

تأثیر تربیت دینی بر وظیفه شناسی نیروی انسانی مبتنی بر نهج البلاغه

روح اله حاجی یگی^۱

سید افشار حسینی^۲

چکیده:

مقدمه: هدف از این پژوهش، بررسی تأثیر تربیت دینی بر وظیفه‌شناسی نیروی انسانی مبتنی بر نهج‌البلاغه است. با شناخت این تأثیر، می‌توان یک الگوی عملی برای تربیت نیروی انسانی آینده کشور ارائه داد و همچنین در گزینش داوطلبان فعلی و آموزش و آگاهی‌بخشی به نیروی انسانی که در گذشته منصوب شده‌اند، بهره‌برداری کرد.

روش: این پژوهش به صورت کتابخانه‌ای انجام شده و با مطالعه تفاسیر مختلف آیات قرآن کریم و روایات، به ویژه خطبه‌ها، حکمت‌ها و نامه‌های نهج‌البلاغه، اطلاعات جمع‌آوری شده است. امید است این نتایج مورد استفاده مدیران در تربیت نیروی انسانی قرار گیرد.

نتایج: بر اساس بررسی‌های انجام‌شده در این مقاله، تربیت دینی نیروی انسانی تأثیر قابل توجهی بر وظیفه‌شناسی آنها در حوزه‌های زیر دارد: تواضع و استبدادگریزی، اعمال گذشت، حفظ بیت‌المال، پرکاری، ساده‌زیستی، عدم استبداد به رأی، کمک به مردم، توجه به محرومان، عدم زراندوزی و رشوه‌پذیری، امانت‌داری، مدیریت قوی، وظیفه‌شناسی، ترحم بر مردم، اخلاق و روحیات پسندیده. زمامداران، نظیر پرهیز از قدرت‌طلبی، اطاعت‌پذیری، نظم و انضباط در نهج‌البلاغه.

بحث: بنابراین، برای دستیابی به اهداف تربیتی، شناخت بایسته‌های اخلاقی ضروری است. باید بایسته‌ها و نبایسته‌های تربیتی و تأثیر آنها بر وظیفه‌شناسی را شناسایی کرد تا نیروی انسانی در انجام وظایف خود به چالش‌های این حوزه دچار نشود.

واژگان کلیدی: تربیت، وظیفه‌شناسی، نیروی انسانی، کارآمد، آموزه‌های نهج‌البلاغه

مری دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع). کارشناسی ارشد مدیریت امور دفاعی^۱
kmylsfry5@gmail.com

مری دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع). کارشناسی ارشد علوم قرآن و حدیث^۲

مقدمه

سازمان‌ها و نهادها، هرچند از نظر اجتماعی، فرهنگی، نظامی و اقتصادی مقتدر باشند، با مجموعه‌ای از آسیب‌ها مواجه‌اند که می‌تواند آن‌ها را تضعیف کند یا حتی به اضمحلال بکشاند.

در سطح کلان، عوامل این آسیب‌ها ممکن است شامل دشمنان داخلی و خارجی و همچنین خودی‌ها، نظیر مسئولان و نیروی انسانی، باشند. معمولاً سازمان‌ها و نهادها برای مقابله با تهدیدات داخلی و خارجی برنامه‌ریزی و آمادگی لازم را فراهم می‌کنند؛ بنابراین، کمتر پیش می‌آید که یک نظام تثبیت‌شده از طریق این خطرات به نابودی کشیده شود.

اما مهم‌ترین خطرهای جامعه دینی، آسیب‌هایی است که از سوی خودی‌ها، به‌ویژه مسئولان و نیروی انسانی، وارد می‌شود. ناآگاهی از وظایف، ناتوانی در انجام وظایف یا انحراف این افراد می‌تواند بزرگ‌ترین ضربه را به جامعه دینی بزند. نتیجه این آسیب‌ها ممکن است انحراف از دستورهای دینی یا اضمحلال جامعه اسلامی باشد.

فلسفه پذیرش مسئولیت و وظیفه‌شناسی در هر حکومت، تلاش برای استحکام پایه‌های آن، اجرای دقیق قوانین، برقراری امنیت، تأمین رفاه و آسایش مردم، برطرف کردن مشکلات و گرفتاری‌ها، جبران ضعف‌ها و کمبودها، خشنود کردن مردم، دلگرم نمودن آنان نسبت به حکومت، تلاش برای شکوفایی و پیشرفت همه‌جانبه جامعه و دفاع از ارزش‌های مادی و معنوی نظام است. آباد کردن شهرها و بازسازی ویرانی‌ها نیز از جمله این اهداف به شمار می‌رود.

دستیابی به تمام یا بیشتر اهداف از پیش تعیین‌شده یک نظام حکومتی، به ادای وظیفه صحیح مسئولان و نیروی انسانی بستگی دارد. اگر مسئولان و نیروی انسانی به‌طور نادرست، خودسر و بی‌برنامه عمل کنند، می‌توانند آسیب‌های جدی به سازمان وارد کنند و حتی با انجام کارهای خلاف شرع و قانون، عوامل سقوط و بی‌اعتباری حکومت را فراهم آورند.

امیرالمؤمنین علی بن ابی‌طالب (علیه‌السلام) پس از قرار گرفتن در جایگاه خلافت و حکومت جامعه اسلامی، با عزل کارگزاران نالایق عثمان، به نصب کارگزاران شایسته همت گماشت و توصیه‌هایی ارزشمند خطاب به

ایشان ارائه داد که باید الگوی رفتاری همه کارگزاران مسلمان در تربیت نیروی انسانی کارآمد در طول تاریخ باشد. البته، بسیاری از این تعالیم محدود به حکومت و کارگزاران اسلامی نیست و حتی حکومت‌ها و کارگزاران غیر اسلامی نیز می‌توانند از این تعالیم ارزشمند در جهت رشد و شکوفایی حکومت‌های خود و تربیت نیروی انسانی کارآمد بهره‌برداری کنند.

با نگاهی کلی به مقوله تربیت، می‌توان مجموعه سفارش‌های حضرت امیر (علیه‌السلام) به فرماندهان را «منشور اخلاق کارگزاران» نامید.

