

چارچوب انگیزش مبتنی بر مفاهیم قرآنی: به سوی توسعه یک دیدگاه اسلامی

جعفر ترک زاده^{۱*}، مهدی محمدی^۲، علی محمد ساجدی^۲، عبدالحمید اسماعیلی^۳
تاریخ دریافت: ۹۵/۱۰/۱۹ صص ۴۴-۱۵ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱۲/۱۵

چکیده

از جمله مولفه های اساسی که جایگاه مهمی در رفتار فردی به عنوان آغازگر، استمرار بخش و جهت دهنده آن دارد، انگیزش است. با توجه به غنای تعالیم اسلامی در زمینه جهت دهی و تحریک رفتار در سطوح فردی و اجتماعی و تجربه عمومی موفق آن در شکل دهی و تولید رفتارهای مورد نظر و از سوی دیگر ضرورت های ایجابی و سلبی و اتکا به تعالیم دینی در تولید علوم بومی انسانی و کاربست علم در عمل، پرداختن به انگیزش به عنوان شاخص ترین جهت دهنده رفتار، با رویکردی دینی، اهمیتی دو چندان می یابد. این پژوهش با هدف توسعه چارچوبی برای انگیزش مبتنی بر قرآن کریم و از طریق روش فرایند چرخه ای تحلیل انجام شد. این روش مشتمل بر چهار مرحله گردآوری داده ها و اطلاعات، تقلیل داده ها، سازماندهی و تفسیر می باشد که امکان تحلیل داده های کیفی پراکنده و پر بعد را فراهم می کند. جامعه آماری (قلمرو) این پژوهش کلیه آیات قرآن کریم می باشد که پیام های انگیزشی موجود در آیات مورد کاوش قرار گرفته است. همچنین با توجه به ماهیت کیفی پژوهش، از کاربرد های محقق ساخته مبتنی بر روش کیفی فرایند چرخه ای تحلیل به عنوان ابزار، استفاده شده است. حاصل در مرحله اول در قالب ۱۷۸ پیام انگیزشی گردآوری شد که در نهایت در یک طبقه بندی و در سه حوزه جهت گیری، اصول و روش انگیزش در قالب ۴۵ مفهوم طبقه بندی گردید. با توجه به نتایج پژوهش امید است هم زمینه ی توسعه ی مفاهیم سازمانی به ویژه مفهوم انگیزش با رویکردی اسلامی در کشور فراهم آید و هم مدیران بتوانند با انگیزش موثرتر سرمایه انسانی سازمان خود سطح و کیفیت رفتار و عملکرد آنان را بهبود بخشند و از این مسیر سازمان های خود را به سمت بهره وری و تعالی بیشتر در زمینه های عملکردی و فرهنگی متناسب با فرهنگ بومی و اسلامی سوق دهند.

واژه های کلیدی: انگیزش، دیدگاه اسلامی، مفاهیم قرآنی، فرآیند چرخه ای تحلیل، رفتار سازمانی

۱- دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

۲- دانشیار دانشگاه شیراز

۳- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

*نویسنده مسئول: djt2891@gmail.com

مقدمه

امروزه سرمایه انسانی به واسطه نقش انکار ناپذیری که در توسعه همه جانبه جامعه ایفا می کند، با ارزش ترین و بزرگ ترین دارایی هر سازمان و کشوری محسوب می گردد. با این تعبیر بدیهی است که برتری رقابتی و رسیدن به حداکثر کارایی و بهره وری از آن کشورهایی خواهد بود که به نحو فزاینده ای به رشد و ارتقای مستمر سطح کیفی سرمایه انسانی خود به عنوان منظومه ای متشکل از ابعاد دانش، توانش و انگیزش بپردازند (ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳) از همین رو توسعه جامعه بشری در ابعاد گوناگون و در راس آن تحول نظام مدیریتی نسبتاً وابسته به تولید علم و دانش نوین در کشورها می باشد. در عصر جدید یکی از مسائل بسیار عمده و قابل توجه هر جامعه ای، اثربخشی و بهره وری می باشد (ترک زاده، ۱۳۸۸) که تحقق آن وابسته به سرمایه انسانی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل زمینه ساز تحقق سیاست های توسعه کشور است.

عوامل متعددی نیز در کمیّت و کیفیت اثربخشی و بهره وری سازمانی، نقش ایفا می نمایند. از جمله این عوامل می توان به رفتار سازمانی اشاره نمود (رایبیز، ۲۰۰۸). رفتار سازمانی افراد در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی متأثر از عوامل متعدد و متکثری است که از جمله آنها عوامل انگیزشی می باشد که نقش به سزایی در شکل دهی و جهت دهی رفتار آدمی دارند (رایبیز و جاج، ۲۰۰۹). انگیزه یک شخص همه دلایلی را که بر اساس آن افراد به طرز خاصی عمل میکنند را در بر میگیرد (ادیر، ۲۰۰۶). به نحوی که پایین بودن میزان انگیزه افراد، علاوه بر اینکه عملکرد آنها را تحت تاثیر قرار میدهد، کل سازمان را نیز متأثر می سازد. بنابراین انگیزه باعث توسعه احساس و ادراک خوب از سازمان می شود (لوتانز، ۲۰۱۲؛ بری، ۲۰۱۱).

