

توسعه سرمایه روان‌شناختی با تأکید بر مؤلفه بخشش در نهج‌البلاغه

مسلم محمدی*
عباس فریدافشار**

چکیده

این پژوهش بخشش را به عنوان مؤلفه پنجم در کنار چهار مؤلفه شناخته شده سرمایه روان‌شناختی به تبیین و تحلیل کشانده است. روش تحقیق بر اساس مبانی وحیانی و با محوریت نهج‌البلاغه تحلیل محتوای کیفی از نوع جهت دار است. چرا که بخشش موجب رشد اخلاقی افراد و افزایش سرمایه اجتماعی و روان‌شناختی می‌گردد که در آن ارتباط افراد سازمان گسترش می‌یابد و طیف وسیعی از رضایتمندی را در فرد بخشنده و بخشوده شده ایجاد می‌نماید. روش‌های بخشش از نگاه دین به صورت عفو، صفح، غفران، تغافل و تجاوز می‌باشد زیرا که شیوه‌های بخشش در هر سازمانی باید نسبت به افراد مختلف، متفاوت باشد. در این تحقیق بدست آمد بخشش باید به یک فرهنگ سازمانی فراگیر درآید، تا مدیران به صورت منطقی و کارا در راستای بهره‌وری بهتر سازمان و توسعه سرمایه روان‌شناختی از آن استفاده نمایند.

واژگان کلیدی

سازمان، بخشش، سرمایه روان‌شناختی، نهج‌البلاغه، متغیر.

mo.mohammadi@ut.ac.ir
faridafsharabbass9@gmail.com
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۲۵

*. دانشیار گروه شیعه‌شناسی و معارف اسلامی پردیس فارابی دانشگاه تهران.
**. استادیار دانشگاه کردستان.
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۰۲

طرح مساله

امروزه سازمان‌ها برای رسیدن به منافع بیشتر، توجه زیادی به همه عوامل مؤثر در سازمان که به دو صورت بیرونی و درونی و یا خارجی و داخلی نموده است.

از عوامل بیرونی یا خارجی می‌توان به سرمایه مالی، ابزارآلات و مکان مناسب اشاره نمود. اما چیزی که خیلی از سازمان‌ها از آن غافل هستند عوامل درونی یا داخلی است که قابل رؤیت نیستند و عبارتند از میزان مهارت، دانش فنی و تخصص‌های لازم شغلی اعضای سازمان (سرمایه انسانی) که می‌توان از آن به‌عنوان عامل اول و همچنین از داشتن ارتباطات مناسب و اعتماد کافی بین آنان (سرمایه اجتماعی) به‌عنوان عامل دوم و از داشتن حالت‌های روانی مناسب و مثبت نسبت به تمامی اعضای فعال در سازمان (سرمایه روان‌شناختی) به‌عنوان عامل سوم نام برد. (حضور و همکاران، ۱۳۹۲)

براساس تحقیقات سرمایه روان‌شناختی (عامل سوم) در بازگشت سرمایه و موفقیت سازمان‌ها بسیار مؤثر است و باید در سازمان ایجاد، تثبیت و تقویت گردد. (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ فروهر و همکاران، ۱۳۹۲) برای شناخت سرمایه‌های روان‌شناختی از چه منابعی باید استفاده کرد؟ آیا منابع تجربی و آزمایشگاهی برای این کار کافی است؟ آیا منابع و حیاتی می‌توانند ما را در شناخت این سرمایه، کمک شایانی نمایند و به‌جز متغیرهای شناخته‌شده آیا منابع و حیاتی مانند قرآن و نهج‌البلاغه، متغیرهای دیگری را معرفی می‌نمایند یا خیر؟ یافته‌های به‌دست‌آمده از این پژوهش پاسخ‌گوی به این پرسش‌ها می‌باشد. لذا شناخت متغیرهای روان‌شناختی از دو طریق امکان‌پذیر است: تجربه آزمایشگاهی و تحقیقات علمی - تجربی و دوم از طریق علوم و حیاتی.

در تحقیقات تجربی هم به آزمون و خطاهای زیاد و هم به زمان فراوان نیاز است و قابلیت انکارشدن را نیز دارند. علوم و حیاتی چون به منشأ وحی متصل هستند و اقوال خداوند متعال به‌دلیل کمال مطلق بودنش، به‌هیچ‌وجه خطا پذیر نیست بنابراین می‌توان از این منابع با خیالی آسوده‌تر استفاده نمود. تنها مشکل در علوم و حیاتی برداشت ناصحیح از این منبع است که برای رفع آن باید به علمای دین‌شناس مراجعه کرد. یکی از متغیرهای مورد بحث، متغیر بخشش و گذشت است که در این جستار از دیدگاه نهج‌البلاغه به این متغیر پرداخته خواهد شد.

عوامل بسیاری مانند مشکلات روحی و خانوادگی، مشغله‌های فکری، طمع برای دستیابی به سود بیشتر و انگیزه‌هایی از این قبیل، می‌تواند موجب ایجاد خطا و اشتباه به‌طور سهوی یا عمدی در عملکرد یک نیروی سازمان گردد و از طرفی از دست دادن نیروی سازمان به‌ویژه اگر نیروی متخصص و باتجربه‌ای نیز باشد - که خود یک سرمایه برای آن سازمان محسوب می‌شود - می‌تواند از دست دادنش در بعضی از مواقع خساراتی جبران‌ناپذیر محسوب گردد. در این موارد اگر مدیر سازمان از سرمایه روان‌شناختی «بخشش» برخوردار نباشد و بخواد با نگاهی حذف‌گرایانه با این معضل برخورد نماید، سرمایه عظیمی را از دست خواهد رفت.

این بخشش از طرف مدیر سازمان به چه صورت و در چه زمانی باید اجرا گردد تا آثار مثبت خود را در پی داشته باشد؟ بعضی از مدیران بر این باور هستند که باید به‌صورت سخت‌گیرانه با اشتباهات افراد سازمان برخورد نمود تا درس عبرتی برای دیگران گردد و دیگر تکرار نشود درحالی‌که در نظام مدیریتی نوین با یک گذشت به موقع می‌توان رشد و ارتقای افراد سازمان را ایجاد نمود. اما چگونه باید این بخشش اعمال گردد؟ آیا در مرتبه اول این اشتباه را باید بخشید یا در دفعات بعدی هم می‌توان از بخشش استفاده نمود؟ در واقع این ابهام در تعریف و حدود و ثغور این بخشش انگیزه اصلی نگارش این جستار می‌باشد.

روان‌شناسی مثبت‌گرا

دانش روان‌شناسی، نفوذی گسترده در حوزه‌های مختلف دانش بشری از جمله رفتار سازمانی و مدیریت دارد. این نفوذ در مسائل سازمانی و صنعتی تا جایی پیش رفته است که تحلیل هر سازمانی از نظر عناصر تشکیل‌دهنده، منابع انسانی، اهداف و محیط آن بدون حضور روان‌شناسی امکان‌پذیر نیست. یکی از مکاتب جدید روان‌شناسی، روان‌شناسی مثبت‌گراست (جمشیدیان و دیگران، ۱۳۹۳) که امروزه جایگاه درخور توجهی در مباحث سازمانی یافته است. در آغاز قرن بیست‌ویکم،

گروهی از روان‌شناسان به رهبری مارتین سلیگمن دریافته‌اند که با وجود دستاوردهای چشمگیری که در یافتن درمان‌های مؤثر برای بیماری‌های ذهنی و رفتارهای ناکارآمد حاصل شده بود، توجه کمی به رشد، توسعه و خودشکوفایی افراد سالم شده بود. مارتین سلیگمن بنیان‌های روان‌شناسی مثبت را به‌عنوان متمم رویکردهای کمبود مدار ایجاد کرد. با آغاز قرن ۲۱ این سؤال مطرح شد که «انسان‌ها چه توانمندی و نقاط قوتی دارند؟» (اسنایدر و لویز، ۲۰۰۷؛ هویدا و دیگران، ۱۳۹۱) به عبارت واضح‌تر «باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظایف معین، ایجاد اسنادهای مثبت در مورد موقعیت‌های اکنون و آینده، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف و پیگیری راه‌های لازم برای رسیدن به موفقیت، تحمل کردن مشکلات و بازگشت به سطح معمولی عملکرد و حتی ارتقای آن تا دستیابی به موفقیت‌ها» را می‌توان تعریف جامعی برای روان‌شناسی مثبت‌گرا دانست.