بیان مسئله

خداوند متعال در قرآن کریم، تزکیه را مقدم بر تعلیم و از رسالت‌های پیامبران قرار داده است و به این جهت بر مؤمنان منت نهاده است. واژه «رب» یکی از پرتکرارترین اسماء خداوند در قرآن، حدیث و منابع اسلامی است. همچنین کلمات تربیت، تزکیه و تهذیب بارها در بیانات امام خمینی (ره) و رهبر معظم انقلاب تکرار شده‌اند. اگر ما بر اجرای احکام قرآن پایبندیم و مهم‌تر از این، خود را پاسدار انقلاب اسلامی می‌دانیم، همین مقدار در تبیین اهمیت امر تربیت، که اگرچه عیناً به مفهوم تزکیه نیست، اما بخش زیادی از این مفهوم را پوشش می‌دهد، کافی است.

از طرفی، ما به تجربه دریافته‌ایم که اگر انسان به‌خوبی تربیت شود و توانایی‌های بالقوه‌اش به توانایی‌های بالفعل تبدیل گردد، می‌تواند منشأ اثرهای خارق‌العاده‌ای باشد. نمونه بارز آن را در رفتار و بیانات حضرت امام خمینی (رحمت‌الله علیه) از آغاز نهضت مشاهده می‌کنیم. ایشان در پیامی به ملت ایران در ۱۵ اردیبهشت ۱۳۲۳ هجری شمسی (برابر با ۱۱ جمادی‌الاول ۱۳۶۳ هجری قمری) با استناد به آیه کریمه «قُلْ إِنَّمَا أَعْطُكُمْ بِوَاحِدَةٍ أَنْ تَقُومُوا لِلَّهِ مَشْنَى وَفُرَادَى»، فرمودند: خداوند در این کلام شریف، از سرمنزله تاریک طبیعت تا منتهای سیر انسانیت را بیان کرده و بهترین موعظه‌ها را از میان تمام مواعظ انتخاب فرموده است. این کلمه تنها راه اصلاح دوجهان است. در حقیقت، این آغاز تزکیه نفوس مسلمین در مسیر الهی در عصر تجدید حیات اسلام بود و این تربیت، که در هر زمان در حوادث مختلف بروز و ظهور خود را داشت، تا حوادث صدر انقلاب اسلامی و تاکنون ادامه داشته و به‌صورت یک روش جاری برای انقلابیون درآمده است.

در دوران معاصر، آموزش و تربیت نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران و سیاست‌گذاران سازمان‌های اثربخش به شمار می‌آید. درک فزاینده از اهمیت و نقشی که آموزش می‌تواند در بهبود عملکرد نیروها و بازده سازمانی ایفا کند، سبب شده است تا منابع مالی، مادی و انسانی گسترده‌ای صرف این آموزش‌ها شود. به همین دلیل، میزان کارایی و اثربخشی دوره‌های آموزشی و تربیتی در همه‌جا یکی از پرسش‌ها و دغدغه‌های مدیران و فرماندهان مراکز آموزشی عالی و نظامی بوده است.

رهبر معظم انقلاب نیز در معنای تربیت می‌فرماید: «تربیت به معنای رشد و نمو و حرکت هر شیء به سمت هدف و غایتی است که آن شیء کمال خود را بازمی‌یابد» (بیانات رهبر معظم انقلاب - مصاحبه با مجله آینده‌سازان، ۱۳۶۵؛ شوبک‌لایی، ۱۳۸۹: ۹۱). به این ترتیب، در نظر مقام معظم رهبری، تربیت یعنی شکوفایی استعدادها و این، معنای وسیعی را در برمی‌گیرد که شامل بروز سلامت جسمی، فکری، علمی و اخلاقی انسان است که قصد شده تا در مسیر کمال، رشد و نمو داده شود. به عبارتی، اهداف تربیتی دارای گستردگی خاصی هستند که همه استعدادهای بشری، از جمله تربیت اخلاقی و رشد معنوی را شامل می‌شوند.

تأکید مقام معظم رهبری بر مسئله مسئولیت و تعهد، با موضوع وظیفه‌شناسی و پاسخگویی مسئولین در برابر وجدان خود، خدا و مردم ارتباط موثقی دارد. نظام ارزشی اندیشه سیاسی اسلام، در مرحله اول در سطح فردی با تکیه بر مفهوم وجدان، از هر شهروندی مطالبه می‌کند تا خود را به قضاوت بنشیند و در سطح اجتماعی، در قبال هرگونه رفتار خود در برابر مردم پاسخگو باشد. به طور طبیعی، پس از بیانات رهبری، تحلیل‌های متعددی نسبت به چگونگی پذیرش مسئولیت در نظام جمهوری اسلامی تبیین خواهد شد، اما به نظر می‌رسد در این باره باید از تفاسیر سطحی پرهیز کرد تا ژرف واژه‌های بیانات رهبری در بستر واقعیت الگوسازی شود.

در این میان، مجموعه‌های آموزشی و تربیتی موفق باید ضمن بررسی و شناسایی عوامل عمیق، جامع و مؤثر در نظام‌های تربیت دینی، نسبت به مرتفع کردن آسیب‌های موجود بر سر راه آموزش و تربیت اقدام کنند و الزامات اجرایی آن را جهت نهادینه شدن آموزش و تربیت پیش‌بینی و اقدامات لازم را انجام دهند و با دقت و تمرکز بر آن، برنامه‌ریزی و اجرا نمایند.

با توجه به اینکه هدف از آموزش و تربیت تنها انتقال میراث علمی و تجارب بشری جنگ‌های گذشته به نسل جدید نیست، بلکه رسالت آن‌ها ایجاد تغییرهای مطلوب در نگرش‌ها، شناخت‌ها و درنهایت رفتار پاسداران و به‌ویژه نیروی انسانی است، تربیت نیروی انسانی تراز انقلاب و با داشتن جوانان مستعد و پاک، اهمیت ویژه‌ای دارد.

سؤال اصلی تحقیق این است که عوامل و مؤلفه‌های تربیت دینی بر وظیفه‌شناسی نیروی انسانی مبتنی بر نهج البلاغه کدامند؟

چارچوب نظری و مفهومی

«کارگزاران» یا فرماندهان

در این متن، منظور از کارگزاران یا فرماندهان، افرادی هستند که از سوی حاکم جامعه اسلامی به اداره بخشی از امور جامعه منصوب و مأمور می‌شوند. این مأموریت می‌تواند شامل سطوح کلان مانند ولایت و حاکمیت منطقه‌ای از جامعه اسلامی باشد و یا در سطوح پایین‌تر همچون فرماندهی جنگ، قضاوت، جمع‌آوری مالیات و به‌طور کلی شامل همه نیروهای انسانی یک مجموعه باشد.

