱؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۱/۱۰

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Babaie M, Bahmani P, Karimpour H. Hypocrisy in Teaching Work from the Perspective of Primary Teachers: Meaning, Examples, Causes and Solutions. Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2023; 13(38): e36.

مقدمه

قلمرو اخلاق از جمله مهم‌ترین و پویاترین حوزه‌های فلسفی در روزگار معاصر است و این اهمیت بیش از همه، از فراگیری و عمومیت آن ناشی می‌شود. همه افراد جدای از شیوه زندگی (Way of Life) که برای خویش برمی‌گزینند، نسبتی با اخلاق پیدا می‌کنند. از این رو اخلاق یکی از مؤلفه‌های زندگی روزمره است و عموم مردم با آن درگیر هستند. توده مردم، بی‌آنکه لزوماً آموزشی در قلمرو فلسفه اخلاق دیده باشند، در زندگی روزمره افرادی را که با آن‌ها در تعامل مستقیم و غیر مستقیم هستند، از حیث اخلاق دسته‌بندی کرده، مورد قضاوت قرار می‌دهند و در این میان، به ظرافت، میان قضاوت در باب اخلاقی بودن یک عمل و اخلاق‌محور بودن فاعل آن عمل، تفکیک قائل می‌شوند. به بیان دقیق‌تر، برای توده مردم فرد می‌تواند در دسته افراد اخلاق‌محور قرار بگیرد، بی‌آنکه لزوماً همه افعال وی جزو افعال اخلاقی تلقی شود (۱). بررسی زوایای مختلف «اخلاق» امری است گسترده و بسیار ضروری؛ به طور فطری انسان، از خوبی‌ها و فضائل نیک و اخلاقی لذت می‌برد و از زشتی‌ها و رذائل اخلاقی بیزار است. با این حال، جهان در طول تاریخ، شاهد خودخواهی‌ها، جاه‌طلبی‌ها، تعصبات و جهالت‌های گروهی اندک و در مقابل، فقر و بی‌خانمانی و مرگ گروه بزرگی از مردم بوده است (۲). یکی از مهم‌ترین این رذائل، ریاکاری است.

ریا (Hypocrisy) به عنوان یک فعل غیر اخلاقی، مقوله‌ای گسترده است که تاریخ پیدایش آن به تاریخ شکل‌گیری ارتباطات انسانی و توده‌های اجتماعی بازمی‌گردد و از گذشته تا اکنون موضوعی شایع در بین انسان‌ها بوده و شایان نگاهی تخصصی است. ریاکاری می‌تواند به دو شکل و شیوه پایدار یا لحظه‌ای باشد و در بین تمامی شغل‌ها امکان بروز دارد. از پیامدهای سبک‌های رهبری غیر اخلاقی، ریاکاری سازمانی است. ریاکاری نوعی دروغ است که بر پایه آن، فرد می‌خواهد خود را نزد دیگران موجه جلوه دهد (۳). به عبارت دیگر، فرد ریاکار درصدد است تا برخلاف واقع، خوب و جذاب بنماید. بر این اساس ریاکاری، رفتارهای جعلی و فریب‌کارانه است که

اولاً به نگرش ناهمگون با نگرش واقعی فرد اشاره دارد؛ دوم اینکه هدف آن جلب نظر مثبت و نفوذ در دیگران است (۴). ریاکاری سازمانی داشتن ادعای تقوا، فضیلت و آرمان‌گرایی در سازمان برای رسیدن به اهداف شخصی خود است و به تعبیر دیگر ریاکاری به معنی گفتن یک چیز و انجام‌دادن چیز دیگر است (۵). ریاکاری اخلاقی می‌تواند به عنوان نوع خاصی از فریب در نظر گرفته شود که هدفش ظاهرسازی اخلاقی است و می‌تواند رفتاری قابل سرزنش و مجازات باشد. به عبارت دیگر فرد به صورت آگاهانه و هدفمند، فریب‌کارانه عمل می‌کند (۶). ریاکاری، مفهومی ضد ارزشی است و برجستگی تلقی می‌شود که ما به دیگران می‌زنیم و به ندرت آن را برای خودمان در نظر می‌گیریم (۷). ریاکاری پدیده‌های عام و جهانی است و نوعی بیماری اخلاقی است که مدیران ارشد سازمان‌ها، بیش و پیش از هر چیز برای نجات سازمانشان، نه به راهبرد و منابع مالی و بازاریابی، بلکه باید به مقابله با شیوع این بیماری توجه کنند. ریاکار چون هنرپیشه نقش بازی می‌کند. نقشی که او در حضور دیگران بازی می‌کند با رفتار او در خلوت متفاوت است. ریاکاری، گفتن سخنی در جمع و انجام رفتاری غیر از آن در خلوت است (۵).

ساختار محوری ریاکاری دوتایی‌های متفاوت و متضاد مانند گفتار در مقابل اعمال، اعتقادات متضادانه در مقابل اعتقادات صادقانه یا اعتقادات در مقابل امیال است. مردم اغلب چیزی را می‌گویند، اما کاری دیگری را انجام می‌دهند، بدون اینکه هرگز تغایر و ناسازگاری موجود در ذکر اعمالشان را درک کنند. با وجود این، شاید شگفت‌انگیز نباشد که هیچ کس ریاکاری را دوست ندارد. زندگی اجتماعی از طریق معیارهای اجتماعی رفتار، یعنی همان هنجارها، امکان می‌یابد. افراد از کودکی با یادگیری این هنجارها در فرایند اجتماعی شدن قرار می‌گیرند. افرادی که از این هنجارها تبعیت می‌کنند، افرادی بهنجار و اجتماعی به حساب می‌آیند. افرادی که از این هنجارها تخطی می‌نمایند، نابهنجار و ضد اجتماعی تلقی می‌شوند. با وجود این، زمانی موضوع، مسأله دیگری است و آن مسأله تعارض بین هنجارها است. زمانی که هنجارها با یکدیگر تعارض داشته باشند، شخص به علت عدم سازگاری هنجارها با

یکدیگر برخی را برگزیده و برخی را رها می‌سازد. برای مثال یک فرد کاسب مذهبی تعالیم مذهبی‌اش به او حکم می‌کنند که نیکوکار، مردم‌دوست، شریف و پاک باشد، ولی اگر واقعیت‌های جهان کسب و کار، زیرک، غیر عاطفی و حيله‌گر بودن را اقتضا کند، او باید تصمیم بگیرد که از کدام دسته از این ارزش‌ها و هنجارها متابعت کند و کدام دسته را نادیده بگیرد.