اغلب صاحب نظران دانش رفتار سازمانی غربی، تاثیر انگیزش را بر رفتار انسان و در سطوح مختلف را از بعد مادی مورد بررسی قرار داده اند و نگاهی انسان گرایانه در بکارگیری نیروی سرمایه انسانی دارند. نظریه ها، یافته ها و توصیف و تبیین آنان متأثر از فلسفه مادی گرایانه رایج در غرب، حاکی از نگاهی معنوی به انسان نیست و لذا ارزش واقعی انسان را آن چنان که شاید و باید مورد توجه قرار نداده اند (ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳) و عواملی مانند پول و میزان دستمزد را از جمله عوامل انگیزشی می دانند (مینر، ۲۰۱۵؛ پیترز، ۲۰۱۵؛ لیندندر، ۲۰۰۷). حتی افرادی مانند فرانکو (۲۰۰۴) پا را فراتر گذاشته اند و عواملی چون تشویق های مالی و غیر مالی (مانند دادن اختیار و منصب) را از مهمترین عوامل موثر بر انگیزش دانسته اند. در این میان به نظر می رسد آنچه در غرب مورد غفلت قرار گرفته است بعد معنوی انگیزش است، که از واقعیت های عینی و تابعیت سلسله مراتبی نفس انسان سرچشمه

می‌گیرد و با ورود به حیطه روح و روان آدمی از توان تبیین، تجویز و کاربرد وسیع برخوردار است و انگیزه‌های والای الهی و انسانی را شامل می‌شود (ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳). در متون دینی و اسلامی مفهوم انگیزش مورد توجه ویژه قرار گرفته است. امام علی (ع) نیت یا انگیزه را اساس عمل می‌داند (غررالحکم و درالکلم، حدیث ۴۰). از نظر امام انگیزش یکی از پایه‌های اصلی رفتار می‌باشد که بدون آن، عملکرد افراد شکل نمی‌گیرد. البته در دیدگاه اسلامی بر بُعد مادی و بُعد معنوی انگیزش توجه شده است. توجه به آیات، احادیث و روایات و سایر منابع اسلامی نشان می‌دهد که از دیدگاه اسلام بُعد معنوی به عنوان ریشه و منشا رفتار و راه کمال آدمی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است. گویی که پیشرفت آدمی در معنویات، او را به کمال می‌رساند و درماندگی او در این امور، وی را ذلیل و زمین‌گیر می‌سازد (بخشی، ۱۳۸۶).

به هر حال باید گفت که تبیین‌های غربی و اسلامی درباره انگیزش و رفتار انسانها، متفاوت هستند. نظریه‌های غربی دیدگاهی عمدتاً مادی و یک بعدی از موضوع ارائه می‌دهند که همین موجب نقص در آن‌ها می‌شود (مجید و همکاران، ۲۰۱۶؛ لطفیپور، رنگریز و صادقی، ۲۰۱۵؛ ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳؛ رضاییان، ۱۳۸۱). در حالی که از دیدگاه اسلام، انسان موجود چند بُعدی و دارای ابعاد مادی و معنوی است که در تعامل ظریفی با همدیگر مبنای اندیشه و عمل وی قرار می‌گیرند (مجید و همکاران، ۲۰۱۶؛ ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳؛ مکارم شیرازی، ۱۳۹۱). به علاوه دین مبین اسلام به عنوان دین مقبول خداوند و به عنوان نظام اندیشه و عمل نازل شده برای زندگی انسان و رساندن او به سعادت دنیا و عقبی، کلیت وجودی او را در نظر گرفته است (عبدالقادر، ۲۰۱۵؛ مصباح یزدی، ۱۳۸۶). انگیزش در دیدگاه اسلامی دارای اهمیت فوق العاده‌ای می‌باشد و کار بدون انگیزش در این دیدگاه، عامل فرسایش سرمایه انسانی و سازمان‌شمرده شده است (مجید و همکاران، ۲۰۱۶؛ ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳؛ رضاییان، ۱۳۸۰). در رویکرد اسلامی به منظور ارائه راه‌های صحیح و مشروع نیل به اهداف والای انسانی و اجتماعی اسلامی به ابعاد وجودی مختلف انسان و از جمله انگیزش و البته راههای صحیح آن پرداخته شده است. راه‌هایی که با فطرت سلیم بشری سازگار بوده و در نهایت کارگزاران نظام اسلامی را در راستای به کارگیری هرچه بیشتر توانایی‌های خود در جهت سازندگی آن نظام یاری می‌بخشد (صباغیان، ۱۳۸۵). در همین راستا می‌توان به کمک حقایقی که در قرآن آمده است، انگیزه‌های اصلی محرک رفتار انسان و روشهای انگیزش او را شناسایی نمود (عمر و همکاران، ۲۰۱۶). خصوصاً این که قرآن سخن آفریدگار انسان است و بدیهی است که آفریدگار، به طبیعت و ویژگی‌های مخلوق خود داناتر است. این نکته خصوصاً در جامعه اسلامی و در مورد مسلمانان صادق

است. چرا که در جامعه اسلامی و در میان مسلمانان، بعد معنوی انسان و کمال یابی او از این طریق بر اساس آموزه های دین مبین اسلام، در کنار بعد مادی او مطرح می باشد و لذا رویکردهای معنویت گرا می توانند تاثیر بیشتری داشته باشند (مکارم شیرازی، ۱۳۹۱). از این رو به نظر می رسد شناسایی و بکارگیری روشهای انگیزشی فراتر از تئوریهای مادی گرایانه موجود، ضروری است. البته با توجه به توسعه نیافتگی دانش مدیریت اسلامی در مقابل دانش مدیریت غربی (ترک زاده، ۱۳۸۸) این مهم با دشواریهایی روبرو است. اما امید است که به مصداق «الذین جاهدوا فینا لنهدينهم سبلنا» (عنکبوت / ۶۹) با یاری خداوند کریم دشواریها آسان شود که «همانا با هر سختی، آسانی است» (انشرح / ۶). در این میان منابع غنی اسلامی و در راس همه آنها قرآن کریم می-تواند رهگشا باشد.