تربیت

تربیت واژه‌ای عربی است که در فارسی به آموزش و پرورش ترجمه می‌شود. این واژه از ریشه «ربو» گرفته شده است. در «المنجد»، «ربو» گاه به معنی غذا دادن (مانند «ربیه الوالد: ای غذا و جعله یرابو») و گاه به معنی تهذیب و پاک‌سازی اخلاق فرد از آلودگی‌ها به کار رفته است.

تربیت عبارت است از پرورش دادن، یعنی استعدادهای درونی‌ای که بالقوه در یک شیء موجود است، به فعلیت درآوردن و پروراندن. به همین دلیل، تربیت فقط در مورد جاندارها، یعنی گیاه، حیوان و انسان صادق است و اگر این کلمه در مورد غیر جاندار به کار رود، مجازاً به کار رفته است و به مفهوم واقعی، آن شیء را پرورش نداده‌ایم (مطهری، ۱۳۸۳: ۵۵۱).

راغب اصفهانی در «مفردات» ذیل کلمه «رب» تربیت را حرکت تدریجی چیزی به سوی کمال تعریف می‌کند و در جایی دیگر می‌نویسد که «رب» در اصل به معنی تربیت و پرورش است، یعنی ایجاد حالتی پس از حالت دیگر در چیزی تا به حد نهایی و کمال خود برسد.

دهخدا در لغت‌نامه تربیت را به معانی زیر آورده است: پروردن، پروراندن، پروردن کودک تا بالغ شود و پروردن و آموختن.

ویژگی‌های تربیت این است که هر سه حوزه جسم، عقل و قلب آدمی را در بر می‌گیرد.

معنی لغوی تربیت:

تربیت مصدر باب تفعیل از ماده «ربی، یریو» است و به معنی رشد می‌باشد. در واقع، تربیت به معنای رشد دادن است.

معنای اصطلاحی تربیت

تربیت عبارت است از رشد دادن یا فراهم کردن زمینه رشد و شکوفایی استعدادها و به فعلیت رساندن قوای نهفته یک موجود. این مفهوم به انسان اختصاص ندارد و در مورد هر موجودی که قابلیت رشد داشته باشد، به کار می‌رود. اگر در مورد انسان به کار رود، کلیه ابعاد وجودی او را شامل می‌شود.

تعریفی دیگر از تربیت عبارت است از رفع موانع و ایجاد مقتضیات برای شکوفایی استعدادهای انسان در جهت کمال مطلق. انسان موجودی است با استعدادهای شگرف و گران‌قدر، چنان‌که از رسول اکرم (ص) روایت شده که فرمودند: «الناس معادن لمعادن الذهب والفضة»؛ یعنی مردم چون معادن طلا و نقره‌اند. بر این اساس، باید آنچه را که مانع شکوفایی استعدادهای انسان است، رفع کرد و زمینه‌های مساعد را فراهم نمود تا استعدادهای انسان به فعلیت برسد و او به صفات و کمالات الهی متصل شود (سیری در تربیت اسلامی، استاد تهرانی).

جریان تعاملی زمینه‌سازی هدایت افراد جامعه به‌سوی رشد همه‌جانبه و متعادل و تکوین و تعالی پیوسته هویت خود بر اساس معیارهای اسلامی، به‌گونه‌ای است که با کسب شایستگی‌های لازم، افراد بتوانند موقعیت خود را درک کرده و برای بهبود مستمر آن عمل کنند و آماده تحقق مراتب حیات طیبیه در همه ابعاد آن شوند (اسناد پشتیبان نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۸۷: ۴۳).

از تعاریف آورده شده، می‌توان تربیت را به‌عنوان رشد دادن و به ظهور رساندن استعدادهای نهفته در وجود آدمی توسط معلم و مربی دانست، به‌گونه‌ای که در قلب، عقل و رفتار انسان خودنمایی کند. تربیت را به کمال رساندن یا ریشه دادن کارکردهای روانی به کمک تمرین تا رسیدن تدریجی به کمال خود نیز دانسته‌اند. بنابراین، تربیت یک فرد به معنای تقویت ملکات و پروراندن توانایی‌ها و اصلاح رفتار اوست، به‌گونه‌ای که بتواند در یک محیط معین به شکل مناسبی زندگی کند (صلیبا، ۱۳۷۰: ۱۲۰).

آنچه در تربیت روی می‌دهد، فراهم کردن زمینه‌های لازم تا به تدریج استعدادهای انسان شکوفا شود و به فعلیت درآید و به‌سوی حد نهایی و کمال خود سیر نماید. بنابراین، می‌توان تربیت را چنین تعریف کرد: تربیت عبارت است از رفع موانع و ایجاد مقتضیات برای آنکه استعدادهای انسان در جهت کمال مطلق شکوفا شود (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۰: ۲۴).

شهید مطهری تربیت را پرورش استعدادهای درونی‌ای که بالقوه در یک شیء موجود است و به فعلیت درآوردن و پروردن تعریف می‌کند و هدف اساسی و غایی تربیت را الهی شدن آدمی می‌داند. در سند تحول بنیادین، تربیت به‌عنوان یک فرآیند تعاملی زمینه‌ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت انسان، به‌صورتی یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی تعریف شده است. هدف کلی تربیت این‌گونه تعریف شده است: تکوین و تعالی پیوسته هویت انسان به‌گونه‌ای که بتوانند موقعیت خود و دیگران را به‌درستی درک کرده و آن را به‌طور مستمر با عمل صالح فردی و جمعی متناسب با نظام معیار اسلامی اصلاح نمایند.

معنای تربیت در فلسفه تربیت، جزء اسناد پشتیبان نقشه جامع علمی کشور به شرح زیر می‌باشد: جریان تعاملی زمینه‌سازی هدایت افراد جامعه به‌سوی رشد همه‌جانبه و متعادل و تکوین و تعالی پیوسته هویت خود بر اساس معیارهای اسلامی، تا با کسب شایستگی‌های لازم، آماده تحقق مراتب حیات طیبه در همه ابعاد آن شوند (اسناد پشتیبان نقشه جامع علمی کشور، ۱۳۸۷: ۴۳).