ریاکاری بنیادهای فرهنگی جامعه را نشانه می‌گیرد و عامل نابودی انسجام مناسبات اجتماعی و رواج بی‌اعتمادی می‌شود و جامعه را دچار تزلزل و عدم ثبات می‌کند. بسیاری از سازمان‌ها، نهادهای اجتماعی، روابط خانوادگی و مانند آن، با کاربست ریاکاری و کتمان حقیقت به شکل تصنعی، رفتارها و ارزش‌های انباشته‌ای را فراهم می‌کنند که در نهایت، تداوم این شرایط، موقعیت افراد و گروه‌ها را متزلزل می‌کند و بدبینی افراد جامعه را نسبت به همدیگر افزایش می‌دهد. گاهی ریاکاری‌های فردی، به ریاکاری‌های جمعی، سازمانی و گروهی می‌انجامد و به تعبیر دیگر ریاکاری یک فرد، زنجیره‌ای از ریاکاری را در حوزه‌های خانواده و محیط‌های اجتماعی به وجود می‌آورد و عاملی بزرگ در نابودی امنیت و تأمین اجتماعی جامعه می‌گردد (۸). ریا، مخصوص زمان، مکان، طبقه، شغل، گروه یا فرد خاصی نبوده و انسان به طور کلی در شرایط خاص، ممکن است تن به این امر بدهد. اینکه علت آن، چه می‌تواند باشد، قطعاً متفاوت است.

اما در میان شغل‌هایی که با اجتماع انسانی سروکار دارند، حرفه معلمی نسبتاً ارتباط اجتماعی بیشتری را شامل می‌شود. از این رو امکان شیوع و وقوع آن به نسبت بیشتر است. اهمیت و ضرورت بررسی و شناسایی مقوله ریاکاری در محیط آموزشی و در بین معلمان از این جهت حائز اهمیت است که تأثیر مستقیمی بر کیفیت آموزش غیر مستقیم به دانش‌آموزان دارد. همچنین بر کیفیت روابط حسنه در محیط کار و در بین خود همکاران مؤثر است. یکی از عکس‌العمل‌های معلمان در مقابل مدیران خودشیفته، بروز رفتارهای ریاکارانه است، یعنی معلم بنا به موقعیت به گونه‌های متفاوتی عمل می‌کند تا

بتواند منافع خود را تأمین کند یا به عبارتی، ممکن است دست به عملی بزند که عمل آن با نگرش واقعی آن فرق دارد و بیشتر برای نفوذ در مدیر و سایر معلمان استفاده می‌شود. در مدارس همواره معلمانی وجود دارند که از تلاش واقعی برای مدرسه و کوشش حقیقی برای دستیابی به اهداف آن دریغ می‌کنند، لیکن سعی آن‌ها بر این است که چهره متعهد، کوشا و تلاشگری از خود در ذهن مدیر مدرسه به جای گذارند و همچنین بتوانند با استفاده از این‌گونه رفتارها مسیر شغلی خود را به منظور دستیابی به پست‌های بالاتر هموار و کوتاه سازند. با این‌گونه رفتارها، معلمان همواره تلاش می‌کنند با ریاکاری و ظاهرسازی، خوش‌خدمتی و تملق و چاپلوسی، کارهای کم‌ارزش و معمولی خود را در نظر مدیر مدرسه، مسئولان، والدین و حتی شاگردان، بزرگ و ارزشمند جلوه دهند (۹). امری که می‌تواند به راحتی توسط شاگردان نه‌تنها دیده، بلکه تقلید شود.

از همین روست که پژوهش حاضر، با هدف واکاوی علل و انواع رخداد ریاکاری در میان معلمان و ارائه راهکارهایی برای چگونگی کاهش آن در محیط مدرسه در بین معلمان و از منظر خود معلمان در استان کردستان، صورت گرفته است. برای دستیابی به این اهداف، به طرح، شناسایی و پاسخگویی به این سؤال‌ها اتمام شد: ۱- معنا و تعریف ریاکاری در شغل معلمی از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟ ۲- مصادیق ریاکاری از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟ ۳- علل ریاکاری از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟ ۴- راهکارهای کاهش ریا از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟

۱. پیشینه پژوهش: نوروزی و همکاران (۱۴۰۰ ش.) در پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی از عوامل کاهنده ریاکاری اخلاقی مدیران از نگاه مدیریت جهادی با رویکرد کیفی» با هدف بررسی ریاکاری اخلاقی مدیران از نگاه مدیریت جهادی با رویکرد کیفی، به این نتیجه رسیدند که تحلیل کیفی منجر به طراحی الگوی از عوامل کاهنده ریاکاری اخلاقی مدیران از

یافته‌های این پژوهش، از منظر فیلم‌های مورد مطالعه، متعاقب هنجارهای متعارض، ریاکاری در سطح افراد، گروه‌ها و نهادهای اجتماعی قابل تشخیص است، در حالی که به درستکاری و انسجام اخلاقی توصیه می‌شود، ریاکاری تعلیم و اشاعه می‌یابد. علل و انگیزه‌های کنش‌های ریاکارانه دو عامل منفعت شخصی و فشار موقعیتی همراه با عواملی چون ویژگی‌های پایدار شخصیتی، عادت‌ها و عوامل روان‌شناختی هستند. فشار موقعیتی عامل اجتماعی و جامعه‌شناختی می‌باشد. منفعت شخصی عامل روان‌شناختی - اجتماعی است. منفعت شخصی، رفتارها و کنش‌های افراد را به طور اساسی جهت داده و هدایت می‌کند. افراد منفعت شخصی خود را با توجه به افراد دیگر، گروه‌ها، جامعه و فشار موقعیتی تعریف و تعیین می‌کنند (۱۲). سرانجام، رستگار و همکاران (۱۳۹۶ ش.) نشان دادند که نظام ارزیابی عملکرد اثربخش بر ریاکاری سازمانی، تأثیر مستقیم و منفی دارد. در حقیقت هرچه نظام ارزیابی اثربخش‌تر باشد، ریاکاری در سازمان کمتر می‌شود و جو حاکم بر سازمان، جو همکارانه یا نوآورانه، نیز این اثر را تعدیل می‌کند، به این صورت که جو همکارانه و نوآورانه تأثیر مثبت بر رابطه نظام ارزیابی عملکرد و ریاکاری دارد و اثر آن را شدت می‌بخشد، آن‌گونه که باعث افزایش تأثیر نظام ارزیابی عملکرد بر ریاکاری سازمانی و در نتیجه کاهش بیشتر ریاکاری می‌شود (۱۳).

