

ارائه الگوی اسلامی کامیابی در کار براساس قرآن، کتب روایی و بیانات مقام معظم رهبری

هاجر مساح*

سیدمیشم دیباجی**

چکیده

کامیابی در کار، انرژی بخش و توانمندکننده برای انجام بهتر کار است. در متون اسلامی ریشه‌های کامیابی در کار قدمتی طولانی دارد، اما چند سالی است که در متون پژوهشی غربی بدان توجه شده است. هدف پژوهش حاضر، ارائه الگوی اسلامی عوامل کامیابی در کار، براساس متون دینی شامل قرآن، کتب روایی و بیانات رهبر معظم انقلاب است. روش پژوهش، کیفی و از نوع تحلیل محتوا است. مدیریت داده‌ها با نرم‌افزار MAXQDA-11 انجام شده است. براساس پژوهش، پنج کدهای کامیابی در کار عبارت‌اند از: عمل خوب، علم‌آموزی، ارزش‌گذاری به زمان، تلاش و کوشش، پایداری و استقامت در مسیر اهداف. دو کدهای متون پژوهشی غربی، یادگیری و سرزندگی است. با توجه به اینکه کدهای متون پژوهشی غربی زیرمجموعه‌ای از دو کدهای علم‌آموزی و تلاش و کوشش هستند، در این کدها قابل ادغام می‌باشند. بر این اساس، الگوی اسلامی عوامل کامیابی در کار ارائه می‌شود. واژگان کلیدی: کامیابی در کار، قرآن، مقام معظم رهبری، الگوی اسلامی کامیابی در کار.

۱. مقدمه

موفقیت و کامیابی انسان در کار، از موضوعات مهم و مورد توجه است. آدمی بیشترین زمان بیداری خود را در کار به سر می‌برد و این موضوعی طبیعی است که به دنبال کسب بهترین نتیجه و در یک کلام موفقیت در امور باشد. خداوند ابزار و وسایل آن را برای آدمی فراهم کرده (جائیه، ۱۳)^۱، تا برای موفقیت، کوشش کند (رعد، ۱۱)^۲. در بررسی محتوای دینی در حوزه کامیابی در کار، آیات قرآنی و متون دینی، راهنمای کسب اطلاعات هستند؛ در این حوزه، از یک سو آیات نورانی قرآن در مورد این موضوع، حجم گسترده‌ای از اطلاعات را فراهم می‌آورد و از سوی دیگر متون دینی همچون نهج البلاغه، نهج الفصاحه و کتب دیگر، گنجینه بزرگی از اطلاعات در قالب خطبه‌ها، روایات، حکمت‌ها و سایر مطالب به یادگار مانده که همه فراهم‌کننده روشنایی (اصول و روش‌ها) برای انسان‌های طالب موفقیت و کامیابی در زندگی کاری هستند. با توجه به تأکید متون اسلامی در مورد کامیابی در کار و نتایج آن در انرژی‌بخشی و نیروافزایی انسان‌ها در محیط کار، پژوهش حاضر بر آن است که الگوی اسلامی عوامل کامیابی در کار، براساس متون دینی شامل قرآن، کتب روایی و بیانات رهبر معظم انقلاب را ارائه کند.

۲. پیشینه پژوهش

خداوند در قرآن پس از نماز، انسان را امر به کسب فضل خدا در زمین برای رستگاری می‌کند (جمعه، ۱۰)^۳ و او را به کار پس از هر فراغتی دعوت می‌کند (شرح، ۷)^۴. خداوند در آیه ۳۸ سوره مدثر، صریحاً ارزش انسان را در گرو کارهایش می‌داند^۵ و در آیه ۶ سوره انشراق بازگشت انسان به سوی خدا را با تلاش و رنج همراه می‌داند.^۶ خداوند به آن اندازه برای کار و تلاش اهمیت قائل است که در قرآن کریم از کسانی یاد می‌کند که افرادی را که جز قدرت بازویشان برای کار چیزی ندارند، مسخره می‌کنند و به آنان وعده عذاب می‌دهد و حتی طلب مغفرت و آمرزش پیامبر را در مورد آنان بی‌اثر می‌داند (توبه، ۷۹ و ۸۰)^۷. با وجود تأکید آیات قرآن بر کار، بارها در مورد شرایط

۱. وَ سَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَ مَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعاً مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِقَوْمٍ يَعْتَكِرُونَ.

۲. إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ.

۳. فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيراً لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ.

۴. فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ.

۵. كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ.

۶. يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمَلَأْ بِهِ.

۷. الَّذِينَ تَلْمِزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ وَالَّذِينَ لَا يَجِدُونَ إِلَّا جُهْدَهُمْ فَيَسْخَرُونَ مِنْهُمْ سَخِرَ اللَّهُ مِنْهُمْ وَ لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ * اسْتَغْفِرُوا لَهُمْ أَوْ لَا تَسْتَغْفِرُوا لَهُمْ إِنَّ تَسْتَغْفِرُوا لَهُمْ سَبْعِينَ مَرَّةً فَلَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَهُمْ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَفَرُوا بِاللَّهِ وَ رَسُولِهِ وَ اللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ.

کار و تلاش قیدهایی آمده است؛ مانند تلاش در جهت آخرت (اسراء، ۱۹)^۱ و دل‌بستگی نداشتن به بهره دنیا (قصص، ۶۰)^۲ که سبب می‌شود توجه انسان به شرایط کار و کامیابی در آن و نه صرفاً نفس کار به هر هدف و هر شیوه‌ای جلب شود.

در احادیث و روایات نیز کار و شرایط آن بارها توسط معصومان تبیین شده است؛ پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله، نه بخش از عبادت را طلب روزی حلال معرفی می‌کند (محمدی ری شهری، ۱۳۶۷، ج ۵، ص ۲۰۵۹، ش ۷۲۰۲).^۳ حضرت علی علیه السلام، کار را شعار مؤمن می‌داند^۴ (الآمدی، ۱۳۶۶) و کوتاهی در آن را سبب غم و اندوه معرفی می‌کند (شریف الرضی الموسوی، ۱۳۸۴، حکمت ۱۲۷).^۵ در احادیث نیز به پیروی از قرآن، شرایطی برای کار مشخص شده که کامیابی و موفقیت کاری منوط به آنها دانسته شده است؛ برای مثال امام علی علیه السلام، کار برای خدا (محمدی ری شهری، ۱۳۷۷، حکمت ۱۴۳۱۴)، پایداری در کار و به پایان رسانیدن آن (شریف الرضی الموسوی، ۱۳۸۴، خطبه ۱۱۱)،^۶ طمع نداشتن به آنچه نزد مردم است (الآمدی، ۱۳۶۶، ص ۳۹۸، ح ۹۲۴۵)،^۷ قناعت (همان، ص ۳۹۱، ح ۸۹۹۹)،^۸ عدم پیگیری مطامع پست (همان، ص ۲۹۷، ح ۶۷۰۲)^۹ را از شرایط کار می‌داند و امام جعفر صادق علیه السلام، تخصص و هوش در کار، امانت‌داری و خوش‌برخوردی با کارفرما را سبب موفقیت در کار برمی‌شمارند (ابن شعبه، ۱۳۸۲، ص ۳۲۲).^{۱۰}

در احادیث و روایات به هدف و نیت از کار توجه زیادی شده است؛ از آن جمله در غررالحکم آمده است:

«مردمی که در دنیا کار می‌کنند دو گروه هستند: یکی آنکه کار می‌کند در دنیا برای دنیا و سرگرم ساخته او را دنیا از آخرتش، می‌ترسد بر بازماندگان خود از فقر و تنگدستی و ایمن است از تنگدستی خویش، چنین کسی تباہ می‌کند عمر خود را برای سود رساندن به دیگری، و دیگر آنکه کار می‌کند در دنیا برای عالم پس از آن، که در این صورت آنچه مقدر او است بدون کار و تلاش به

۱. وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَىٰ لَهَا سَعْيَهَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا.

۲. وَمَا أَوْتِيتُمْ مِنْ شَيْءٍ فَمَتَّاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَزِينَتُهَا وَمَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ وَأَبْقَىٰ أَفَلَا تَعْقِلُونَ.

۳. الْعِبَادَةُ عَشْرَةٌ أَجْزَاءُ، تِسْعَةٌ أَجْزَاءُ فِي طَلَبِ الْحَلَالِ.

۴. الْعَمَلُ شِعَارُ الْمُؤْمِنِ.

۵. مَنْ قَصَرَ فِي الْعَمَلِ أَتَيْتَنِي بِالْهَمِّ.

۶. الْعَمَلُ الْعَمَلُ، ثُمَّ النَّهَايَةُ النَّهَايَةُ، وَالاسْتِقَامَةُ الْاسْتِقَامَةُ، ثُمَّ الصَّبْرُ الصَّبْرُ، وَالْوَرَعُ.

۷. الْكَفَّ عَمَّا فِي أَيْدِي النَّاسِ عَقْفَةً وَكَبَّرَ هِمَّةً.

۸. مِنْ شَرَفِ الْهِمَّةِ لِرُومِ الْقَنَاعَةِ.

۹. نَعُوذُ بِاللَّهِ مِنَ الْمَطَامِعِ الدُّنْيَا وَالْهَمِّ الْغَيْرِ الْمَرْضِيَّةِ.

