

## توسعه سرمایه روان‌شناختی با تأکید بر مؤلفه بخشش در نهج البلاغه

سلم محمدی<sup>\*</sup>  
عباس فریدافشار<sup>\*\*</sup>

### 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 نهج البلاغه 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 بخشند و بخشووده 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 فraigیرآید، 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، نهج البلاغه، متغیر.

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

\*. دانشیار گروه شیوه‌شناسی و معارف اسلامی پرdis 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 روئیت نیستند و عبارتند از میزان مهارت، داشتن فنی و تخصص‌های لازم شغلی اعضای سازمان (سرمایه انسانی) که می‌توان از آن به عنوان عامل اول و همچنین از داشتن ارتباطات مناسب و اعتماد کافی بین آنان (سرمایه اجتماعی) به عنوان عامل دوم و از داشتن حالت‌های روانی مناسب و مثبت نسبت به تمامی اعضای فعال در سازمان (سرمایه روان‌شناختی) به عنوان عامل سوم نام برد. (خصوصی و همکاران، ۱۳۹۲)

براساس تحقیقات سرمایه روان‌شناختی (عامل سوم) در بازگشت سرمایه و موقوفیت سازمان‌ها سیار مؤثر است و باید در سازمان ایجاد، تشییت 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 وحیانی می‌توانند ما را در شناخت این سرمایه، کمک شایانی نمایند و به جز متغیرهای شناخته شده آیا منابع وحیانی مانند قرآن و نهج‌البلاغه، متغیرهای دیگری را معرفی می‌نمایند یا خیر؟ یافته‌های به دست آمده 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 وحیانی.

در تحقیقات تجربی هم به آزمون و خطاهای زیاد و هم به زمان فراوان نیاز است و قابلیت انکارشدن را نیز دارند. علوم وحیانی چون به منشاً وحی متصل هستند و اقوال خداوند متعال بهدلیل کمال مطلق بودنش، بهیچ وجه خطاپذیر نیست بنابراین می‌توان از این منابع با خیالی آسوده‌تر استفاده نمود. تنها مشکل در علوم وحیانی برداشت ناصحیح از این منبع است که برای رفع آن باید به علمای دین شناس 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 به طور 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 موقع خساراتی جبران ناپذیر محسوب گردد. در این موارد اگر مدیر سازمان از سرمایه روان‌شناختی «بخشش» برخوردار نباشد و بخواهد با نگاهی حذف گرایانه 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 به صورت سخت‌گیرانه با اشتباهات افراد سازمان برخورد نمود تا درس عبرتی برای دیگران گردد و دیگر تکرار نشود درحالی که 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 ثبور 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 خضور روان‌شناسی امکان‌پذیر نیست. یکی از مکاتب جدید روان‌شناسی، روان‌شناسی مثبت‌گرایاست (جمشیدیان و دیگران، ۱۳۹۳) که امروزه جایگاه درخور توجهی در مباحث سازمانی یافته است. در آغاز قرن بیست و یکم،

گروهی از روانشناسان به رهبری مارتین سلیگمن دریافتند 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 به عنوان متمم روپرکردهای کمبود مدار ایجاد کرد. با آغاز قرن ۲۱ این سؤال مطرح شد که «انسان‌ها چه توانمندی و نقاط قوتی دارند؟» (استایدر و لوپز، ۴۰۷؛ هویدا و دیگران، ۱۳۹۱) به عبارت واضح‌تر «باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظایف معین، ایجاد استادهای 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 از 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 دارد. 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) درواقع 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<sup>۱</sup> بهدلیل کمیابی<sup>۲</sup>، ارزشمندی<sup>۳</sup>، جانشین‌ناپذیری<sup>۴</sup> و تقليدناپذیری<sup>۵</sup> 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. درواقع، 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...) 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 وحیانی، 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، ۲۰۰۶؛ لوتانز و دیگران، ۲۰۰۶) چنین ویژگی سبب می‌شود که این گونه 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 هر کدام از یک زاویه یا چند زاویه به