روش

پژوهش حاضر، با هدف واکاوی معانی، مصادیق و علل رخداد ریاکاری در میان معلمان و ارائه راهکارهایی برای چگونگی کاهش آن در محیط مدرسه در بین معلمان و از منظر خود معلمان در استان کردستان، صورت گرفته است. برای دستیابی به این اهداف، به طرح، شناسایی و پاسخگویی به این سؤال‌ها اهتمام شد: ۱- معنا و تعریف ریاکاری در شغل معلمی از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟ ۲- مصادیق ریاکاری از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟ ۳- علل ریاکاری از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟

نگاه مدیریت جهادی شد که نشان می‌دهد عوامل کاهنده در هفت بُعد عوامل ارزشی، توانایی مدیریتی، مسئولیت‌پذیری، عدالت سازمانی، شفافیت سازمانی، وجدان کاری و تعهد سازمانی است (۱۰). عیدوزهی و ناستی‌زایی (۱۳۹۹ ش.) در مقاله «بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی معلمان با نقش میانجی ریاکاری سازمانی» با هدف بررسی تأثیر خودشیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی معلمان با نقش میانجی ریاکاری سازمانی به این نتیجه رسیدند که اثر مستقیم خودشیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی، اثر مستقیم خودشیفتگی مدیران بر ریاکاری سازمانی و اثر مستقیم ریاکاری سازمانی بر سکوت سازمانی معنادار بود. همچنین اثر غیر مستقیم خودشیفتگی مدیران بر سکوت سازمانی با میانجی‌گری ریاکاری سازمانی، معنادار بود. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که خودشیفتگی مدیران هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و از طریق متغیر میانجی ریاکاری سازمانی با سکوت سازمانی معلمان رابطه مثبت و معنادار دارد (۹). بیاتی و همکاران (۱۳۹۸ ش.) نیز «اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم‌کاری و سایش اجتماعی کارکنان (مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران)» با هدف بررسی اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم‌کاری و سایش اجتماعی کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران، به این نتیجه رسیدند که اثر غیر مستقیم اینرسی نیز معنی‌دار است و این اثر بر ریاکاری سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی و کم‌کاری حتی در اثر مسیر میانجی کم‌کاری از اثر حالت مستقیم نیز بیشتر بود. بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت هرچند اینرسی سازمانی به خودی خود می‌تواند منجر به رفتار سازمانی منفی مانند ریاکاری شود، اما در صورتی که متغیرهای میانجی و مداخله‌گر کنترل نشود، این اثر می‌تواند بسیار شدیدتر باشد (۱۱). معید فر و صفری (۱۳۹۶ ش.) نشان دادند با توجه به این که سینما علاوه بر بُعد زیباشناختی، دارای بُعد اجتماعی نیز می‌باشد و روحیات جمعی و فرهنگ ملت‌ها را به نمایش می‌گذارد؛ همچنین فیلم، ضمیر ناخودآگاه جمعی و گرایش‌های روحی و روانی جوامع را منعکس می‌سازد، بنا بر

انتخاب شامل معلم مقطع ابتدایی بودن و دارای تجربه از مفهوم ریاضی در محل کار بودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته محقق‌ساخته بود که با چهل و دو نفر (۲۰ زن و ۲۲ مرد) از معلمان استان کردستان با معیار اشباع‌یافتگی پاسخ‌ها، صورت گرفت.

[illegible]

جنسیت	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	مقطع تدریس
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی
مرد	کارشناسی	علوم تربیتی - آموزش ابتدایی	مدارس ابتدایی

یافته‌ها

۱. تعریف، مصادیق و علل ریاکاری در میان معلمان: از

آنجا که در این مرحله تلاش شد تا به دو سؤال نخست پاسخ داده شود، لذا در سه گام پیش خواهد رفت: ۱- بیان تعاریف ریا؛ ۲- مصادیق آن؛ ۳- علل رخداد آن.

۱-۱. مرحله اول، تعریف و معنای ریا: در مقوله اول، ریاکاری و برخی از مصادیق آن، تعریف و شناسایی شده است که شامل ۶ مفهوم است.

۱-۱-۱. عدم تطابق گفتار با عمل: یکی از تعاریف ریا، عدم تطابق گفتار با عمل است؛ در این رابطه، مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ اظهار کرد: «ریا یعنی اینکه معلمی با ظاهرسازی بخواد خود را بهتر از آنکه هست، نشان دهد و خود را با آن بالا ببرد و در واقعیت، درون آن معلم با آن چیزی که نشان می‌دهد، یکی نباشد» (موارد مشابه: ۱، ۶، ۱۸، ۳۶ و ۴۲).

۱-۲. عمل به قصد جلب توجه دیگران: یکی دیگر از تعاریف ریا، عمل به قصد جلب توجه دیگران است؛ مصاحبه‌شونده شماره ۱۸ بیان نمود: «وقتی معلمی فعلی انجام داده و یا سخنی بر زبان آورده است، اما در جایی و شرایطی دیگر همان

را کتمان می‌کند و خلاف آن را انجام می‌دهد یا بر زبان می‌آورد تا خلق‌الله از عمل او خوششان بیاید، ولو حقیقت امر چیز دیگری است - که معمولاً خلاف آن است - را ریا می‌گویند» (موارد مشابه: ۱، ۴، ۸، ۱۵، ۲۳، ۲۴، ۳۴، ۳۷، ۳۸، ۳۹ و ۴۲).

۱-۳. ظاهرسازی و تظاهر به عمل نیک: ظاهرسازی و تظاهر به عمل نیک، یکی دیگر از تعاریف ریا است. مصاحبه‌شونده شماره ۲۲ بیان نمود: «ریا یعنی معلمی کاری را به قصد جلب توجه و برانگیختن تحسین دیگران انجام دهد، به نوعی تظاهر به شمار می‌آید و نقطه مقابل کلمه اخلاص به معنای پاکی، صاف و صادق بودن در انجام کار است، به نوعی فریب‌دادن خود و دیگران به حساب می‌آید» (موارد مشابه: ۲، ۴، ۷، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۲۵، ۲۶، ۲۹، ۳۴، ۳۶، ۳۷، ۴۰ و ۴۱).

۱-۴. عمل برای غیر خدا: مصاحبه‌شونده شماره ۱۴، ریا را عمل برای غیر خدا خواند و بیان کرد: «بهترین تعریف برای ریا در معلمی این است که معلم، کاری را برای نشان‌دادن به مردم انجام می‌دهد تا خود را خوب جلوه دهد، چراکه این عمل برای او منفعت دارد و رضای خداوند، از اهداف اعمال او نیست و فقط و فقط برای خودشیرینی یا منافع شخصی است» (موارد مشابه: ۳، ۱۷، ۱۹، ۲۱، ۲۵، ۳۱، ۴۱).

۱-۵. **دورویی و دوگانگی شخصیت:** یکی از تعاریف ریا، دورویی و دوگانگی شخصیت است. در این رابطه مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ گفت: «به نظر من ریا در معلمی یعنی در ظاهر یک چیزبودن و در باطن یک چیز دیگربودن است. وقتی یک معلم وانمود به خوببودن می‌کند و یا کاری را انجام می‌دهد که از نظر بقیه خوب جلوه دهد، ولی در واقعیت این‌گونه نباشد و خودش آدم دیگری باشد یا اینکه یک معلم وانمود می‌کند انسان مذهبی است و به بقیه تذکر می‌دهد که فلان قانون مذهبی را رعایت کند، ولی خودش آن را انجام نمی‌دهد. به نظر من ریا این است» (موارد مشابه: ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۲۰، ۲۷، ۳۲، ۳۳، ۳۵ و ۳۹).