با این اوصاف و با وجود اینکه در کشور ما دسترسی به منابع و متون دینی میسر می باشد و ایران اسلامی دارای پیشینه قوی در زمینه فرهنگ غنی اسلامی می باشد به نظر می رسد تاکنون از این منابع غنی اسلامی در مسیر تولید و توسعه علوم انسانی بومی اسلامی و در راستای تحقق اهداف سازمانی و بکار گیری سرمایه انسانی در کشور بهره گیری مطلوبی نشده است. سر سلسله منابع مذکور، قرآن کریم می باشد که کلام خالقی است که بیشتر و بهتر از هرکسی مخلوق خود و شرایط، ویژگی ها و نیازهای او و روشهای کردار و رفتار وی را می شناسد. خداوند کریم، قرآن را به عنوان منشور مکتوب اسلام و کتاب زندگی برای هدایت بشر فرستاده است و در این کتاب بزرگ، اوامر و نواهی و جهت دهی بسیاری هم از جهت مفهومی و هم از جهت عملکردی برای هدایت و سعادت عملی بشر در زندگانی دنیوی و اخروی بیان فرموده است و قاعدتاً از آنجا که از خداوند حکیم کار عبث سر نمی زند، به گونه ای بیان شده است که توسط انسانها فهمیده و عمل شود. در این میان طبیعی است که افراد باید برای تلاش و عمل به آن چه در قرآن کریم آمده است برانگیخته شوند. اندک مذاقه ای در آیات نورانی قرآن کریم نشان از آن دارد که در موارد مختلف به روشهای گوناگون، مخاطبین برای ایمان و عمل به آنچه مدنظر باری تعالی بوده است، تحریک و ترغیب و برانگیخته شده اند. لازم به ذکر است که درخصوص انگیزش و پویایی های آن مطالعات متعددی صورت پذیرفته است و نظریه ها چندی ارائه شده است که عمدتاً حاصل پژوهش ها و نظریه پردازان غربی می باشند. این تئوریهها و پژوهش های مبتنی بر آن، عمدتاً ماهیتی مادیگرایانه دارند و در آنها به بُعد ارزشی و معنوی انسان توجه چندانی نشده است (مجید و همکاران، ۲۰۱۶؛ ترک زاده، ۱۳۸۸). بنابراین کاوش پیرامون جهت گیری ها، اصول و روش های ایجاد انگیزش در قرآن کریم، دارای اهمیت فراوانی است و می تواند منجر به تولید

دانش بومی اسلامی در زمینه مدیریت و کاربرد موفق آن در عمل گردد. به طور کلی کاربرد این گونه پژوهش ها می تواند در موارد زیر مد نظر قرار گیرد.

۱- گسترش تولید علم (در حوزه انگیزش) در کشور با بهره گیری از رویکرد اسلامی و معارف قرآنی

۲- توسعه دانش در زمینه مدیریت رفتار سازمانی (در حوزه انگیزش) با رویکرد اسلامی

۳- دانش افزایی در خصوص راه های قرآنی ایجاد انگیزش در افراد

۴- گسترش فرهنگ قرآنی و وارد نمودن آن در زندگی سازمانی امروزی به عنوان یک برنامه عملی الهی (در حوزه انگیزش)

نظر به آنچه گفته شد در این پژوهش با هدف کاوش روش های انگیزش سرمایه انسانی در قرآن کریم و توسعه چارچوب بر آن اساس طرح ریزی و اجرا شده است. اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر در این است که هم زمینه ی توسعه ی مفاهیم سازمانی به ویژه مفهوم انگیزش با رویکردی اسلامی در کشور فراهم آید و هم مدیران بتوانند با انگیزش موثرتر سرمایه انسانی سازمان خود سطح و کیفیت رفتار و عملکرد آنان را بهبود بخشند و از این مسیر سازمان های خود را به سمت بهره وری و تعالی بیشتر در زمینه های عملکردی و فرهنگی متناسب با فرهنگ بومی و اسلامی سوق دهند.

پیشینه پژوهش

از جمله مولفه های اساسی که جایگاه مهمی در رفتار فردی به عنوان آغازگر، استمرار بخش و جهت دهنده آن دارد، انگیزش است با عنایت به جایگاه و کارکردهای انگیزش در رفتار فردی و اجتماعی و از سویی دیگر با توجه به غنای تعالیم اسلامی در زمینه جهت دهی و تحریک رفتار در سطوح فردی و اجتماعی و تجربه عمومی موفق آن در شکل دهی و تولید رفتارهای مورد نظر و ازسوی دیگر ضرورت های ایجابی و سلبی و اتکا به تعالیم دینی در تولید علوم بومی انسانی و کاربرست علم در عمل، پرداختن به انگیزش به عنوان شاخص ترین جهت دهنده رفتار، با رویکردی دینی، اهمیتی دو چندان می یابد (امالیه، اسپیرانتی، پورنماساری، ۲۰۱۵؛ ناس، ۲۰۱۳؛ ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳).