۱۰. كُلُّ ذِي صِنَاعَةٍ مُضْطَرٌّ إِلَى ثَلَاثِ خِصَالٍ يَجْتَلِبُ بِهَا الْمَكْسَبَ وَهُوَ أَنْ يَكُونَ حَادِقًا بِعَمَلِهِ مُؤَدِّيًا لِلْأَمَانَةِ فِيهِ مُسْتَمِيلًا لِمَنْ اسْتَعْمَلَهُ.

وی می‌رسد و این کسی است که به هر دو بهره (دنیا و آخرت رسیده) و مالک هر دو خانه (دنیا و آخرت) شده است» (الآمدی، ۱۳۶۶، ج ۲، ص ۲۰۵، ش ۱۴۹).

در کنار آیات قرآنی و متون دینی، می‌توان به اندیشه‌های بزرگان دین در عصر حاضر اشاره کرد که همواره بر اهمیت کامیابی و موفقیت در زندگی توجه داده‌اند؛ از آن جمله اندیشه‌های مقام معظم رهبری است که ایشان پیوسته در تکریم کارگران کوشیده و موفقیت را هدف اصلی برای اهل کار معرفی کرده‌اند:

«کار باید ارزش بشود. در روایت آمده است که پیغمبر اکرم یک جوانی را دیدند، از این جوان خوششان آمد؛ صدایش کردند، مثلاً اسمش را پرسیدند، بعد گفتند شغلت چیست؟ گفت من بیکارم، من شغل ندارم؛ حضرت فرمودند: سَقَطَ مِنْ عَيْنِي (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۱۰۰، ص ۹، ح ۳۸)؛^۱ از چشمم افتاد. پیغمبر که با کسی رود ریاستی ندارد... باید بالأخره تشویق به کار، تشویق به ارزش‌آفرینی و ثروت‌آفرینی را در کشور تبلیغ بکنیم؛ هم دولتی‌ها بگویند، هم کسانی که در مجلات، روزنامه‌ها و مانند اینها منبرهای گفتنی و نوشتنی دارند، استفاده کنند از این موقعیت و بیان کنند این مطالب را» (بیانات رهبری در دیدار رئیس‌جمهور و اعضای هیئت دولت، ۱۳۹۴/۰۶/۰۴).

با وجود توجه بسیار در متون دینی به موضوع کامیابی در کار، این موضوع در پیشینه ادبیات پژوهشی در دنیا، سابقه پژوهش تجربی طولانی ندارد و الگوهای غربی در این حوزه عمری بیش از چندسال ندارند. در پایان دهه ۱۹۸۰، ادبیات سازمانی با عصر فرا نوین روبه‌رو شد و به‌عنوان سبکی از رویکرد مدیریتی و پدیده سازمانی تجلی یافت؛ اگر وجود سه دوره سنتی،^۲ نوین^۳ و فرانوین^۴ را در نظر گیریم، دوره فرانوین به عوامل زیادی مثل ارزش‌های انسانی توجه کرد که پیش‌تر مورد غفلت واقع شده بود.

همچنین، توجه افراطی به پیامدهای دارای پتانسیل منفی در محیط کار، از جمله پریشانی کارکنان یا نارضایتی آنها بوده است؛ برای مثال تمرکز پژوهش‌های سازمانی تنها بر پیامدهای منفی، همچون موارد زیر بوده است: استرس شغلی (وارتینگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۳؛ کونلی و یو،^۶ ۲۰۱۳؛

۱. روی ابن عباس قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ إِذَا نَظَرَ إِلَى الرَّجُلِ فَأَعْجَبَهُ قَالَ لَهُ جُزْفَةٌ فَإِنْ قَالُوا لَا قَالَ سَقَطَ مِنْ عَيْنِي قِيلَ وَ كَيْفَ ذَاكَ يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ لِأَنَّ الْمُؤْمِنَ إِذَا لَمْ يَكُنْ لَهُ جُزْفَةٌ يَعِيشُ بِدِينِهِ

2. Traditional

3. Modern

4. Post modern

5. Warttig

6. Conley & You

هان و چن،^۱ (۲۰۱۳)، فرسودگی شغلی^۲ (لامبرت، بارتون بلسا و هوگان،^۳ ۲۰۱۵؛ کاتر و فواد،^۴ ۲۰۱۳)، هیجان‌خواهی منفی^۵ (اسپکتور^۶ و همکاران، ۲۰۰۰؛ فورتونیتو،^۷ ۲۰۰۴) و نارضایتی شغلی^۸ (گلیکن و بنی،^۹ ۲۰۱۳). در مقابل به گفته پترسون^{۱۰} (۲۰۰۶)، آنچه در زندگی خوب است، همچون آنچه بد می‌باشد، توجه برابری را به خود اختصاص می‌دهد. از این رو، پژوهش‌های جدید بر سازه‌های مثبتی تمرکز دارند که در رشد کمال انسانی تأثیرگذارند و کمتر بدان‌ها توجه شده و در کار به‌عنوان رفتار سازمانی مثبت (POB)،^{۱۱} جان تازه‌ای گرفته است (یوسف و لوتانز، ۲۰۰۷). از جمله سازه‌های مورد توجه در این حوزه در متون پژوهشی، که مدت زمان زیادی از عمر آن نمی‌گذرد، کامیابی در کار است (اسپریتر^{۱۲} و همکاران، ۲۰۰۵؛ پوراث^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۱).

می‌توان گفت دنیای پژوهش متوجه این امر شده است که اهمیت به مقام والای انسانی و ارزش‌های انسانی، جایگاه بزرگی در پیشرفت جوامع بشری ایفا می‌کند و این موضوعی بود که پیش از آن در کتاب نورانی قرآن همواره براساس اصل کرامت به آدمی تأکید شده بود (اسراء، ۷۰).^{۱۴} حتی خداوند پس از آفرینش انسان خود را تحسین می‌کند (مؤمنون، ۱۴)^{۱۵} و این مهر تایید دیگری بر ارزش والای مقام انسانی در دین اسلام است؛ همچنین در اسلام، همواره خط اعتدال رعایت شده است (بقره، ۱۴۳)،^{۱۶} بر این اساس، همان‌گونه که از یک‌سو برای کامیابی در کار، دستور به تلاش و کوشش داده شده (انسان، ۲۲^{۱۷} و اسراء، ۱۲^{۱۸}) و تلاش و کوشش به‌عنوان

1. Han & Chan
2. job burnout
3. Lambert, Barton-Bellessa & Hogan
4. Cotter & Fouad
5. negative affectivity
6. Spector
7. Fortunatnato
8. job dissatisfaction
9. Glicken & Benni
10. Peterson
11. positive Organizational Behavior
12. Spreitzer
13. Porath

۱۴. وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبُرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا.
 ۱۵. ثُمَّ خَلَقْنَا الطُّفْلَةَ عَلَقَةً فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ فَخَلَقْنَا الْمُضْغَةَ عِظَامًا فَكَسَوْنَا الْعِظَامَ لَحْمًا ثُمَّ أَنشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ فَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنَ الْخَالِقِينَ.

۱۶. وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ وَيَكُونَ الرَّسُولُ عَلَيْكُمْ شَهِيدًا وَ مَا جَعَلْنَا الْقَبِيلَةَ الَّتِي كُنْتَ عَلَيْهَا إِلَّا لِنَعْلَمَ مَنْ يَتَّبِعِ الرَّسُولَ مِمَّنْ يَنْقَلِبْ عَلَى عَقْبَيْهِ وَإِنْ كَانَتْ لَكَبِيرَةً إِلَّا عَلَى الَّذِينَ هَدَى اللَّهُ وَ مَا كَانَ اللَّهُ لِيُضِلَّ إِيْمَانَكُمْ إِنَّ اللَّهَ بِالنَّاسِ لَرُؤُوفٌ رَحِيمٌ.

۱۷. إِنَّ هَذَا كَانَ لَكُمْ جَزَاءً وَكَانَ سَعْيَكُمْ مَشْكُورًا.

۱۸. وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتٍ فَمَحْوُورًا آيَةَ اللَّيْلِ وَجَعَلْنَا آيَةَ النَّهَارِ مُبْصِرَةً لِتَبْتَغُوا فَضْلًا مِّن رَّبِّكُمْ.