آثار روان‌شناسی مثبت

امید، خوش‌بینی و خودکارآمدی و تاب‌آوری همواره با بهزیستی روانی رابطه دارند. به نظر افرادی که دیدگاه مثبتی نسبت به دنیا و خودشان دارند به راحتی می‌توانند از اتفاقات ناگوار دوری کنند. آنها به رفتارهایی می‌پردازند که آنها را از وضعیت ناگوار فعلی می‌رهاند. (هاشمی‌نصرت‌آباد و دیگران، ۱۳۹۰) در واقع افراد مثبت‌گرا قدرت تطابق محیطی بالایی دارند و در شرایط مختلف و متغیر محیط خود دارای سازگاری بالایی هستند.

محققان و اندیشمندان مدیریت، امروزه بر این باورند که «دانش و مهارت» کارکنان مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی سازمان است. منابع انسانی^۱ به دلیل کمیابی،^۲ ارزشمندی،^۳ جانشین‌ناپذیری^۴ و تقلیدناپذیری^۵ بسیار با اهمیت است. منابع انسانی قابلیت برآورده کردن همه نیازمندی‌های استراتژیک یک شرکت را داراست. لذا امروزه منابع انسانی می‌توانند مزیت رقابتی ارزشمندی برای سازمان باشند. در واقع، در بین تمامی عوامل تولید، این منابع انسانی است که تفاوت را در یک سازمان ایجاد می‌کند. بنابراین به‌طور منطقی، منابع انسانی است که شایسته بذل توجه و صرف زمان بیشتر برای آن است. بنابراین سازمان‌ها باید همان‌گونه که برای منابع مالی و سرمایه‌های فیزیکی (کارخانه، تجهیزات و...) طرح‌های توسعه دارند، بایستی طرح‌هایی را نیز برای توسعه رهبری منابع انسانی به کار گیرند. (سیماراصل و فیاضی، ۱۳۸۹)

بنیادی‌ترین سازه

بنابر تحقیقات «حرکت روان‌شناسی مثبت» بر مطالعه نقش قابلیت‌ها و توانایی‌های بشر به‌ویژه در زمینه‌های بالینی تأکید کرده است. از این‌رو عواملی که سبب سازگاری هرچه بیشتر افراد با فشارها و تهدیدهای زندگی می‌گردد از بنیادی‌ترین سازه‌های مورد پژوهش در روان‌شناسی مثبت محسوب می‌گردد؛ همچون سازه‌های دوستی، اعتماد، بخشش، حق‌شناسی، معنویت و هوش معنوی، هوش هیجانی، شادکامی، خودکارآمدی و... (سیماراصل و فیاضی، ۱۳۸۹) پس مطالعه سازه بخشش و تحقیق در منابع و حیاتی، اهمیت فراوانی دارد.

سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی بوده است که برخلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری بوده، می‌تواند نتایج درخور توجهی را در پی داشته باشد. (هویدا، مختاری و فروهر، ۱۳۹۱؛ لوتانز و دیگران، ۲۰۰۴؛ لوتانز و دیگران، ۲۰۰۷؛ لوتانز و دیگران، ۲۰۰۶) چنین ویژگی سبب می‌شود که این‌گونه افراد از انگیزه و انرژی زیادی جهت دستیابی به اهداف شخصی و سازمانی خود برخوردار باشند. برای معرفی سرمایه روان‌شناختی تعاریف متعددی به کار برده شده است و هرکدام از یک زاویه یا چند زاویه به

1. Human Capital.
2. Scarce.
3. Valuable.
4. Non substitutable.
5. Hard to Imitate.

آن نگریده‌اند، برخی به جنبه‌های توانمندی روان‌شناختی آن اشاره نموده‌اند. (لوتانز، ۲۰۰۲) بعضی به قابلیت حالت‌گونه مؤلفه‌های خودکارآمدی، خوش‌بینی، امید و تاب‌آوری نظر خود را معطوف داشته‌اند (لوتانز و دیگران، ۲۰۰۷؛ به نقل از: عبدالله، ۲۰۰۹؛ نیسی و همکاران، ۱۳۹۰) و عده‌ای از بعد منفعت‌زایی و گذر از موانع پیش‌رو به آن نگاه کرده‌اند. (لوتانز و دیگران، ۲۰۰۸) عده‌ای در تعاریف خود به تعریف تک‌تک مؤلفه‌ها پرداخته‌اند (لوتانز و دیگران، ۲۰۰۷) و بعضی بر مأموریت سرمایه روان‌شناختی که تمرکز بر نقاط قوت افراد است، اشاره داشته‌اند. (آوی و دیگران، ۲۰۱۱؛ لوتانز و دیگران، ۲۰۰۶؛ عرب و دیگران، ۱۳۹۴)

با توجه به تعاریف متفاوت رفتار سازمانی مثبت‌گرا یا سرمایه روان‌شناختی می‌توان آن را این‌گونه بیان نمود:

رفتار سازمانی مثبت‌گرا و سرمایه روان‌شناختی مشتق‌شده از آن^۱ حاصل تصویری از تئوری و تحقیق روان‌شناسی مثبت‌گرا برای به‌کار بردن در محیط کار می‌باشد. (سلیگمن و پترسون، ۲۰۰۴؛ سلیگمن و سیکسزنت میهالی، ۲۰۰۰؛ اسنایدر و لوپز، ۲۰۰۲)

به‌معنای ساده‌تر روان‌شناختی مثبت، مرتبط با قدرت مردم و چگونگی رشد و ارتقا آنان است (تا اینکه ثابت بماند یا در وضعیت موجود باقی بماند). (لوتانز و دیگران، ۲۰۰۸) سرمایه روان‌شناختی به افراد کمک می‌کند تا یک سبک مقابله فعال را پرورش دهند. (لوتانز و دیگران، ۲۰۰۸؛ نیسی و دیگران، ۱۳۹۰)

برتری سرمایه روان‌شناختی

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سرمایه روان‌شناختی ممکن است تأثیر بیشتری درباره نگرش مثبت شغلی نسبت به رویکردهای شناخته‌شده سرمایه اجتماعی و انسانی داشته باشد، همچنین نسبت به دو سرمایه دیگر فراهم‌کننده بهتری از تعهد و رضایت شغلی بین کارکنان و برآورده‌کننده بهتری از موفقیت کارآفرینان است. (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) این طور به‌نظر می‌رسد که سرمایه روان‌شناختی در سازمان دست‌کم سه اثر مهم دارد: ۱. برحسب فرهنگ و محیط سازمانی (در خلق یک محیط کاری مثبت‌گرا و شاداب)؛ ۲. برحسب عملکرد مالی و اقتصادی سازمان (به شکل مستقیم و غیر مستقیم)؛ ۳. اثرات جسمی، روان‌شناختی، عاطفی و رفتاری.

