

بررسی ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی در آموزه‌های دینی

mobini1362@Yahoo.com

کیمیا مهدی مبینی / دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبایی

کبری رجبی / کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تهران

محمد صادقی / کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه تهران

دریافت: ۱۳۹۴/۰۹/۱۶ - پذیرش: ۱۳۹۵/۰۱/۲۹

چکیده

طی دو دهه اخیر، روان‌شناسی مثبت‌گرا چشم‌اندازی متفاوت از آنچه تاکنون به اشتباه درباره کارکنان تصور می‌شده است، در زمینه بهینه‌سازی عملکرد، شکوفایی و غنی‌سازی قابلیت‌ها و توانمندی‌های نیروی انسانی ارائه کرده است. بر اثر ایجاد موج‌هایی همچون روان‌شناسی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا و پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا، مفهوم «سرمایه روان‌شناختی» مطرح گردیده است. پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه، بر اهمیت شناخت این سرمایه جدید و تقویت آن به منظور حداکثر کردن کارکرد افراد در نقش‌های متفاوت در محل کار تأکید دارد. با نگاهی به مضامین و مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، متوجه می‌شویم در آموزه‌های دینی نیز بر برخی مفاهیم موجود در نظریه «سرمایه روان‌شناختی»، در قالب مفاهیمی مشابه و نزدیک تأکید شده است. در این مقال، ضمن توجه به مفروضات بنیادی متمایزکننده ادبیات دینی و آموزه‌های اسلامی، با ادبیات رایج روان‌شناسی و مدیریت، سازه‌های اصلی سرمایه روان‌شناختی براساس ادبیات نظری و تجربی با مفاهیم مشابه دینی آنها و آموزه‌های مرتبط در دین اسلام بررسی شده است.

کلیدواژه‌ها: روان‌شناسی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا، سرمایه روان‌شناختی، آموزه‌های دینی.

مقدمه

تا نزدیک به یک دهه پیش، ارتباط نزدیک و عمیق بین دو رشته مهم علوم انسانی، یعنی «مدیریت رفتار سازمانی» و «روان‌شناسی» بیشتر دربارهٔ رفع مشکلات روان‌شناختی نیروی انسانی در محیط کار متمرکز بود. از این منظر، مسائلی همچون بی‌انگیزگی کارکنان، جابه‌جایی، غیبت از کار و رفتارهای انحرافی بیشترین توجه پژوهشگران را به خود جلب می‌کرد. از این رهگذر، دستاوردهای چشم‌گیری در یافتن درمان‌های مؤثر و در نتیجهٔ آن، برای رفتارهای ناکارآمد سازمانی حاصل شد. اما آنچه نادیده گرفته شده بود جنبهٔ سالم روحی افراد بود (نصر اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۳). در قرن بیست‌ویکم، روان‌شناسی متوجه این امر شد که انسان باید انرژی عقلانی خود را صرف جنبه‌های مثبت تجربه‌اش کند (هاشمی نصرت آباد و همکاران، ۱۳۹۰) این موج جدید با عنوان «روان‌شناسی مثبت‌گرا» (Positive psychology) به رهبری مارتین سلیگمن (M. Seligman) رئیس انجمن روان‌شناسی آمریکا (American Psychological Association) شروع شد. در این رویکرد، به جای توجه صرف بر بیماری‌های روانی و معضلات گوناگون، روان‌شناسی به‌مثابهٔ «درک علمی و دخالت مؤثر برای کمک به دستیابی به یک زندگی رضایت‌بخش» در نظر گرفته می‌شود (Seligman & Csikszentmihalyi 2000). سلیگمن و همکارانش درصدد برآمدند در جهت‌دهی دوباره به پژوهش‌های روان‌شناختی، دو مأموریت جدید را مدنظر قرار دهند:

- کمک به افراد با شخصیت سالم برای بهره‌مندی از شادی و بهره‌وری بیشتر در زندگی؛
- کمک به شکوفاسازی قابلیت‌های انسانی (به نقل از: لوتانز، یوسف، و آولی، ۲۰۰۷، زارعی متین، ۱۳۹۳، ص ۴۸۹).

مبانی نظری پژوهش

در پرتو مفاهیم روان‌شناسی مثبت‌گرا، فعالیت‌های پژوهشی گسترده‌ای در حوزهٔ رفتار سازمانی توسط افرادی همچون لوتانز (Luthans)، آولی (Avolio)، یوسف، نیلسون و کوپر به منظور بهره‌مندی از مفاهیم روان‌شناسی مثبت‌گرا در تبیین رفتار کارکنان در سازمان‌ها صورت گرفت که منجر به پیدایش مفهوم «رفتار سازمانی مثبت‌گرا» (Positive Organizational Behavior) گردید. به‌زعم لوتانز (۲۰۰۲)، نیلسون و کوپر (۲۰۰۷)، تورنر بارلینگ و زاحراتوس (Turner N, Barling J, Zaharatos A) (۲۰۰۲)، رفتار «سازمانی مثبت‌گرا» عبارت است از: مطالعه و کاربرد رویکرد مثبت‌گرای نقاط قوت

و ظرفیت روان‌شناختی منابع انسانی که می‌توان آنها را اندازه‌گیری کرد، توسعه داد و به صورت مؤثر در جهت بهبود عملکرد، مدیریت کرد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۵۴۲).

هر متغیر روان‌شناختی را نمی‌توان داخل در مقوله رفتار سازمانی مثبت‌گرا دانست. به عبارت دیگر، با در نظر گرفتن پنج معیار ذیل، می‌توان یک متغیر مثبت را در تعریف «رفتار سازمانی مثبت‌گرا» گنجانند:

- متغیر مبتنی بر نظریه یا پژوهش باشد در واقع، مبتنی بودن متغیرهای تشکیل‌دهنده رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر نوعی نظریه و پژوهش عامل تمایز آنها از مطالب ارائه شده در کتاب‌های مثبت‌گرای پرروشی است که در زمینه روان‌شناسی به تازگی طرف‌داران بسیاری پیدا کرده است.
- به صورت معتبر قابل اندازه‌گیری باشد.

- در زمینه رفتار سازمانی به نسبت، منحصر به فرد باشد؛ بدین معنا که از سایر رفتارهایی که در مقوله رفتار سازمانی ارائه شده است، مانند خودارزیابی‌های مثبت‌گرایانه (Positive Self-Evaluation)، تقویت مثبت و مانند آن قابل تفکیک باشد.