سیره عملی رسول خدا و امامان توصیف شده است (خلیلیان اشکذری، ۱۳۸۱، ص ۹۳)؛ از سوی دیگر، از سستی و تنبلی نیز نهی می‌شود (کلینی، ۱۳۷۴، ج ۴، ص ۱۲، ح ۹).^۱

براساس مطالب پیشین، پژوهش حاضر در تلاش برای بررسی تطبیقی موضوع کامیابی در کار، هم براساس منابع دینی و قرآنی و هم پیشینه ادبیات پژوهشی است تا براساس اطلاعات گردآوری شده، الگویی از عوامل کامیابی در کار براساس متون دینی ارائه دهد. هدف اصلی پژوهش حاضر ارائه الگوی اسلامی کامیابی در کار براساس شناسایی عوامل کامیابی در کار از نگاه دینی است. این موارد با استفاده از پرسش‌های زیر دنبال خواهد شد:

۱. عوامل مؤثر بر کامیابی از دیدگاه قرآن، کتب روایی و مقام معظم رهبری کدامند؟
۲. عوامل مؤثر بر کامیابی از دیدگاه پژوهش‌های تجربی کدامند؟
۳. آیا الگوهای دینی در برابر الگوهای تجربی از جامعیت کافی برخوردارند؟
۴. الگوی نهایی کامیابی در کار براساس برآیند قرآن، کتب روایی و بیانات مقام معظم رهبری چیست؟

۳. روش پژوهش

روش تحقیق حاضر کیفی و از نوع تحلیل محتوا است. نمونه پژوهش شامل مستندات آرشیوی موجود در متون دینی و پژوهشی بوده است. متون دینی شامل سه حوزه قرآن، متون روایی و بیانات رهبر معظم انقلاب بود که همپوشی این سه حوزه با یکدیگر، کدهای مشخصی را نشان داد. متون پژوهشی شامل جستجوی اینترنتی در پژوهش‌های معتبر لاتین و مقالات چاپ شده در این حوزه می‌باشد. اطلاعات گردآوری شده در این پژوهش براساس روش تحلیل محتوا در تحقیق کیفی، کدگذاری و تبدیل به کدهای هسته‌ای شده است. داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA-11 تجزیه و تحلیل شده و الگوی اسلامی در حوزه عوامل کامیابی در کار براساس کدها و زیرکدها استخراج شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

یافته‌های این پژوهش در دو قسمت یافته‌های متون دینی و پژوهش‌های خارجی کدگذاری شده و کدهای استخراجی به همراه محتوای مربوط به آنان ارائه شده است.

۱. مَلْعُونٌ مَلْعُونٌ مَنْ أَلْفَى كَلَّةً عَلَى النَّاسِ، مَلْعُونٌ مَلْعُونٌ مَنْ صَيَّحَ مَنْ يَعُول.

۴-۱. کدهای هسته‌ای مرتبط با متون دینی

موضوعات کامیابی و موفقیت در دین اسلام، در آیات نورانی قرآن، کتب دینی معتبر و بیانات رهبر معظم انقلاب متبلور شده است. در زیر کدهای هسته‌ای مرتبط با این موضوع در پنج مقوله اصلی مورد تأکید در این منابع ذکر شده‌اند.

۱. عمل خوب: براساس آیات قرآنی موفقیت و کامیاب شدن در هر امری از زندگی، وابسته به عمل انسان و توفیق الهی در راستای عمل است (ر.ک: هود، ۱۸۸ و نساء، ۲۳۵). شهید مطهری (۱۳۸۴)، ج ۷، ص ۷۱)، موفقیت را لذت همه‌جانبه و دستیابی به آرزوها و کمالات می‌داند که با عمل مناسب قابل دستیابی و امکان‌پذیر است. در آموزه‌های اسلامی، مفهوم موفقیت به سعادت نزدیک می‌شود و این سعادت جز با بندگی خداوند میسر نیست (ذاریات، ۵۶؛ یس، ۶۰-۶۱ و نحل، ۵۳۶)، که توفیقی بس بزرگ است. خداوند در هفت مورد از آیات قرآنی، واژه صنع را مطرح کرده است؛ این آیات عبارت‌اند از: آیه ۱۴ سوره مائده؛ آیه ۶۳ سوره مائده؛ آیه ۱۱۲ سوره نحل؛ آیه ۳۰ سوره نور؛ آیه ۸ سوره فاطر؛ آیه ۴۵ سوره عنکبوت^{۱۱} و آیه ۱۶ سوره هود.^{۱۲} صنع در این آیات به معنای عمل و انجام دادن کار است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴؛ طباطبایی، ۱۳۷۴؛ الهی قمشه‌ای، ۱۳۸۰).

صنع به معنای عمل و فعل به کار می‌رود و با توجه به تعریف عمل، هر فعلی، صنع نیست، ولی هر صنعی فعل است (راغب اصفهانی، ۱۴۱۶). در زبان عربی، فعل و عمل به همه موجودات اعم از انسان، حیوان، جماد و نبات نسبت داده می‌شود؛ در حالی که صنع، تنها به انسان اختصاص می‌یابد و نکته مهم دیگر اینکه صنع به معنای خوب انجام دادن کار است؛ در حالی که فعل انجام مطلق کار است و جنبه خوبی و بدی در آن لحاظ نمی‌شود (قرشی، ۱۳۷۱). هدف‌مداری، جزء

۱. قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِن كُنْتُمْ عَلَىٰ بَيْتَةٍ مِّن رَّبِّي وَرَزَقْنِي مِّنْهُ رِزْقًا حَسَنًا وَ مَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلِكُمْ إِلَىٰ مَا أَنهَاكُمْ عَنْهُ إِن آُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَ مَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَ إِلَيْهِ أُنِيبُ.
۲. وَ إِن كُنْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَابْعَثُوا حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهِ وَ حَكَمًا مِّنْ أَهْلِهَا إِن يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّي اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا خَبِيرًا.
۳. وَ مَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَ الْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ.
۴. أَلَمْ أَعْهَدْ إِلَيْكُمْ يَا بَنِي آدَمَ أَنْ لَا تَعْبُدُوا الشَّيْطَانَ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ * وَ أَنْ اعْبُدُونِي هَذَا صِرَاطٌ مُسْتَقِيمٌ.
۵. وَ لَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَّسُولًا أَنْ اعْبُدُوا اللَّهَ وَ اجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ.
۶. وَ مِمَّنْ الَّذِينَ قَالُوا إِنَّا نَصَارَى أَخَذْنَا مِيثَاقَهُمْ فَنَسُوا حَظًّا مِمَّا ذُكِّرُوا بِهِ فَأَعَزَّيْنَا بَيْنَهُمُ الْعَدَاوَةَ وَ الْبَغْضَاءَ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ وَسَوْفَ يَنْبِئُهُمُ اللَّهُ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ.
۷. لَوْلَا يَنْهَاهُمُ الرَّبَّائِيُّونَ وَ الْأَحْبَارُ عَنْ قَوْلِهِمُ الْإِيمَ وَ أَكَلِهِمُ السَّحْتِ لَيْسَ مَا كَانُوا يَصْنَعُونَ.
۸. وَ صَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قُرْبِيَةً كَانَتْ ءَامِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِّنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعَمَ اللَّهُ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِيَاسَ الْجُوعِ وَ الْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ.
۹. قُلْ لِلْمُؤْمِنِينَ بَعْضُوا مِمَّنْ أَبْصَارِهِمْ وَ يَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَلِكَ أَزْكَى لَهُمْ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ.
۱۰. أَفَمَن رَّزَقْنَاهُ شَوْءًا عَمَلِهِ فَرَّاهُ حَسَنًا فَإِنَّ اللَّهَ يُضِلُّ مَن يَشَاءُ وَ يَهْدِي مَن يَشَاءُ فَلَا تَذْهَبُ نَفْسُكَ عَلَيْهِمْ حَسْرَاتٍ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِمَا يَصْنَعُونَ.
۱۱. أَتَلَّ مَا أُوحِيَ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَ أَقِيمِ الصَّلَاةَ وَ رِزْقَهُمْ فِي الصَّلَاةِ تَتَّهِى عَنِ الْفَحْشَاءِ وَ الْمُنْكَرِ وَ لَذِكْرِ اللَّهِ أَكْبَرُ وَ اللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ.
۱۲. أُولَئِكَ الَّذِينَ لَيْسَ لَهُمْ فِي الْآخِرَةِ إِلَّا النَّارُ وَ حَبِطَ مَا صَنَعُوا فِيهَا وَ بَاطِلٌ مَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ.

مهمی از عمل خوب است و درماندگی کاری بدون هدف است (محمدی ری‌شهری، ۱۳۹۳، ص ۲۹۶، ح ۹۴۲).^۱ حضرت محمد ﷺ می‌فرماید: هرگاه خواستی کاری را انجام دهی، تأمل کن تا خدا راه آن را به تو نشان دهد (متقی هندی، ۱۴۰۹ق، ج ۳، ص ۹۹، ح ۵۶۷۷). در بیانات مقام معظم رهبری نیز، هدف‌گزینی از علل موفقیت و کامیابی به شمار می‌رود؛^۲

۲. علم‌آموزی: مهارت و تخصص داشتن در تعبیر قرآن و متون دینی براساس علم‌آموزی و تلاش برای یادگیری است. خداوند در قرآن برتری یافتن علما و اختصاص درجات بالا به آنها را مورد اشاره قرار می‌دهد (مجادله، ۱۱، زمر، ۴۹) و خداوند جهل و نادانی را عامل ضلالت و شقاوت معرفی می‌کند (اعراف، ۱۷۹).^۳ در روایات برتری عالمان بر عابدان همچون برتری ماه شب چهارده بر دیگر ستارگان دانسته است (کلینی، ۱۳۷۴، ج ۱، ص ۴۲، ح ۱).^۴ همواره در سخنان بزرگان دینی به یادگیری و آموزش تأکید شده است؛ از جمله در آیات سوره کهف، داستان موسی و خضر ناظر بر اهمیت علم‌آموزی و مغرور نشدن به سطح فعلی خود است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۷، ج ۱). حضرت علی علیه السلام، راه رسیدن به بهشت را گذر از خیابان‌ها و کوچه‌های علم می‌داند (مجلسی، ۱۳۶۳، ج ۱، ص ۱۶۴).^۵ حضرت علی علیه السلام، یادگیری را عامل بالندگی آدمی (الآمدی، ۱۳۶۶، ح ۲۴۸۶)،^۶ سنگینی انسان (ابن‌شعبه، ۱۳۸۲)^۷ و حیات (ابن‌بابویه قمی، ۱۴۰۰، ص ۴۹۳، ح ۱)^۸ معرفی می‌کند. حضرت محمد ﷺ، دو گروه از آدمیان را پرمفعت می‌داند: دانشمندان و دانش‌اندوزان (پاینده، ۱۳۲۴، ح ۳۱۴۵).^۹ ایشان مقام شهادت را شایسته برای مرگ عالمان معرفی می‌کند (پاینده، ۱۳۲۴، ح ۱۹۴)^{۱۰} و اهل دانش را

۱. من لم يعرف الموارِدَ أُعِيْبَهُ المَصَادِرُ.