معیارگذاری متغیرهای روان‌شناختی

یک متغیر باید مبتنی بر نظریه و قابل اندازه‌گیری باشد و بتوان با ابزار معتبر آن را ارزیابی نمود و به نسبت، منحصر به فرد و قابل تفکیک از موضوعات مشابه باشد و از طرفی امکان توسعه و تغییر و پرورش آن در انسان وجود داشته باشد یعنی حالت‌گونه^۲ باشد نه ویژگی‌گونه و قابلیت توسعه و آموزش داشته باشد. (بندورا، ۱۹۹۷) همچنین باید دارای تأثیری مثبت بر عملکرد کاری و رضایت فردی باشد. (لوتانز، ۲۰۱۰؛ حسین‌پور و علیزاده، ۱۳۹۱؛ لوتانز و دیگران، ۲۰۰۸، ۲۰۰۷؛ یوسف و لوتانز، ۲۰۰۴، ۲۰۰۷، ۲۰۰۹؛ لوتانز، ۲۰۰۲، ۲۰۰۷)

تعریف مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی

از جمع‌بندی تعاریف متعدد برای مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی می‌توان آنها را این‌گونه تبیین کرد: متعهد شدن و انجام تلاش لازم و داشتن اعتمادبه‌نفس لازم و تلاش برای موفقیت در کارهای چالش‌انگیز (خودکارآمدی)؛ (نیسی و دیگران، ۱۳۹۰) داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)؛ پایداری و پافشاری در رسیدن به اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید)؛ (نیسی و دیگران، ۱۳۹۰) پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت. (انعطاف‌پذیری) (عرب و دیگران، ۱۳۹۴) تحمل مشکلات و سختی‌ها و بازگشت به‌جای اول برای دستیابی به موفقیت. (تاب‌آوری) (نیسی و دیگران، ۱۳۹۰)

1. PsyCap.
2. State-like.

پژوهش‌های تجربی و نظریه‌ها و تحقیقات از همگرایی و تمایز بین این چهار سازه مثبت روان‌شناختی (غیر از انعطاف‌پذیری) حمایت می‌کنند. (فروهر و دیگران، ۱۳۹۲) متغیرهای دیگری مانند بخشش با تأثیر فراوان بر بهبود عملکرد در سازمان نیز قابلیت افزوده شدن به این متغیرها را دارا می‌باشد.

بنابراین در این بخش ابتدا به تعریف بخشش و تمایز معنایی آن در لغات معادلش پرداخته می‌شود و اینکه آیا معیارهای لازم برای محسوب شدن به‌عنوان یک متغیر سرمایه روان‌شناختی را دارا می‌باشد یا نه؟ از طرف دیگر، نظر امام علی علیه السلام در باره ویژگی‌ها و آثار بخشش در یک سازمان به کنکاش گذاشته می‌شود.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع تحلیل محتوای جهت‌دار کیفی و توصیفی است که در آن، گاه نظریه یا تحقیقات قبلی درباره یک پدیده مطرح‌اند که یا کامل نیستند یا به توصیف‌های بیشتری نیازمندند. در این حالت محقق کیفی، روش تحلیل محتوا را رویکرد جهت‌دار را برمی‌گزیند. این روش را معمولاً براساس روش قیاسی متکی بر نظریه طبقه‌بندی می‌کنند که تمایزات آن با دیگر روش‌ها براساس نقش نظریه در آنهاست. هدف تحلیل محتوای جهت‌دار، معتبر ساختن و گسترش دادن مفهومی چارچوب نظریه و یا خود نظریه است. (نوشادی، ۱۳۹۰)

نظریه از پیش موجود می‌تواند به تمرکز بر پرسش‌های تحقیق کمک کند. این امر پیش‌بینی‌هایی را درباره متغیرهای موردنظر یا درباره ارتباط بین متغیرها فراهم می‌کند. این موضوع می‌تواند به تعیین طرح رمزگذاری اولیه و ارتباط بین رمزها کمک کند که نشان‌دهنده مقوله‌بندی به شیوه قیاسی است. (نوشادی، ۱۳۹۰)

یافته‌ها

برای دست‌یافتن به یک وضوح مفهومی، شایسته است قبل از پرداختن به مبحث بخشش و گذشت از نظر مفهومی و مصداقی، ابتدا معانی لغوی و اصطلاحی بخشش و گذشت مورد بحث و بررسی قرار گیرد.

تعریف بخشش

بخشش یک حرکت شخصی - اجتماعی در قبال یک تخطی مشخص است که خطاکار در قبال آن مسئول است. با اقدام به بخشش به خطاکنده می‌گوییم: «من با علم به اینکه تو نسبت به من مرتکب خطا و تجاوز شدی، در پی عقوبت کردن تو نیستم، چون تو را بخشیدم». (سیمارواصل و فیاضی، ۱۳۸۷) با بخشش، خطاکار مورد گذشت قرار می‌گیرد و مسئله منفی می‌شود. به عبارت دیگر بخشش و بخشودن یک فضیلت اخلاقی است که در برابر خطای دیگران انجام می‌شود و قابل آموزش دادن است. (Enright, 2011: 28) هرچند انتقام گرفتن پاسخ طبیعی انسان در برابر خطاهای دیگران است. اما بخشش شاه‌راه سلامت روانی است (Matsuyuki, 2011: 271) بخشش یک ویژگی سودمند در روابط انسانی است که به‌طور گسترده به‌عنوان یک موضوع پژوهشی به‌وسیله متخصصان علوم انسانی مورد بررسی قرار گرفته است. انزایت و همکاری بخشش را فرایند گذشتن از خطای دیگران می‌دانند که یا به‌علت انگیزه آرامش درونی یا بهبود روابط با خاطی و یا به‌منظور انجام رفتاری ارزشی صورت می‌گیرد و دارای پیامدهای رهایی از احساس منفی نسبت به فرد خطاکار، غلبه بر رنجش حاصل از بدی و پرهیز از عصبانیت، دوری و جدایی و انتقام نسبت به فرد خطاکار است. (ایمانی‌فر و همکاران، ۱۳۹۱)

بخشش در تمام ادیان الهی مورد تأکید قرار گرفته است، اما در بستر سازمان کمتر شناخته شده و به آن ارزش زیادی داده نشده است. بخشش با سلامت جسمانی و روانی بهتر، رضایت شغلی، و سازگاری بهتر رابطه دارد. بخشش در سازمان زمانی اتفاق می‌افتد که فرد پس از تجارب ناخوشایند، تغییرات هیجانی، نگرشی، شناختی و رفتاری را تجربه کند. (سیمارواصل و فیاضی، ۱۳۸۷)

۱. معادل‌های بخشش

ابتدا واژه‌های مدنظر به‌طور جداگانه توصیف و واژه‌شناسی می‌شود و سپس به تفاوت ماهوی آنها با یکدیگر اشاره خواهد شد.

- عفو

«عفو» دارای معانی مختلفی از قبیل چشم‌پوشی از عقوبت، قسمت حلال و طیب مال و به‌معنای معروف است. (فراهیدی، ۱۴۰۲: ۲ / ۲۵۸) همچنین عفو به‌معنای «برعهده گذاشتن تکلیف جدید (ابن‌فارس، ۱۴۰۴: ۴ / ۵۶) و گذشتن از گناهان» (ازدی، ۱۳۸۷: ۳ / ۹۱۰) نیز آمده است. البته اصل معنای لغوی آن محو شدن و از بین رفتن آثار می‌باشد. (همان) درواقع با عفو کردن، آثار عمل از فرد خطاکار برداشته می‌شود و مجازات نمی‌گردد. البته عفو را به بخشش کیفر، زمین‌بی‌نشان، بزرگی، نیکی و بهترین قسمت مال نیز معنی نموده‌اند. (بستانی، ۱۳۶۸: ۶۱۶) علاوه برآن به معنای قصد گرفتن چیزی نمودن و دور شدن از گناه (خسروی حسینی، ۱۳۷۴: ۲ / ۶۱۹) نیز آمده است.