ویژگی فرماندهان و نیروها

۱- اعمال گذشت :

امیرالمؤمنین علیه‌السلام در نامه‌ای به حارث همدانی می‌فرماید:

- و اکظم الغیظ، و تجاوز عند المقدرة، و احلم عند الغصب، و اصفح مع الدولة، تکن لک العاقبه. و استصلح کل نعمه انعمها الله علیک، و لا تضیعن نعمه من نعم الله عندک، و لیر علیک اثر ما انعم الله به علیک.

خشم خود را فرو نشان، و به هنگام قدرت ببخش، و در هنگام خشم فروتن باش، و در حکومت مدارا کن تا آینده خوبی داشته باشی. نعمت‌هایی که خدا به تو بخشیده را نیکو دار و نعمت‌هایی که در اختیار داری را تباه مکن، و چنان باش که خدا آثار نعمت‌های خود را در تو آشکار ببیند.

خداوند سبحان در آیات بسیاری دعوت به نرم‌خویی و خوش‌رفتاری کرده و از خشم و غضب برحذر می‌دارد، چنان‌که به رسول خدا صلی‌الله‌علیه‌وآله وحی شد:

- فبما رحمة من الله لنت لهم ولو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم و استغفر لهم و شاورهم في الامر.

ای پیامبر! به برکت رحمت الهی در برابر مردم نرم و مهربان شدی و اگر خشن و سنگدل بودی، مردم از اطراف تو پراکنده می‌شدند. پس آنها را ببخش و برای آنها آمرزش بخواه و در کارها با آنها مشورت کن.

حضرت علی علیه‌السلام نیز خشم را به سبکی مغزی و تحریک شیطان تشبیه می‌کند و دوری از خشم را نزدیکی به خدا می‌داند. ایشان خویشتن‌داری در هنگام خشم را مهار نفس می‌داند و خشم بی‌مورد را دلیل جنون و دیوانگی می‌شمارد، چنان‌که در نهج‌البلاغه فرموده است:

- الحدة ضرب من الجنون لان صاحبها يندم، فان لم يندم فجنونه مستحکم.

تندخویی بی‌مورد نوعی دیوانگی است، زیرا که تندخو پشیمان می‌شود و اگر پشیمان نشد، دیوانگی او پایدار است.

در روایات بسیاری نیز ائمه به کظم غیظ و گذشت توصیه کرده‌اند. از جمله از حضرت پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله روایت شده که فرمود:

- من كف غضبه عن الناس كف الله تبارك و تعالى عنه عذاب يوم القيامة.

هر که غضب خود را از مردم باز دارد، خدا در روز قیامت عذاب خود را از او باز می‌دارد.

همچنین از امام صادق علیه‌السلام روایت شده که فرمود:

- أمسك غضبك عن ملكتك عليه أكف عنك غضبي.

غضب خود را از کسانی که من تو را صاحب اختیار آنها کرده‌ام، نگاه‌دار تا من نیز غضب خود را از تو نگاه‌دارم.

۲. حفظ بیت المال

حضرت علی علیه‌السلام در مسئله بیت‌المال بسیار سخت‌گیر بود. به‌طوری که به فرماندار فیروزآباد می‌نویسد:

- گزارشی از تو به من رسیده که اگر چنان کرده باشی، خداوند خود را به خشم آورده‌ای و امام خود را نافرمانی کرده‌ای. خبر رسیده که تو غنیمت مسلمانان را که با نیزه‌ها و اسب‌هایشان گرد آمده و با ریخته شدن خون‌هایشان به دست آمده، به اعرابی که خویشاوندان تو هستند، می‌بخشی! به خداوندی که دانه را شکافت و پدیده‌ها را آفرید، اگر این گزارش درست باشد، در نزد من خوار شده‌ای و منزلت تو سبک گردیده است! پس حق پروردگارت را سبک مشمار و دنیای خود را با نابودی دین آباد نکن که زیانکارترین انسان‌ها خواهی بود. آگاه باش، حق مسلمانانی که نزد من یا پیش تو هستند، در تقسیم بیت‌المال مساوی است؛ همه باید به نزد من آیند و سهم خود را از من بگیرند.

۳- پر کاری

حضرت علی علیه‌السلام همواره خطر کارگزاران غافل و ناتوان را گوشزد می‌کردند و نگران بودند که حکومت مردم به دست افراد سست‌عنصر و ویرانگر بیفتد. به همین دلیل، به‌طور مداوم به کارگزاران هشدار می‌دادند و آنها را به پرکاری توصیه می‌کردند. در نامه‌ای به کمیل، فرماندار هیت، او را به خاطر ترک مقابله با لشکریان مهاجم شام نکوهش می‌کند و می‌فرماید:

- سستی انسان در انجام کارهایی که برعهده‌اش است و پافشاری در کارهایی که از مسؤلیت او خارج است، ناتوانی آشکار و اندیشه‌ای ویرانگر است. اقدام تو به تاراج مردم «قرقیساء» در مقابل ترک پاسداری از مرزهایی که تو را بر آن گمارده بودیم، در حالی که کسی در آنجا نیست تا آنها را حفظ کند و سپاه دشمن را از آن مرزها دور سازد، اندیشه‌ای باطل است. تو در

آنجا پلی شده‌ای که دشمنان تو از آن بگذرند و بر دوستانت هجوم آورند؛ نه قدرتی داری که با تو نبرد کنند و نه هیبتی داری که از تو بترسند و بگریزند. نه مرزی را می‌توانی حفظ کنی و نه شوکت دشمنی را می‌توانی درهم بشکنی؛ نه نیازهای مردم دیارت را کفایت می‌کنی و نه امام خود را راضی نگه می‌داری.

۴- مشورت با خردمندان

خرد انسان‌ها محدود است و نمی‌تواند تمامی حقایق و راه‌حل‌های مشکلات را درک کند. از دیرباز، انسان‌های خردمند برای جبران این کاستی، از تجربیات و آموخته‌های دیگران بهره‌برداری کرده‌اند. این امر فطری و عقلایی در آموزه‌های دینی نیز مورد تأکید و اصرار قرار گرفته است، به‌ویژه برای کسانی که مسؤولیت اداره جامعه و نهادهای اجتماعی را بر عهده دارند.