۲. در هر نقطه‌ای اگر کار دست مردم قرار گرفت و مردم دارای هدف بودند - [نه] آدم‌های بی‌هدف، آدم‌های سرگردان در امور زندگی، گرفتار امور روزمره شخصی، آنها نه - هرچور کاری، سخت‌ترین کارها، کارهای نظامی، کارهای امنیتی، دست مردم وقتی افتاد، صحنه وقتی در اختیار مردم قرار گرفت، پیش خواهد رفت (بیانات رهبری در دیدار با مردم آذربایجان، ۱۳۹۳/۱۱/۲۹).

۳. يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ.

۴. هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ.

۵. وَلَقَدْ ذَرَأْنَا لِجَهَنَّمَ كَثِيرًا مِّنَ الْجِنِّ وَالإِنسِ لَهُمْ قُلُوبٌ لَا يَفْقَهُونَ بِهَا وَلَهُمْ أَعْيُنٌ لَا يُبْصِرُونَ بِهَا وَلَهُمْ ءَاذَانٌ لَا يَسْمَعُونَ بِهَا أُولَئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ أُولَئِكَ هُمُ الْعَافِلُونَ.

۶. فَضَّلَ الْعَالِمُ عَلَى الْعَابِدِ كَفَضَّلَ الْقَمَرَ عَلَى سَائِرِ النُّجُومِ لَيْلَةَ الْبَدْرِ.

۷. قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَطْلُبُ فِيهِ عِلْمًا سَلَكَ اللَّهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ، وَ أَنَّ الْمَلَائِكَةَ تَنْصَعُ أَجْنِحَتَهَا لِطَالِبِ الْعِلْمِ رِضًا بِهِ، وَ أَنَّهُ لَيُسْتَفْتَى لِطَالِبِ الْعِلْمِ مَنْ فِي السَّمَاءِ، وَ مَنْ فِي الْأَرْضِ حَتَّى الْخُحُوفِ فِي الْبَحْرِ.

۸. اِكْتَسَبُوا الْعِلْمَ يَكْسِبِكُمُ الْحَيَاةَ.

۹. إِبْنُ آدَمَ أَشْبَهَ شَيْءٍ بِالمِيعَارِ، إِمَّا نَاقِصٌ بِجَهْلِ أَوْ رَاجِحٌ بِعِلْمٍ.

۱۰. إِنْ الْعِلْمَ حَيَاةَ الْقُلُوبِ وَ نُورَ الْأَبْصَارِ مِنَ الْعَمَى وَ قُوَّةَ الْأَبْدَانِ مِنَ الضَّعْفِ.

۱۱. الْتَّائِسُ رَجُلَانِ: عَالِمٌ وَ مُتَعَلِّمٌ وَ لَا خَيْرَ فِيمَا سِوَاهُمَا.

۱۲. إِذَا جَاءَ المَوْتُ لِطَالِبِ الْعِلْمِ وَ هُوَ عَلَى هَذِهِ الحَالَةِ مَاتَ وَ هُوَ شَهِيدٌ.

مشمول عنایت خداوند می‌داند (محمدی ری‌شهری، ۱۳۸۶، ج ۱، ص ۳۱۳، ح ۳۰۹).^۱

در توضیح واژه صنع (در بخش عمل خوب)، موضوع علم و تخصص مطرح می‌باشد؛ در حقیقت، در صنع ممارست و تکرار نهفته است (جعفری، ۱۳۷۶) و نیز کاربرد یفعلون، توده مردم را مورد خطاب قرار می‌دهد؛ ولی از ریشه صنع در آیات زیادی در مورد دانشمندان استفاده شده است. در واقع، این موضوع ناظری بر انجام کار از روی دقت و مهارت است و در نقطه مقابل یفعلون است. انجام نادرست امور از سوی دانشمندان نسبت به عامه مردم، مجازات سنگین‌تری را به همراه دارد؛ زیرا نادانی و بلا اطلاعی در آن امری دور از ذهن است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴). این مطالب، آن دست از فعالیت‌ها را درخور مقام انسانی معرفی می‌کند که خوب است و با دقت و مهارت انجام می‌پذیرد؛ بنابراین مهارت و تخصص از جمله شرایط لازم برای نتیجه گرفتن در کار و سرانجام کامیابی، موفقیت و دستیابی به شخصیت والا است. اهمیت علم‌آموزی در موفقیت و کامیابی در سخنان مقام معظم رهبری همواره مورد تأکید است. ایشان پیوسته در مناسبت‌های گوناگون، دانشجویان را مورد خطاب قرار می‌دهد و اهمیت علم‌آموزی را به آنها گوشزد می‌کند؛

۳. ارزش‌گذاری به زمان: گذران عمر سریع است (شریف الرضی الموسوی، ۱۳۸۴، خطبه ۱۸۸)^۲ و فرصت‌ها همچون ابرها می‌گذرند (همان، حکمت ۲۱).^۳ با توجه به گذشت زمان شتاب توأم با علم در کار مورد تأکید است (همان، خطبه ۱۱۴)^۴ و این عامل در پیوند با علم‌آموزی و یادگیری مطرح می‌شود. در بیانات آیت‌الله خامنه‌ای به‌روز بودن علم و پیشرفت به‌عنوان آرزوی هر جوان؛^۵ جوانی در گذر عمر، به‌عنوان دوره مهمی برای ماندگار شدن علم؛^۶ و توصیف جوانی به فصل بی‌بدیل شکفتن^۷ و نیز دل جوان به زمین پاکی تشبیه شده است که بذر علم را می‌پذیرد؛^۸

۴. تلاش و کوشش: از جمله مهم‌ترین علل کامیابی (به‌ویژه در محیط کاری)، تلاش و کوشش در راه هدف است. در حدود چهارصد آیه از قرآن کریم اهمیت تلاش و کوشش را به انسان گوشزد کرده است؛ از جمله نمونه‌هایی از این تأکیدها به شرح زیرند: هشدار به انسان‌هایی که مردمان اهل تلاش را

۱. طَالِبُ الْعِلْمِ مَحْفُوفٌ بِعِنَايَةِ اللَّهِ.

۲. مَا أَسْرَعَ السَّاعَاتِ فِي الْيَوْمِ، وَأَسْرَعَ الْأَيَّامِ فِي الشَّهْرِ، وَأَسْرَعَ الشُّهُورِ فِي السَّنَةِ، وَأَسْرَعَ السِّنِينَ (السَّنَةِ) فِي الْعُمْرِ!

۳. اِغْتَبِمُوا الْفُرْصَ فَإِنَّهَا تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ

۴. فَاذِرُوا الْعَمَلَ، وَخَافُوا بَغْتَةَ الْأَجْلِ؛ فَإِنَّهُ لَا يُرْجَى مِنْ رَجَعَةِ الْعَمْرِ مَا يُرْجَى مِنْ رَجَعَةِ الرِّزْقِ.

۵. خود جوان‌ها بزرگ‌ترین مسئولیت‌ها را دارند و می‌توانند انجام دهند. هر جوانی دوست دارد کشوری که در آن زندگی می‌کند برخوردار از همه زیبایی‌ها و نیکی‌ها باشد، دلش می‌خواهد جامعه متمدن داشته باشد، دلش می‌خواهد از پیشرفت‌های علمی و عملی برخوردار باشد. این آرزوی هر جوانی است (بیانات مقام معظم رهبری در اجتماع جوانان گیلان، ۱۳۸۰/۰۲/۱۲).

۶. مَنْ تَعَلَّمَ فِي شِبَابِهِ كَانَ بِمَثَلَةِ الرَّثِمِ فِي الْحَجَرِ وَمَنْ تَعَلَّمَ وَهُوَ كَبِيرٌ كَانَ بِمَثَلَةِ الْكِتَابِ عَلَى وَجْهِ الْمَاءِ.

۷. جوانی یک پدیده درخشان و یک فصل بی‌بدیل و بی‌نظیر از زندگی هر انسانی است. در هر کشوری که به مسئله جوانان و جوان آن‌چنان که حق این مطلب است، درست رسیدگی بشود، آن کشور در راه پیشرفت، موفقیت‌های بزرگی

به دست خواهد آورد (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با جوانان در مصلای بزرگ تهران، ۱۳۷۹/۰۲/۰۱).

۸. إِنَّمَا قَلْبُ الْحَدِيثِ كَالْأَرْضِ الْحَالِيَةِ مَهْمَا أَلْقَى فِيهَا مِنْ كُلِّ شَيْءٍ قَبِلَتْهُ.