شناخت و ادراک ماهیت و چگونگی انگیزش سرمایه انسانی سازمان، جهت بهبود عملکرد، بهره وری و ارتقای کمی و کیفی پاسخگویی سازمان به محیط، بسیار حائز اهمیت می باشد. کسب چنین شناختی، منجر به ادراک بهتر سرمایه انسانی و پویایی ها و پیچیدگی های وجودی و رفتاری آنان می گردد لذا مدیران اثربخش می بایست مبتنی بر اصول و مبانی

صحیح، سازوکارهایی موثر برای تامین آنها بیابند (مینر، ۲۰۱۵؛ حسین، ۲۰۱۵؛ کانفر، چن و پریچارد، ۲۰۰۸). افراد دارای نیازها و انگیزه‌های متفاوت و البته با پویایی‌های انگیزشی متفاوت می‌باشند (حکیم، ۲۰۱۲؛ ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳؛ مقدسی، ۱۳۸۵). این مفهوم در شاخه‌های مختلف علوم از قبیل مدیریت، اخلاق و روانشناسی از جهات گوناگونی مورد بررسی قرار گرفته لذا بررسی آن در عرصه‌ای خاص از عرصه‌های مختلف حیات انسان به سادگی امکان پذیر نخواهد بود. همچنین اگر این بررسی با رویکرد اسلامی محل توجه قرار گیرد به مراتب بر دشواری آن افزوده خواهد شد. لازم به یادآوری است که بحث پیرامون انگیزش از دیدگاه اسلام به مجموعه‌ای از حقایق و مفاهیم روحی و روانی و فعل و انفعالات درونی و فرایند ایجاد و نقش و تاثیر آنها می‌پردازد که در قرآن کریم، روایات معصومین و بیان صاحب‌نظران مسلمان آمده و در این میان، نیازهای مختلف ابعاد روحی و طبیعی انسان، چگونگی ارضای آن‌ها و رابطه و نقششان براساس مبانی اندیشه دینی تبیین شده است. بر این اساس در این قسمت سعی شده است بخشی از مباحثی که نقش مبنایی و پیش‌نیاز در مطالعات و پژوهش‌های مربوط به انگیزش در مدیریت رفتار سازمانی دارد و همچنین دست آوردهای دانش بشری در این زمینه ارائه گردد. به دنبال این مقدمات بحث پیرامون دیدگاه اسلام و قرآن در انگیزش ادامه خواهد یافت.

انگیزش واژه‌ای است که از دیر باز برای بشر ملموس و محسوس بوده است، لذا مفهوم، عملکرد، فلسفه وجودی و بالآخره علت موجه آن در طول تاریخ بشر مورد بررسی و کنکاش قرار گرفته و با پیشرفت علم، فرضیه‌ها، تئوری‌ها و نظرات متفاوتی در این باب ارائه گردیده، تا بدان جا که می‌توان گفت در پس هر رفتاری که از انسان صادر می‌شود انگیزه نهفته است؛ هرچند ممکن است ناخودآگاه باشد. به سخن دیگر، هر رفتاری که از آدمی سر می‌زند، مبتنی بر انگیزه‌ای است که در او شکل گرفته است (ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳)، اما کماکان این تعاریف و نظریه‌ها دستخوش تغییر و تحول قرار گرفته است به گونه‌ای که صاحب‌نظران در حوزه علوم انسانی و تجربی هر کدام از دیدگاه و پنجره علمی خویش به نوعی این واژه را تعبیر و تفسیر نموده‌اند. چنان که گروهی، از دیدگاه روحی و روانی، رفتار حاصل از انگیزش را محصول نوعی ایجاد انرژی پتانسیل در انسان فرض کرده‌اند که در صورت رسیدن به هدف، انرژی مربوطه از پتانسیل به جنبشی تبدیل و تعادل روحی حاصل می‌گردد، در مقابل گروهی دیگر در صدد تعریف این مفهوم با استفاده از مفاهیم ریاضی و مهندسی، الگویی ریاضی را پیشنهاد می‌نمایند (عمر و همکاران، ۲۰۱۶، تپه و قربانی‌نیا، ۲۰۱۵؛ ناس، ۲۰۱۳؛ حکیم، ۲۰۱۲). با این حال انگیزش و نظریات مرتبط با آن دارای سابقه‌ای طولانی در ادبیات رفتار سازمانی می‌باشد که در تقسیم‌بندی‌های متعددی ارائه شده

است. لازم به ذکر است باید این واقعیت را نیز مد نظر قرار داد که نگاه به مفهوم انگیزش در گروه ها و فرهنگ‌های اجتماعی مختلف، دارای بازدهی متفاوتی بر رضایت و عملکرد سرمایه انسانی است (شرمرهون و همکاران، ۱۳۹۰). جدول ۱ مهمترین نظریات و دسته بندی های مربوط به هر کدام را نشان می دهد.