حضرت علی علیه‌السلام خطاب به محمد بن حنفیه می‌فرماید:

- أَضْمَمُ آراءَ الرجال بعضها إلى بعض، ثم اختر أقربها من الصواب و أبعدها من الإرتياب.

نظر مردان (اهل فکر و خرد) را با برخی دیگر ضمیمه کن و سپس نزدیک‌ترین آنها را به حقیقت و دورترین آنها را از شک و تردید، انتخاب کن.

۵- توجه به محرومان

یکی دیگر از فضایل رفتاری حاکمان و کارگزاران، توجه به طبقه محروم و قشر آسیب‌پذیر است. حضرت امیرالمؤمنین علیه‌السلام در نهج البلاغه، مدیران و کارگزاران را به توجه بیشتر به قشر آسیب‌پذیر، تأمین خواسته‌های آنان و سامان‌دهی به زندگی‌شان توصیه کرده‌اند. آن حضرت در عهدنامه مالک اشتر به وی فرمودند:

- بخشی از بیت‌المال و بخشی از غله‌های زمین‌های غنیمتی اسلام را در هر شهری به طبقات پایین اختصاص ده؛ زیرا برای دورترین مسلمانان همانند نزدیک‌ترین آنان، سهمی مساوی وجود دارد و تو مسئول رعایت آن هستی. مبدا سرمستی حکومت تو را از رسیدگی به آنان باز دارد، که هرگز انجام کارهای فراوان و مهم، عذری برای ترک مسئولیت‌های کوچک‌تر نخواهد

بود. همواره در فکر مشکلات آنان باش و از آنان روی مگردان، به ویژه به امور کسانی از آنان بیشتر رسیدگی کن که از کوچکی به چشم نمی‌آیند و دیگران آنان را کوچک می‌شمارند و کمتر به تو دسترسی دارند. برای این گروه، از افراد مورد اطمینان خود، که خدا ترس و فروتنند، فردی را انتخاب کن تا پیرامونشان تحقیق و مسائل آنان را به تو گزارش کند.

سپس در رفع مشکلاتشان به گونه‌ای عمل کن که در پیشگاه خدا عذری داشته باشی؛ زیرا این گروه در میان رعیت بیش از دیگران به عدالت نیازمندند و حق آنان را به گونه‌ای بپرداز که نزد خدا معذور باشی. از یتیمان خردسال و پیران سال‌خورده، که راه چاره‌ای ندارند و دست نیاز بر نمی‌دارند، پیوسته دل‌جویی کن که مسئولیتی سنگین بر دوش زمامداران است. اگر چه حق، تماشش سنگین است، اما خدا آن را بر مردمی آسان می‌کند که آخرت می‌طلبند، نفس را به شکیبایی وا می‌دارند و به وعده‌های پروردگار اطمینان دارند.

۶- امانت داری

مؤثرترین راه آسیب‌پذیری نظام، نفوذ پدیده شوم خیانت در سیستم کارگزاری و نظام اجرایی کشور است. بر اساس حکم عقل و منطق، خیانت در هر شرایط و از هر کسی ناپسند و غیرموجه است، اما خیانت کارگزاران و زمامداران به نظام، مردم و رهبر بدترین نوع خیانت به شمار می‌آید. امام علی علیه‌السلام می‌فرماید:

- همانا بزرگ‌ترین خیانت، خیانت به مردم و رسواترین دغلکاری، دغلبازی با رهبران و امامان است. به خدا سوگند! من می‌دانستم که مردم شام به زودی بر شما (کوفیان) پیروز خواهند شد؛ زیرا آنان نسبت به رهبر خود امانت‌دارند و شما نسبت به امام خود خیانت‌کارید. اگر من یک کاسه چوبی را به یکی از شما به رسم امانت بسپارم، می‌ترسم خیانت کنید و بند آن را بدزدید.

تاریخ دفتری است که خیانت بسیاری از کارگزاران را در خود ثبت کرده است. خیانت ابولبابه در افشای تصمیم پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله در مورد نبرد با بنی‌قریظه، خیانت حاطب بن ابی‌بلتعہ در رساندن خبر حمله قریب‌الوقوع پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله به مکه، و خیانت جریر بن عبدالله بجلی نمونه‌هایی از این موارد هستند.

جریر به نمایندگی از طرف حضرت علی علیه السلام برای ابلاغ پیام امام به معاویه و مذاکره با وی و دعوت او به بیعت با امام رهسپار شام شد. معاویه مقدم وی را گرمی داشت و در پذیرایی از او و بخشش به وی بسیار کوشید. نماینده امام کار را اطلاع داد و بیش از یک ماه در آنجا اقامت گزید و با چشم داشت به کیسه های زر و سیم معاویه در ادای وظیفه خیانت ورزید. گزارش خیانت و مداهنه و تساهل وی به امام رسید. او نزد امام بازگشت و با شنیدن توبیخ ها، از آن حضرت جدا شد. حضرت دستور داد طبق فرمان پیامبر صلی الله علیه و آله، خانه وی را آتش زدند.

حضرت با قاطعیت با کارگزاران خائن برخورد می کرد. برای نمونه، ایشان در نامه ای شدیدالحن به اشعث بن قیس، هنگامی که در بیت المال خیانت کرده بود، فرمود:

• آنچه بر عهده توست ادا نما، وگرنه گردن تو را با شمشیر خواهیم زد.

اشعث در دوران زمامداری اش صد هزار درهم اندوخته بود. امام فرمان داد تا آن را پس دهد. او گفت: این ثروت را در دوران حکومت شما به دست نیاورده ام. امام فرمود:

• به خدا سوگند، اگر آن را در بیت المال مسلمانان حاضر نسازی، این شمشیر را چنان بر تو فرود آورم که هر چه خواست، از تو باز ستاند.

در جای دیگر، به فرمانروای مصر - مالک اشتر - فرمان می دهد که با این پدیده شوم نفرت انگیز با قاطعیت مبارزه کند و خیانتکاران را به سزای اعمال زشتشان برساند:

• ای مالک! از همکاران نزدیکت سخت مراقبت کن. اگر یکی از آنان دست به خیانت یازد و گزارش بازرسانت آن را تأیید کرد، به همین مقدار گواهی قناعت کن و او را با تازیانه کیفر نما و از آنچه در اختیار دارد او را عزل کن و در جایگاه خواری اش بنشان، و داغ خیانت بر چهره اش بگذار و قلاده ننگ و بدنامی به گردنش بیاویز.