۱-۶. **ریا به معنای «دیدن»:** برخی از مصاحبه‌شوندگان برای تعریف ریا، به همان معنای لغوی بسنده کردند؛ مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ اظهار نمود: «ریا در لغت، به معنی ظاهرسازی و چشم دید است. ریا، کاری است که فقط به منظور حفظ ظاهر و بدون داشتن نیت پاک و خالص انجام گیرد، در واقع آن فعل نه با نیت پاک و رضایت قلبی، بلکه فقط به منظور حفظ ظاهر و فریب دیگران انجام می‌شود» (موارد مشابه: ۳ و ۱۷).

۲-۱. **مرحله دوم، مصادیق ریاکاری در معلمان:** در مقوله دوم، به نشانه‌ها و صورت‌های ریاکاری در معلمان پرداخته شد. ۱-۲-۱. **در اعمال حسنه:** اولین موردی که مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره کردند، ریا در اعمال حسنه است. در این رابطه، مصاحبه‌شونده شماره ۹ اظهار کرد: «هر نوعی از اعمال نیک، چه واجب و چه مستحب، چه حق‌الناس و چه حق‌الله، اگر با هدف جلب توجه مثبت دیگران و به نیت تأثیرگذاری بر آن‌ها انجام شود، ریا است، همانند دست‌گیری از محرومان و پرداخت کمک به آن‌ها جلوی دوربین خبرنگاران، از جمله ریا است» (موارد مشابه: ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۱۲، ۱۷، ۱۹، ۲۴، ۲۶، ۲۹، ۳۱، ۳۷ و ۴۰).

۲-۲-۱. **در اعمال دینی و عقیدتی:** یکی دیگر از شکل‌های ریا، ریا در اعمال دینی و عقیدتی است که بیشتر مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره نمودند، از جمله مصاحبه‌شونده شماره ۱۶ که در

این رابطه گفت: «ریا می‌تواند در عبادت باشد، به گونه‌ای که معلم ریاکار هدفش از عبادت رضایت الله متعال نباشد، بلکه به این دلیل باشد که در میان مردم به عنوان شخصی دین‌دار شناخته شود» (موارد مشابه: ۲، ۴، ۵، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۱، ۳۲، ۳۴، ۳۷، ۳۹، ۴۰ و ۴۱).

۲-۳-۱. **در اعمال و گفتار:** سومین موردی که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره نموده‌اند، ریا در اعمال و گفتار است. در این رابطه، مصاحبه‌شونده شماره ۲۵ اشاره کرد: «از نظر بنده ریا در معلمی می‌تواند شامل مواردی غیر عبادی نیز باشد، نظیر اینکه معلم در گفتارش دچار ریا شود، مثلاً کسی را نصیحت کند، دیگران را امر به معروف و نهی از منکر کند و... در حالی که خودش فاقد صلاحیت باشد» (موارد مشابه: ۲، ۱۱، ۱۴، ۱۶، ۱۷، ۲۱، ۳۱ و ۳۹).

۲-۴-۱. **در روابط:** یکی دیگر از شکل‌های ریا، ریا در روابط است که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره نمودند، از جمله مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ که در این رابطه بیان نمود: «یکی از شکل‌های ریا در معلمی، ریا در روابط است، مثلاً معلمی خود را دوست، یار، رفیق و همراه کسی دیگر نشان بدهد و با او خوش‌رو و خوش‌رفتار باشد. طرف مقابل نیز به او اعتماد داشته و زیر و بم زندگی‌اش را در اختیار او بگذارد، در حالی که او فقط در ظاهر دوست او باشد، در واقع دشمن باشد، بخواهد به او ضرری برساند و از او سوءاستفاده کند» (موارد مشابه: ۱۷، ۲۲، ۲۴، ۲۵، ۲۷، ۳۲ و ۳۳).

۲-۵-۱. **در ظاهر و پوشش:** آخرین موردی که در رابطه با شکل‌های ریا توسط مصاحبه‌شونده‌ها ذکر شده، ریا در ظاهر و پوشش است. در این رابطه، مصاحبه‌شونده شماره ۲۵ اظهار نمود: «ممکن است ریا در ظاهر معلم صورت بگیرد. نظیر اینکه معلم با پوشیدن لباس‌های اسلامی - مذهبی، گذاشتن ریش، پابین‌انداختن سر و... نشان دهد، فرد مؤمنی است و تابع سنت است، در حالی که ممکن است چنین نباشد» (موارد مشابه: ۲، ۱۱، ۱۷، ۲۱، ۲۲، ۲۸ و ۳۲).

۳-۱. مرحله سوم، علل و دلایل ریاکاری در میان معلمان:

در مقوله سوم، علل و دلایل ریاکاری در معلمان مورد بررسی قرار داده شده است و شامل ۷ مفهوم است.

۳-۱-۱. اثبات خود و جلب مقبولیت: اولین موردی که در رابطه با علل و دلایل ریاکاری توسط مصاحبه‌شونده‌ها بیان شده است، اثبات خود و جلب مقبولیت دیگران است. مصاحبه‌شونده شماره ۴۲ در این رابطه اظهار نمود: «از نظر من اصلی‌ترین دلیل ریاکاری در میان معلمان، کمبود درونی معلم ریاکار است. به عبارتی این معلم بنا به هر دلیلی در درون و وجود خود کمبودهایی را احساس می‌کند که می‌خواهد با ریاکاری و نمایش‌های بیرونی، تأیید دیگران را بگیرد و آن حفره را به این وسیله پُر کند، مانند کمک به افراد فقیر با انتشار عکس‌ها و فیلم‌ها در فضای مجازی» (موارد مشابه: ۱، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۹، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۷، ۳۹، ۴۰ و ۴۱).

۳-۱-۲. حب جاه و مقام: یکی دیگر از علل و دلایل ریاکاری که توسط مصاحبه‌شونده‌ها بیان شده است، حب جاه و مقام است. مصاحبه‌شونده شماره ۲ در این رابطه گفت: «این حب جاه و مقام است که معلم را وادار به ریا می‌کند تا به این وسیله در نظر مردم برای خود کسب آبرو کند و در نتیجه به پُست و مقام برسد» (موارد مشابه: ۴، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۳، ۳۶، ۳۹ و ۴۱).

۳-۱-۳. ضعف ایمان و عدم شناخت خداوند: ضعف ایمان و عدم شناخت خداوند، یکی دیگر از علل و دلایل ریاکاری است که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره کرده‌اند. مصاحبه‌شونده شماره ۳ اظهار نمود: «ضعف ایمان و کاهش حس بصیرت بودن خداوند نسبت به بندگان در وجود آدمی یا ایمان ضعیف در قضا و قدر می‌تواند از دلایل ریاورزی باشد، مثلاً اگر معلمی باور ذهنی و قلبی داشته باشد که خداوند کار همه بندگان را بر عهده گرفته است و همه امور، از جمله عزت یا ذلت در دست خداوند است، دیگر آن معلم سعی نمی‌کند برای به دست‌آوردن شخصیت اجتماعی و محبوبیت، نماز بخواند یا

صدقه بدهد» (موارد مشابه: ۲، ۳، ۸، ۱۱، ۱۶، ۲۱، ۲۲، ۲۴، ۲۵، ۳۳، ۳۷ و ۴۰).