- صفح

«صفح» به‌معنای عدم مؤاخذه به‌سبب گناه، عدم تغییر حالت صورت (قرشی بنایی، ۱۴۱۲: ۴ / ۱۳۲) و اغماض و نادیده گرفتن (همان: ۱۳۱) است. لذا در صفح تغییر دادن فضای برخورد می‌باشد به‌گونه‌ای که گویا هیچ عملی اتفاق نیفتاده است ولی ملاک در عفو، گذشت از مجازات می‌باشد و شخص ممکن است هنوز از عمل شخص خطاکار ناراحت باشد. می‌توان گفت میزان بخشش در صفح از شدت بیشتری نسبت به عفو برخوردار است. «عفو» یعنی بخشیدن خلاف، «صفح» یعنی نادیده گرفتن خلاف. (قزائنی، ۱۳۸۳: ۱ / ۱۸۶) صفح بلیغ‌تر از عفو است و به‌معنای ترک سرزنش و پیگیری آمده یعنی از صفحه‌ای که در آن، گناه انسان ثبت شده است بگذرد و به صفحه دیگر برو. (راغب اصفهانی، ۱۴۱۲: ۴۸۶)

- غفران

برای ماده «غفر» معانی مختلفی در کتب لغت شده است. از قبیل پوشاندن بدن از آلودگی، حفظ نمودن بنده از عذاب و احتمال اینکه به‌معنای برداشتن عقاب از جانب خداوند باشد از سایر احتمالات، بیشتر است. (عسگری، ۱۴۰۰: ۲۳۰) غفران فقط مخصوص خداوند است و در مورد انسان‌ها به‌کار برده نمی‌شود، ولی عفو هم در بین انسان‌ها کاربرد دارد و هم شامل عفو خداوند نسبت به مخلوقات می‌شود و به‌معنای این است که دیگر سرزنش نسبت به‌کار نامناسبی که رخ داده است، انجام نمی‌دهد. «عفو» به معنی گذشت از انتقام و عقوبت، و «مغفرت» به معنی پوشانیدن گناه است (طیب، ۱۳۷۸: ۲ / ۳۱) چون عفو و غفران معنای نزدیک به‌هم دارند در مورد خداوند به یک معنا به‌کار می‌رود. (عسگری، ۱۴۰۰: ۲۳۰)

- تجاوز (گذشت)

به‌معنای چشم‌پوشی کردن و بخشیدن و عبور کردن است. (ابن‌اثیر، ۱۳۶۷: ۱ / ۳۱۴) در تجاوز، عبور از لغزش وجود دارد. از نظر لغوی «تجاوز» نزدیک‌ترین معنا را به «گذشت» دارد؛ زیرا «گذشت» به‌معنی عبور کردن و رد شدن است. در مقایسه بین این چهار معنا می‌توان گفت در چهار معنا مفهومی عام و مشترک وجود دارد و آن این است که شخص بخشنده قصد انتقام گرفتن از فرد خاطی ندارد ولی ممکن است او را مورد سرزنش قرار دهد که در اینجا می‌گوییم او عفو نموده است و اگر هیچ سرزنشی انجام ندهد می‌گوییم او فرد خاطی را مورد صفح قرار داده است. غفران هم که مخصوص خداوند است که علاوه بر بخشش، برداشتن عقوبت را هم در پی دارد. و در آخر تجاوز علاوه بر بخشش کردن و سرزنش نمودن و عقوبت نکردن، ندیدن اصل خطا را هم به‌دنبال دارد.

۲. جنبه فردی یا اجتماعی بخشش

از نظر برخی بخشش پدیده‌ای فردی (هیجانی و روانی) است نه اجتماعی، و به باور برخی دیگر بخشش جنبه اجتماعی دارد زیرا منجر به تغییر روابط می‌گردد. (کمرن، ۲۰۰۷)

می‌توان بخشش را یکی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی شمرد زیرا هم قابل اندازه‌گیری است و می‌توان با تحقیقات

آماری تأثیر آن را در سازمان اثبات نمود و هم منحصر به فرد می‌باشد و با سایر سرمایه‌های روان‌شناختی شناخته شده متفاوت است و همچنین قابلیت توسعه و پرورش را نیز دارد و می‌توان این صفت را در مرحله اول در مدیران سازمان و در مرحله دوم در سایر کارمندان تقویت نمود. همان‌طور که در تحقیقات بالا ذکر شد این ویژگی می‌تواند در بهبود عملکرد افراد سازمان و افزایش رضایت شغلی تأثیری مثبت داشته باشد. در ارتباط با مؤلفه بخشش در تحقیقات علمی جدید کمتر بدان پرداخته شده است و هنوز به آزمون و خطای بیشتری نیاز دارد. (همان)

در تحقیقات اسلامی جدید، در رابطه با مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی به‌طور عام و به مؤلفه بخشش به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی نیز به‌طور خاص به‌ندرت پرداخته شده است. بحث بخشش و گذشت در آیات و روایات چون نیاز به آزمون و خطا ندارد، با ضریب اطمینان بالایی می‌توان یافته‌های آن را در سازمان به‌کار بست و از ارزش بالایی برخوردار است.

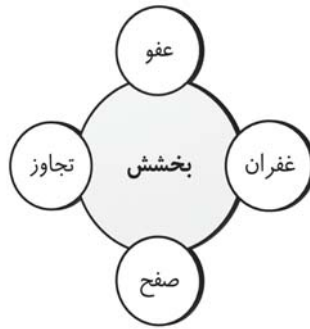
– فراوانی بخشش در نهج‌البلاغه

بخشش در نهج‌البلاغه با تعبیراتی از قبیل عفو، غفران، صفح، تجاوز، به‌کار رفته است. در این الفاظ واژه «عفو» به دفعات بیشتری استفاده شده است که فراوانی این چهار لفظ را از ترجمه صبحی صالح به‌صورت عبارات زیر ذکر شده است.

«والخارج بعفو الله»، (ص ۵۶) «أَسْبَاباً دَلِّلاً لِعَفْوِهِ»، (ص ۲۹۳) «يَدْعُوكَ إِلَى عَفْوِهِ»، (ص ۳۴۴) «اللَّهُمَّ احْمِلْنِي عَلَى عَفْوِكَ»، (ص ۳۵۰) «إِنْ أَعَفَّ فَالْعَفْوُ لِي قُرْبَةٌ»، (ص ۳۷۸) «فَأَعْطِهِمْ مِنْ عَفْوِكَ»، (ص ۴۲۸) «يُعْطِيكَ اللَّهُ مِنْ عَفْوِهِ»، (ص ۴۲۸) «لَا غَنَى بَكَ عَنْ عَفْوِهِ»، (ص ۴۲۸) «لَا تَنْدَمَنَّ عَلَى عَفْوٍ»، (ص ۴۲۸) «وَلَا تَقْهَرَهَا وَخُذْ عَفْوَهَا»، (ص ۴۶۰) «فَاجْعَلِ الْعَفْوَ عَنْهُ شُكْرًا»، (ص ۴۷۰) «وَالْعَفْوُ زَكَاةُ الظَّفِيرِ»، (ص ۵۰۶) «بِسَبِّ أَوْ عَفْوٍ عَنْ ذَنْبٍ»، (ص ۵۵۰) «أُرْصِدْ لَهُ غُفْرَانَهُ»، (ص ۴۴) «أَوْ غُفْرَانَ سَيِّئَةٍ أَحْصَتْهَا كُتُبُهُ»، (ص ۸۹) «اللَّهُمَّ اغْفِرْ لِي مَا أَنْتَ أَعْلَمُ بِهِ»، (ص ۱۰۴) «اللَّهُمَّ اغْفِرْ لِي مَا وَأَيْتِي»، (ص ۱۰۴) «اللَّهُمَّ اغْفِرْ لِي مَا تَقَرَّبْتُ بِهِ إِلَيْكَ بِلِسَانِي ثُمَّ خَالَفَهُ قَلْبِي»، (ص ۱۰۴) «اللَّهُمَّ اغْفِرْ لِي رَمَزَاتِ الْأَلْحَاظِ»، (ص ۱۰۴) «فَوَاللَّهِ لَقَدْ سَتَرَ حَتَّى كَانَتْهُ قَدْ غَفَّرَ»، (ص ۴۷۲) «وَأَغْفِرْ لَنَا مَا لَا يَعْلَمُونَ»، (ص ۴۸۵) «بِتَنْسَمُونَ بِدُعَائِهِ رَوْحَ التَّجَاوُزِ»، (ص ۳۴۳) «تَجَاوُزَ عِنْدَ الْمُقَدَّرَةِ»، (ص ۴۵۹) «فَأَعْطِهِمْ مِنْ عَفْوِكَ وَصَفْحِكَ»، (ص ۴۲۸) «أَنْ يُعْطِيكَ اللَّهُ مِنْ عَفْوِهِ وَصَفْحِهِ». (ص ۴۲۸)