1. Human Capital.

2. Scarce.

3. Valuable.

4. Non substitutable.

5. Hard to Imitate.

آن نگریسته‌اند، 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 منعطف‌زایی 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 مشتق شده از آن<sup>۱</sup> حاصل تصویری از تئوری و تحقیق روان‌شناسی مثبت‌گرا برای به کار بردن در محیط کار می‌باشد. (سلیگمن و پترسون، ۲۰۰۴؛ سلیگمن و سیکسزن‌ت میهالی، ۲۰۰۰؛ استایدر و لوپز، ۲۰۰۲)

به معنای ساده‌تر روان‌شناختی مثبت، مرتبط با قدرت مردم و چگونگی رشد و ارتقا آنان است (تا اینکه ثابت بمانند یا در وضعیت موجود باقی بمانند). (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 برآورده کننده بهتری از موفقیت کارآفرینان است. (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) این طور به نظر می‌رسد که سرمایه روان‌شناختی در سازمان دست کم 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<sup>۲</sup> 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؛ 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:

متوجه شدن و انجام تلاش لازم و داشتن اعتماد به نفس 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 مواجه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت. (انعطاف‌پذیری) (عرب و دیگران، ۱۳۹۴) تحمل مشکلات و سختی‌ها و بازگشت به جای اول برای دستیابی به موفقیت. (تاب آوری) (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 به عنوان یک متغیر سرمایه روان‌شناختی را دارا می‌باشد یا نه؟ از طرف دیگر، نظر امام علی<sup>ع</sup> درباره 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 با رویکرد جهت‌دار را برمی‌گزیند. این روش را معمولاً براساس روش قیاسی متکی بر نظریه طبقه‌بندی می‌کند 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 رمزاها 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 مقابل یک تخطی مشخص است که خطاکار در مقابل آن مسئول است. با اقدام به بخشش به خطاکننده می‌گوییم: «من با علم به اینکه تو نسبت به من مرتكب خطأ 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 منتفی 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 به عنوان یک موضوع پژوهشی بهوسیله متخصصان علوم انسانی مورد بررسی قرار گرفته است. انرایت و همکارانش 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 به طور جداگانه توصیف و واژه‌شناسی می‌شود و سپس به تقاؤت ماهوی آنها با یکدیگر اشاره خواهد شد.

### - عفو

«عفو» دارای معانی مختلفی از قبیل چشم‌پوشی از عقوبت، قسمت حلال و طیب مال و به معنای معروف است. (فراهیدی، ۱۴۰۲: ۲ / ۲۵۸) همچنین عفو به معنای «برعده گذاشت تکلیف جدید (ابن‌فارس، ۱۴۰۴: ۳ / 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، زمین بی‌نشان، 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 (خرسروی حسینی، ۱۳۷۴: ۲ / ۶۱۹) نیز آمده است.

### - صفح

«صفح» به معنای 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 هست. «عفو» یعنی بخشیدن خلاف، «صفح» یعنی نادیده گرفتن خلاف. (قراتی، ۱۳۸۳: ۱ / ۱۸۶) صفح بیلیغ‌تر از عفو است و به معنای ترک سرزنش و پیگیری آمده یعنی از صفحه‌ای که در آن، گناه انسان ثبت شده است بگذر 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 بندۀ از عذاب و احتمال اینکه به معنای برداشتن عقاب از جانب خداوند باشد از سایر احتمالات، بیشتر است. (عسگری، ۱۴۰۰: ۲۳۰) غفران فقط مخصوص خداوند است و در مورد انسان‌ها به کار برده نمی‌شود، ولی عفو هم در بین انسان‌ها کاربرد دارد و هم شامل عفو خداوند نسبت به مخلوقات می‌شود و به معنای این است که دیگر سرزنش نسبت به کار نامناسبی که رخ داده است، انجام نمی‌دهد. «عفو» به معنی گذشت از انتقام و عقوبت، و «مففرت» به معنی پوشانیدن گناه است (طیب، ۱۳۷۸: ۲ / ۳۱) چون عفو و غفران معنای نزدیک به‌هم دارند در مورد خداوند به یک معنا به کار می‌رود. (عسگری، ۱۴۰۰: ۲۳۰)