- امکان توسعه و تغییر و پرورش آن در انسان وجود داشته باشد. به عبارت دیگر، در صورتی می‌توان متغیری را در زمره متغیرهای رفتار سازمانی مثبت‌گرا به حساب آورد که حالت‌گونه (State-Like) باشد. مقصود از «حالت‌گونه بودن» آن است که آن متغیر به نسبت، قابل انعطاف و تغییرپذیر باشد؛ مانند امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی.

- دارای تأثیری مثبت بر عملکرد کاری و رضایت فردی باشد که این نیز تمایز میان رفتار سازمانی مثبت‌گرا، روان‌شناسی مثبت‌گرا و پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا ایجاد کرده (لارسون و لوتانز، ۲۰۰۶، ص ۷۵-۹۲).

بر اثر ایجاد موج‌هایی همچون روان‌شناسی مثبت‌گرا، رفتار سازمانی مثبت‌گرا و پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا، مفهوم «سرمایه روان‌شناختی» مطرح گردید. سرمایه روان‌شناختی مبنای نظری و تحقیقاتی دارد و فراتر از بحث‌های کلامی، فلسفی و روان‌شناسی موفقیت است. سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی است که برخلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر، قابل مدیریت و رهبری بوده، می‌تواند نتایج و عواید درخور توجهی در پی داشته باشد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۴۴). نوع اخیر سرمایه دارای تفاوت ماهوی با سرمایه مذکور است. اما عناصر و مؤلفه‌های هر سه سرمایه دارای اثرات متعددی بر یکدیگرند.

«سرمایه انسانی» (Human Capital) مفهومی اقتصادی است و به دانش توانایی و مهارت‌های فرد اشاره دارد که در اثر تجربه و یا از طریق برنامه آموزش و توسعه ارتقا می‌یابد. «سرمایه اجتماعی» مفهومی جامعه‌شناختی دارد و بر روابط اجتماعی افراد و سازه‌های مرتبط تأکید می‌کند. اما «سرمایه روان‌شناختی» مفهومی است که بر ویژگی‌های فردی تأکید می‌کند؛ یعنی من چه کسی هستم؟ (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴). به‌زعم لوتانز، یوسف، و اولیو (۲۰۰۷)، امروزه مشخص شده است که سرمایه روان‌شناختی بالاتر و فراتر از نظریه و تحقیق درباره سرمایه انسانی (چه چیزی می‌دانید؟) و سرمایه اجتماعی (چه کسی را می‌شناسید؟) است (لوتانز، یوسف، و اولیو، ۱۳۹۲ ص ۱۹). پژوهش‌های صورت‌گرفته در این زمینه، بر اهمیت شناخت این سرمایه جدید و تقویت ابعاد چهارگانه آن به منظور حداکثر کردن کارکرد افراد در نقش‌های متفاوت در محل کار تأکید دارد (اوی و همکاران، ۲۰۱۱).

سرمایه روان‌شناختی به اعتقاد لوتانز و همکارانش (لوتانز، ۲۰۰۲ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴ لوتانز، یوسف، و اولیو، ۲۰۰۷) از چهار مؤلفه و منابع روانی مثبت، شامل «امید» (Hope)، «خوش‌بینی» (Optimism)، «خودکارآمدی» (Self-Efficacy) و «تاب‌آوری» (Resiliency) تشکیل شده است (همان، ص ۱۲۸).

به‌زعم لوتانز، یوسف، و اولیو (۲۰۰۷) یک فرد دارای سرمایه روان‌شناختی مثبت دارای چهار ویژگی اساسی است:

۱. دارای اعتماد به نفس است؛ یعنی: اطمینان داشتن به تلاش و کوشش خود برای موفقیت و غلبه بر تکالیف دشوار و چالش‌برانگیز؛ پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
۲. اسناد مثبت و خوش‌بینانه درباره موفقیت در حال و آینده.
۳. پایداری نشان دادن نسبت به اهداف خود و در صورت ضرورت، بازنگری مسیرهای معطوف به اهداف به منظور دستیابی به موفقیت؛
۴. داشتن انعطاف در مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت (همان).

به‌زعم لوتانز این ویژگی‌ها نه ویژگی‌های سطحی و گذرا هستند و نه ویژگی‌های قطعی و غیرقابل تغییر (برگهیم، ۲۰۱۵، ص ۲۸).

نتایج بررسی اوی و همکاران او نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی تأثیر مثبتی بر رفتارهای شهروندی سازمانی (Organizational Citizenship Behavior) و نیز این سرمایه تأثیر منفی بر رفتارهای نامناسب کارکنان دارد. این نتایج نشان‌دهنده تأثیر عملکردی سرمایه روان‌شناختی است (اوی و

همکاران، ۲۰۱۱). برگهیم و همکاران او (۲۰۱۵) رابطه‌ی بین سرمایه‌ی روان‌شناختی، رضایت شغلی، و برداشت ایمنی در صنعت دریایی را بررسی کردند. نتایج بررسی آنان نشان می‌دهد سرمایه‌ی روان‌شناختی بر رضایت شغلی و برداشت ایمنی تأثیر مثبت دارد (برگهیم و همکاران، ۲۰۱۵). نتایج پژوهش هاشمی نصرت‌آباد و همکاران او (۱۳۹۰) نشان داد بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با بهزیستی روان‌شناختی و سرمایه‌ی اجتماعی از یک‌سو، و بین بهزیستی روان‌شناختی با سرمایه‌ی اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. نورالدین‌وند و همکاران او (۱۳۹۳) رابطه‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با هدف‌های پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه‌ی روان‌شناختی و چهار مؤلفه‌ی آن با هدف‌های تبحرگرا، عملکردگرا و عملکرد تحصیلی رابطه‌ی مثبت معنادار و با هدف عملکردگرایز رابطه‌ی منفی و معنادار دارند. بررسی‌های امیرخانی و عارف‌نژاد (۱۳۹۱) در خصوص تحلیل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه‌های روان‌شناختی بر سرمایه‌های اجتماعی حاکی از تأیید تأثیر سرمایه‌ی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی بر سرمایه‌ی اجتماعی است. همچنین نتایج بررسی اثربخشی مداخله‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی لوتانز بر فرسودگی شغلی کارشناسان شاغل در شرکت «ایران خودرویدزل» توسط علیپور و همکاران او (۱۳۹۲) نشان می‌دهد برنامه‌ی مداخله‌ای لوتانز بر کاهش فرسودگی شغلی، به‌ویژه خرده‌مقیاس‌های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت، مؤثر است.