جدول ۱- نظریات انگیزش در دیدگاه رایج (غیر اسلامی)

عنوان نظریه	صاحب‌نظر	قلمرو و شمول	توصیف	ملاحظات
نیازهای آشکار	مورای (۱۹۳۸)	عمومی	عوامل ایجاد انگیزش عبارتند از: کسب موفقیت، وابستگی و پیوستگی، خودمختاری، خودنمایی، نظم و انضباط، مهرطلبی	این که تئوری مذکور چقدر می تواند در خارج از خاستگاه خود اعمال شود محل مناقشه است.
سلسله مراتب نیازها	مازلو (۱۹۵۴)	عمومی	نگاه از پایین به بالا در سلسله نیازها. و نیازها عبارتند از: نیازهای جسمانی، ایمنی، اجتماعی، احترام و خودشکوفایی	این که تئوری مذکور چقدر می تواند در خارج از خاستگاه خود اعمال شود محل مناقشه است.
X و y	مک گریگور (۱۹۶۰)	موقعیتی	افراد دارای دو گرایش در مورد کار هستند. اکثر افراد از قبول کار و مسئولیت فراری هستند. برخی نیز به هدف خود معتقد و می توانند بهتر از دیگران خود را کنترل نمایند.	تقسیم بندی افراد به افراد مشتاق به کار و متنفر از کار محل انتقاد فراوانی بر این تئوری فراهم نموده است.
نیازهای سه گانه	مک کللند (۱۹۶۱)	اختصاصی	تمامی نیازها در سه حوزه معنی می یابند که عبارتند از: انگیزه کسب موفقیت- انگیزه وابستگی- انگیزه کسب قدرت	به میزان زیادی انگیزه را در افراد پوشش میدهد اما خاستگاه فرهنگی لحاظ نشده است.
وجود ارتباط و رشد	آلدرفر (۱۹۶۲)	اختصاصی	به‌طور همزمان به نیازها می‌توان پاسخ داد و این نیازها عبارتند از: نیازهای وجود- نیازهای وابستگی- نیازهای رشد	شواهد مربوط به تایید این تئوری قوی تر از تئوری مازلو است با این حال دارای همان نقص است.

نظریات محتوایی

جدی ترین انتقاد این که نظریه مذکور به روش خاصی متکی است. یعنی اثبات آن صرفاً با اعمال روش هرزبرگ مقدور است	عوامل رضایت و عدم رضایت متفاوت است. عواملی مانند پول و مقام از نارضایتی جلوگیری می کنند ولی موجب انگیزش نمی شوند. عواملی مثل کسب موفقیت، رشد حرفه ای موجب انگیزه می شود.	موقعیتی	هرزبرگ (۱۹۶۷)	انگیزش - بهداشت	
توجه بیش از اندازه به موضوعات شناختی و نتیجه گیری های انگیزشی آن محل انتقاد است	هنگامی که برای عملکرد مطلوب کارکنان از پاداش های بیرونی استفاده می شود پاداش درونی که ناشی از علاقه کارکنان به خود کار است کاهش می یابد	موقعیتی	چارمز (۱۹۶۸)	ارزیابی شناختی	
در خاستگاه فرهنگی متفاوت و پیشینه زندگی اجتماعی جوامع محل مناقشه است	احساس اطمینان از باقی ماندن در سازمان. براین اساس سازمان برپایه اعتلای ارزش ها، تعلق و صمیمیت می تواند سبب ایجاد انگیزه گردد.	اختصاصی	اوپچی (۱۹۸۰)	Z	
دسته بندی نیازها و عدم توجه به ابعاد روحانی محل نقد است	نیازهای مطرح شده عبارتند از: نیاز به استقلال - نیاز به تقویت حس شایستگی - نیاز به وابستگی	عمومی	دسی و رایان ^۱ (۱۹۸۵)	نیاز به استقلال	
انگیزش موضوعی فردی تلقی شده و از سایر ابعاد غفلت شده	سه فرایند مهم مورد نظر در این نظریه عبارتند از: الگوسازی، نمادگری و خودکنترلی.	موقعیتی	باندورا (۱۹۸۵)	یادگیری اجتماعی	
غفلت از سایر ابعاد وجود آدمی و سایر نیازهای معنوی افراد	نیازها عبارتند از: نیاز به عشق - نیاز به قدرت و احترام - نیاز به آزادی - نیاز به تفریح	عمومی	گلاسر ^۲ (۱۹۸۶)	نیازهای پنج گانه	
دید مادی به موضوع انگیزش محل نقد است.	مبادله هم تحمیل موضوعاتی است و هم ایجاد منافع در یک رابطه	موقعیتی	هومنز (۱۹۶۱)	مبادله اجتماعی	تئوریت فرایندی
نوع نگاه مادی در خصوص انگیزش داشته که محل نقد است	گرایش به نوعی عمل یا اقدام در جهتی مشخص، در گرو انتظاراتی است که پیامد آن مشخص می باشد	موقعیتی	وروم (۱۹۶۴)	انتظار	