### - تجاوز (گذشت)

به معنای 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» به معنی 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 بخشیده 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 ننمودن و عقوبت نکردن، ندیدن اصل خطا را هم به‌دبیال 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. (کمرون، 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 منحصربهفرد می باشد و با سایر سرمایه های روان شناختی شناخته شده متفاوت است و همچنین قابلیت توسعه و پرورش را نیز دارد و می توان این صفت را در مرحله اول در مدیران سازمان و در مرحله دوم در سایر کارمندان تقویت نمود. همان طور که در تحقیقات بالا ذکر شد این ویژگی می تواند 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 مؤلفه های سرمایه روان شناختی به طور عام و به مؤلفه بخشش به عنوان یکی از مؤلفه های سرمایه روان شناختی نیز به طور خاص به ندرت پرداخته شده است. بحث بخشش و گذشت در آیات و روایات چون نیاز به آزمون و خطا ندارد، با ضریب اطمینان بالایی می توان یافته های آن را در سازمان به کار بست و از ارزش بالایی برخوردار است.

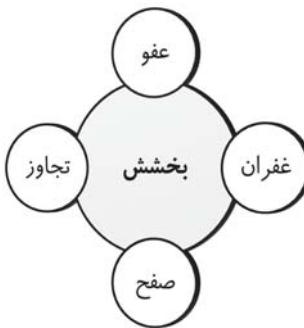
#### - فراوانی بخشش در نهجالبلاغه

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

«والخارج بعفو الله»، (ص ۵۶) («أَسْبَابًا ذَلِّلًا لِغَفْوَةٍ»)، (ص ۲۹۳) («يَدْعُوكَ إِلَى غَفْوَةٍ»)، (ص ۳۴۴) («اللَّهُمَّ أَحْمَلْنِي عَلَى غَفْوَكَ»)، (ص ۳۵۰) («إِنْ أَعْفَ فَالْغَفْوُ لِي قُرْبَةٌ»)، (ص ۳۷۸) («فَاغْتِهِمْ مِنْ عَغْوَكَ»)، (ص ۴۲۸) («يُعْطِيكَ اللَّهُ مِنْ عَغْوَهُ»)، (ص ۴۲۸) («إِنَّ أَعْفَتُ فَالْغَفْوُ لِي قُرْبَةٌ»)، (ص ۴۲۸) («لَا تَنْدَمْنَ عَلَى غَفْوَةٍ»)، (ص ۴۲۸) («وَ لَا تَتَهْرُقَا وَ حُذْ عَغْوَهَا»)، (ص ۴۶۰) («فَاجْعَلْ الْغَفْوَ عَنْهُ شُكْرًا»)، (ص ۴۷۰) («وَ الْغَفْوُ زَكَاةُ الظَّنِّ»)، (ص ۵۰۶) («بِسْبَ أَوْ غَفْوَ عَنْ ذَنْبٍ»)، (ص ۵۵۰) («أَرْصَدْ لَهُ غُفرَانَهُ»)، (ص ۴۴) («أَوْ غُفرَانَ سِيَّةَ أَحْسَنَهَا كَتْبَةً»)، (ص ۸۹) («اللَّهُمَّ اغْفِرْ لِي مَا أَنْتَ أَغْلَمْ بِهِ»)، (ص ۱۰۴) («اللَّهُمَّ اغْفِرْ لِي مَا وَأَيْتُ»)، (ص ۱۰۴) («اللَّهُمَّ اغْفِرْ لِي مَا تَقْرَبَتْ بِهِ إِلَيْكَ بِلِسَانِي ثُمَّ خَالَقَهُ قَلْبِي»)، (ص ۱۰۴) («اللَّهُمَّ اغْفِرْ لِي رَمَّاتِ الْأَلْحَاظِ»)، (ص ۳۴۳) («فَوَاللَّهِ لَدَنْ سَرَّ حَتَّى كَانَهُ قَدْ غَرَّ»)، (ص ۴۷۲) («وَ اغْفِرْنَا مَا لَا يَعْلَمُونَ»)، (ص ۴۸۵) («يَتَسَوَّنْ بَدْعَاهِ رَوْحَ التَّجَاوِزِ»)، (ص ۴۴) («تَجَاوِزْ عِنْدَ الْمُقْدَرَةِ»)، (ص ۴۵۹) («فَاقْعِظِهِمْ مِنْ عَغْوَكَ وَ صَفْحِكَ»)، (ص ۴۲۸) («أَنْ يُعْطِيكَ اللَّهُ مِنْ عَغْوَهُ وَ صَفْحِهِ»). (ص ۴۲۸)