سرمایه روان‌شناختی از منظر مبانی دینی

با نگاهی به مضامین و مؤلفه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی، متوجه می‌شویم در آموزه‌های دینی نیز برخی از مفاهیم تأکید شده در نظریه‌ی «سرمایه‌ی روان‌شناختی» در قالب مفاهیمی مشابه و نزدیک مورد تأکید قرار گرفته است. مضامینی ضمنی نظیر معناداری زندگی، هدفمندی، امیدواری، سرنوشت، هستی‌گرایی، تعالی، احساس آرامش و صلح و پیوند یافتن با دیگران و جهان هستی، همگی به نوعی دارای پیوندهایی با مفاهیم و سازه‌های سرمایه‌ی روان‌شناختی‌اند. البته نکته‌ی بسیار مهم تفاوت گزاره‌های دینی، به‌ویژه گزاره‌های اسلامی، با ادبیات رایج روان‌شناسی و مدیریت است. گزاره‌ی اسلامی از سرچشمه‌ی لایزال وحی و احادیث گهربار ائمه اطهار علیهم‌السلام سرچشمه می‌گیرد و براساس پارادایم «خدامحوری» شکل یافته است که در آن، خدا محور کائنات، و انسان در مسیر قرب به سوی او گام برمی‌دارد، لیکن در منطق حاکم بر روان‌شناسی امروز، انسان‌گرایی پارادایم غالب و اساس حرکت زندگی دنیوی صرف

است. با در نظر داشتن این نکته بنیادی در این مقال، سازه‌های اصلی سرمایه روان‌شناختی از منظر مفاهیم اسلامی، بررسی شده است.

قرآن کریم در خصوص شخصیت و تأثیر آن بر رفتارهای انسانی از مفهوم «شاکله» استفاده می‌نماید و می‌فرماید: «كُلُّ يَعْملُ عَلٰى شَاكِلَتِهٖ» (اسرا: ۸۴)؛ هر انسانی مطابق عقاید و فرهنگ شکل یافته و هسته‌بندی شده در درونش تلاش می‌کند؛ زیرا اگر ایمان و انگیزه نسبت به چیزی تشدید شود، بدون شک، قاطعانه عملیاتی بر طبق آن انجام خواهد شد. «شاکله» در اصل، از ماده «شکل» به معنای مهار کردن حیوان است و «شکال» به خود مهار گفته می‌شود. چون روحيات و سجایا و عادات هر انسانی او را مقید به روشی می‌کند به آن «شاکله» می‌گویند، و کلمه «اشکال» به سؤال‌ها و نیازها و تمام مسائلی گفته می‌شود که به نوعی انسان را مقید می‌کند (راغب اصفهانی، ۱۴۱۶ق، ص ۶۲).

صاحب مجمع البیان دو معنا برای «شاکله» ذکر کرده است: ۱. طبیعت و خلقت؛ ۲. طریقه و مذهب. به این مناسبت، هریک از این امور انسان را از نظر عمل به نحوی مقید می‌سازد، از این‌رو، به هرگونه عادت و طریقه و مذهب و روشی که به انسان جهت می‌دهد «شاکله» گفته می‌شود.

از آیه مزبور، استفاده می‌شود که تمام عادات و سنی که انسان بر اثر تکرار یک عمل اختیاری کسب کرده است، همچنین به اعتقاداتی که با استدلال و یا از روی تعصب پذیرفته که نقش تعیین‌کننده دارند به همه اینها «شاکله» گفته می‌شود. پس اصولاً ملکات و روحيات انسان، که معمولاً جنبه اختیاری دارد، همین ملکات است که به اعمال انسان شکل می‌دهد و خط او را در زندگی مشخص می‌سازد، در صورتی که پیدایش آن مستند به عوامل اختیاری باشد. پس هر کس روی عوامل مخصوصی استعداد و طبیعتی کسب می‌کند که اعمال و کارهایش مطابق همان طبیعت از او صادر می‌شود و عوض کردن اگرچه بسیار مشکل است، ولی سلب اختیار نمی‌کند (قریشی، ۱۳۷۶، ج ۴، ص ۶۵). البته آنچه در خصوص شاکله مهم است این است. بنابر نظر برخی مفسران «شاکله» امری تغییرپذیر است. در واقع، همان مزیت سرمایه روان‌شناختی یعنی امکان اصلاح و توسعه آن بر شاکله نیز مترتب است و همین امر لزوم تعلیم و تربیت را بیان می‌دارد. در این مقال، سازه‌های سرمایه روان‌شناختی با مفاهیم مشابه دینی بررسی شده است.

خودکارآمدی

«خودکارآمدی»، یکی از سازه‌های مهم در نظریه شناختی - اجتماعی بندورا (Bandura) است. به‌زعم وی،

«خودکارآمدی» قضاوت فرد در خصوص توانایی خودش به منظور طراحی و اجرای فعالیت‌های مرتبط با عملکرد خویش است (رایبسون و اسنپس، ۲۰۰۹). بندروا، به تدریج بر اهمیت ادراک فرد از خودکارآمدی به عنوان میانجی شناختی عمل انسان تأکید می‌کند. وقتی انسان در حال بررسی عمل است و یا به آن مشغول است، قضاوت‌هایی نیز از توانایی خود در انجام دادن وظایف گوناگون و شرایط آنها به عمل می‌آورد (کدیور، ۱۳۸۷، ص ۱۴۰). بنابراین، می‌تواند بر عملکرد واقعی افراد، هیجان‌ها، انتخاب‌ها، مهار رویدادهای تأثیرگذار، سازمان‌دهی و اجرای دوره‌های عمل لازم در جهت دستیابی و به ثمر رساندن سطوح عملکرد، پیشرفت و سرانجام، میزان تلاشی که فرد صرف یک فعالیت می‌کند تأثیر بگذارد. کاپرا و همکاران او (۲۰۰۱) «خودکارآمدی» را باور فرد بر توانایی‌هایش برای موفق شدن در یک حوزه خاص دانسته و استدلال کرده‌اند که سطح تأثیرپذیری افراد و میزان فعالیت آنها بیشتر بر اساس باورهاست تا بر اساس سنجش‌های عینی. بنابراین، چگونگی رفتار مردم اغلب می‌تواند از طریق باورهایی که آنها درباره توانایی‌هایشان دارند به واسطه اینکه واقعاً قادر به انجام چه چیزی هستند، پیش‌بینی شود (اسماعیلی فر و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۲۷-۲۸).