این شدت و قاطعیت، درجه آسیب پذیری نظام از خیانت را روشن می کند. نظام هایی که به خیانت کارگزاران خود رسیدگی نکنند، سرانجام محتوم آنان شکست خواهد بود. برای مثال، انقراض نظام امویان را می توان در خیانت حاکمان آن جستجو کرد. نظام اموی به اعتراض مردم توجهی نمی کرد و اگر هم مجبور می شد یا سیاست شان اقتضا می کرد، کارگزار خائن را از شهری عزل می کردند و در شهری دیگر بر منصبی دیگر می گماردند و زمامدار دیگری را که در

خیانت دست کمی از قبلی نداشت نصب می کردند. مثلاً در مدینه، سه بار مروان بن حکم و ولید بن عتبه به جای یکدیگر عزل و نصب شدند. آنان همچون مهره‌هایی بودند که به دست حاکمان جابه‌جا می شدند.

۷- قدرت مدیریت

یکی از راه‌های آسیب‌پذیری نظام‌های سیاسی و اجتماعی، ضعف مدیریت زمامداران و کارگزاران حکومتی و ناتوانی آن‌ها در اداره امور جاری کشور است. در طول تاریخ، هر زمان افراد ضعیف و سست‌عنصر رهبری جوامع یا مسؤولیت بخشی از حکومت را به عهده گرفته‌اند، خسارات فراوانی بر دولت، ملت و نظام سیاسی وارد کرده‌اند. امام علی علیه‌السلام از پذیرش مسؤولیت بدون لیاقت و شایستگی انتقاد می‌کند و از بیعت مردم با ابوبکر پس از رحلت پیامبر صلی‌الله‌علیه‌وآله اظهار شگفتی می‌نماید:

- آگاه باشید به خدا سوگند، پسر ابوقحافه در حالی جامه خلافت را بر تن کرد که خوب می‌دانست جایگاه من در حکومت اسلامی همانند محور سنگ‌های آسیاست و آن جز بر محور من نمی‌چرخد. او خوب می‌دانست چشمه‌سارهای علم و دانش از دامن کوهسار وجودم جاری است و مرغان دور پرواز اندیشه‌ها را به ژرفای آسمان عظمتم راه نیست. شگفتا! ابوبکر که در حیات خود از مردم می‌خواست عذر او را بپذیرند، چگونه به هنگام مرگ آن را به دیگری واگذار کرد؟ به راستی هر دو (عمر و ابوبکر) از پستان شتر خلافت دوشیدند و نوشیدند و سرانجام حکومت را در اختیار کسی قرار دادند که مجموعه‌ای از خشونت، سختگیری، اشتباه و پوزش‌طلبی بود.

امام از مدیران صالح استفاده می‌کرد که ممکن بود در مدیریت ضعف داشته باشند، اما ایشان آن ضعف‌ها را نادیده نمی‌گرفت. حضرت در نامه‌ای به کمیل بن زیاد نخعی، والی هیت، ضعف مدیریت او را نکوهش می‌کند:

- ای کمیل! سستی انسان در انجام کارهایی که بر عهده‌اش است و پافشاری در کاری خارج از مسؤولیتش، نشانه ناتوانی آشکار و اندیشه‌ای ویرانگر است. تو در آن سامان پلی شده‌ای تا دشمنان از آن بگذرند و بر دوستان هجوم آورند؛ زیرا نه قدرتی داری که با آنان نبرد کنی و نه هیبتی داری که از تو حساب برند و بگریزند. نه مرزی را حفظ می‌کنی و نه می‌توانی شوکت دشمن را در هم بکوبی. نه نیازهای مردمت را برطرف می‌کنی و نه امامت را راضی نگه می‌داری.

از آن جا که انتخاب مدیران کارآمد و دلسوز مد نظر امام علی علیه السلام بود، هنگامی که مشاهده کرد محمد بن ابی بکر در اداره شهر مصر ناتوان است، مردی لایق و کارآزموده و مدیری مدبر چون مالک را به ولایت آن سامان گمارد و از محمد بن ابی بکر که از این موضوع ناراحت شده بود، دلجویی کرد. پس از شهادت محمد بن ابی بکر فرمود:

- من می خواستم هاشم بن عتبّه را والی آن جا قرار دهم که اگر او والی می شد، عمرو عاص نمی توانست دروازه های مصر را بگشاید، در عین این که هیچ مذمت و سرزنشی متوجه محمد بن ابی بکر نیست.

در نامه ای به محمد بن ابی بکر نیز می نویسد:

- اگر تو را از فرمانداری مصر عزل کردم، در عوض فرماندار جایی کردم که اداره اش بر تو آسان تر و حکومت تو در آن سامان خوش تر است.

مدیر قوی می تواند پاسخگوی مردم باشد و اگر عمّال، کارگزاران، معاونان و مجریان در انجام اموری درمانده شدند، خود مدیران باید توانایی به سرانجام رساندن امور را داشته باشند. حضرت علی علیه السلام به مالک فرمان می دهد:

- ... در آن جا که معاونان تو از پاسخ دادن به مشکلات کارگزاران درمانده اند، خود اقدام نما.

۸- خدمت و محبت به مردم

. بالاترین پدیده ای که سلامت و اقتدار هر نظامی را تضمین می کند، خدمت زمامداران به مردم و زیر دستان است. امام علی علیه السلام مظهر عدل الهی در زمین و کانون مهر و محبت به بندگان خداست، تا آن جا که او را بزرگ ترین شهید راه عدالت (قتل فی محراب عبادته لشده عدالته) معرفی کرده اند.

بدترین مردم در نزد خداوند، رهبر ستمگری است که خود گمراه و عامل گمراهی دیگران می باشد. از دیدگاه نهج البلاغه، یکی از مهم ترین عوامل سقوط و شکست نظام های سیاسی، ستمگری بر مردم است. حضرت علی علیه السلام خطاب به مالک می فرماید:

- کسی که به بندگان خدا ستم روا دارد، خدا به جای بندگانش دشمن او خواهد بود و آن را که خدا دشمن شود، دلیل او را نپذیرد؛ چراکه با خدا سر جنگ دارد تا آن گاه که دست از ستمگری

بکشد و توبه کند. ستمکاری نعمت خدا را دگرگون نمی‌کند و کیفر او را نزدیک نمی‌سازد، زیرا خدا نفرین ستمدیدگان را می‌شنود و در کمین ستمکاران است.