۳-۱-۴. کمبود محبت و اعتماد به نفس: یکی دیگر از علل و دلایل ریاکاری که مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره کردند، کمبود محبت و توجه است. مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ در این رابطه اظهار کرد: «به نظر من معلم ریاکار، ناسالم است و در زندگی خود دچار کمبودهایی بوده است، الان تبدیل به عقده و کینه شده است که در بزرگسالی آن را به صورت ریا نشان می‌دهد» (موارد مشابه: ۱، ۷، ۱۵، ۳۲، ۳۴، ۳۵، ۳۸، ۳۹، ۴۰ و ۴۲).

۳-۱-۵. تربیت ناصحیح: از دیگر علل و دلایل ریاکاری به اظهار مصاحبه‌شونده‌ها، تربیت ناصحیح است. مصاحبه‌شونده شماره ۱۸ در این رابطه گفت: «به نظر من ریشه این رفتار در کودکی نهفته است. رفتار والدین معلم ریاکار را بررسی کنیم، شاید به سرنخ‌های جدیدی دست بیابیم» (موارد مشابه: ۴، ۱۷، ۱۸، ۲۰ و ۳۰).

۳-۱-۶. اقتضای شرایط: مصاحبه‌شونده‌های ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۲۰ و ۳۰ علل و دلایل ریاکاری را اقتضای شرایط بیان کردند و معلم ریاکار را ناچار به ریا ورزی دانسته‌اند.

۳-۱-۷. حسادت و حریص‌بودن: آخرین مورد از علل و دلایل ریاکاری از منظر مصاحبه‌شونده‌ها، حسادت و حریص بودن است. مصاحبه‌شونده شماره ۱۴ در این رابطه بیان نمود: «به نظر من حسادت، حریص‌بودن و بخیل‌بودن یکی از مهم‌ترین دلایل ریا است، زیرا حسادت به دیگران یا مال دنیا، معلم را به ریا وامی‌دارد تا با استفاده از دورویی، تظاهر و ریا به مراتب بالاتری دست پیدا کند» (موارد مشابه: ۲۲ و ۲۸).

۴-۱. مرحله چهارم، راهکارهای کاهش ریاکاری در میان معلمان: در این مرحله تلاش شد تا به تحلیل سؤال سوم دال بر اینکه راهکارهای کاهش ریا از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟ پرداخته شود. این امر تنها در یک مقوله اصلی صورت گرفت.

- راهکارهای کاهش ریاکاری در میان معلمان: در مقوله اول و آخر این مفهوم، راهکارهای مصاحبه‌شونده‌ها برای

کاهش ریاکاری در میان معلمان مورد تحلیل و بررسی قرار گرفت که شامل ۴ مفهوم است.

۱-۴-۱. افزایش ایمان قلبی و حس اعتماد به خداوند: افزایش ایمان قلبی و حس اعتماد به خداوند، اولین راهکاری است که اکثر مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره نمودند. در این رابطه مصاحبه‌شونده شماره ۱۳ گفت: «یکی از بهترین راه‌ها برای از بین بردن ریا این است که اعتماد به خدا را بیشتر از پیش در دل داشته باشیم و بدانیم که خدا چیزی برای ما خواسته باشد، همان خواهد شد و با ریاکاری به دست نمی‌آید. با ترس از خدا و کاشتن محبت، مهربانی و عطوفت او در دل‌ها می‌توانیم ریا را در معلمان و جامعه تقلیل بدهیم» (موارد مشابه: ۲، ۳، ۴، ۷، ۱۱، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۴، ۲۵، ۲۹، ۳۱، ۳۳، ۳۷، ۴۰ و ۴۱).

۱-۴-۲. فرهنگ‌سازی در سطح اجتماع: دومین راهکاری که توسط مصاحبه‌شونده‌ها ارائه داده شد، فرهنگ‌سازی در سطح اجتماع است. مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ در این رابطه افزود: «به نظر من ما باید از تک‌تک افراد شروع کنیم و به آن‌ها آموزش بدهیم که ریا، کار نادرستی است و نباید آن را انجام بدهند. ما می‌دانیم که اگر مسئولین یک جامعه یا آن‌هایی که در جامعه ما الگو هستند، ریا نداشته باشند، این تأثیر خیلی مهمی را بر روی معلمان و شهروندان جامعه می‌گذارد و

می‌تواند خوب و تأثیرگذار باشد» (موارد مشابه: ۷، ۹، ۱۲، ۱۳، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۴، ۲۶، ۲۷، ۳۳، ۴۰ و ۴۲).

۱-۴-۳. آموزش از بدو کودکی: آموزش از بدو کودکی، سومین راهکاری است که توسط مصاحبه‌شونده‌ها به آن اشاره شده است. مصاحبه‌شونده شماره ۱۸ اظهار نمود: «شاید با تشویق صداقت، راستگویی و شفاف‌سازی در میان معلمان این رفتار اصلاح شود، اما نظر من این است که ریشه این عمل در کودکی است، اگر این رفتار در مدرسه به کودک آموزش داده شود و خطرات آن برای جامعه تفسیر شود، شاید این مشکل به صورت ریشه‌ای حل شود. در این راستا نیز معلمان باید برای چنین تجربه‌هایی آموزش ببینند و آمادگی‌های لازم را داشته باشند» (موارد مشابه: ۶، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۲۳ و ۳۰).

۱-۴-۴. بهاندادن به افراد ریاکار: مصاحبه‌شونده‌ها به عنوان چهارمین و آخرین راهکار، بهاندادن به معلمان ریاکار را ذکر کرده‌اند. طبق اظهارات مصاحبه‌شونده‌های شماره: ۱۰، ۲۸، ۲۹، ۳۴ و ۳۸، یکی دیگر از راهکارهای کاهش ریا از بین بردن ریا در افراد، بهاندادن به این دسته از معلمان است.