افراد خودکارآمد دارای اعتماد به نفس بالایی بوده، قادرند تا انگیزه و منابع شناختی خود را در مسیر تحقق اهدافشان بسیج کنند (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴). به نظر بندروا، عواطف، تفکر و رفتار فرد در هر موقعیت به احساس توانایی او وابسته است. در موقعیت‌هایی که فرد نسبت به توانایی‌های خود اطمینان حاصل می‌کند، رفتار، شناخت و احساسات او کاملاً متفاوت از موقعیت‌هایی است که فرد در آن احساس ناتوانایی، امنیت یا فقدان صلاحیت می‌کند (کدیور، ۱۳۸۷، ص ۱۲۹). خودکارآمدی انگیزه‌ای فراهم می‌کند که چالش‌ها را انتخاب کنید و با آغوش باز به استقبالش بروید و از توانمندی‌ها و مهارت‌های خود برای غلبه بر چالش‌ها استفاده کنید. انرژی و انگیزه‌ای ایجاد می‌کند که به وسیله آن، اهداف خود را پی‌گیری و روی زمان سرمایه‌گذاری کنند (لوتانز، یوسف، و آوولی، ۱۳۹۲، ص ۳۰). ادراک خودکارآمدی با مفاهیم منبع کنترل یا انتظار نتیجه فرق دارد. ممکن است کسی بر این باور باشد که عملکرد خوب، منجر به نتیجه دلخواه می‌شود؛ مثلاً، به خود بگوید: اگر خوب امتحان دهم نمره خوبی می‌گیرم (عامل کنترل)، ولی ممکن است بر این باور نباشد که اطلاعات یا مهارت لازم برای خوب امتحان دادن را دارد (خودکارآمدی) (کدیور، ۱۳۸۷، ص ۱۴۱). افراد خود کارآمد دارای پنج ویژگی به شرح ذیل هستند:

۱. اهداف متعالی برای خود برمی‌گزینند و خود به حل مشکلات موجود می‌پردازند.

۲. به استقبال چالش می‌روند.
۳. بسیار خودانگیخته هستند.
۴. برای دستیابی به اهدافشان، از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند.
۵. هنگام رویارویی با مشکلات و موانع، استقامت دارند.

خودکارآمدی از منظر مبانی دینی

براساس مولفه‌ها و ویژگی‌های مفهوم «خودکارآمدی»، می‌توان مفاهیم گوناگونی را در میان آموزه‌های دینی بر این مفهوم منطبق دانست (البته در این انطباق، باید اصول اساسی مفروض بر گزاره‌های دینی، از جمله مبانی اسلامی و تمایزهای میان گزاره‌های مذکور و گزاره‌های مبتنی بر منطق انسان‌گرایی را مدنظر داشت). به نظر می‌رسد یکی از مفاهیم کاملاً مرتبط با مفهوم «خودکارآمدی» مفهوم «همت» است. در واقع، یکی از ویژگی‌های افراد خودکارآمد بر خودداری از همت بلند در گزینش اهداف متعالی و بی‌گیری تحقق آنهاست.

«همت»، قوه محرکه انسان است، و تا همت نباشد حرکتی نیست، و هرچه همت عالی‌تر باشد حرکت و فعالیت بیشتر است. خداوند برای انسان عالی‌ترین همت‌ها را قرار داده که همان مقام خلیفه‌اللهی است؛ آنجا که به ملائکه می‌فرماید: «وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً» (بقره: ۳۰)؛ من در روی زمین جانشین قرار می‌دهم. رسیدن به این مقام منوط به وجود اسباب و عللی است که از مهم‌ترین آنها، همت بلند و کار و تلاش فراوان است. همچنین امیرالمؤمنان علی علیه السلام در نهج‌البلاغه می‌فرماید: «قَدْرُ الرَّجُلِ عَلَى قَدْرِ هِمَّتِهِ»؛ ارزش آدمی به قدر همت اوست. همچنین می‌فرمایند: «هر که همتش والا باشد، ارزشش بیشتر است» (رحیمی دهنسوری، ۱۳۹۲، ص ۵۲).

منظور از «همت» تصمیم‌هایی است که انسان برای انجام کارهای مهم می‌گیرد و به دنبال آن تلاش می‌کند. هر قدر این تصمیم‌ها والاتر و این تلاش‌ها گسترده باشد همت انسان بلندتر است. و اینکه امام علیه السلام می‌فرمایند: «ارزش هر کس به اندازه همت اوست»، برای آن است که اشخاص والا همت معمولاً تلاش می‌کنند تا به مقامات عالی برسند. پس نباید ارزش وجودی ظاهری آنها را امروز ملاحظه کرد، بلکه آن نیروی نهفته در درون آنها را که نامش همت است، باید مقیاس و معیار شمرد.

همت، مقدمه و لازمه انجام هر کاری است. به عبارت دیگر، می‌توان همت بلند را علت فاعلی و سبب یا محرک شخصی برای رسیدن به قله‌های بلند عنوان کرد، به صورتی که با علو همت، سعی و تلاش زیاد، همت انسان دچار سستی و بی‌حالی نمی‌شود، و رسیدن به مقامات بلند دنیایی و اخروی،

بدون همت بلند، امری محال و نشدنی است؛ و چه بسا افرادی که از نظر امکانات و استعدادها، در حد عالی هستند، ولی چون همت بلندی ندارند هیچ‌گونه حرکت و عملی انجام نمی‌دهند و قدم از قدم برنمی‌دارند (رحیمی دهسوری، ۱۳۹۲، ص ۵۶).

برخورداری از همت بلند در زندگی آثار و نتایجی به همراه دارد که با مؤلفه‌های خودکارآمدی منطبق است:

الف. موفقیت و بردباری: امام علی علیه السلام می‌فرمایند: «بردباری و وقار دو همزادند که از بلندی همت زاده می‌شوند» (نهج‌البلاغه، ح ۶۶۰). همت بلند سبب استقامت و اراده قوی انسان در مقابل مشکلات می‌گردد.

ب. کرامت: انسان‌هایی که همتی بلند دارند مسائل کوچک را برای خود بزرگ نمی‌شمارند و با افراد جامعه کریمانه رفتار می‌کنند، و از اینکه دیگران هم به جایی برسند و موفقیت‌هایی را کسب کنند خوشحال می‌شوند.

ج. شجاعت: انسان‌هایی که همت بلند دارند چون می‌خواهند به همت‌ها و اهداف خود برسند در راه رسیدن به اهداف، از چیزی واهمه ندارند و افرادی شجاع هستند. حضرت علی علیه السلام می‌فرمایند: «شجاعت مرد به اندازه همت اوست» (رحیمی دهسوری، ۱۳۹۲، ص ۵۷).