فرآوانی	کد
۱۳ مورد	عفو
۸ مورد	غفران
۲ مورد	تجاوز
۲ مورد	صفح

برچسب مقوله	کدهای استخراج شده
بخشش (گذشت)	عفو، غفران، تجاوز، صفح



- زمان بخشش

امام علی علیه السلام زمان طلایی بخشش را وقت توانایی می‌داند و می‌فرماید: «سزاوارترین مردم برای بخشش، توانمندترین آنها بر عقوبت است.» (صبحی صالح ۱۴۱۴: ۴۷۸) و یا «خشم را فرو نشان، و به هنگام قدرت بخش، و به هنگام خشم خشم فروتن باش.» (دشتی، ۱۳۷۹: ۶۱۱) یعنی اینکه عفو در هنگامی که شخص می‌تواند مجازات بکند ولی مجازات نمی‌کند بسیار زیبا است. علاوه بر اینکه طبق قرآن کریم این بخشش باید به‌طور مداوم باشد.^۱

در یک سازمان نیز هنگامی که یک مدیر می‌تواند یکی از افراد خاطی سازمان را مورد عقوبت و تنبیه قرار دهد اگر او را ببخشد کاری بزرگ نموده است، وگرنه هنگامی که قدرت بر بخشش وجود نداشته باشد بخشیدن تقریباً بی‌معناست مگر اینکه مراد از بخشش، بخشیدن حق شخصی آن هم در نزد خداوند متعال باشد. پس بخشش به‌عنوان یک عمل ارزشی در هر سازمانی به‌عنوان یک اصل اولیه مورد تأیید امام علی علیه السلام است.

- مخاطب در بخشش

در نهج‌البلاغه بخشش امری بسیار مقبول و پسندیده است ولی در بعضی افراد منع شده است مانند زمانی که حضرت علی علیه السلام محمد بن ابوبکر را والی مصر قرار داد، عهدنامه‌ای نوشتند که در آن او را به تقوای الهی و ترس از خداوند در خلوت و آشکار امر نمود و همچنین او را به نرمی بر مسلمانان و سخت‌گیری بر گنهکاران و عدالت‌ورزی نسبت به اهل ذمه و انصاف داشتن نسبت به مظلوم و برخورد محکم با ظالم و به گذشت و بخشش از مردم دستور دادند. (ابن ابی‌الحدید، ۱۴۰۴: ۶ / ۶۵) برخورد محکم ایشان با گنهکاران و ظالمین و گذشت و ترحم نسبت به مردم است. و در بعضی مواقع باید در بخشش، لحاظ موقعیت و شخصیت فرد خاطی را نمود. حضرت علی علیه السلام می‌فرماید: «گناهان افراد را با بخشش بپوشان به‌خصوص درباره افراد سرشناس و صاحب‌هویت.» (تمیمی آمدی، ۱۳۶۶: ۴۵۱)

پس اصل این است که اگر بخشش موجب تکرار یک عمل زشت باشد دیگر امری ستودنی نیست و آن موقعی است که فردی در سازمانی یا جامعه‌ای به افراد یا به خداوند ظلم نموده است و عصبان انجام داده است. اما اگر بخشش موجب اصلاح فرد گردد و او را به جبران اشتباهش بکشانند دستور مؤکد این است که او را ببخشیم.

بخشش شامل دشمن نیز می‌شود مشروط به اینکه فرد خاطی، پشیمان از کرده خود شده باشد و طلب بخشش نیز بنماید. میزان بخشیده شدن فرد خطاکار با میزان ابراز پشیمانی و عذرخواهی او ارتباط دارد (Tabak, et,al, 2012: 503) و میزان تنبیه شدن فرد خطاکار نیز با میزان عذرخواهی او مرتبط است. (Cha, 2010: 61; Condon, 2011: 698) ایمانی فر و همکاران، (۱۳۹۱) حضرت علی علیه السلام می‌فرماید: «اگر بر دشمن دست یافتی، بخشیدن او را شکرانه پیروزی قرار ده» (دشتی، ۱۳۷۹: ۶۲۵) و اینکه «با دشمن خود با بخشش رفتار کن، زیرا سرانجام شیرین دو پیروزی (انتقام گرفتن یا بخشیدن) است.» (همان: ۵۳۵)

مؤید ارزش بالای بخشش این نگاه قرآنی است که دوبار عبارت «فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ؛ پاداشش بر عهده خداوند می‌باشد»

۱. خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ. (اعراف / ۱۹۹)

آمده است: یک‌بار در سوره نساء آیه ۱۰۰ که مربوط به مهاجرین مخلص است و یک‌بار در آیه ۴۰ سوره شورا که مربوط به عفو از بدی‌های مردم است، پس معلوم می‌شود پاداش عفو و اصلاح هم‌وزن پاداش مهاجرت الی الله است. (قرآنی، ۱۳۸۳: ۱۰ / ۴۱۶) علاوه بر اینکه برای بخشش پاداش ذکر نموده است ولی برای انتقام، خیر؛ لذا عفو مقامی بالاتر نسبت به انتقام دارد. (همان: ۴۱۸)

بخشش و عفو باعث سلامت روانی و جسمانی، آرامش و آسایش، برکت و فزونی روزی، تبدیل کینه‌ها و دشمنی‌ها به محبت و دوستی، امنیت، جذب افراد به دین و مؤثر در تربیت خانواده و کودکان می‌شود. (ابروانی، ۱۳۸۴)

– قرب الهی و بخشش

یک انسان متخلق به اخلاق دینی در هدف‌گذاری سخاوتمندانه و بخشش‌مدارانه خود به دنبال فتح آخرین قله که همان وصول و تقرب الهی هست، می‌باشد؛ چراکه متتهای اخلاق دینی واصل شدن به حق مطلق است. با بررسی آیات قرآن، تأکید بر غایت‌گرایی به‌عنوان هدف نهایی به وضوح مشهود است و درحقیقت تقرب خداوندی را برترین نعمت در دنیا و آخرت به حساب می‌آورد. از این جهت قرآن بعد از «جنات تجری من تحتها الانهار» می‌فرماید: «رضوان من الله اکبر؛ خشنودی خدا از همه اینها بالاتر است». (توبه / ۷۲)

همان‌گونه که برخی متألهان غربی مانند کی‌یرگور هم با تقسیم ساحت‌های وجودی انسان به احساسی، اخلاقی و دینی، اخلاق دینی را ساحتی می‌داند که انسان در آن در بالاترین درجه هستی قرار دارد، او همچنین تأکید دارد که صرف‌بودن در حوزه اخلاق کافی نیست، بلکه باید در حوزه اخلاق دینی باشیم؛ زیرا اخلاق دینی مبتنی بر ایمان است و خصوصیت بارز آن رنج و محنت است. (ورنو و وال: ۱۳۷۲: ۱۳۵ - ۱۳۲) که با رویکرد اینکه بخشش عملی سخت و دشوار به حساب می‌آید سازگار است که تنها عشق به تقرب آن را آسان می‌کند.

البته باید توجه داشت که علاوه بر جنبه‌های شخصی تأثیرگذار در نهادینه شدن بخشش مانند تقرب الهی، باید آن را در سازمان‌ها نیز نهادینه کرد تا افراد به این متغیر به‌عنوان یک ارزش سازمانی نگاه کنند. حضرت علی^{علیه السلام} درباره قصاص قاتلش چنین به فرزندانش وصیت می‌فرماید: اگر عفو کنم، برای من نزدیک شدن به خدا، و برای شما نیکی و حسنه است، پس عفو کنید، «آیا دوست ندارید خدا شما را بیامرزد؟» (شریف الرضی، ۱۴۱۴ ق: ۵۰۳) این نمونه‌ای از بالاترین درجه بخشش یک مدیر کلان جامعه است که حتی نسبت به قاتل خویش، بخشش را بر سخت‌گیری ترجیح می‌دهد.