جدول ۲: یافته‌های پژوهش

مفهوم	مقوله	تم
عدم تطابق گفتار با عمل	تعریف و معنای ریا	تعریف، مصادیق و علل ریاکاری در میان معلمان
عمل به قصد جلب توجه دیگران		
ظاهرسازی و تظاهر به عمل نیک		
عمل برای غیر خدا		
دورویی و دوگانگی شخصیت	مصادیق ریاکاری در معلمان	
ریا به معنای «دیدن»		
اعمال حسنه		
در اعمال دینی و عقیدتی		
در اعمال و گفتار		
در روابط		

تم	مقوله	مفهوم
		در ظاهر و پوشش
		اثبات خود و جلب مقبولیت
		حب جاه و مقام
		ضعف ایمان و عدم شناخت خداوند
	علل یا دلایل ریاکاری در میان معلمان	کمبود محبت و اعتماد به نفس
		تربیت ناصحیح
		اقتضای شرایط
		حسادت و حریص بودن
		افزایش ایمان قلبی و حس اعتماد به خداوند
راهکارهای کاهش ریاکاری در	راهکارهای کاهش ریاکاری در میان	فرهنگ‌سازی در سطح اجتماع
میان معلمان	معلمان	آموزش از بدو کودکی
		بهبود دادن به افراد ریاکار

بحث

هدف پژوهش حاضر، واکاوی معنای، مصادیق و علل ریاکاری در میان معلمان و ارائه راهکارهایی برای کاهش آن در محیط مدرسه از منظر خود معلمان بود، لذا در پاسخ به سؤال اول دال بر اینکه معنای ریاکاری در شغل معلمی از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود، می‌توان گفت که دست کم از چهار منظر می‌توان به این مفهوم نگاه کرد.

۱- منظر نخست، معنای لغوی ریا: ریا در لغت، بدین معنا به کار رفته است: ۱- خود را پاکدامن و نیکوکار نشان دادن، تظاهر کردن به پاکدامنی و خوبی؛ ۲- هر فعلی که جهت خودنمایی انجام شود و اخلاص در آن نباشد (۱۴)؛ ۳- دورویی؛ ۴- نفاق؛ ۵- ترک اخلاص است در عمل به آنکه غیر خدا را لحاظ کند (۱۵)؛ ۶- ظاهر سازی؛ ۷- چشم دید است.

۲- منظر دوم، در نسبت اجتماعی بین افراد: معلمی که در مدرسه در ارتباط با همکاران و یا دانش‌آموزان، فعلی را فقط به منظور حفظ ظاهر و بدون داشتن نیت پاک و خالص انجام می‌دهد، دچار ریاکاری شده است. در این معنا، اولین تعریف از ریاکاری، عدم تطابق گفتار با عمل است. اگر شخصیت معلم و رفتار او در محیط زندگی‌اش با آنچه که در کلاس‌های درس

توصیه می‌کند و آن را ارزش می‌خواند، تطابق وجود نداشته باشد، معلم دچار ریاکاری شده است.

۳- منظر سوم، ریا در فعل اخلاقی: اگر معلم در یک مکان، فعلی انجام بدهد یا سخنی بر زبان بیاورد، اما در جایی و شرایطی دیگر همان را کتمان می‌کند و خلاف آن را انجام می‌دهد، آن معلم دچار ریاکاری شده است، زیرا این امر به قصد جلب توجه دیگران بوده و با باطن شخص معلم مغایرت دارد و حتی اگر کاری را به قصد جلب توجه و برانگیختن تحسین دیگران انجام دهد، به نوعی تظاهر به شمار می‌آید که نقطه مقابل کلمه اخلاص به معنای پاکی، صاف و صادق بودن است که در این صورت، معلم آن عمل را برای ظاهر سازی و تظاهر انجام داده است.

۴- منظر چهارم، در تعامل معلم و خدا: اگر معلمی کاری را صرفاً برای منافع شخصی و تظاهر انجام دهد و قصد جلب رضای خداوند از اهداف انجام آن عمل نباشد، آن معلم دچار ریاکاری شده است. معلمی که در ظاهر و نزد دیگران یک انسان مذهبی و معتقد است، اما در خلوت خود و یا نزد افراد دیگری خلاف آن عمل می‌کند، دچار ریاکاری شده است.

۵- منظر پنجم، منظر روان‌شناسانه: در این معنا، ریاکاری را می‌شود دورویی و دوگانگی شخصیت یک فرد تعریف کرد.

دارد. در این صورت معلم دچار ریاکاری در اعمال و گفتار شده است.

۴- ریا در روابط خارج از مدرسه: یکی از شروطی که در حوزه شغل معلمی حائز اهمیت است و معلمان باید نسبت به آن به جدیت نگاه کنند، روابط آنان در خارج از مدرسه است. معلمان می‌توانند در این روابط نیز دچار ریاکاری شوند. معلم می‌تواند با همکاران خود در مدرسه رابطه خوبی برقرار کند، اما نسبت به این رابطه در خارج از محیط مدرسه امین نباشد و از آن رابطه سوءاستفاده کند؛ در این صورت معلم دچار ریاکاری در روابط شده است.

۵- ریاکاری در ظاهر و پوشش: در نهایت یکی دیگر از مصادیق ریاکاری، ریاکاری در ظاهر و پوشش بود. ممکن است معلم در محیط مدرسه و خارج از مدرسه پوشش خاصی داشته باشد که این پوشش او را فردی مذهبی و معتقد نشان دهد، اما باطن و فکر او، قرباتی با ظاهر معلم نداشته باشد. در این صورت معلم دچار ریاکاری در ظاهر و پوشش شده است.

در پاسخ به سؤال سوم دال بر اینکه علل یا دلایل ریاکاری از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟ می‌توان گفت که از نظر آن‌ها ریاکاری مقوله بسیار پیچیده‌ای است که به شیوه‌های مختلف در طول زندگانی بشر وجود داشته و در رفتار انسان‌ها نمایان می‌شود، لذا بروز ریاکاری دلایل مختلفی دارد و به اشکال گوناگونی صورت می‌گیرد. ممکن است این اعمال لحظه‌ای و در محدوده زمانی خاصی بنا به شرایط بروز پیدا کند یا در بُعد شخصیتی فرد پایدار بماند. ریاکاری مختص به یک قشر خاصی نیست و در اقشار مختلف با شکل‌های گوناگونی در شغل‌های مختلف بروز پیدا می‌کند، از جمله در شغل معلمی. ریا در حوزه معلمی نیز، علل مختلفی دارد که شناسایی همه آن کار مشکلی است، اما بر حسب یافته‌ها از منظر معلمان، می‌توان علل این پدیده را در چند مورد دسته‌بندی نمود:

اولین مورد جنبه روان‌شناختی: این جنبه خود علل مختلفی را دربر می‌گیرد که می‌توان به این موارد اشاره نمود: ۱- اثبات خود و جلب مقبولیت: ممکن است در مدرسه، یک رقابت

آنچه که در اینجا مهم است، این است که معلم، در مقام فرد ریاکار، این فعل را آگاهانه و به قصد فریب دیگران، انجام می‌دهد، چراکه خود او به نادرستی این عمل آگاه است، اما از منظر اخلاقی، در واقع و قبل از دیگری، وی خود را فریب داده است.