د. تلاش بی‌پایان: قرآن به شدت انسان را از حرف‌زدن‌های بدون عمل منع کرده است و همواره تأکید می‌کند که فضل خدا نصیب کسانی خواهد شد که اهل جهد، کوشش و تلاش باشند. (بلوردی و بلوردی، ۱۳۸۹) در آیات ۳۹ تا ۴۱ سوره نجم آمده است: «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ؛ اینکه انسان بجز کار و تلاش خود، سرمایه‌ای ندارد و اینکه او به زودی نتیجه تلاش خود را می‌بیند.

همت‌های بزرگ و هدف‌های والا انسان‌ها را به تلاش باارزش، پیگیر و خستگی‌ناپذیر فرا می‌خوانند. به همین سبب، امام حسین علیه السلام از پیامبر بزرگوار نقل می‌کنند: «خدا کارهای بلند و همت‌های والا را دوست دارد و از کارهای سست و همت‌های فرومایه کراهت دارد».

کسانی که اندیشه بلند و همت‌های والا دارند، نمی‌توانند همت خود را در دایره کوچکی درآورند و همواره پس از رسیدن به مقصود، خود را در آستانه مقصد دیگر می‌بینند. بنابراین، باید از آغاز کار، هدف‌ها را بلند در نظر گرفت. واقعیت نیز همین است: تا انسان خود را برای هدف‌های والا آماده نسازد، به سختی، به هدف‌های کوچک‌تر دست می‌یابد.

تاب‌آوری

«تاب‌آوری» به‌عنوان یکی از سازه‌های اصلی شخصیت، برای فهم انگیزش، هیجان و رفتار، مفهوم‌سازی شده است (نریمانی و عباسی، ۱۳۸۸). ورنر و اسمیت (۱۹۹۲) «خودتاب‌آوری» را «سازوکار ذاتی خود اصلاحگری انسان» می‌دانند. افزون بر آن، به باور ورنر (۱۹۹۷) «خودتاب‌آوری» صرف‌نظر از خطرات تهدیدکننده، عاملی بالقوه در همهٔ افراد برای تغییر است (همان).

مندل و همکارانش (۲۰۰۶) دو وجه را در مفهوم «تاب‌آوری» مهم می‌دانند: یکی اینکه افراد حادثهٔ تروما و فشار و سختی را تجربه کنند، و دوم اینکه در برابر این حوادث انعطاف‌پذیر باشند و برای بازگشت به عملکرد و کارکردهای معمول خود، دست به جبران بزنند.

اصولاً به‌رغم تعاریف گوناگون از «مفهوم تاب‌آوری»، تمام تعاریف در چندین وجه مشترک هستند:

- تاب‌آوری سطحی از مقابله با سختی‌ها یا درجه‌ای است که افراد به مشکلات پاسخ می‌دهند.
- تاب‌آوری خاصیت و حس سبکی و راحتی به همراه دارد. به عبارت دیگر، فرض می‌شود که افراد تاب‌آوری را به‌صورت توانایی ترمیم بدبختی‌ها و تحت نفوذ قرار دادن و فائق آمدن بر سختی براساس سطوح گوناگون کارکردهایشان ارائه می‌دهند.
- تاب‌آوری توانایی برتری است که به افراد اجازه می‌دهد بر بدبختی‌ها و سختی‌ها غلبه کنند (کشتکاران، ۱۳۸۸).

ویسی و همکاران او (۱۳۷۹) نشان دادند که در شرایط پر استرس، کسانی که از سرسختی و تاب‌آوری بالاتری برخوردارند سلامت روان بیشتری دارند نسبت به کسانی که از سرسختی و تاب‌آوری پایین‌تری برخوردارند. به باور ماستن (۲۰۰۱)، هنگامی که فاجعه از سر بگذرد و نیازهای اولیهٔ انسانی تأمین گردد، آن‌گاه تاب‌آوری به‌ظهور می‌رسد در نتیجهٔ فرایند تاب‌آوری، اثرات ناگوار اصلاح یا تعدیل می‌شوند و یا حتی ناپدید می‌گردند (نریمانی و همکاران، ۱۳۸۸).

تاب‌آوری از منظر مبانی دینی

در تفکر اسلامی، مشکلات و حوادث زندگی در واقع آزمایش‌هایی محسوب می‌شوند که خداوند برای امتحان بندگانش سر راه آنها قرار داده است. با این نگرش، در واقع، قرآن به مردم آموزش می‌دهد به هنگام مواجهه با مشکلات و حوادث، به جای هراس و وحشت، در پی یافتن راه‌حل مناسب باشند تا از این امتحان سربلند بیرون بیایند. در عین حال، خداوند به آنها وعدهٔ یاری و کمک نیز داده است. خداوند در آیات ۱۵۵ و ۱۵۶ سورهٔ بقره می‌فرماید: حتماً شما را

می‌آزماییم به چیزی از ترس و گرسنگی و کاستن از مال‌ها و نقص‌ها و میوه‌ها، و مزده ده شکیبایان را؛ آنان که چون ایشان را مصیبتی رسد گویند: به درستی که ما برای خداییم و به درستی که ما به سوی او بازگشت‌کننده‌ایم.

یکی از مفاهیم دینی، که توسعه و تقویت آن برای بهره‌مندی از یک زندگی مؤمنانه ضروری است، «صبر» است. صبر از مهم‌ترین ارکان ایمان است و پیامبر اکرم ﷺ آن را نیمی از ایمان دانسته‌اند. در قرآن کریم، واژه «صبر» بیش از هفتاد بار تکرار شده است و جالب آنکه هیچ‌کدام از دیگر فضیلت‌های دینی به این اندازه در قرآن تکرار نشده است (احمدی اشتهاردی، ۱۳۸۰).

گستره تأثیرهای مثبت این فضیلت اخلاقی، هم فرد را دربر می‌گیرد و جامعه را، و می‌توان آن را یکی از مهم‌ترین شاخص‌های سلامت فرد و جامعه دانست. شاید به همین علت است که خداوند می‌فرماید: «خداوند صابران را دوست دارد» (آل‌عمران: ۱۴۶).

مؤمن از مشکلات، مصایب و حوادث ناگوار روزگار اظهار شکوه نمی‌کند؛ زیرا خدا او را به صبر سفارش کرده است. مصایب دنیا، آزمایش الهی برای شناخت مؤمنان صابر است: «ای کسانی که ایمان آورده‌اید، استقامت کنید و در برابر دشمنان استقامت به خرج دهید و از مرزهای خود مراقبت کنید و از خدا بپرهیزید. شاید رستگار شوید» (آل‌عمران: ۲۰۰).