¹ Deci & Ryan² Glasser

ادامه جدول ۱: نظریات انگیزش در دیدگاه رایج				
عنوان نظریه	صاحب‌نظر	قلمرو و شمول	توصیف	ملاحظات
برابری	آدامز (۱۹۶۵)	عمومی	افراد می‌خواهند با آن‌ها به عدالت رفتار شود	نگاه مادی و ابزارگونه به انگیزش
هدف‌گذاری	لاک (۱۹۹۹)	اختصاصی	افراد هدفمند، بیشتر و دقیق‌تر از افراد بی‌هدف تلاش می‌کنند	به نقش ارزش‌ها و فرهنگ در تعیین هدف توجه نشده است
اسناد	وینر ^۱ (۱۹۹۶)	اختصاصی	افراد در جستجوی علت وقوع حوادث می‌باشند	عدم توجه به ابعاد معنوی انگیزش
عدالت‌سازمانی	گرینبرگ ^۲ (۱۹۹۷)	عمومی	در این نظریه عدالت‌سازمانی در انواع توزیعی، رویه‌ای و تعاملی در نظر گرفته می‌شود.	تقسیم بندی عدالت به انواع اشاره شده محل نقد است
خودکارآمدی	باندورا ^۳ (۱۹۹۲)	موقعیتی	توانایی و باور به انجام یک عمل توسط فرد که متناسب با باورها و فضاوت‌های انگیزشی است و تلاش لازم جهت رسیدن به مطلوبیت‌ها مد نظر است	در خاستگاه فرهنگی متفاوت و پیشینه زندگی اجتماعی جوامع محل مناقشه است
عزت‌نفس	هالتمن و گلرمن ^۴ (۲۰۰۲)	اختصاصی	نسبت به خود احساس خوشایند ارزشمند بودن، یا بر عکس احساس ناخوشایند داشتن مورد توجه در این تئوری می‌باشد	احساس افراد نسبت به خود ملاک انگیزش در نظر گرفته شده که محل مناقشه است.

منابع: دیکرز (۲۰۱۵)؛ میرز (۲۰۱۵)؛ ترک زاده و زینعلی (۱۳۹۳)؛ ترک زاده، محمدی و بذرافشان (۱۳۸۹)؛ رابینز و جاج (۲۰۰۹)؛ هالتمن و گلرمن (۲۰۰۲)؛ هوی و میسکل (۲۰۱۳)؛ لوتانز (۲۰۱۲)

مطابق با جدول شماره ۱ اگر دیدگاه حاکم بر نظریات انگیزش مادی باشد، به طور طبیعی تنها به نیازها و انگیزه‌های مادی انسان توجه می‌شود و انسانی که این‌گونه برانگیخته شود، به یک ماشینی تبدیل شده که غایت‌آمال و آرزوهای خویش را در این دنیا می‌بیند. بر این

¹ Weiner

² Greenberg

³ Bandura

⁴ Haltman & Gellerman

اساس همه تئوری های غربی انگیزش با بیان کلمات و تعبیرهایی مانند کوشش در جهت کسب موفقیت، اجتناب از زیان، توجه به نیازهای جسمانی و ایمنی، نیاز به قدرت، کنترل، توجه به عوامل انگیزشی و بهداشتی، پاداش های بیرونی، الگوسازی، آزادی، برابری و عدالت سازمانی، تعیین هدف و... بر این نکته اتفاق نظر دارند که انسان موجودی تک بعدی است که تنها از طریق مادی برانگیخته می شود. بدین ترتیب انسان رشد یافته در جوامع غربی، تحت تاثیر فلسفه مادی گرایانه رایج در پرورشگاه خود(غرب) به چشم یک ابزار نگرسته می شود که از نیروی شگرف انگیزشی او، تنها در راستای تامین نیازهای مادی بهره گرفته می شود و از رشد یک بعد اساسی(معنوی) او که قوام انسانیت انسان بسته به آن است، غفلت می شود. در نتیجه چنین انسانی از یکی از اصیل ترین قابلیت هایی که در وجودش به ودیعه گذاشته شده و می تواند با پرورش و بهره گیری از آن به مدارج عالی کمال و سعادت واقعی نائل گردد، محروم می شود.

در یک جمع بندی کلی، این نتیجه حاصل می گردد که هر یک از ابعاد وجودی انسان به تنهایی نمی تواند آدمی را به سر منزل مقصود برساند، خداوند حکیم که خالق انسان ها است و بیش از همه به ابعاد وجودی او واقف و آگاه است انگیزه های مادی و معنوی را در کنار یکدیگر در وجود انسان تعبیه نموده است از این رو تکیه صرف بر علوم انسانی غربی به دلیل نگاه یک جانبه مادی گرایانه ای که دارد نمی تواند ضامن سعادت آدمی در دنیا و آخرت باشد، بلکه لازم است با ابتدا و اتکا به مبانی اسلامی و توسعه علوم انسانی اسلامی بومی زمینه بهره مندی در خصوص مدیریت و انگیزش سرمایه انسانی فراهم آید.

دین اسلام در پیش از هزار و چهارصد سال پیش به طور مشروح به مبانی علم رفتار در حوزه های فردی، گروهی، سازمانی و محیطی پرداخته است. دیدگاه اسلامی در زمینه رفتار فردی قائل به آن است که رفتار آدمی در هر لحظه تحت تاثیر نیروهای مثبت و منفی قرار دارد و به هر میزان که ارزش های انسانی در او تقویت شده باشند و ویژگی های انسان رشد یافته و کامل بر او حاکم باشند و در جهت قرب الهی گام بردارد، به همان میزان نیز انگیزه ها و جاذبه های معنوی در او کارساز خواهد بود و به عکس، به هر اندازه که نیروها و ارزش های منفی بر وجود او حاکم باشند، رفتار او بوسیله انگیزه های پست شکل می گیرد (ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳؛ حکیم، ۲۰۱۲). اگر چه پژوهشگران اسلامی در خلال چند دهه به نیازهای معنوی توجه خاصی کرده و فهرست های چندی از نیازهای معنوی عرضه کرده اند، فهرست، طبقه بندی و تعریف صحیح و جامعی برای نیازهای معنوی وجود ندارد. با این حال نظریات مختلفی در زمینه انگیزش از سوی تعدادی از اندیشمندان مسلمان عرضه شده که در جدول ۲ برخی از مهمترین آن ها آمده است.