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

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



#### - زمان بخشش

امام علی<sup>ع</sup> زمان طلایی بخشش را وقت توانایی می‌داند و می‌فرماید: «سزاوارترین مردم برای بخشش، توانمندترین آنها بر عقوبت است». (صباحی صالح ص1414: ۴۷۸) و یا «خشم را فرو نشان، و به هنگام قدرت ببخش، و به هنگام 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 به طور مدام باشد.<sup>۱</sup>

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، و گرنه هنگامی که قدرت بر بخشش وجود نداشته باشد بخشیدن تقریباً بی معناست مگر اینکه مراد از بخشش، بخشیدن حق شخصی آن هم در نزد خداوند متعال باشد. پس بخشش به عنوان یک عمل ارزشی در هر سازمانی به عنوان یک اصل اولیه مورد تأیید امام علی<sup>ع</sup> است.

#### - مخاطب در بخشش

در نهج البلاغه بخشش امری بسیار مقبول و پسندیده است ولی در بعضی افراد منع شده است مانند زمانی که حضرت علی<sup>ع</sup> محمد بن ابی‌کر را والی مصر قرار داد، عهدهای نوشته شده 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 ذمہ 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 موقیت و شخصیت فرد خاطی را نمود. حضرت علی<sup>ع</sup> می‌فرماید: «گناهان افراد را با بخشش پیوشن به خصوص درباره افراد سرشناس و صاحب هیبت». (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 عصیان انجام داده است. اما اگر بخشش موجب اصلاح فرد گردد و او را به جبران اشتباہش بکشاند 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 خطکار با میزان ابراز پشیمانی و عذرخواهی او ارتباط دارد (Tabak, et.al, 2012: 503) و میزان تنبیه شدن فرد خطکار نیز با میزان عذرخواهی او مرتبط است. (Cha, 2010: 61; Condon, 2011: 698) ایمانی فر و همکاران، (دشتی، ۱۳۹۱: ۶۲۵) حضرت علی<sup>ع</sup> می‌فرماید: «اگر بر دشمنت دست یافته، بخشیدن او را شکرانه پیروزی قرار ده» 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 «فَاجْرُهُ عَلَى اللَّهِ؛ پاداشش بر عهده خداوند می‌باشد»

۱. خُذِ الْعَفْوَ وَ أَمْرُ بِالْعُفْفِ وَ أَغْرِضُ 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. (قرائتی، 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. (ایروانی، 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 منتهای اخلاق دینی واصل شدن به حق مطلق است. با بررسی آیات قرآن، تأکید بر غایت‌گرایی به عنوان هدف نهایی بهوضوح مشهود است و درحقیقت تقرب خداوندی را برترین نعمت در دنیا و آخرت به حساب می‌آورد. از این‌جهت قرآن بعد از «جنت تجری من تحتها الانهار» می‌فرماید: «رضوان من الله اکبر؛ خشنودی خدا از همه اینها بالاتر است». (تبه / ۷۲)

همان‌گونه که برخی متألهان عربی مانند کی‌برک‌گور هم با تقسیم ساختهای وجودی انسان به احساسی، اخلاقی و دینی، اخلاق دینی را ساختی 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 باز رنج و محنت است. (ورنو و وال: ۱۳۵ - ۱۳۷: ۱۳۷۲) که با رویکرد اینکه بخشش عملی سخت و دشوار به حساب می‌آید سازگار است که تهها 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 به عنوان یک ارزش سازمانی نگاه کنند. حضرت علی درباره قصاص قاتلش چنین به فرزندانش وصیت می‌فرماید: اگر عفو کنم، برای من نزدیک شدن به خدا، و برای شما نیکی و حسن است، پس عفو کنید، «ایا دوست ندارید خدا شما را بیامزد؟» (شريف الرضي، ۱۴۱۴: 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 خودانگاشتن، 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 موردن عفو و چشم‌پوشی قرار بده، چراکه تو از نظر قدرت برتر از آنانی، و آنکه بر تو ولایت دارد بالاتر از توست». (شريف الرضي، ۱۴۱۴: ۲۹۱)