در مفاهیم اسلامی، «صبر» بر سه نوع است. امیرمؤمنان علی ﷺ در این زمینه، حدیثی را از پیامبر اکرم ﷺ نقل فرموده‌اند: «الصَّبْرُ ثَلَاثَةٌ: صَبْرٌ عِنْدَ الْمُصِيبَةِ، وَصَبْرٌ عَلَى الطَّاعَةِ، وَصَبْرٌ عَنِ الْمَعْصِيَةِ؛ صبر بر سه‌گونه است: صبر بر مصیبت، صبر بر طاعت، و صبر در برابر معصیت.

«صبر بر مصیبت» آن است که خداوند برای امتحان و پرورش مؤمن، گاهی وی را به کمبودهایی در زندگی، همچون فقر، بیماری، فقدان دوستان و آشنایان و خویشان و مانند اینها دچار می‌کند تا افزون بر آزمون، او را در شرایطی قرار دهد تا استعدادها و توانمندی‌های سرشته در ذات خویش را به فعلیت برساند و رنگ خدایی بگیرد و در مسیر متأله شدن گام بردارد. در این شرایط است که نقش توسل و توکل، خود را در زندگی به خوبی نشان می‌دهد و انسان‌های مؤمن با بهره‌گیری و یاری حق می‌کوشند تا مشکلات خویش را حل کنند و بر پایه آموزه‌های وحیانی عمل نمایند؛ یعنی وقتی برای انسان سختی‌ها و گرفتاری‌هایی پیش می‌آید بی‌تابی نکند و خویشتندار باشد.

«صبر بر طاعت» آن است که انسان در برابر وسوسه‌های شیطانی مقاومت کند و اجازه ندهد تا وسوسه‌های ابلیس او را از انجام کارهای عبادی و نیک بازدارد؛ چنان‌که باید برای انجام عبادت و

کارهای نیک در برابر هرگونه فشار بیرونی و درونی خود را حفظ کند و اجازه ندهد تا دل‌بستگی به دنیا و زن و فرزند و یا سختی انجام کار نیک، وی را از انجام آن بازدارد.

صبر بر طاعت به‌ویژه در مسائل جهادی و انفاق مال بیشتر خودنمایی می‌کند؛ زیرا انسان کمتر حاضر است تا از مال و جان خویش بگذرد. بنابراین، با صبر در اطاعت خداوندی انسان می‌تواند گام‌های بلندی را در خودسازی و تزکیه نفس از طریق انجام فرمان‌های الهی و معصومان بردارد. صبر در مقام انجام وظیفه این است که انسان تلاش کند تا وظیفه‌اش را خوب انجام دهد.

«صبر در برابر معصیت» به معنای آن است که انسان در برابر وسوسه‌ها و انجام کارهای زشت و گناهان، خود را حفظ کند و اجازه ندهد تا گناهان لذت‌آور و مورد کشش نفس، وی را به سوی انجام آن بکشاند. بنابراین، مبارزه با خواسته‌های نفسانی و هواهای آن و مخالفت با وسوسه‌های گناه‌نیزمند صبر و شکیبایی است که به آن «صبر معصیت» گفته می‌شود.

نکته مهم در خصوص صبر، این است که صفت صبر بیش از آنکه ذاتی و اولیه باشد، صفتی ثانویه و اکتسابی است. صبر می‌تواند محصول معرفت باشد. به همین سبب است که در روایتی از امام علی علیه السلام نقل شده: «صبر میوه یقین است» (شمشیری و همکاران، ۱۳۹۰، ص ۸۵).

امید

«امید» عبارت است از: نگرش مثبت به آینده بر اساس انتظار داشتن نتایج مثبت مربوط به حوادث و شرایط زندگی و یا جهان. به‌زعم فردریکسون (۲۰۰۹)، امید زمانی که بحران‌ها به نقطه بسیار بالای خود می‌رسند پنجره‌های خلاقانه‌ای در پیش‌روی ما باز می‌کند (فردریکسون، ۲۰۰۹).

«امید» یک سازه انگیزشی است که بر انتخاب هدف و تداوم مسیر به منظور تحقق آن تأثیر می‌گذارد (رابینسون و اسنیس، ۱۹۹۴). بلاک و اسنایدر بر پیوند میان امید، اراده ذهنی و درک واقعی اهداف تأکید می‌کنند (اسنایدر، ۱۹۹۴). «امید» یک حالت شناختی و متفکرانه است که فرد را قادر می‌سازد تا اهداف واقع‌بینانه، اما چالشی را تعیین کند و از طریق سامان‌دهی نیروی اراده، انرژی و حس کنترل درونی، به آن اهداف دست پیدا کند (زارعی متین، ۱۳۹۳، ص ۴۹۴).

به‌زعم اسنایدر (۲۰۰۰)، امید نوعی روند فکری و دارای دو جزء «تفکر عامل» (اراده‌های هدفمند) و «مسیرها» (طرح‌های هدفمند) است، و هر دو بعد از طریق رفتارهای هدفمند در تشکیل و تعیین میزان امید، ضروری و موجب سازگاری و سلامت جسمی و روانی هستند. مسیرها جزء شناختی امید و

نشان‌دهنده‌ی توان فرد در خَلق راه‌های معقول برای دست‌یابی به اهداف هستند. «تفکر عامل» جزء انگیزشی امید و نشان‌دهنده‌ی برداشت شخصی درباره‌ی توانایی برای رسیدن به اهداف گذشته، حال و آینده است. «تفکر عامل» یعنی: اعتقاد به اینکه فرد می‌تواند از طریق راه‌های فرضی، به سوی هدفی مشخص حرکت کند و بدان دست یابد؛ به‌ویژه در زمان رویارویی با موانع، وجود تفکر عامل در ایجاد انگیزه‌ی لازم برای قدم گذاشتن در مسیرهای دیگر حایز اهمیت است (کرمانی و همکاران، ۱۳۹۰ص ۸).

امید از منظر مبانی دینی

مسئله‌ی امید به آینده در قرآن کریم، بارها و به شیوه‌های گوناگون بیان گردیده و قرآن این نسخه‌ی شفابخش الهی (یونس: ۵۷)، بارها انسان را به امیدواری تشویق کرده است. تفکر در قصه‌های قرآن، ما را به این حقیقت رهنمون می‌سازد که یکی از اهداف بیان این قصه‌ها، تحکیم روح امید در دل اهل ایمان است: (هود: ۱۲۰) و خداوند از طریق بیان زندگی این انسان‌های نمونه، که مظهر کامل و تام اسمای نیکوی الهی هستند، به پرورش روحیه‌ی امید و تقویت آن در سایر افراد بشر می‌پردازد. البته امیدبخشی قرآن کریم تنها در دایره‌ی دنیا محدود نمی‌شود، بلکه آخرت آدمی را نیز فرامی‌گیرد. بشارت به بهشت، امیدی است که قرآن کریم برای زندگی جاودان آخرت مطرح می‌سازد و با بیان جزئیات آن، شوق مؤمنان را برای رسیدن به آن بیشتر می‌کند (توبه: ۲۱ و ۲۲). اگر از دوزخ هم سخن به میان آمده، برای این است که انسان‌ها برای رسیدن به بهشت تلاش کنند و زاد و توشه‌ی لازم را برای سفر آخرت فراهم آورند. قرآن کریم برای آنکه تیرگی یأس و ناامیدی را از دل مؤمنان بزدايد، از زبان پیامبر بزرگی همچون یعقوب علیه السلام می‌فرماید: «وَلَا تَيَاسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ» (یوسف: ۸۷).