مسخره می‌کنند، به طوری که آنان را هم‌ردیف کافران و فاسقان معرفی نموده است (توبه، ۷۹ و ۸۰)؛^۱ توجه به نقش زنان و مردان در کنار یکدیگر برای کار و تلاش (نساء، ۳۲)؛^۲ گوناگونی تلاش انسان‌ها و در نهایت تفاوت نتایج آنها (لیل، ۴)؛^۳ نداشتن توقف در مسیر دستیابی به اهداف (شرح، ۷)،^۴ اهمیت کار و تلاش به‌عنوان ملاک رشد آدمی (انعام، ۱۳۲).^۵ البته این تلاش و کوشش باید در حد توان آدمی باشد و این امر موضوعی است که خداوند به آن تأکید می‌کند (بقره، ۲۸۶).^۶ کار و تلاش به‌عنوان ملاکی برای شخصیت آدمی مطرح می‌شود (نجم، ۳۹ و ۴۰).^۷ این تنها مثالی از بیش از دویست آیه قرآنی است که بر اهمیت عمل به‌عنوان ملاک شخصیت، تأکید شده است. در کنار آیات فراوان قرآنی، می‌توان به روایات متعدد در حوزه اهمیت تلاش و کوشش با جملات گوناگون نیز اشاره کرد؛ برای مثال واجب بودن کار و تلاش در زندگی بر مسلمانان (شعیری، ۱۳۶۳، ص ۳۸۹، ح ۱۰۷۹)؛^۸ درخواست دوری از سستی و انجام تلاش در زندگی از خداوند (محمدی‌ری‌شهری، ۱۳۷۷، ج ۱۱، ص ۵۱۸۴)؛^۹ آموزش گناهان از طریق جدیت و تلاش در زندگی (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۳، ص ۱۳)؛^{۱۰} معرفی تلاش به‌عنوان نه جزء از ده جزء کسب روزی حلال (نوری، ۱۴۰۸، ج ۱۳، ص ۱۲)؛^{۱۱} تشویق به تلاش و کوشش (حرعاملی، ۱۴۱۴، ج ۱، ص ۹۲، ح ۲۱۷)؛^{۱۲} نهراسیدن از کار و در کام آن رفتن با شجاعت (شریف‌الرضی‌الموسوی، ۱۳۷۶، ص ۵۰۱، ح ۱۷۵)؛^{۱۳} توصیف شرافت (الآمدی، ۱۳۶۶، ص ۴۴۸، ح ۱۰۲۷۳)؛^{۱۴} و کرامت (الآمدی، ۱۳۶۶، ص ۳۸۲، ح ۸۶۷۸)؛^{۱۵} در تلاش و همت بلند؛ مبعوض دانستن تنبلی (کلینی، ۱۳۷۴، ج ۵، ص ۸۵، ح ۴).^{۱۶}

۱. الَّذِينَ يَلْمُزُونَ الْمُطَّوِّعِينَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ فِي الصَّدَقَاتِ وَالَّذِينَ لَا يَجِدُونَ إِلَّا جُهْدَهُمْ فَيَسْخَرُونَ مِنْهُمْ سَخِرَ اللَّهُ مِنْهُمْ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ * اسْتَغْفِرُوا لَهُمْ أَوْ لَا تَسْتَغْفِرُوا لَهُمْ إِنَّ تَسْتَغْفِرُوا لَهُمْ سَبْعِينَ مَرَّةً فَلَنْ يَغْفِرَ اللَّهُ لَهُمْ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَفَرُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ.
۲. وَ لَا تَتَّبِعُوا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبْنَ وَ سَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا.
۳. إِنَّ سَعْيَكُمْ لَشَتَّى.
۴. فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَب.
۵. وَ لِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَ مَا رَزَقَكَ بِغَايِلٍ غَمًّا يَعْمَلُونَ.
۶. لَا يَكُلِفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَ عَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ.
۷. وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى * وَأَنْ سَعْيُهُ سَوْفَ يُرَى.
۸. قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: طَلَبُ الْحَلَالِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَ مُسْلِمَةٍ.
۹. قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: ائْتِنَا عَلَيْنَا بِالنَّشَاطِ وَ أَعِدْنَا مِنَ الْقَسَلِ وَ الْكَسَلِ وَ الْعَجْزِ وَ الْعِلَالِ وَ الضَّرَرِ وَ الضَّجْرِ وَ الْمَلَلِ.
۱۰. قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: إِنَّ مِنَ الذُّنُوبِ ذُنُوبًا لَا يُكَفِّرُهَا صَلَاةٌ وَ لَا صَدَقَةٌ، قِيلَ يَا رَسُولَ اللَّهِ فَمَا يُكَفِّرُهَا قَالَ الْهُمُومُ فِي طَلَبِ الْمَعِيشَةِ.
۱۱. قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: الْعِبَادَةُ عَشْرَةٌ أَجْزَاءُ تَسَعَةٌ مِنْهَا فِي طَلَبِ الْحَلَالِ.
۱۲. قَالَ الْأَمَامُ عَلِيُّ بْنُ أَبِي طَالِبٍ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ ﷺ: عَلَيْكُمْ بِالْجِدِّ وَ الْإِجْتِهَادِ وَ التَّأَهُبِ وَ الْإِسْتِعْدَادِ.
۱۳. قَالَ الْأَمَامُ عَلِيُّ بْنُ أَبِي طَالِبٍ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ ﷺ: إِذَا هَبَّتْ أَمْرًا فَفَقَّعْ فِيهِ فَإِنَّ شِدَّةَ تَوْفِيهِ أَكْبَرُ مِمَّا تَخَافُ مِنْهُ.
۱۴. قَالَ الْأَمَامُ عَلِيُّ بْنُ أَبِي طَالِبٍ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ ﷺ: الشَّرْفُ بِالْهَمِّ الْعَالِيَةِ لَا بِالرَّمَمِ الْبَالِيَةِ.
۱۵. قَالَ الْأَمَامُ عَلِيُّ بْنُ أَبِي طَالِبٍ أَمِيرُ الْمُؤْمِنِينَ ﷺ: الْكِرْمُ نَتِيجَةُ عَمَلِ الْهَمَّةِ.
۱۶. قَالَ الْأَمَامُ أَبُو جَعْفَرٍ مُحَمَّدُ الْبَاقِرُ ﷺ: إِنِّي لَا بَعْضُ الرَّجُلِ أَوْ أَيْضُ الرَّجُلِ أَنْ يَكُونَ كَسَلَانًا [كَسَلَانًا] عَنْ أَمْرِ دُنْيَاهُ وَ مَنْ كَسِلَ عَنْ أَمْرِ دُنْيَاهُ فَهُوَ عَنْ أَمْرِ آخِرَتِهِ أَكْسَلُ.

قرآن کریم بارها و بارها مشاغل انبیا را معرفی کرده، آنها را یادآور شده است؛ این موضوع خود مهر تأییدی بر اهمیت کار و تلاش در زندگی آدمی است. از جمله این آیات می‌توان به شغل نجاری حضرت نوح (هود، ۳۷)^۱، شغل شبانی حضرت شعیب و موسی (قصص، ۲۷)، شغل آهنگری حضرت داوود (انبیاء، ۸۰)^۲ اشاره کرد. در کتب تاریخی نیز از مشاغل سایر انبیا مطالبی آمده است؛ برای مثال می‌توان به شغل کشاورزی حضرت آدم و ابراهیم، شغل خیاطی حضرت ادریس (اولیایی) اشاره کرد. در سخنان مقام معظم رهبری اهمیت کار و تلاش پیوسته مورد تأکید است. ایشان در سخنرانی‌های سال‌های مختلف، به‌ویژه در روز کارگر این موضوع را مطرح کرده و «اصل کار و تلاش» را در اسلام مورد احترام معرفی نموده‌اند (بیانات رهبری در دیدار با کارگران گروه صنعتی مپنا، ۱۳۹۳/۰۲/۱۰ و دیدار با کارگران، ۱۳۹۵/۰۲/۰۸)؛

۵. پایداری و استقامت در مسیر هدف: تلاش و کوشش در تعبیر قرآن با پایداری و استقامت در مسیر هدف میسر است (هود، ۱۱۲ و شورا، ۴۱۵)^۳، استقامت در قرآن کریم در دو معنا به کار رفته است؛ معنای نخست درباره حرکت در مسیر مستقیم به کار می‌رود (راغب اصفهانی، ۱۴۱۶، ج ۱، ص ۶۹۲). معنای دوم آن، اعتدال و انحراف نداشتن از میانه‌روی است (جوهری، ۱۴۱۰، ج ۵، ص ۲۰۱۷). مفهوم استقامت و پایداری در سخنان رهبر انقلاب نیز مطرح شده است (پیام تبریک رهبری به مناسبت عید نوروز ۱۳۹۵/۰۱/۰۱ و ۱۳۹۶/۰۱/۰۱).

آیه ۱۱۲ سوره هود، آیه استقامت است که پیامبر عظیم‌الشأن را به پایداری و مقاومت در مسیر هدف فراخوانده است. هیچ آیه‌ای شدیدتر و دشوارتر از این آیه نازل نشده است (طباطبایی، ۱۳۸۶، ج ۱۱، ص ۶۶). مقام معظم رهبری در بیان این آیه چنین فرموده‌اند: «عزیزان من! فرزندان من! مواظب باشید دشمن حرکت شما را متوقف نکند. خدای متعال در دو جای قرآن به پیغمبرش می‌فرماید: "فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ"، "وَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ"؛ استقامت کن. استقامت، یعنی ایستادگی کردن، ادامه دادن، راه را دنبال کردن، متوقف نشدن؛ این رمز کار است. باید پیش برویم» (بیانات در دیدار شرکت‌کنندگان در اجلاس جهانی جوانان و بیداری اسلامی ۱۳۹۰/۱۱/۱۰).