– معیار خودمقیاسی (قاعده زرین)

در ادبیات دینی، دیگری را خودنگاشتن، اصلی اخلاقی مشترک و بین‌الادیانی است که از آن به قاعده «زرین» یاد می‌شود، که در بیان‌های مختلفی از منابع اسلامی نیز مورد تأکید و توجه ویژه قرار گرفته است. (ر.ک: محمدی، ۱۳۹۵: ۲۱ - ۲۰) چراکه با این رویکرد اگر مدیر سازمان، سایر افراد سازمان را مانند خود و خانواده خود بداند و در برخورد با آنان به‌گونه‌ای رفتاری نماید که دوست دارد با او این‌گونه رفتار شود، این نوع سازمان می‌تواند از یک سرمایه اجتماعی بسیار بالایی برخوردار گردد، امام به مالک اشتر «حاکم منصوب خود» یادآور می‌گردد «همان‌گونه که علاقه داری خداوند بخشش و چشم‌پوشی را به تو عنایت نماید، رعیت را مورد عفو و چشم‌پوشی قرار بده، چراکه تو از نظر قدرت برتر از آنانی، و آنکه بر تو ولایت دارد بالاتر از توست». (شریف الرضی، ۱۴۱۴ ق: ۲۹۱)

در نامه‌ای دیگر ایشان خطاب به امام حسن^{علیه السلام} می‌فرماید: «پسرم! خویشتن را معیار و مقیاس قضاوت بین خود و دیگران قرار بده؛ پس آنچه را برای خود دوست می‌داری برای دیگران دوست بدار و آنچه را که برای خود نمی‌پسندی برای دیگران نیز مپسند. ستم مکن؛ همان‌گونه که دوست نداری به تو ستم شود. نیکی کن؛ همان‌طور که دوست داری نسبت به تو نیکی کنند. برای خویشتن چیزی را زشت بدان که همان را برای دیگری قبیح می‌شماری؛ به همان چیز برای مردم راضی باش که برای خود می‌پسندی». (همان، نامه)

در اهمیت قاعده زرین علاوه بر این در نهادینه کردن برخی اصول اخلاقی اهمیت دارد، مثلاً لازم است به مدیران

سازمان توجه داد که شما در هنگام اشتباه یا لغزش دوست دارید چگونه از طرف مدیران بالادستی با شما برخورد شود؟ پس همان برخورد را با زبردستان خود داشته باشید. مسلماً هر فردی دوست دارد که از خطایش چشم‌پوشی شود و فرصتی برای جبران آن لغزش به او داده شود، بنابراین او هم باید این رفتار را با زبردستان خود داشته باشد. پس اصل دیگر در نهج‌البلاغه آن است که بخشش، همان‌طور که دوست داری تو را ببخشند. این اصل اخلاقی به‌عنوان فراگیرترین اصل انسانی می‌تواند در نهادینه شدن مسئله بخشش در سازمان‌ها مؤثر باشد.

- حاکمیت و بخشش

حضرت علی^{علیه السلام} در خطاب به کارگزار خودشان می‌گویند: «از آنان که دیر به خشم می‌آیند، پوزش‌پذیرترند، به ناتوانان مهربان و در برابر زورمندان گردن‌فرازند و از آنان که خشونت آنها را برنیاکنیزاند، و ناتوانی آنها را برجای نشانند (کارگزاران خود را انتخاب نما)». (شریف الرضی، ۱۴۱۴ق: ۲۹۵)

در این فراز سخنان حضرت علی^{علیه السلام} پوزش‌پذیری که همان لازمه معنای بخشش است را از ملاک‌های انتخاب حاکمان و والیان مردم قرار داده است. یعنی باید متغیر بخشش از ارزش‌های حاکم بر یک حکومت باشد و حاکمی که دارای این صفت نیست باید از حکومت کنار گذاشته شود.

- شرایط بخشش

بخشش در دین اسلام دارای شرایط و ویژگی‌هایی است که به‌عنوان یک سرمایه روان‌شناختی می‌تواند در شرایط مناسب به‌کار گرفته شود که به بعضی از آنها اشاره می‌شود.

۱. **وظیفه‌گرایی نه نتیجه‌گرایی؛** متغیر بخشش باید به‌صورت یک ویژگی روانی - اخلاقی در افراد سازمان و خصوصاً مدیران نهادینه شود و بیم این را نباید داشت که این بخشش انجام‌شده در فرد خاطی تأثیر نگذاشته و آن رفتار را ترک نکرده است زیرا این ویژگی برای افراد سازمان نقش اصلاحی و سازندگی بالایی دارد راه را برای جبران و درمان خطا و اشتباه هموار می‌کند و مشوقی برای افراد سازمان در جهت ترک آن می‌گردد. با این نگاه حضرت علی^{علیه السلام} نباید به نتیجه بخشش متمرکز بشویم بلکه باید به عمل بخشش به‌عنوان یک وظیفه سازمانی نگریسته شود لذا از ایشان می‌فرماید: «خود را در موقف جنگ با خدا قرار مده، که تو را تحمل کیفر او نیست، و از عفو و رحمتش بی‌نیاز نمی‌باشی. از گذشتی که از مردم کرده‌ای پشیمان مشو، و بر کیفری که داده‌ای شاد مباش». (شریف الرضی، ۱۴۱۴ق: ۴۵۱)

شایان ذکر است که ترحم نکردن بر همنوع، انسان را در معرض کیفر الهی قرار می‌دهد و نیز به نوعی اعلام جنگ با خداوند است و از آنجاکه انسان تحمل کیفر الهی را ندارد و به عفو و بخشش خداوند نیازمند می‌باشد، سزاوار است که از رفتار اشتباه مردم درگذرد و اگر هم بر انسانی کیفری در نظر گرفت نباید از انجام این کیفر شاد باشد.

۲. **سازنده بودن؛** عفو و مجازات هرکدام در جایگاه ویژه خود اثربخش هستند؛ عفو در جایی است که انسان قدرت بر انتقام دارد و اگر می‌بخشد از موضع ضعف نیست؛ این عفو سازنده است و هم برای مظلوم پیروزی است چراکه به او تسلط بر نفس و صفای دل می‌بخشد، و هم برای ظالم مغلوب [سازنده است، زیرا او را به اصلاح خویش وامی‌دارد. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۹: ۲۰ / ۴۶۶) و کیفر و انتقام و مقابله‌به‌مثل در جایی است که هنوز ظالم از مرکب شیطان پیاده نشده، و مظلوم پایه‌های قدرت خود را محکم نکرده است، عفو در این موضع ضعف است و باید اقدام به مجازات کند. (همان: ۴۶۷)

حضرت علی^{علیه السلام} چشم‌پوشی از اشتباهات دیگران را بالاترین کرامت اخلاقی و آن را موجب رشد اخلاقی افراد سازمان می‌داند و برایش ارزش اصلاحی فراوانی قائل است. (ترجمه نهج‌البلاغه توسط آقای دشتی: ۵۳)

۳. **اظهار پشیمانی فرد خاطی؛** از نگاه دینی نباید هر شخصی را سریع بخشید بلکه باید ابتدا آثار پشیمانی از عمل را در او مشاهده نمود، سپس او را بخشید. همان‌گونه که خداوند این‌گونه می‌بخشد: «به خدا سوگند هرگز ملتی از ناز و نعمت زندگی گرفته نشدند مگر به کیفر گناهی که انجام داده‌اند، زیرا خداوند بر بندگان خود ستم روا نمی‌دارد، اگر مردم به هنگام نزول بلاها و گرفته شدن نعمت‌ها، با درستی نیت در پیشگاه خدا زاری کنند و با قلب‌های پر از محبت از خداوند درخواست عفو نمایند، آنچه از دستشان رفته باز خواهد گشت، و هرگونه فسادی اصلاح خواهد شد». (شریف الرضی، ۱۴۱۴ق: ۳۴۱)

لذا کسانی شایسته عفوند که از مرکب ظلم پیاده شوند، از گذشته خود نادم گردند و در مقام اصلاح خویش برآیند، نه ظالمانی که عفو، آنها را جسورتر و جری‌تر می‌کند. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۹: ۲۰ / ۴۶۶)

البته رأفت اسلامی و قاعده جذب حداکثری افراد، در بعضی موارد ایجاب می‌کند که حتی شخصی که اظهار ندامت نکرده است نیز بخشیده شود. حضرت علی علیه السلام می‌فرماید:

شما از پیمان شکستن، و دشمنی آشکارا با من آگاهید. با این‌همه جرم شما را عفو کردم، و شمشیر از فراریان برداشتم، و استقبال‌کنندگان را پذیرفتم، و از گناه شما چشم پوشیدم. اگر هم‌اکنون کارهای ناروا، و اندیشه‌های نابخردانه، شما را به مخالفت و دشمنی با من بکشاند، سپاه من آماده، و پا در رکابند. (شریف‌الرضی، ۱۴۱۴ق: ۵۱۷)

امام در این عبارات دشمنان آگاه و پیمان شکن خود را نیز می‌بخشد و دایره عفو خود را گسترش می‌دهد. در آیه «وَمَا أَصَابَكُمْ مِنْ مُصِيبَةٍ فَمَا كَسَبَتْ أَيْدِيكُمْ» (شوری / ۳۰) گفته می‌شود که هر مصیبتی به انسان می‌رسد به علت گناهان است و گناهان آثار سویی در دنیا دارد. بعضی از آن آثار به صاحبش اصابت می‌کند، و بعضی هم بخشوده می‌شوند. بخشودگی گناهان به علت عواملی از قبیل صله رحم، صدقه، دعای مؤمنین، توبه و امثال آن - که در اخبار آمده - است. یعنی بدون طلب بخشش، خداوند متعال بعضی از گناهان را می‌بخشد (طباطبایی، ۱۳۷۴ش: ۱۸ / ۸۷) بدین ترتیب این‌گونه مصائب علاوه بر اینکه بار انسان را سبک می‌کند او را نسبت به آینده کنترل خواهد نمود. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۹: ۲۰ / ۴۴۰)

به عبارت دیگر هدف از خلقت انسان، خدایی شدن انسان‌هاست و از آنجاکه انسان نمی‌تواند مثل خدا شود ولی می‌تواند مثالی از خداوند شود باید همان‌گونه که خداوند بعضی از گناهان بندگان را بدون توبه می‌بخشد، بنده نیز باید بعضی از گناهان را بدون طلب بخشش و اظهار ندامت آنان ببخشد.

لذا جناب مولانا در کتاب *مثنوی* می‌فرماید: (بلخی، ۱۲۶۷ ق: ۴۳۹)

پیش از استحقاق بخشیده عطا دیده از ما جمله کفران و خطا
ای عظیم از ما گناهان عظیم تو توانی عفو کردن در حریم

اگرچه خداوند در طول عمر از ما خطا و کفر بسیار می‌بیند اما دست از بخشش خود بر نمی‌دارد و این یعنی چشم‌پوشی از خیلی از گناهان و اشتباهات پیش از اظهار پشیمانی ما؛ دلیل این حرف در بیت دوم مشخص می‌شود که مولوی می‌گوید: «ای خدایی که پیش از درخواست بنده به او بخشش می‌کنی، حتماً مرا که از تو طلب عفو و بخشش دارم به طریق اولی بخشش خود را شامل حال من می‌کنی».

نتیجه

این پژوهش با عنوان توسعه سرمایه روان‌شناختی با تأکید بر مؤلفه بخشش در نهج‌البلاغه متمرکز بر بررسی ابعاد گذشت و بخشندگی با رویکرد دینی با نتایج قابل توجهی دست یافت.

با توجه به لغات متفاوتی که برای معنای بخشش به کار برده شده، نشان داده شد که متغیر بخشش نیاز به تحقیق گسترده‌ای دارد که در موارد مختلف به گونه‌ای متفاوت باید به کار بسته شود، یعنی مدیر سازمان نسبت به نوع جرم و خطا باید برخورد متفاوت داشته باشد؛ گاهی بدون عذرخواهی ببخشد و در جایی دیگر باید اظهار ندامت صورت گیرد سپس پای بخشش به میان آید. گاهی هم باید سرزنش نمود و در بعضی از اوقات هم باید به شدت از سرزنش گریخت و گذشته تلخ افراد نباید بازگو شود. که همه این‌ها در جای خود می‌تواند به توسعه سرمایه روان‌شناختی بیانجامد.

باید بخشش به صورت یک فرهنگ سازمانی درآید که از آن به صورت کاربردی و صحیح در راستای بهره‌وری بالای سازمان از آن استفاده نمایند.

بخشش در عین مثبت بودن از نگاه حضرت علی علیه السلام گاه دارای خطوط قرمزی نیز هست یعنی در برخی مواقع به جای بخشش مدیر باید برخورد نماید و ترحم بیجا به خرج ندهد و گرنه ممکن است دارای اثر منفی و برای سازمان موجب ضرر

گردد. همچنین به‌دست آمد که بخشش می‌تواند طیف وسیعی از افراد حتی مخالفان را در برگیرد. بخشش با توجه به آموزه‌های نهج‌البلاغه یک طیف وسیعی از رضایتمندی را هم در فرد بخشنده و هم در فرد بخشوده‌شده ایجاد می‌نماید که این نیز خود به افزایش سرمایه روان‌شناختی در یک سازمان منجر می‌شود. عمل بخشش به یک زیرساختاری نیاز دارد تا به‌صورت یک فرهنگ سازمانی درآید. استفاده از معیار خودمقیاسی و یا همان اصل «زرین» اخلاقی است؛ که خود دو مطلب را بیان می‌کند:

الف) شخص باید به‌گونه‌ای با دیگران رفتار کند که دوست دارد دیگران در شرایط مشابه با او آن‌گونه رفتار کنند. (شکل مثبت قاعده که قاعده طلایی نیز خوانده می‌شود)

ب) شخص نباید به‌گونه‌ای با دیگران رفتار کند که دوست ندارد آن‌گونه با او رفتار شود. (شکلی منفی و معنی قاعده؛ که گاه «قاعده نقره‌ای» یا «قاعده سیمین» هم خوانده می‌شود)

شکل مثبت قاعده را شکل فعال و شکل منفی قاعده را شکل انفعالی گویند؛ زیرا شکل مثبت قاعده باعث می‌شود شخص کار خوب را انجام دهد، ولی شکل منفی باعث می‌گردد فرد کار بد را انجام ندهد.

پیشنهادها

یکی از ملاک‌های تعیین مدیران سازمان یا ابقای آنها دارا بودن صفت بخشندگی است. اگر در سازمانی فرهنگ بخشش پایدار گردد منشأ رفتارهای مثبتی در افراد سازمان می‌گردد که اهمیت ترویج این فرهنگ را دوچندان می‌نماید. برای رشد سازمان‌ها از افرادی باید برای مدیریت استفاده نمود که از ایمان بیشتری برخوردار باشند و بخشش را زمینه‌ای برای قرب به خداوند بدانند. علاوه بر اینکه مدیرانی که فقط برخورد تنبیهی دارند و روحیه گذشت در آنان بسیار ضعیف است. اگر قابل اصلاح نیستند باید از این پست کنار گذاشته شوند و نیز مدیرانی که دارای ایمان ضعیفی هستند سریعاً باید از این مقام برکنار شوند. باید آیین‌نامه‌هایی برای تمام سازمان‌های اداری تنظیم گردد که بسته به نوع تخلف، نوع بخشش را تعریف نمود که از جنس عفو باشد یا صفح یا غفران و با عناوین دیگر بخشش. با توجه به محدودیت این مقاله به محققین پیشنهاد می‌گردد به آثار بخشش از دیگر کتب روایی به تحقیق پژوهش بپردازند. علاوه بر اینکه بحث تفسیر قرآنی آن نیز به روشنگری بیشتری نسبت به زوایای مختلف این خصیصه اخلاقی منجر می‌گردد.