اما زیربنای امید در قرآن کریم، در ارتباط با الله است. از سوی دیگر، امید نیز در راستای تکامل انسان است که این تکامل از منظر قرآن، به‌سوی خلیفه‌ی الهی و جانشینی خدا در روی زمین است: (بقره: ۳۰). از این رو، امید واقعی نیز در راستای تجلی این صفت الهی نهاده شده در وجود بشر بوده و آدمی موظف است در جهت دست‌یابی به این امید راستین، به سایر امیدها و اهداف دنیوی خویش روی آورد. تنها در این صورت است که در این دنیای وحشت‌زا و هراس‌انگیز امروز و در کشاکش عوامل و موانع فراوان شیطانی و نفسانی، آرامش واقعی پدید می‌آید و حیات واقعی محقق و راه رسیدن به کمال سهل و آسان می‌گردد (محققان و پرچم، ۱۳۹۱).

همچنین در اسلام یأس و ناامیدی گناه بزرگی معرفی گردیده و افراد ناامید بی‌ایمان معرفی شده‌اند:

«و چه کسی از رحمت پروردگارش ناامید می‌شود بجز گمراهان؟» (حجر: ۱۵) بنابراین، انسان مؤمن، که همواره رو به کمال حقیقی خود دارد و تمام حوادث و پیشامدها را مقدمه کمال و وسیله وصول یار می‌شمارد، هرگز در مواجهه با حوادث و محرومیت‌ها، ناملايمات و فشارها در کشمکش‌های روانی قرار نگرفته، و تسلیم یأس و ناامیدی نمی‌گردد.

خوش‌بینی

«خوش‌بینی» نقش مهمی در سازگاری با رویدادهای استرس‌زای زندگی دارد. هنگام روبه‌رو شدن با یک چالش، افراد خوش‌بین حالت اطمینان و پایدار دارند (حتی اگر پیشرفت، سخت یا کند باشد). اما بدبین‌ها مردد و ناپایدارند. این تفاوت ممکن است در شرایط سخت بیشتر باشد. خوش‌بین‌ها بر این باورند که ناملايمات می‌توانند به شیوه موفقیت‌آمیزی اداره شوند. اما افراد بدبین انتظار بدبختی دارند. به‌زعم اسنایدر و لوپز (۲۰۰۲) خوش‌بینی با بهره‌گیری از راهبردهای کنار آمدن فعال ارتباط دارد. خوش‌بینی نگرش‌ها و گرایش‌های مثبت برنامه‌ریزی برای بهبود، جست‌وجوی اطلاعات و بازسازی موقعیت‌های بد بر حسب مثبت‌ترین جنبه‌هایشان را پیش‌بینی می‌کند. خوش‌بین‌ها جبرگرایی، سرزنش و فرار را کمتر به کار می‌برند، بر جنبه‌های منفی موقعیت متمرکز نمی‌شوند، یا در زمینه سرکوب نشانه‌هایشان کوشش نمی‌کنند و موفقیت‌های غیرقابل تغییر را به جای تلاش در فرار از آنها، می‌پذیرند. خوش‌بین‌ها همچنین به واسطه کنار آمدن در برابر بیماری‌های شدید و نگرانی‌های مربوط به تهدیدهای سلامتی، از بدبین‌ها متمایز می‌شوند. به‌طورکلی، خوش‌بین‌ها نسبت به بدبین‌ها گرایش بیشتری به کاربرد راهبردهای مسئله‌مدار دارند (موسوی‌نسب و همکاران، ۱۳۸۵).

خوش‌بینی از منظر مبانی دینی

دین اسلام خوش‌بینانه‌ترین نگرش و نگاه به خدا، انسان، جهان هستی و زندگی را فراروی بشر قرار می‌دهد. خداوند متعال در آیات متعدد قرآن کریم، انسان را به تفکر، تدبیر و تعقل درباره نشانه‌های انفسی و آفاقی دعوت کرده، از او می‌خواهد به یادآوری و توجه به نعمت‌ها، زیبایی‌ها و شگفتی‌های جهان هستی بپردازد تا از این راه، به مبدأ و خاستگاه این نعمت‌ها و زیبایی‌های وجودی پی ببرد، به او ایمان آورد، سر تسلیم و بندگی به درگاه پاکش بساید و شکرگزار

نعمت‌های او باشد. احساس امنیت واقعی فقط در سایه‌ی خداآوری حاصل می‌شود، زیرا میل به احساس امنیت، زائیده‌ی ترس از محرک‌های واقعی یا خیالی است. اما مؤمن و موحد با استناد به دو منبع گران‌سنگ و حیانی (قرآن کریم) و نقلی (روایات)، به پدیده‌ها و رویدادهای اضطراب‌زا و نگران‌کننده‌ی زندگی اسناد منطقی می‌دهد؛ به این بیان که برخی از رویدادها را از جانب خداوند برای آزمایش خویش می‌داند و برخی از آنها را محصول رفتارهای نابهنجار خویش در نظر می‌گیرد و در برابر رویدادهای نوع اول، صبر و بردباری پیشه می‌کند و آنها را نردبان ترقی و تکامل مادی و معنوی خویش قرار می‌دهد. در برابر رویدادهای نوع دوم هم احساس پشیمانی و ندامت می‌کند و درصدد تلافی و جبران برمی‌آید. مؤمن مشکلات و سختی‌ها را موقتی و قابل حل در نظر می‌گیرد و در همه حال، به قدرت بی‌نهایت خداوند متعال متکی شده، به او توکل می‌کند. همچنین با یادآوری، نیایش و توکل به خداوند بر نگرانی‌ها فائق می‌آید (حسینی و همکاران، ۱۳۹۰).