۱. وَ اصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَ وَحِينَا وَ لَا تُخَاطِبُنِي فِي الدِّينِ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُخْرَفُونَ.

۲. وَ عَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِتُحْصِنَكُمْ مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ.

۳. فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَ مَنْ تَابَ مَعَكَ وَ لَا تَطْغَوْا.

۴. وَ اسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَ لَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ.

۵. فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَ مَنْ تَابَ مَعَكَ وَ لَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ.

۴-۲. کدهای هسته‌ای مرتبط با پژوهش‌ها

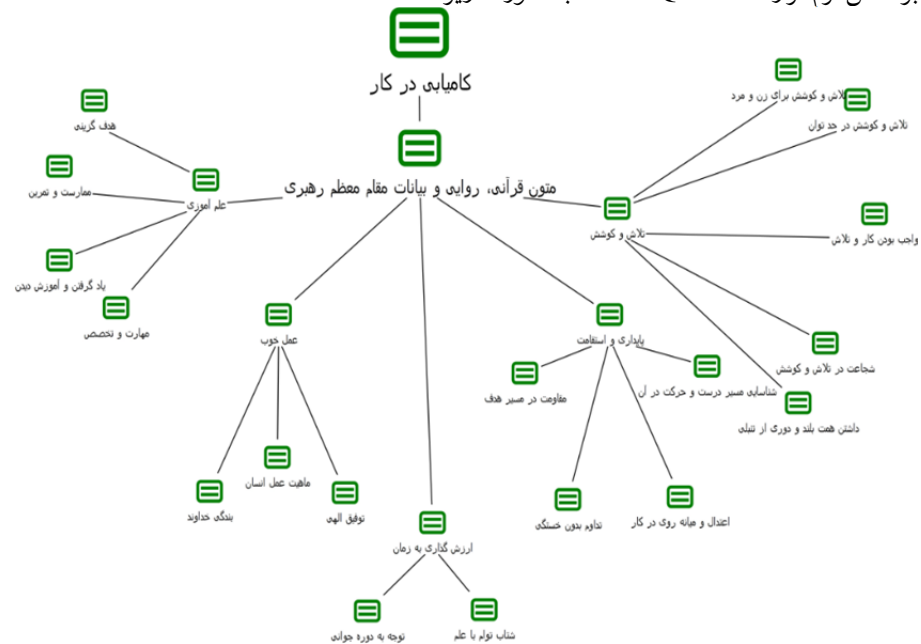
با وجود گذر زمان از طرح اولیه موضوع کامیابی توسط مازلو^۱ (۱۹۴۳)، راجرز^۲ (۱۹۶۱) و آلدرفر^۳ (۱۹۷۲)، همچنان پژوهش و تحقیق بر روی آن، مسیر در حال رشدی را طی می‌کند (وار،^۴ ۲۰۰۷). زمانی که شخص به کامیابی روان‌شناختی می‌رسد، آنگاه زیستن به تنهایی (ساکویتن^۵ و همکاران، ۱۹۹۸) به قصد زیستن و بودن (بنسون و اسکیلز،^۶ ۲۰۰۹) رخ نمی‌دهد؛ بلکه شخص رشد می‌کند (جوزف و لینلی،^۷ ۲۰۰۸) و در مسیری رو به ترقی قرار می‌گیرد (هال^۸ و همکاران، ۲۰۰۹؛ توماس و هال،^۹ ۲۰۰۸). تجربه کامیابی، اشتیاق درونی برای انجام کارها می‌آفریند و این اشتیاق، با ایجاد برانگیختگی، انرژی لازم برای انجام کارها را فراهم می‌کند (اسپریتر^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۲). دو کد هسته‌ای اصلی کامیابی استخراج شده در متون پژوهشی به شرح زیر هستند:

۱. سرزندگی:^{۱۱} به معنای اینکه شخصی احساس داشتن انرژی (نیکس^{۱۲} و همکاران، ۱۹۹۹) و تمایل به کار دارد (میلر و استیور،^{۱۳} ۱۹۹۷). بوستیک (۲۰۰۳) معتقد است که سرزندگی، تجربه‌ای درونی سرشار از انرژی است. سرزندگی ارتباط نزدیکی با سلامت روان شخص دارد (رینهات،^{۱۴} ۲۰۰۴ و کاشدان،^{۱۵} ۲۰۰۲). تجارب مثبت سرزندگی را افزایش می‌دهند و نیروهای از دست رفته آدمی را بازیابی می‌کنند (موروان^{۱۶} و همکاران، ۲۰۰۸). سرزندگی، دلبستگی شغلی^{۱۷} در کارهای خلاقانه ایجاد می‌کند (کارک و کارملی،^{۱۸} ۲۰۰۹)؛

۲. یادگیری:^{۱۹} به‌عنوان کسب و به‌کارگیری دانش و مهارت شناسایی می‌شود، به‌گونه‌ای که این

-
1. Maslow
 2. Rogers
 3. Alderfer
 4. Warr
 5. Saakvitne
 6. Benson & Scales
 7. Joseph & Linley
 8. Hall
 9. Thomas & Hall
 10. Spreitzer
 11. vitality
 12. Nix
 13. Miller & Stiver
 14. Reinhoudt
 15. Kashdan
 16. Muraven
 17. job involvement
 18. Kark and Carmeli
 19. learning

در نهایت، با توجه به حضور پررنگ‌تر، با قدمت‌تر و جامع‌تر کدهای پژوهشی در کدهای اسلامی، این کدها در کدهای اسلامی ادغام شدند و الگوی اسلامی عوامل کامیابی در کار براساس نرم‌افزار MAXQDA-11، به صورت زیر است:



شکل ۲: الگوی اسلامی کامیابی در کار

۶. نتیجه‌گیری

کامیابی و موفقیت در کار، از جمله عوامل مطرح در زندگی آدمی است. این موضوع از مدت زمان بسیار دور در دین اسلام مورد توجه بوده و دامنه این توجه تا عصر حاضر در کلام بزرگان دینی انعکاس یافته است. در آیات بسیاری از قرآن کریم، عوامل موفقیت و کامیابی در کار مطرح شده است. پیشینه بررسی این موضوع در متون دینی قدمت زیادی دارد، اما در پژوهش‌های غربی، مدت زمان اندکی است که بدان توجه می‌شود. پژوهش حاضر به بررسی کامیابی در کار براساس متون دینی و پژوهش‌ها اقدام کرد و براساس کدهای هسته‌ای استخراج شده از این دو منبع، الگوی عوامل کامیابی در کار را ارائه داد.

در این پژوهش براساس فیش‌برداری از متون ارزشمند دینی شامل قرآن، منابع روایی معتبر و بیانات مقام معظم رهبری و کدگذاری این متون، پنج کد هسته‌ای شامل عمل خوب، علم‌آموزی، ارزش‌گذاری به زمان، تلاش و کوشش، پایداری و استقامت در مسیر هدف، استخراج شدند که

شواهد و مستندات دینی آنان نیز مطرح شد. هرکدام از این کدهای هسته‌ای زیرکدهایی دارند که در الگو حفظ شده‌اند. مفهوم این پنج مقوله اصلی با توجه به متون دینی به شرح زیر هستند:

عمل خوب: انجام کار به بهترین شکل و مناسب‌ترین حالت؛ این کد هسته‌ای شامل سه زیرکد توفیق الهی، ماهیت عمل انسان و بندگی خداوند است.

علم‌آموزی: دستیابی به دانش، مهارت و تخصص مورد نیاز برای انجام کار؛ این کد هسته‌ای شامل ممارست و تمرین، یاد گرفتن و آموزش دیدن، مهارت و تخصص است.

ارزش‌گذاری به زمان: بهترین استفاده از زمان‌های زندگی در انجام کارها؛ این کد هسته‌ای شامل دو زیرکد توجه به دوره جوانی و شتاب توأم با علم است.

تلاش و کوشش: به کارگیری توان خود در راه دستیابی به اهداف؛ این کد هسته‌ای شامل پنج زیرکد تلاش و کوشش برای زن و مرد، تلاش و کوشش در حد توان، واجب بودن کار و تلاش، شجاعت در تلاش و کوشش، داشتن همت بلند و دوری از تنبلی است.

پایداری و استقامت در راه اهداف: مقاومت و تداوم در راه دستیابی به اهداف در کار؛ این کد هسته‌ای شامل چهار زیرکد مقاومت در مسیر هدف، شناسایی مسیر درست و حرکت در آن، اعتدال و میانه‌روی در کار، تداوم بدون خستگی است.

همچنین کدهای استخراج شده در پژوهش‌های تجربی شامل یادگیری و سرزندگی بود. با توجه به اینکه یادگیری به صورت جامع‌تر و با لحاظ مؤلفه‌های بیشتر در کد اصلی علم‌آموزی در متون دینی و بیانات مقام معظم رهبری مطرح شده است، در الگوی نهایی این کد در کد علم‌آموزی ادغام شد. کد سرزندگی نیز با توجه به مفهوم آن به صورت کامل‌تر در کد دینی تلاش و کوشش مطرح گردید؛ بر این اساس در الگوی نهایی پژوهش این کد در کد تلاش و کوشش ادغام شد.