در پاسخ به سؤال دوم، دال بر اینکه مصادیق ریاکاری از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟ می‌توان گفت که مصادیق ریاکاری در این حوزه را می‌توان در چهار دسته، تقسیم‌بندی نمود:

۱- ریا در شغل و حرفه: هر شکلی از اعمال نیک، فارغ از اجبار یا اختیار در آن اگر صرفاً با هدف جلب نظر دیگران باشد و از خلوص نیت فرد سرچشمه نگیرد، ریا محسوب خواهد شد، لذا معلمی که در حرفه خود، به فراتر از وظیفه شغلی خود عمل می‌کند و هدف از این کار صرفاً جلب توجه مدیر اولیا و... باشد، دچار ریاکاری شده است. این امر می‌تواند در نحوه تدریس، آزمون و ارزیابی نیز وجود داشته باشد.

۲- زمینه عقیدتی و مذهبی: این مهم تنها در حیطه عملی در شغل معلمان خلاصه نمی‌شود. معلمانی نیز هستند که در زمینه عقیدتی و مذهبی دچار می‌شوند. معلمی که دانش‌آموزان خود را به عبادت، بخشش و... دعوت می‌کند یا در محیط مدرسه و در جمع همکاران، خود را فردی مذهبی نشان می‌دهد، اما در زندگی شخصی خود، به هیچ‌کدام از توصیه‌ها عمل نمی‌کند. در این صورت، معلم دچار ریاکاری در اعمال دینی و عقیدتی شده است. این شکل از ریاکاری، پیامدهای ناگواری نیز دارد، بی‌اعتمادی یا کم‌اعتمادی اطرافیان اعم از والدین، دانش‌آموز، گروه همکاران و... نسبت به معلم ریاکار، موجب بی‌اثر یا کم‌اثر شدن تعالیم می‌شود.

۳- ریاکاری در اخلاق: سومین مصداق از مصادیق ریاکاری در اخلاق است که شامل اعمال و گفتار معلم می‌شود. در کلاس درس معلم، دانش‌آموزان را به رفتار و گفتار درست دعوت می‌کند و دائم بر روی آن تأکید می‌کند، اما معلم در خارج از کلاس با آنچه که در کلاس بر سر زبان جاری می‌کند، فاصله

ناشی از ضعف ایمان و کاهش بصیرت معلم است؛ در این صورت، معلم به دلیل ضعف ایمان و عدم شناخت خداوند دچار ریاکاری می‌شود؛ این عامل، هم اجتماعی و هم دینی است.

پنجمین عامل، منافع اقتصادی است؛ چه اینکه ممکن است فرد از طریق ریاکاری، به منافع اقتصادی دست پیدا کند.

در نهایت جهت پاسخ به سؤال چهارم دال بر اینکه راهکارهای کاهش ریا از منظر معلمان در استان کردستان را چگونه می‌توان شناسایی نمود؟ راهکارها را از منظر معلمان می‌توان در چندمورد دسته بندی نمود: اولین مورد از راهکارها، تقویت بنیه دینی است؛ افزایش ایمان قلبی و حس اعتماد به خداوند، در کاهش این پدیده بسیار مهم است. معلمانی که راه پیشرفت را در اراده خداوند می‌بینند، کمتر دچار ریاکاری می‌شوند، چراکه تنها با توکل به خداوند و انجام وظیفه خود برای پیشرفت و ترقی تلاش می‌کنند. دومین عامل، فرهنگ‌سازی در سطح اجتماع است. اگر در سطح جامعه، ریاکاری یک امر منفور و فاقد ارزش قلمداد شود، دیگر کسی، علی‌الخصوص معلمان، برای پیشرفت و ترقی متوسل به ریاکاری نخواهند شد. این امر می‌تواند به شیوه‌های مختلفی صورت گیرد: فرهنگ‌سازی در سطح اجتماعی، بازخواست افراد ریاکار، آموزش، بی‌توجهی به افراد ریاکار و... سومین عامل، آموزش است؛ اولیا و معلمان می‌توانند با آموزش صحیح کودکان و تشویق آن‌ها به صداقت و راستگویی، از پیشرفت ریاکاری در آینده به شکل چشمگیری جلوگیری نمایند. همچنین آموزش ناپسندی فعل ریاکاری نه تنها از تربیت افراد و معلمان ریاکار جلوگیری خواهد کرد، بلکه مقدمه‌ای برای راهکار دوم یا همان فرهنگ‌سازی در سطح اجتماعی است. چهارمین عامل، رفتاری است؛ آخرین راهکار جهت کاهش ریاکاری در میان معلمان، بهاندادن به افراد ریاکار است. بهاندادن تنها به معنی آن نیست که افراد ریاکار را طرد کرده و بی تفاوت از کنار آن‌ها عبور کرد، بلکه گوشزد، اخطار، آموزش و نقد سازنده نیز می‌تواند به صورت چشم‌گیری در کاهش ریاکاری در میان معلمان مؤثر باشد. پنجمین عامل، پذیرش افراد است؛ اگر افراد آنطور که هستند، پذیرفته شوند، بین آن‌ها رقابت ایجاد نشود، انتظار

ناصحیح بین معلمان شکل بگیرد و معلم بخواهد برای جلب مقبولیت عوامل مدرسه، دچار یکی از اشکال ریاکاری شود؛ ۲- حب جاه و مقام: ممکن است معلم در پی به دست آوردن ترفیع، ارتقای شغلی و... باشد که در این صورت، معلم به دلیل حب جاه و مقام، دچار ریاکاری می‌شود؛ ۳- حسادت و حریص بودن: وجود رقابت‌های ناسالم در برخی مدارس و برخی از بخش‌های سازمان، می‌تواند معلم را دچار ریاکاری کند؛ ۴- کمبود محبت و اعتماد به نفس: مورد دیگری از دلایل ریاکاری در میان معلمان، کمبود محبت و اعتماد به نفس است، این مورد ریشه در زندگی گذشته وی دارد که به اندازه کافی مورد توجه و تشویق قرار نگرفته و امروز راه پیشرفت خود را ریاکاری می‌داند. به بیان دیگر، معلمی که کمبود محبت دارد، احتمالاً کمبود اعتماد به نفس هم دارد، لذا با مکانیزم جبران در پی جبران آن است. این امر ممکن است از طرق مختلف صورت گیرد. یکی از شیوه‌های نرم آن، ریاکاری است. در این صورت، معلم به دلیل کمبود محبت و اعتماد به نفس دچار ریاکاری می‌شود. خود این امر ریشه در تربیت ناصحیح و آموزش غلط دوران کودکی وی دارد که می‌تواند در بزرگسالی، معلم را دچار ریاکاری کند.

دومین مورد، عامل تربیتی یعنی ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی که در محیط‌های خانه و مدرسه به کودک آموزش داده می‌شود و همچنین نوع خوراک تربیت وی، چگونگی تعامل اطرافیان با وی، تقلید از والدین و... است که ممکن است باعث شود تا فرد دچار یکی از اشکال ریاکاری شود.