جدول ۲-آرا و نظرات اندیشمندان مسلمان در انگیزش

انديشمند	خلاصه نظر
ابن سینا (قرن سوم و چهارم قمری)	نیازها در افراد مختلف، شدت و ضعف دارد و وقتی نیازی ارضا شد قدرت انگیزش خود را از دست می دهد. ابن سینا یکی از شعبه های نیروی شوق را نیروی غضب دانسته و قوه شهوانی را آن نیرویی می داند که در پی امر لذیذ می رود به این ترتیب وهم و خیال درباره نیازها موجب برانگیختن قوای شهوانی و غضب می گردند و از هر یک از آنها، قصد و تصمیم حاصل شده و موجب رفتار خاص می گردد.
فارابی (قرن پنجم قمری)	قوه برانگیزاننده را قوه ای می داند که به واسطه آن اشتیاق به چیزی یا تنفر و اکراه از چیزی حاصل می شود. بر مبنای این اشتیاق یا ناخوشایندی که می تواند ناشی از احساس یا تخیل یا قوه ناطقه باشد حکم می کند که کار انجام شود یا ترک گردد.
ابوحامد غزالی (قرن پنجم قمری)	شدت و نیرومندی محرک ها و انگیزه های درونی با فرایند ظهور و بروز آنها ارتباط دارد. لذا در مرحله نخست تمایل به غذا در آدمی خودنمایی می کند و سایر تمایلات و انگیزه های درونی در مراحل بعدی ظهور می یابند وی همه قوه ها را ناشی از نیاز فیزیکی تغذیه می داند و لذت علم و معرفت را که در افراد متکامل و عاقل تر متجلی می گردد، قوی ترین لذات و انگیزه ها می داند. مراحل مختلف پیدایش اراده از نظر وی عبارتند از: توجه به هدف یا انگیزه، عزم و تصمیم، تأمل و ارزیابی و تفکر در مطلب، اجرا و عمل.
ابن رشد (قرن ششم قمری)	وی اراده را ناشی از شوق برانگیزاننده به سوی رفتار می داند که پس از انجام رفتار و ارضای نیاز، شوق از بین می رود. به نظر ابن رشد نیازها نقایصی هستند که شوق برانگیزاننده ای برای رفع آنها ما را به سوی فعل می کشاند و کمال آنها ارضای آنهاست و پس از انجام عمل دیگر شوقی نمی ماند مگر این که دوباره نیازی ظاهر گردد.
ادامه جدول ۲: آرا و نظرات اندیشمندان مسلمان در انگیزش	
انديشمند	خلاصه نظر
سهروردی (قرن ششم و هفتم قمری)	لذت جسمانی را ناشی از لذت روحانی دانسته و حتی لذت شهوانی را نیز از این قاعده مستثنا نکرده است. سهروردی بالاترین مرحله اشتیاق و انگیزش را عشق می داند. نظر وی در مورد انگیزش از این جهت مفید است که پاسخی است به نظریه های افراطی انگیزش که انسان را تنها به نیازهای اولیه نسبت می دهند.