منابع و مآخذ

۱. قرآن کریم.
۲. ابن ابی‌الحدید، عبدالحمید هبة الله، ۱۴۰۴ ق، شرح نهج البلاغه، قم، مکتبه آية الله المرعشی النجفی.
۳. ابن‌انیر جزری، مبارک بن محمد، ۱۳۶۷، *النهاية فی غریب الحدیث والاثار*، تصحیح محمود محمد طناجی، قم، مؤسسه مطبوعاتی اسماعیلیان.
۴. ابن‌فارس، احمد، ۱۴۰۴ ق، *معجم مقاییس اللغة*، تصحیح عبدالسلام محمد هارون، قم، مکتب الاعلام الاسلامی.
۵. ازدی، عبدالله بن محمد، ۱۳۸۷، *کتاب الماء*، تهران، مؤسسه مطالعات تاریخ پزشکی طب اسلامی.
۶. انصاریان، حسین، ۱۳۸۸، *ترجمه نهج‌البلاغه*، قم، دارالعرفان.
۷. ایروانی، جواد، ۱۳۸۴، «خاستگاه مدارا و عفو از دیدگاه قرآن و حدیث»، *مجله الهیات و حقوق*، ش ۱۷، ص ۱۸۶ - ۱۵۱.
۸. ایمانی‌فر، حمیدرضا و فاطمه امینی، جمیله فاطمی، ۱۳۹۱، «بخشش از دیدگاه روان‌شناسی و قرآن کریم»، *مجله انسان‌پژوهی* دینی، سال نهم، ش ۲۷، بهار و تابستان ۱۳۹۱، ص ۱۷۵ - ۱۴۹.
۹. بستانی، فواد افرام، ۱۳۶۸، *فرهنگ ابجدی*، ترجمه رضا مهیار، تهران، انتشارات اسلامی.
۱۰. بلخی جلال‌الدین محمد، ۱۲۶۷ق، *مثنوی معنوی*، بمبئی، بی‌نا.
۱۱. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۳۶۶، *تصنیف غررالحکم و دررالکلم*، تصحیح مصطفی درایتی، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
۱۲. جمشیدیان عبدالرسول و محمد فروهر، ناهید محمدی، ۱۳۹۳، «کاربرد سرمایه روان‌شناختی در بهبود فعالیت‌های پلیس»،

- فصلنامه توسعه سازمانی پلیس، سال یازدهم، ش ۵۱.
۱۳. حضوری، محمدجواد و علی صالحی، حسن دانایی‌فرد، رضا نجاری، ۱۳۹۲، «طراحی مدل ارتقای سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران؛ تبیین نقش کارکردی مدیریت منابع انسانی»، پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، ش ۳.
۱۴. خسروی حسینی، غلامرضا، ۱۳۷۴، ترجمه و تحقیق مفردات الفاظ قرآن، تهران، نشر مرتضوی.
۱۵. دشتی، محمد، ۱۳۷۹، ترجمه نهج‌البلاغه، قم، مشهور.
۱۶. راغب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۴۱۲ ق، مفردات الفاظ قرآن، تصحیح صفوان عدنان داودی، دمشق، دارالقلم و دارالشامیه.
۱۷. سیما راصل نسترن، فیاضی مرجان، ۱۳۸۷، «سرمایه روان‌شناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی»، مجله تدبیر، ش ۲۰۰.
۱۸. صبحی صالح، محمد بن حسین، ۱۴۱۴ ق، نهج‌البلاغه، قم، هجرت.
۱۹. طباطبایی، محمدحسین، ۱۳۷۴، المیزان، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
۲۰. طیب، سید عبدالحسین، ۱۳۷۸، اطيپ البيان فی تفسیر القرآن، تهران، اسلام.
۲۱. عرب، نگار و فاطمه رضائی‌بادافشانی، مجتبی رحیمی، ۱۳۹۴، «نقش میانجی‌گری کیفیت زندگی کاری بین سرمایه روان‌شناختی و رضایت از زندگی»، فصلنامه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، سال ۳، ش ۱، ص ۵۸-۴۹.
۲۲. عسگری، حسن بن عبدالله، ۱۴۰۰ ق، الفروق فی اللغة، بیروت، دارالآفاق الجدیدة.
۲۳. فراهیدی، خلیل بن احمد، ۱۴۰۲ ق، العین، قم، هجرت.
۲۴. قرائتی، محسن، ۱۳۸۳، تفسیر نور، تهران، مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
۲۵. قرشی بنایی، علی اکبر، ۱۴۱۲ ق، قاموس قرآن، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
۲۶. گیلانی، عبدالرزاق، ۱۳۷۷، مصباح الشریعة، تهران، پیام حق.
۲۷. محمدی، مسلم، ۱۳۹۵، مقدمه علم اخلاق، تهران، سازمان جهاد دانشگاهی.
۲۸. مکارم شیرازی، ناصر، ۱۳۷۴، تفسیر نمونه، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
۲۹. نوشادی، محمودرضا و محمدتقی ایمان، ۱۳۹۰، «تحلیل محتوای کیفی»، مجله پژوهش، سال سوم، ش ۲، پاییز و زمستان ۹۰، ص ۴۴-۱۵.
۳۰. نیسی، عبدالکاظم و نسرین ارشدی، احسان رحیمی، ۱۳۹۰، «رابطه علی سرمایه روان‌شناختی با هیجان‌های مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی»، مجله دست‌آوردهای روان‌شناختی (علوم تربیتی و روان‌شناسی)، دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره چهارم، سال ۳، ش ۱، ص ۴۶-۱۹.
۳۱. هاشمی نصرت‌آباد، تورج و خیرالدین جلیل‌باباپور، جعفر بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۰، «نقش سرمایه روان‌شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی»، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، دوره ۱، ش ۴، زمستان ۹۰، ص ۱۴۴-۱۲۳.
۳۲. هویدا، رضا و حجت‌اله مختاری، محمد فروهر، ۱۳۹۱، «رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی»، مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم، پیاپی (۳)، ص ۵۶-۴۳.
۳۳. ورونو، روژه و ژان وال، (۱۳۷۲)، نگاهی به پدیدارشناسی و فلسفه‌های هست بودن، ترجمه یحیی مهدوی، تهران، خوارزمی.
34. Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F., 2011, "Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance", *The Leadership Quarterly*, No. 22, p. 282-294.
35. Bandura, A., 1997, *Self-efficacy: The exercise of control*, New York, Freeman.
36. Luthans F, Norman SM, Avolio BJ, Avey JB., 2008, "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship", *Journal of organizational behavior*, No. 29 (2), p. 219-38.
37. Luthans F, Steven M. Norman, Bruse J. Avolio & James B. Avey, 2008, "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship"., *Journal of Organizational Behavior*, No. 29, p. 219-238

38. Luthans, F., & Avolio, B. J., 2009, "The point of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, No. 30, p. 291-307.
39. Luthans, F., & Youssef, C. M., 2004, "Human, social, and now positive psychological capital management Investing in people for competitive advantage", *Organizational Dynamics*, No. 33, p. 143-160.
40. Luthans, F., & Youssef, C. M., 2007, "Emerging positive organizational behavior", *Journal of Management*, No. 33.
41. Luthans, F., 2002a, "The need for and meaning of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior*, No. 23, p. 695-706.
42. Luthans, F., 2002b, *Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths Academy of Management Executive*, No. 16, p. 57-72.
43. Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J., 2010, "The development and resulting performance impact of positive", *Psychological capital*, Human Resource Development Quarterly, No. 21, p. 41-67.
44. Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J., 2006, "Psychological capital development Toward a micro-intervention", *Journal of Organizational Behavior*, No. 27, p. 387-393.
45. Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B., 2004, "Positive psychological capital: Going beyond human and social capital", *Business Horizons*, No. 47, p. 45-50.
46. Nelson, D., & Cooper, C. L., (Eds.), 2007, *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*, Thousand Oaks, CA: Sage.
47. Nonis, S. A., & Wright, D., 2003, "Moderating effects of achievement striving & situational optimism on the relationship between ability and performance outcomes of college students", *Research in high Education*, No. 44, p. 327-346.
48. Peterson, C., & Seligman, M. E. P., 2004, *Character, strength, and virtues*, Oxford, UK: Oxford University Press.
49. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M., 2000, *Positive psychology American Psychologist*, No.55, p. 5-14.
50. Sheldon, K., & King, L., 2001, "Why positive psychology is necessary?", *American Psychologist*, No. 56, p. 216-217.
51. Snyder & Lopez, 2007, *Positive Psychology*, Oxford: Oxford University Press.
52. Snyder, C. R., & Lopez, S., 2002, *Handbook of positive psychology*, Oxford, UK: Oxford University Press.
53. Youssef, Carolyn M. and Luthans, Fred, 2007, "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience", *Management Department Faculty Publications*, p. 36.