در پاسخ به پرسش اول پژوهش، نتایج تحلیل محتوای آیات، روایات و بیانات مقام معظم رهبری نشان داد که الگوی به دست آمده از این منابع شامل پنج مؤلفه اصلی و هجده مؤلفه فرعی است؛ این مؤلفه‌ها عبارتند از: علم‌آموزی (هدف‌گزینی، ممارست و تمرین، یاد گرفتن و آموزش دیدن، مهارت و تخصص)، عمل خوب (بندگی خدا، ماهیت عمل انسان، توفیق الهی)، ارزش‌گذاری به زمان (توجه به دوره جوانی، شتاب توأم با علم)، پایداری و استقامت (مقاومت در مسیر هدف، تداوم بدون خستگی، اعتدال و میانه‌روی در کار، شناسایی مسیر درست و حرکت در آن)، تلاش و کوشش (تلاش و کوشش برای زن و مرد، تلاش و کوشش در حد توان، واجب بودن تلاش و کوشش، شجاعت در تلاش و کوشش، داشتن همت بلند و دوری از تنبلی).

در تبیین مؤلفه علم‌آموزی و زیرمؤلفه‌های آن در کامیابی در کار می‌توان به نظریات متفاوتی

ارجاع داد که همگی تأییدکننده این مؤلفه هستند. در مورد زیرمؤلفه مهارت و تخصص، باید به نظریه‌های طراحی شغل اشاره کرد که دانش و مهارت و امکان یادگیری در کار را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد انگیزش در متصدی شغل برشمرده‌اند (مثلاً مورگسون و همفری، ۲۰۰۶)؛ در واقع تخصصی بودن، پیچیدگی شغلی، چالش‌انگیزی و تنوع شغلی که در نظریه‌های ویژگی‌های شغلی و طراحی شغل از مهم‌ترین عناصری در شغل می‌باشند که سبب پیامدهای مثبتی همچون سلامت روان، بهزیستی ذهنی، اشتیاق کاری و شیفستگی در کار می‌شوند، نمودهای مؤلفه تخصص و مهارت در الگوی اسلامی کامیابی در کار هستند. زیرمؤلفه هدف‌گزینی که در آیات و روایات بر آن تأکید زیادی شده است، با نظریه هدف‌گذاری لاک و لاتام (۱۹۹۰) مطابقت دارد که در آن بیان می‌کنند اهداف مشخص سبب افزایش انگیزه برای دستیابی به آنها می‌شود. در مورد زیرمؤلفه یاد گرفتن و آموزش دیدن نیز می‌توان به نظریه سازمان یادگیرنده اشاره کرد که سه فرایند اصلی آن، یعنی به دست آوردن اطلاعات، انتشار و به اشتراک گذاشتن تفسیرها همپوشی فراوانی با مفهوم یاد گرفتن و آموزش دیدن در الگوی اسلامی کامیابی در کار دارد. زیرمؤلفه ممارست و تمرین نیز با نظریه مدیریت علمی تیلور مطابقت دارد که براساس آن انجام زیاد یک کار باعث می‌شود مهارت فرد به حدی برسد که در کمترین زمان ممکن بتواند آن را انجام دهد. در مورد مؤلفه عمل خوب، بارها پژوهش‌ها نشان داده‌اند که اعتقاد به ارزش‌ها و معنویت در کار می‌تواند سبب افزایش عملکرد و موفقیت در کار شود (برای نمونه دوچون و پولمن، ۲۰۰۵ و کمپل و هوا، ۲۰۱۴). نکته‌ای که درباره این مؤلفه اهمیت دارد، این است که پژوهش‌های غربی تنها به یک عنوان کلی به نام معنویت بسنده کرده و تحت تأثیر سکولاریسم و نهضت‌های ضددینی کمتر به تنویزه کردن نقش عمل خوب (نقش خدا و اطاعت از او) در ادراک کامیابی در کار پرداخته‌اند.

در مؤلفه ارزش‌گذاری به زمان، مفاهیمی که اسلام در سال‌های پیش معرفی و تبیین کرده و در سال‌های گذشته نیز مقام معظم رهبری تبیین کرده‌اند، با عناوینی همچون مدیریت تکنولوژی و چرخه عمر تکنولوژی به‌عنوان رشته‌های دانشگاهی مجزا در دانشگاه‌ها دنبال می‌شود. در مورد توجه به دوره جوانی نیز بیشتر نظریات و قوانینی که از سوی دانشمندان علوم مختلف سبب ایجاد تحول در علم شده‌اند؛ در سنین جوانی و عمدتاً زیر ۳۰ سال بوده‌اند که تأییدی بر این ادعا در الگوی اسلامی کامیابی در کار است.

در مؤلفه پایداری و استقامت، نظریه چرخه عمر ادیزس (۱۹۹۹) بیان می‌کند که به‌ویژه در مرحله ایجاد هر شغلی، مهم‌ترین عنصر برای پیروزی و کامیابی، تعهد بنیان‌گذار و صبر و

استقامت وی برای رسیدن به هدف است و نه حتی توجیه فنی-اقتصادی درست آن پروژه. نتایج پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد که اهداف بلندمدتی که به درستی تنظیم شده و افرادی حاضر به صبر و استقامت طولانی برای رسیدن به نتیجه شده‌اند، با درصد بیشتری به موفقیت و کامیابی در شغل دست یافته‌اند.

همچنین باید توجه داشت که تمامی تلاش‌ها در رشته مدیریت منابع انسانی با این هدف انجام می‌شود که کارکنان، تمامی تلاش خود را برای رسیدن به اهداف شرکت و سازمان به کارگیرند و این همان مفهوم تلاش و کوشش در کار می‌باشد که در الگوی اسلامی کامیابی در کار عنوان شده است. با توجه به الگوی اسلامی ارائه شده در این پژوهش، نتایج تحلیل محتوا نشان دادند که افرادی احساس موفقیت و کامیابی در کار می‌نمایند که در تلاش برای انجام بهترین عمل در کار، در جستجوی علم و تخصص، متوجه ارزش زمان، اهل کوشش و تلاش و در نهایت مقاوم و پایدار در مسیر اهدافشان باشند.

در بحث از موضوع کامیابی باید توجه داشت که در اسلام، همواره کانون توجه ارزش‌های والای انسانی و در یک کلام اصل کرامت انسانی بوده است. ارزش‌گذاری به موفقیت آدمی، تشویق او برای دستیابی به این مهم، گویای ارزش به مقام والای انسانی است که نشان می‌دهد، انسان ارزش دستیابی به بلندترین نقاط پیشرفت و ترقی را دارد.

۷. پیشنهادها

به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود، با توجه به الگوی اسلامی کامیابی در کار به پژوهش کمی در این مورد پردازند و پرسشنامه کامیابی در کار با توجه به عوامل اسلامی را طراحی و اجرا کنند. چنین پرسشنامه‌ای امکان بررسی تأثیر سایر متغیرها بر کامیابی در کار از دیدگاه اسلام را فراهم می‌کند؛ همچنین پیشنهاد می‌شود که به بررسی نتایج و پیامدهای سازمانی الگوی اسلامی کامیابی در کار و رابطه آن با عملکرد کاری افراد پردازند.

به سازمان‌ها و مؤسسات آموزشی و شرکت‌ها پیشنهاد می‌شود بر عوامل اسلامی مؤثر بر کامیابی در سیستم آموزشی توجه کنند و با نهادینه کردن این عوامل، در تربیت انسان‌های متعهد، پرتلاش، پایدار و موفق در زندگی آینده مؤثر باشند، همچنین پیشنهاد می‌شود در زمینه ارتقای عوامل الگوی اسلامی کامیابی در کار، به طراحی و اعمال مداخله آموزشی پردازند و در ارتقای ارزش‌های اسلامی به جامعه خدمت کنند. پیشنهاد دیگر اینکه در مراحل گزینش و کاربرد نیروی انسانی، به عوامل اسلامی مؤثر در کامیابی در کار توجه کنند و در انتخاب افراد با این ارزش‌ها و عوامل اهتمام ورزند.