سومین عامل، جنبه اجتماعی و موقعیتی است. محیطی که معلم در آن بوده است، اقتضای شرایط است. ممکن است معلم با توجه به شرایط کاری، شخصی و... دچار ریاکاری شود، یعنی نوع تشخیص معلم این است که اگر در موقعیتی و در تعامل با محیط و اطرافیان خود به صورت ریاکارانه عمل نماید، منافع عاید وی خواهد بود. این امر معلول اقتضای کار و شرایط حاکم بر سازمان است.

چهارمین عامل، ضعف بنیه دینی است؛ امکان دارد معلم پیشرفت و ترقی خود را در دست‌های عوامل مدرسه و اداره بداند و توکل به خداوند را به فراموشی بسپارد که این نیز

تربیت‌یافتگی دانش‌آموزان و سرانجام مقایسه رخداد پدیده ریا در کار معلمی و دیگر شغل‌ها، مورد مقایسه قرار گیرد.

مشارکت نویسندگان

مظهر بابایی: ارائه موضوع و ایده پژوهش، تدوین، توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، نگارش روش‌شناسی، بازخوانی، راهنمایی و نظارت بر اجرای کل کار.

پوریا بهمنی: پیاده‌سازی و دسته‌بندی پرسشنامه‌ها، تدوین جداول، نگارش و بازنگری مقاله، تدوین فایل‌ها. هیوا کریم‌پور: تدوین بخش نتیجه‌گیری و چکیده و امور نگارشی و ویرایشی.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

ابراز نشده است.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

بیش از حد توانشان از آن‌ها نرود، به موقع تشویق شوند، کار گروهی بر کار فردی ارجحیت داشته باشد، پیشرفت کار گروهی و مدرسه و نه فردی، مد نظر باشد، آنگاه ریا در کار معلمی تقلیل می‌یابد.

نتیجه‌گیری

پدیده ریا، اولاً در بین تمام معلمان وجود ندارد؛ ثانیاً در طبقه معلمی در مقایسه با دیگر شغل‌ها، کم‌رنگ‌تر است؛ ثالثاً ظهور این امر بستگی به فرد، جامعه و نوع تربیت دارد، یعنی کاملاً نسبی است؛ رابعاً ریاکاری در مدرسه ممکن است به علت شیوع آن در جامعه باشد. با وجود این، این مسأله تا به امروز در ارزش‌های جامعه و خانواده‌ها پنهان نمانده است، اما راهکارهای صورت‌گرفته در این زمینه نیز کافی نبوده است، چراکه کماکان اثرات ریاکاری را می‌توان در سطوح جامعه دید، اما با طرح‌های متعدد و متنوعی می‌توان آن را در برنامه‌های درسی دخالت داد و در سطح مدارس، حتی‌الامکان اجرا نمود. اجرای این پژوهش همواره با چالش‌هایی مواجه بود: ۱- محدودیت‌های دسترسی به مصاحبه‌شونده‌ها به صورت حضوری؛ ۲- کمبود پیشینه و منابع در زمینه مطالعات راجع به ریاکاری، به خصوص ریاکاری در میان معلمان؛ ۳- احتیاط‌های اولیه معلمان در مشارکت در پژوهش. در پی انجام پژوهش حاضر، به سازمان آموزش و پرورش اهتمام در ایجاد محیطی عاری از رقابت‌های ناسالم در سطح مدارس که موجب ایجاد و افزایش ریاکاری در میان معلم می‌شود، توصیه می‌گردد. همچنین در پژوهش حاضر، دیدگاه معلمان در رابطه با ریاکاری تنها در میان معلمان صورت گرفته است. جا دارد که ریاکاری در میان معلمان از منظرهای اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی به صورت جداگانه بررسی شود. همچنین پدیده ریا و کیفیت آن، در میان دیگر عوامل آموزشی: مدیران، معاونان، کارمندان اداره و دانش‌آموزان و اولیا در تعامل با معلمان نیز مورد بررسی قرار گیرد. همچنین جا دارد که تأثیرات ریاکاری عوامل مدرسه مانند معلمان بر نوع

References

1. Pikani J. From folk ethics to moral philosophy. *Metafizik Scientific-Research Journal*. 2012; 49(5): 129-142. [Persian]
2. Farhoud D. Moral education. *Quarterly Journal of Ethics in Science and Technology*. 2011; 6(3): 1-5. [Persian]
3. Gilby T. Hypocrisy. Edited by Meagher PK, O'Brien TC. In: *Encyclopesic Dictionary of Religion*. Washington, DC: Corpus Publications; 1979.
4. Ralston DA. Employee Ingratiation: The Role of Management. *Academy of Management Review*. 1985; 10(3): 477-487.
5. Barden J, Rucker DD, Petty RE. Saying One Thing and Doing Another: Examining the Impact of Event Order on Hypocrisy Judgments of Others. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2005; 31(11): 1463-1474.
6. Powell CA, Smith RH. Schadenfreude caused by the exposure of hypocrisy in others. *Self and Identity Journal*. 2013; 12(4): 413-431.
7. Nickell EB, Roberts RW. Organizational legitimacy, conflict, and hypocrisy: An alternative view of the role of internal auditing. *Critical Perspectives on Accounting*. 2014; 25(3): 217-221.
8. Allahyari MR, Jalili R, Rezazadeh Zavarem M. The reflection of hypocrisy and deceit in the generalities of Obeid Zakani. *Ormazd Research Journal*. 2019; 6(51): 197-215. [Persian]
9. Eidouzahi M, Nastyzaei N. Investigating the effect of managers' narcissism on teachers' organizational silence with the mediating role of organizational hypocrisy. *School Management*. 2019; 8(2): 323-343. [Persian]
10. Nowroozi N, Taghipourian MJ, Agha Ahmadi GHA, Alikhani M. Designing a model of factors that reduce the moral hypocrisy of managers from the point of view of jihadi management with a qualitative approach. *Resource Management in the Police Force*. 2021; 9(2): 167-188. [Persian]
11. Bayati B, Soleimani M, Ahmadi S. The effect of organizational inertia on organizational hypocrisy with the mediation of underwork and social burnout of employees (case study of Tehran Municipal Sports Organization). *Management Studies of Organizational Behavior in Sports*. 2018; 6(2): 85-99. [Persian]
12. Moeedfar S, Safari F. Normative conflicts leading to hypocrisy according to cinema. *Review of Social Issues of Iran*. 2016; 9(1): 121-142. [Persian]
13. Rastegar AA, Shul H, Sharafi V. The role of evaluation system in the phenomenon of organizational hypocrisy: The moderating effect of organizational climate. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 2016; 6(2): 27-50. [Persian]
14. Anvari H. *Sokhan Comprehensive Dictionary. Persian to Persian*. Tehran: Sokhan Publications; 2007. Vol.4. [Persian]
15. Moien M. *An intermediate Persian dictionary (Farhang-e Farsi)*. Tehran: Amir Kabir Publications; 1996. Vol.2. [Persian]