در نامه‌ای دیگر ایشان خطاب به امام حسن می‌فرماید: «پسرم! خویشتن را معیار و مقیاس قضاؤت 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 زیرستان خود داشته باشید. مسلمان 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 زیرستان خود داشته باشد. پس اصل دیگر در نهنجالبلغه آن است که ببخش، همان طور که دوست داری تو را ببخشند. این اصل اخلاقی به عنوان فraigیرترین اصل انسانی می‌تواند در نهادینه شدن مسئله بخشش در سازمان‌ها مؤثر باشد.

#### - حاکمیت و بخشش

حضرت علی<sup>ع</sup> در خطاب به کارگزار خودشان می‌گویند: «از آنان که دیر به خشم می‌آیند، پوزش‌پذیرترند، به ناتوانان مهربان و در برابر زورمندان گردند، فرازند و از آنان که خشونت آنها را برینانگیزند، و ناتوانی آنها را بر جای نشاند (کارگزاران خود را انتخاب نما)». (شریف الرضی، ۱۴۱۴ق: ۲۹۵)

در این فراز سختان حضرت علی<sup>ع</sup> 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 به عنوان یک سرمایه روان‌شناختی می‌تواند در شرایط مناسب به کار گرفته شود که به بعضی از آنها اشاره می‌شود.

**۱. وظیفه‌گرایی نه نتیجه‌گرایی؛ متغیر بخشش باید به صورت 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<sup>ع</sup> نباید به نتیجه بخشش متمرکز بشویم بلکه باید به عمل بخشش به عنوان یک وظیفه سازمانی نگریسته شود لذا از ایشان می‌فرمایید: «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 ترجم 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 هر کدام 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 صفاتی دل می‌بخشد، و هم برای ظالم مغلوب [سازنده است، زیرا او را به اصلاح خویش وامی دارد. (مکارم شیرازی، ۳۷۹ / ۲۰) و کیفر و انتقام و مقابله به مثل 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<sup>ع</sup> چشمپوشی از اشتباهات دیگران را بالاترین کرامت اخلاقی و آن را موجب رشد اخلاقی افراد سازمان می‌داند و برایش ارزش اصلاحی فراوانی فرآوری کنی. (ترجمه نهنج البلاغه 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 نشدنند مگر به کیفر کاهانی 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 جری تر می‌کند. (مکارم شیرازی، ۱۳۷۹ / ۲۰ / ۴۶)

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 علیؑ می‌فرماید:

شما از پیمان شکستن، و دشمنی آشکارا با من آگاهید. با این‌همه جرم شما را عفو کردم، و شمشیر از فراریان برداشتیم، و استقبال کنندگان را پذیرفتیم، و از گناه شما چشم پوشیدم. اگر هم اکنون کارهای ناروا، و اندیشه‌های نابخردانه، شما را به مخالفت و دشمنی با من بکشاند، سپاه من آمده، و با در رکابند. (شریف الرضی، ۱۴۱۴ / ۵۱۷)

امام در این عبارات دشمنان آگاه و پیمان شکن خود را نیز می‌بخشد و دایره عفو خود را گسترش می‌دهد. در آیه «وَمَا أَصَابُكُمْ مِّنْ مُّصِيبَةٍ فَبِمَا كَسَبَتُ أَيْدِيكُمْ» (شوری / ۳۰) گفته می‌شود که هر مصیبیتی به انسان می‌رسد به علت گناهان است و گناهان آثار سویی در دنیا دارد. بعضی از آن آثار به صاحش اصابت می‌کند، و بعضی هم بخشوذه می‌شوند. بخشوذه‌گی 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، ۱۳۷۴ / ۱۸) بدین ترتیب این‌گونه مصائب علاوه بر اینکه بار انسان را سیک می‌کند او را نیست 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 خطأ
ای عظیم از ما گناهان عظیم	تو توانی عفو کردن در حریم