منابع

۱. الآمدی، عبدالواحد (۱۳۶۶)، تصنیف غررالحکم ودررالکلم، قم: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
۲. ابن بابویه قمی (شیخ صدوق)، محمد بن علی (۱۴۰۰)، ثواب الأعمال و عقاب الأعمال، قم: دار الشریف الرضی.
۳. ابن شعبه، حسن بن علی (۱۳۸۲)، تحف العقول، ترجمه صادق حسن‌زاده، قم: انتشارات آل علی.
۴. الهی قمشه‌ای، مهدی (۱۳۸۰)، ترجمه قرآن کریم، قم: انتشارات فاطمه الزهرا.
۵. بیانات مقام معظم رهبری در تاریخ ۱۳۹۰/۱۱/۱۰، به نقل از دفتر حفظ و نشر آثار آیت‌الله العظمی خامنه‌ای. <https://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=18871>
۶. پاینده، ابوالقاسم (۱۳۲۴)، نهج الفصاحه، تهران: انتشارات جاویدان.
۷. جعفری، یعقوب (۱۳۷۶)، کوثر، ج ۲، قم: هجرت.
۸. جوهری، اسماعیل بن حماد (۱۴۱۰)، الصحاح - تاج اللغه و صحاح العربیه المجلد ۵، بیروت: انتشارات دارالعلم للملایین.
۹. حرعاملی، محمد بن الحسن (۱۴۱۴)، وسائل الشیعه، ج ۱، قم: انتشارات آل‌البتیة لإحیاء التراث.
۱۰. خلیلیان‌اشکذری، محمدجمال (۱۳۸۱)، فرهنگ اسلامی و توسعه اقتصادی، قم: انتشارات مؤسسه آموزشی امام خمینی.
۱۱. راغب اصفهانی، حسین بن محمد (۱۴۱۶)، مفردات الفاظ القرآن، ج ۱، بیروت: دارالقلم.
۱۲. شریف الرضی الموسوی، محمد بن الحسین (سنه ۴۰۰ هجری) (۱۳۷۶)، نهج البلاغه، ترجمه سیدعلینقی فیض الاسلام، تهران: نشر فقیه.
۱۳. شریف الرضی الموسوی، محمد بن الحسین (سنه ۴۰۰ هجری) (۱۳۸۴)، نهج البلاغه، ترجمه ناصر مکارم شیرازی، قم: انتشارات مدرسه الامام علی بن ابی طالب.
۱۴. شعیری، تاج‌الدین (۱۳۶۳)، جامع الاخبار، قم: انتشارات رضی.
۱۵. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۷۴)، المیزان فی تفسیر قرآن، ج ۵، قم: دفتر نشر اسلامی.
۱۶. طباطبایی، محمدحسین (۱۳۸۶)، المیزان فی تفسیر قرآن، ج ۱۱، ترجمه سیدمحمدباقر همدانی، قم: جامعه مدرسین حوزه علمیه.

۱۷. قرشی، سیدعلی اکبر (۱۳۷۱)، قاموس قرآن، ج ۴، تهران: نشر دارالکتب الاسلامیه.
۱۸. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۷۴)، الاصول من الکافی، ج ۴ و ۵، ترجمه محمدباقر کمره‌ای، تهران: نشر دارالکتب الاسلامیه.
۱۹. متقی هندی، علاءالدین علی (۱۴۰۹ق)، کنز العمال فی سنن الأقوال و الأفعال، ج ۳، تحقیق و تصحیح شیخ بکری حیانی و شیخ صفوة الصفا، بیروت: مؤسسة الرسالة.
۲۰. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۶۷)، میزان الحکمه، ج ۵، قم: مکتب الاعلام الاسلامی.
۲۱. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۷)، میزان الحکمه، ج ۵ و ۱۱، قم: نشر دارالحديث.
۲۲. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۶)، منتخب میزان الحکمه، ج ۱، قم: مؤسسه فرهنگی دارالحديث.
۲۳. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۹۳)، خردگرایی در قرآن و حدیث، قم: نشر دارالحديث.
۲۴. مجلسی، محمدباقر (۱۳۶۳)، بحارالانوار، ج ۱، تهران: کتابخانه مسجد حضرت ولی عصر علیه السلام.
۲۵. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳ق)، بحارالانوار، بیروت: مؤسسة الوفاء.
۲۶. مطهری، مرتضی (۱۳۸۴)، مجموعه آثار، ج ۷، تهران: انتشارات صدرا.
۲۷. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، تهران: دارالکتب اسلامیه.
۲۸. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۷)، اخلاق در قرآن، ج ۱، قم: انتشارات مدرسه الامام علی بن ابی طالب.
۲۹. نوری، حسین بن محمدتقی (۱۴۰۸)، مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل، ج ۱۳، بیروت: انتشارات آل البيت علیهم السلام لاحیاء التراث.
30. Adizes, I. (1999), *Managing Corporate Life Cycles*, Prentice-Hall: Englewood Cliffs, NJ.
31. Alderfer, C. (1972), *Existence, relatedness, and growth; human needs in organizational settings*, New York: Free Press.
32. Benson, P., & Scales, P. (2009), The definition and preliminary measurement of thriving in adolescence, *The Journal of Positive Psychology*, 4: 85–104.
33. Bostic, J. H. (2003), *Constructive thinking, mental health and physical health*, Ph.D, dissertation, Saint Louis University.
34. Campbell, J. K., & Hwa, Y. S. (2014), Workplace spirituality and organizational commitment influence on job performance among academic staff, *Jurnal penguurusan*, 40, 115-123.

35. Carmeli, A., & Spreitzer, G. M. (2009), Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work, *Journal of Creative Behavior*, 43: 169-191.
36. Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of social issues*, 54(2), 245-266.
37. Conley, SH & You, S. (2013), Role Stress Revisited: Job Structuring Antecedents, Work Outcomes, and Moderating Effects of Locus of Control, *Educational Management Administration & Leadership*: 1-23.
38. Cotter, E.W & Fouad.N.A. (2013), A. Fouad Personal Strengths Examining Burnout and Engagement in Layoff Survivors: The Role of Personal Strengths, *Journal of Career Development*, 40(5): 424-444.
39. Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005), Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance, *The leadership quarterly*, 16(5), 807-833.
40. Fortunato, J.V. (2004), A Comparison of the Construct Validity of Three Measures of Negative Affectivity, *Educational and Psychological Measurement*, 64: 271.
41. Glicken, Morle y. D & Robinson. Bennie. C. (2013), Chapter 2 - Understanding Job Stress, Job Dissatisfaction, and Worker Burnout, *Treating Worker Dissatisfaction during Economic Change*: 23-39.
42. Hall, J., Roman, M. W., Thomas, S. P., Brown Travi, C., Powell, J., Tennison, C., Moyers, K., Shoffner, D. H., Broyles, T., Martin, T., & McArthur, P. M. (2009), Thriving as becoming resolute in narrative of women surviving childhood maltreatment, *The American Journal of Orthopsychiatry*, 79: 375-386.
43. Hon, A.H.Y; Chan, W.W. (2013), The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance, *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2): 174-184.
44. Hon, A.H.Y; Chan, W.W. (2013), The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance, *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2): 174-184.
45. Joseph, S., & Linley, A. (2008), *Trauma, recovery and growth: Positive psychological perspectives on posttraumatic stress*, Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
46. Kark, R., & Carmeli, A. (2009), Alive and creating: The mediating role of vitality in the relationship between psychological safety and creative work involvement, *Journal of Organizational Behavior*, 30(6): 785-804.

47. Kashdan, T. B. (2002), Social Anxiety Dimensions, Neuroticism, and the contours of positive psychological functioning, *Cognitive Therapy and Research*, 26: 789-810.
48. Lambert, E. G., Barton-Bellessa, S. M., & Hogan, N. L. (2015). The consequences of emotional burnout among correctional staff. *Sage Open*, 5(2), 2158244015590444.
49. Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990), *A theory of goal setting & task performance*, Prentice-Hall, Inc.
50. Maslow, A. (1943), A theory of human motivation, *Psychological Review*, 40: 370–396.
51. Miller, J. B., & Stiver, I. P. (1997), *The healing connection: How women form relationships in therapy and in life*, Boston: Beacon Press.
52. Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006), The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work, *Journal of applied psychology*, 91(6), 1321.
53. Muraven, M, Gagne, M & Rosman, H, (2008), Helpful self-control: Autonomy support, vitality, and depletion, *Journal of Experimental Social Psychology*, 44: 573-585.
54. Nix, G., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L. (1999), Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality, *Journal of Experimental Social Psychology*, 25: 266–284.
55. Peterson, C. (2006), *A primer in positive psychology*, Oxford University Press, New York: NY.
56. Porath, C., Spreitzer, G; Gibson, C & Garnnet, F.G. (2011), Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement, *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav*, Published online in Wiley Online Library (wileyonlinelibrary.com) DOI: 10.1002/job.756.
57. Reinhoudt, C. J, (2004), *Factor related to aging well: The influence of optimism, Hardiness and spiritual well-being on the physical health functioning of older adults*, Record of Research, The Ohio state university.
58. Ryff, C. D. (1989), Happiness is everything, or is it—Explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of Personality and Social Psychology*, 5: 1069–1081.

59. Saakvitne, K. W., Tennen, H., Affleck, G. (1998), Exploring thriving in the context of clinical trauma theory: Constructivist self-developmental theory, *Journal of Social Issues*, 54 (2): 279–299.
60. Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y., & Frese, M. (2000), Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water, *Journal of Organizational Behavior*, 21: 79-95.
61. Spreitzer, G., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S. and Grant, A.M. (2005), A socially embedded model of thriving at work, *Organization Science*, 16: 537-549.
62. Spreitzer, G; Porath, Ch.L & Gibson, C.B. (2012), Toward human sustainability: How to enable more thriving at work, *Organizational Dynamics*, 41: 155-162.
63. Thomas, S. P., & Hall, J. (2008), Life trajectories of female child abuse survivors thriving in adulthood, *Qualitative Health Research*, 18: 149–166.
64. Warr, P. (2007), *Work, Happiness, and Unhappiness*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
65. Warttig, S.H.L; Forshaw, M.J; South, J & white, A.K. (2013), New, normative, English-sample data for the Short Form Perceived Stress Scale, *Journal of Health Psychology*, 18(12): 1617–1628.
66. Youssef, Carolyn M. and Luthans, Fred. (2007), Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience, *Journal of Management*, 33:5: 774-800.