نتیجه‌گیری

دین اسلام خوش‌بینانه‌ترین نگرش و نگاه به خدای، انسان، جهان هستی و زندگی را فراروی بشر قرار می‌دهد. خداوند متعال در آیات متعدد قرآن کریم، انسان را به تفکر، تدبیر و تعقل در نشانه‌های انفسی و آفاقی دعوت کرده، از او می‌خواهد به یادآوری و توجه به نعمت‌ها، زیبایی‌ها و شگفتی‌های جهان هستی بپردازد تا از این راه، به مبدأ و خاستگاه این نعمت‌ها و زیبایی‌های وجودی پی ببرد، به او ایمان آورد، سر تسلیم و بندگی به درگاه پاکش بساید و شکرگزار نعمت‌های او باشد. امروز روان‌شناسی پس از سال‌ها نگرش منفی به مسائل انسانی و واکاوی نقاط ضعف انسانی، به دنبال کاوشی مجدد در انسان و شناسایی ظرفیت‌ها و نقاط قوت وی به منظور تقویت آنهاست، با اذعان بر اینکه سرآمدی و حفظ مزیت رقابتی دیگر به وسیله منابع سنتی کمیاب (فیزیکی، مالی و فناوری) امکان‌پذیر نیست. مدیریت کارآمد سازمان‌های امروزی نیز باید به سمت پارادایم جدیدی تغییر جهت دهد و آنچه به عنوان سرمایه‌ی «روان‌شناختی» از آن یاد می‌شود، می‌تواند به عنوان اساس مزیت رقابتی پایدار از طریق سرمایه‌گذاری روی افراد، رشد و توسعه یابد. این در حالی است که تعالیم دینی مملو از مفاهیم سازنده به منظور توسعه این سرمایه در درون سازمان‌های گوناگون است، لیکن شناسایی، تبیین و نظریه‌پردازی براساس این مفاهیم و

دستیابی به چارچوب‌های راهنمای کاربردی امری ضروری و بر عهده پژوهشگران رشته‌های گوناگون، از جمله مدیریت و رفتار سازمانی است. در این مقال، ضمن توجه به مفروضات بنیادی متمایزکننده ادبیات دینی و آموزه‌های اسلامی، با ادبیات رایج روان‌شناسی و مدیریت، سازه‌های اصلی سرمایه روان‌شناختی با مفاهیم مشابه دینی آنها و آموزه‌های مرتبط در دین اسلام بررسی شد و همین بررسی اندک نشانگر غنای شگرف آموزه‌های دینی در حوزه مذکور است.



منابع

- اسماعیلی‌فر، ندا و همکاران، ۱۳۹۰، «سهم خودکارآمدی در پیش‌بینی شادکامی» *اندیشه و رفتار (روانشناسی کاربردی)*، ش ۱۹، ص ۳۴-۲۷.
- بلوردی طیبه، و همکاران، ۱۳۸۹، «قرآن کریم و فرهنگ همت و کار مضاعف، جلوه کار شایسته در آیات قرآن کریم»، *کوثر*، ش ۳۶، ص ۷۳-۴۹.
- راغب اصفهانی، حسین بن محمد، ۱۴۱۶، *مفردات الفاظ القرآن دارالقلم*، بیروت، دارالفکر.
- رحیمی دهنسوری، جواد، ۱۳۹۲، «موانع و راه‌کارهای ارتقای فرهنگ کار و همت در جامعه اسلامی»، *پژوهش و اندیشه*، ش ۲۹، ص ۵۲-۸۱.
- زارعی متین، حسن، ۱۳۹۳، *مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته*، تهران.
- شمشیری، بابک، ۱۳۹۰، «مفهوم صبر در قرآن و دلالت‌های فلسفی و تربیتی آن»، *تربیت اسلامی*، سال ششم، ش ۱۳، ص ۹۸-۷۹.
- قریشی، علی اکبر، ۱۳۷۶، *قاموس قرآن*، چ هفتم، تهران، دارالکتب‌الاسلامیه.
- کدیور، پروین، ۱۳۸۷، *روان‌شناسی تربیتی*، چ دوازدهم، تهران، سمت.
- کشتکاران، طاهره، ۱۳۸۸، «رابطه الگوهای ارتباطی خانواده با تاب‌آوری در دانشجویان دانشگاه شیراز»، *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ش ۳۹، ص ۸۸-۶۸.
- لوتانز فرد، و همکاران، ۱۳۹۲، *سرمایه روان‌شناختی سازمان*، ترجمه عبدالرسول جمشیدیان و محمد فروهر، تهران، آبیژ.
- محققان زهرا، پرچم اعظم، ۱۳۹۱، «ماهیت امید؛ مقایسه‌ای تطبیقی بین اسلام و مسیحیت»، *معرفت ادیان*، سال چهارم، ش ۱۳، ص ۲۶-۷.
- موسوی‌نسب سیدمحمدحسین و همکاران، ۱۳۸۵، «تأثیر ارزیابی استرس و راهبردهای رویارویی در سلامت روان»، *مجله پزشکی هرمزگان*، ش ۱، ص ۸۳-۹۰.
- نریمانی، محمد و همکاران، ۱۳۸۸، «بررسی ارتباط بین سرسختی روان‌شناختی و خود تاب‌آوری با فرسودگی شغلی، مدیریت بهره‌وری»، *فراسوی مدیریت*، ش ۸، ص ۹۲-۷۵.
- نصر اصفهانی، علی و همکاران، ۱۳۹۳، «تحلیل تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای شهروندی سازمانی و مؤلفه‌های آن در قالب الگوسازی معادلات ساختاری»، *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ش ۵۶، ص ۱۱۶-۱۲۴.

هاشمی نصرت‌آباد و همکاران، ۱۳۹۰، «نقش سرمایه روان‌شناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه

اجتماعی»، *پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی*، ش ۴، ص ۱۲۳ - ۱۴۴.

هویدا، رضا، و همکاران، ۱۳۹۱، «رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی»، *پژوهش‌های*

علوم شناختی و رفتاری، ش ۲، ص ۴۳ - ۵۶.

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human resource development quarterly*, 22(2), 127-15۲.

Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120-S۱۳۸.

Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74, 27-36.

Fredrickson, Barbara L (2009) Why Choose Hope?, available: <https://www.psychologytoday.com/blog/positivity/200903/why-choose-hope>

Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of leadership & organizational studies*, 13(2), 75-9۲.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, ۶۰(۳), ۵۴۱-۵۷۲.

Robinson, C., & Snipes, K. (2009). Hope, optimism and self-efficacy: A system of competence and control enhancing African American college students academic well-being. *Multiple Linear Regression Viewpoints*, 35(2), 16-26.

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction* (Vol. ۵۵, pp. ۱, ۵). □□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□.

Snyder, Charles D. *The Psychology of Hope: You Can Get Here from There*. New York: The Free Press, 1994