*وظیفه‌شناسی

یکی از موضوعات مهم در نظریه شخصیت و به‌ویژه در نظریه روان‌پویایی، کنترل تکانه‌ها است. در روند تکوین و رشد فردی، بیشتر افراد می‌آموزند که چگونه کشش‌ها و نیازهای خود را مدیریت کنند. از سوی دیگر، کنترل خویشتن می‌تواند به فرآیند فعال طراحی، سازمان‌دهی و اجرای وظایف نیز اطلاق شود و تفاوت‌های فردی در این زمینه، مبنای شاخص وظیفه‌شناسی در آزمون‌ها است.

به‌طور خلاصه، دو ویژگی عمده‌ی توانایی کنترل تکانه‌ها و تمایلات، و به‌کارگیری طرح و برنامه در رفتار، برای رسیدن به اهداف، در شاخص وظیفه‌شناسی آزمون مورد بررسی قرار می‌گیرند. فرد وظیفه‌شناس دارای هدف و خواست‌های قوی و از پیش تعیین‌شده است. باید توجه کرد که تنها افراد انگشت‌شماری در جهان می‌توانند بدون داشتن چنین ویژگی‌هایی، موسیقیدان برجسته یا قهرمان ورزشی شوند. دیگمن و تیک موتوچوک (۱۹۸۱) این شاخص را «تمایل به موفقیت» نامیده‌اند.

در جنبه‌های مثبت این شاخص، افراد دارای نمره‌های بالا در زمینه‌های حرفه‌ای و دانشگاهی، معمولاً افراد موفق هستند. اما در جنبه‌های منفی، نمره‌ی بالا ممکن است با ویژگی‌هایی چون ایرادگیری‌های کسل‌کننده، وسواس اجباری به پاکیزگی، یا فشار فوق‌العاده به خود در امور کاری و حرفه‌ای همراه باشد. افراد دارای نمره‌ی بالا در وظیفه‌شناسی، افرادی دقیق و وسواسی، وقت‌شناس و قابل‌اعتماد هستند.

افراد دارای نمره‌های پایین را نباید افرادی فاقد پایداری به اصول اخلاقی دانست؛ بلکه این افراد معمولاً دقت کافی را برای انجام کارها از خود نشان نمی‌دهند و در جهت رسیدن به اهداف خود نیز چندان مصر و پیگیر نیستند.

روش شناسی

روش تحقیق و نگارش مقاله حاضر بر اساس مطالعات مروری، کتابخانه‌ای و تحقیقات میدانی انجام گرفته است. این تحقیق با بررسی منابع و مآخذ موجود و نتایج طرح‌های پژوهشی در خصوص تأثیر تربیت دینی بر وظیفه‌شناسی نیروی انسانی، مبتنی بر نهج البلاغه صورت گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری

حاصل این مباحث این است که پرداختن به موضوع بررسی تأثیر تربیت دینی بر وظیفه‌شناسی نیروی انسانی در جامعه کنونی، با توجه به حکومت اسلامی و نظام ولایی، ضرورتی انکارناپذیر است. آشنایی با دیدگاه امام علی علیه‌السلام و بهره‌گیری از آن در این خصوص، با تکیه بر نمونه‌های تاریخی، می‌تواند الگویی علمی و عملی برای کارگزاران نظام باشد و نظام اسلامی را از خطرهایی که می‌تواند آن را به انحراف بکشانند یا مضمحل سازد، نجات دهد.

در این مقاله سعی شده است با توجه به نتایج و یافته‌های تحقیق، پیشنهادهایی مطرح و ارائه شود تا مسئولین سازمان‌ها و نهادها، و حتی سپاه، با بهره‌برداری از این پیشنهادهای، ضمن برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های لازم، اقدامات اجرایی مورد نیاز را به‌نحو مطلوبی به عمل‌آورند تا حداکثر بهره‌برداری از نتایج و یافته‌های این تحقیق صورت گیرد.

با توجه به اینکه بین تربیت دینی و وظیفه‌شناسی نیروی انسانی رابطه وجود دارد، پیشنهاد می‌شود:

1. افراد وظیفه‌شناس و کسانی که پایبند اصول سازمانی و فردی هستند و برای موفقیت در کار تلاش می‌کنند، در سازمان‌ها شناسایی شده و نسبت به تشویق و ارتقای آنان اقدام شود.
2. بدون هیچ‌گونه رابطه‌بازی در سازمان، صرفاً افراد وظیفه‌شناس به‌عنوان کارکنان موفق معرفی شوند تا این امر باعث ترغیب و تشویق سایرین گردد.
3. رده‌های گزینش در جذب به این ویژگی‌ها توجه کنند.
4. یگان‌های خدمتی در زمان به‌کارگیری و مسئولیت دادن به این ویژگی‌ها توجه کنند.
5. برنامه‌ریزان و مدیران مراکز آموزشی در زمان به‌کارگیری و مسئولیت دادن به این ویژگی‌ها توجه کنند.

منابع:

- 1- أبو الحسن محمد بن الحسين الموسوی (الشریف الرضی)، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، چاپ چهاردهم، قم، انتشارات الهادی ۱۳۸۰، ص ۵۶۶ نامه ۵۳ ب ۱۳
- 2- قران کریم، سوره آل عمران، آیه ۱۵۹
- 3- أبو الحسن محمد بن الحسين الموسوی (الشریف الرضی)، پیشین، ص ۶۸۲ حکمت ۲۵۵
- 4- محمد بن یعقوب الكلینی، کافی، صححه علی اکبر الغفاری، الطبعة السادسة، تهران، دار الكتب الاسلامیه، ۱۳۷۵ ه. ش، ج ۲، ص ۳۰۵ ح ۱۴
- 5- أبو الحسن محمد بن الحسين الموسوی (الشریف الرضی)، پیشین، ص ۵۵۰ نامه ۴۳
- 6- مصطفی دلشاد تهرانی، حکومت حکمت، چاپ اول، تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، پائیز ۱۳۷۹، ص ۱۵۶
- 7- محمد بن یعقوب الكلینی، پیشین، ج ۸ ص ۱۶۵
- 8- أبو الحسن محمد بن الحسين الموسوی (الشریف الرضی)، پیشین، ص ۴۸۲ نامه ۳
- 9- محمد بن الحسن الحر العاملی، وسائل الشیعة، تحقیق: مؤسسه آل البيت علیهم السلام لإحياء التراث، الطبعة الثانية، قم، مؤسسه آل البيت علیهم السلام لإحياء التراث ۱۴۱۴ ه. ق، ج ۱۲ ص ۴۶
- 10- عبد الواحد بن محمد تمیمی آمدی، غرر الحکم و درر الکلم، الطبعة الاولى، قم، مرکز النشر التابع لمكتب الإعلام الاسلامی، ۱۳۶۶ ه. ش، ج ۱، ص ۴۴۳
- 11- أبو الحسن محمد بن الحسين الموسوی (الشریف الرضی)، پیشین، ص ۵۸۴ نامه ۵۳ ب ۱۲۱-۱۲۶
- 12- نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، ج ۲، نشر زهد، ۱۳۷۹
- 13- ابن منظور، لسان العرب، بیروت، بی نا، ج ۶-۱۳
- 14- ابن ابی الحدید، شرح نهج البلاغه، قم، کتابخانه آیت الله مرعشی نجفی، ۱۳۳۷، ج ۱-۱۴
- 15- الهامی نیا، علی اصغر و همکاران، اخلاق/اطلاعاتی، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی تا.
- 16- الهامی نیا علی اصغر، اخلاق سیاسی، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی تا.
- 17- تقوی دامغانی، رضا، مدیریت اسلامی، ج ۲، بی جا، نشر بین الملل سازمان تبلیغات اسلامی، ۱۳۸۰
- 18- جمعی از نویسندگان، آیین رازداری در اسلام، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی تا.
- 19- جمعی از نویسندگان، صد درس زندگی از امام علی (علیه السلام)، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی تا.
- 20- خمینی، روح الله، صحیفه نور، ج ۱۵، تهران، وزارت ارشاد اسلامی، ۱۳۶۸
- 21- خوانساری، جمال الدین، غرر الحکم، ج ۷، تهران، دانشگاه تهران، بی تا.
- 22- دشتی، محمد؛ امام علی (علیه السلام) و مسائل نظامی و دفاعی، ج ۱، بی جا، سازمان تحقیقات نیروی مقاومت بسیج، بی تا.
- 23- سبحانی، جعفر، فراهانی از تاریخ پیامبر اسلام، بی جا، نشر مشعر، بی تا.

شوشتری، محمد تقی، بهج الصباغه فی شرح نهج البلاغه، ج ۱۲، ۱۴، تهران، امیر کبیر، تهران، ۱۳۷۶-۲۴
 فیض الاسلام، علی نقی، ترجمه و شرح نهج البلاغه، ج ۵، تهران، فقیه، ۱۳۷۹، ج ۴-۲۵
 قائدان، اصغر، سیاست نظامی امام علی (علیه السلام)، تهران، فروزان، ۱۳۷۵-۲۶
 قوچانی، محمود، فرمان حکومت امیر المومنین (علیه السلام)، آموزش مدیریت دولتی تهران، ۱۳۷۴-۲۷
 کلینی رازی، محمد بن یعقوب، اصول کافی، ج ۲، بی جا، انتشارات مکتبه اسلامی، بی تا-۲۸
 مجلسی، محمد باقر، بحار الانوار، ج ۲۱، ۴۱، بیروت، مؤسسه الوفاء، بی تا-۲۹
 مطهری، مرتضی، سیری در نهج البلاغه، ج ۳۵، قم، صدرا، ۱۳۸۶-۳۰
 مقدس نیا، محمد و دیگران، آداب معاشرت، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی تا-۳۱
 نصار مکارم شیرازی و جمعی از نویسندگان، پیام امام/امیر المومنین (علیه السلام)، ج ۲، قم، انتشارات امام علی (علیه) -۳۲
 السلام، ۱۳۸۷، ج ۵، ۸.

مکارم شیرازی، مدیریت و فرماندهی در اسلام، ج ۱۱، قم، مدرسه الامام علی (علیه السلام)، ۱۳۷۶-۳۳
 نبوی، محمد حسن، مدیریت اسلامی، ج ۱۴، قم، بوستان کتاب، ۱۳۸۸-۳۴
 نصر بن مزاحم، وقعه صفین، ج ۲، قم، کتابخانه مرعی نجفی، ۱۳۸۲-۳۵
 واثقی، قاسم، اخلاق مدیریت، ج ۱، قم، مجموعه آثار پژوهشکده تحقیقات اسلامی، بی تا-۳۶

کتابنامه

- 1- الموسوی (الشریف الرضی)، ابوالحسن محمد بن الحسین، نهج البلاغه، ترجمه محمد دشتی، چاپ چهاردهم، قم، انتشارات الهادی ۱۳۸۰، جلد ۱
- 2- الکلینی، محمد بن یعقوب، کافی، صححه علی اکبر الغفاری، الطبعة السادسة، تهران، دار الکتب الاسلامیه، ۱۳۷۵ ه. ش، ۸ مجلدات
- 3- الحر العاملی، محمد بن الحسن، وسائل الشیعه، تحقیق مؤسسه آل البيت علیهم السلام لإحياء التراث، الطبعة الثانية، قم، مؤسسه آل البيت علیهم السلام لإحياء التراث ۱۴۱۴ ه. ق، ۳۰ مجلدات
- 4- تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد، غرر الحکم و درر الکلم، الطبعة الاولى، قم، مرکز النشر التابع لمکتب الإعلام الاسلامی، ۱۳۶۶ ه. ش، ۱ مجلد
- 5- بادن، پیر (۱۳۷۴). روان شناسی شخصیت. (ترجمه: محمود ایروانی). تهران: نشر آفرینش - 5
- 6- شولتز، دوان پی و شولتز، سیدن الن. (۱۳۹۲). نظریه های شخصیت (ترجمه: سید یحیی محمدی). تهران: نشر ویرایش.
- 7- صدر، مهدیه سادات. (۱۳۹۲). رابطه تاب آوری با ابعاد پنج گانه شخصیت و اختلالات بالینی افسردگی، اضطراب در تهران، ایران. 113. دانشجویان دانشگاه الزهراء (س)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی بالینی