اگرچه خداوند در طول عمر از ما خطأ و کفر بسیار می‌بیند اما دست از بخشش خود برمی‌دارد و این یعنی چشم‌پوشی از خیلی از گناهان و اشتباهات پیش از اظهار پشیمانی ماست؛ دلیل این حرف در بیت دوم مشخص می‌شود که مولوی می‌گوید: «ای خدایی که پیش از درخواست بند 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 گسترشده‌ای دارد که در موارد مختلف متفاوت باشد؛ گاهی بدون عذرخواهی ببخشد و در جایی دیگر باید اظهار ندامت صورت گیرد سپس پای بخشش بهمیان آید. گاهی هم باید سرزنش نمود و در بعضی از اوقات هم باید بهشدت از سرزنش گریخت و گذشته تلح افراد نباید بازگو شود. که همه این‌ها در جای خود می‌تواند به توسعه سرمایه روان‌شناختی بیانجامد.

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

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

گردد. همچنین به دست 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 بخششده و هم در فرد بخشدوده شده ایجاد می‌نماید که این نیز خود به افزایش سرمایه روان‌شناسی در یک سازمان منجر می‌شود. عمل بخشش به یک زیرساختاری نیاز دارد تا به صورت 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. (شکل منفی و منعی قاعده؛ که گاه «قاعده نقره‌ای» یا «قاعده سیمین» هم خوانده می‌شود)

شکل مثبت قاعده را شکلِ فعال و شکل منفی قاعده را شکلِ 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 دارای بودن صفت بخششندگی 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 تنیبیه دارند و روحیه گذشت در آن 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 آینین‌نامه‌هایی 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 یا عناوین دیگر بخشش. با توجه به محدودیت این مقاله به محققین پیشنهاد می‌گردد به آثار بخشش از دیگر کتب روایی به تحقیق و پژوهش پردازند. علاوه بر اینکه بحث تفسیر قرآنی آن نیز به روشنگری بیشتری نسبت به زوایای مختلف این خصیصه اخلاقی منجر می‌گردد.

### منابع و مأخذ

۱. قرآن کریم.
۲. ابن‌الحدید، عبدالحمید هبة الله، ۱۴۰۴ ق، شرح نهج‌البلاغه، قم، مکتبة آية الله المرعشی النجفی.
۳. ابن‌اثیر جزري، مبارک بن محمد، ۱۳۶۷، النهاية فی غریب الحديث والاثر، تصحیح محمود محمد طاجی، قم، مؤسسه مطبوعاتی اسماعیلیان.
۴. ابن‌فارس، احمد، ۱۴۰۴ ق، معجم مقاييس اللغة، تصحیح عبدالسلام محمد هارون، قم، مكتب الاعلام الاسلامي.
۵. ازدى، 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، فؤاد افراهم، ۱۳۶۸، فرهنگ ابجدی، ترجمه رضا مهیار، تهران، انتشارات اسلامی.
۱۰. بلخی جلال‌الدین محمد، ۱۲۶۷ ق، مثنوی معنوی، بمیثی، بی‌نا.
۱۱. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد، ۱۳۶۶، تصنیف غررالحكم و دررالکلام، تصحیح مصطفی درایتی، قم، دفتر تبلیغات اسلامی.
۱۲. جمشیدیان عبدالرسول و محمد فروهر، ناهید محمدی، ۱۳۹۳، «کاربرد سرمایه روان‌شناسی 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 کارکرده 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؛ مبنای نوین برای مزیت رقباتی»، مجله تدبیر، ش. ۲۰۰.
  ۱۸. صبحی صالح، محمد بن حسین، ۱۴۱۴ ق، نهج‌البلاغه، قم، هجرت.
  ۱۹. طباطبایی، محمدحسین، ۱۳۷۴، المیران، ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین حوزه علمیه قم.
  ۲۰. طبیب، سید عبدالحسین، ۱۳۷۸، اطیب البیان 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 - ۶۹.
  ۲۲. عسگری، حسن بن عبدالله، ۱۴۰۰ ق، الفروع 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، علی‌اکبر، ۱۴۱۲ ق، قاموس قرآن، تهران، دارالکتب الاسلامیه.
  ۲۶. گیلانی، عبدالرازاق، 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 - ۵۰.
  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 حجت‌الله 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. ورنون، روزه 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.