<p>وی معتقد است قوه محرکه یا باعثه یا برانگیزاننده همان قوه شوقیه است که ادراکات خیال یا وهم یا عقل عملی به وسیله آن موجب انگیزش نیازها می گردد. قوه برانگیزاننده خود دو بخش دارد: ۱- شهوانیه: عبارت از میل مفرط به طرف نیازهای اولیه. ۲- قوه غضبیه: موجب دفع و فرار از زیان و طلب انتقام می گردد.</p>	<p>ملاصدرا (قرن نهم و دهم قمری)</p>
<p>هر کار و عملی که به اختیار از انسان صادر شود قبلاً آن را تصور و فایده آن را تصدیق کرده است. اگر با میل نفسانی و شهوت موافق باشد نفس ما نسبت به آن عمل شوق می یابد و پس از آن که شوق در شخص ایجاد شد چه بسا که کار را اختیار می کند و تصمیم می گیرد آن را انجام دهد و اگر با میل نفسانی او موافق نباشد اما عقل او تشخیص دهد که انجام دادن آن کار و تحقق یافتنش به صلاح نزدیک تر است علی رغم میلش و برخلاف شهوت نفسانی تصمیم به انجامش می گیرد.</p>	<p>امام خمینی(ره) (۱۳۶۲)</p>
<p>وی اعتقاد دارد: انگیزش در اسلام بر سه اصل ثواب، عقاب و محبت استوار شده است. محدوده انگیزش در اسلام تنها شامل حقوق و کمک های مالی یا تعقیب کيفری در زندگی دنیا نیست، بلکه شامل ثواب و عقاب در زندگی آخرت نیز خواهد بود. در اسلام حقوق و دستمزد بلافاصله و هم زمان با انجام کار پرداخت می شود تا در افراد شوق به انجام کار به وجود بیاید.</p>	<p>فواد (۱۳۷۱)</p>
<p>آنچه موجب انگیزش انسان می شود، خوبی و بدی(حسن و قبح) است. حسن عبارت است از چیزی که ملایم طبع باشد و قبح عدم موافقت باطنی است(جاسبی، ۱۳۸۰)</p>	<p>آیت الله سید محمدحسین طباطبایی(ره)</p>
<p>نیازهای اساسی، که در جریان فعالیت «صیانت ذات» بروز می کند در سه بعد موجب انگیزش می شود:</p> <p>صیانت ذات در بعد روانی و حیات طبیعی محض، مثل نیاز به غذا</p> <p>صیانت ذات در بعد روانی و شخصیت مثل آرامش روانی و شخصیتی</p> <p>صیانت ذات در بعد تکامل شخصیت که مذاهب الهی و اخلاقیون و مکاتب حقوق و مقررات سازنده آنها را مطرح می کند و شخصیت آدمی را به وسیله رفع آن نیازها در گذرگاه تکامل به ثمر می رساند</p>	<p>آیت الله محمد تقی جعفری(ره)(۱۳۷۲)</p>
<p>فعالیت های انسان، که تحت تاثیر سه انگیزه است عبارت است از:</p> <p>فعالیت های التذادی: تحت تاثیر غریزه و طبیعت انسان صورت می گیرد.</p> <p>فعالیت های تدبیری: علت و انگیزه آن لذت نیست؛ بلکه مصلحت است.</p> <p>فعالیت های تکمیلی(تدبیری-التذادی): انگیزه این بخش روحی و معنوی است(مطهری، ۱۳۵۸)</p>	<p>آیت الله مرتضی مطهری(ره)(۱۳۸۵)</p>

انسان دارای غرایز و عواطف و انگزه های زیادی است که برخی از آنها فطری است؛ مثل ۱-میل به دانستن و آگاه شدن ۲-میل به قدرت و توانایی بر اجرا و تصرف در موجودات دیگر ۳-میل به عشق و پرستش ۴-میل به لذت و کمال. علاوه بر انگیزه های فطری گفته شده ایشان از امیال و انگیزه های دیگری که ریشه در حب ذات دارد نام می برد و آنها را به دو دسته حفظ موجودیت(گرسنگی، تشنگی، میل جنسی و...) و تحصیلات و کمالات ممکن مثل کنجکاوی، جاه طلبی، عشق به کمال و جمال و ... تقسیم می کند (مصباح یزدی، ۱۳۸۸)	آیت الله مصباح یزدی (۱۳۸۸)
تقرب الی الله مهمترین انگیزه انسان بیم و امید(ترس و شوق) دو عامل انگیزش به شمار می رود	آیت الله سید محمد حسین بهشتی(ره)
ایشان سه سطح انگیزه را در انسان ها به تصویر می کشد: ۱-انگیزه مادی ۲- انگیزه تلفیقی ۳- انگیزه معنوی و الهی در ادامه متغیرهای اساسی تاثیر گذار در انگیزه را چنین معرفی می کند:باورهای دینی، برخورد عادلانه، تامین مطلوب نیازهای معیشتی(مادی)، جذابیت اهداف، توجه، تمجید و تشویق (آقاپیروز، ۱۳۸۳)	آقا پیروز و همکاران (۱۳۸۳)
نیازها را به دو دسته کلی تقسیم می کند: الف) نیازهای مادی مانند فیزیولوژیکی و ایمنی و امنیت خاطر ب)نیازهای معنوی و روحانی شامل نیازهای تعلق و همبستگی، احترام، برتری جویی و میل به تعالی و ایثار	ماحوزی
ادامه جدول ۲: آرا و نظرات اندیشمندان مسلمان در انگیزش	
خلاصه نظر	اندیشمند
ایشان پس از شرح اهمیت انگیزش، انواع انگیزش را به دو دسته تقسیم کرده است: انگیزه های مادی و انگیزه های معنوی. وی معتقد است انگیزه های معنوی نسبت به انگیزه های مادی در تحریک انسان از قدرت بیشتری برخوردار است (مکارم شیرازی، ۱۳۹۱)	آیت الله مکارم شیرازی (۱۳۹۱)
هر انسان براساس تحقق مطلوبیت و هدفی که در ذهن دارد برانگیخته می شود و درجهت محقق شدن آن هدف تلاش می کند. از این رو انتخاب هر هدف و برانگیخته شدن در ارتباط با نوع ایدئولوژی و مکتبی که فرد در آن قرار دارد می باشد و تفاوت در تعریف ها و تعبیرهای انگیزش ناشی از تفاوت در ایدئولوژی و نوع نگاه به انسان است (ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳)	ترک زاده و زینعلی (۱۳۹۳)

منابع: ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳؛ ابن سینا، ۱۳۸۶؛ امام خمینی، ۱۳۶۲؛ طریحی، ۱۳۸۷؛ راغب اصفهانی، ۱۳۸۷؛ نجفی قوچانی و رحمانی، ۱۳۸۸؛ مکارم شیرازی، ۱۳۹۱ و ۱۳۷۱، غزالی، ۱۳۸۵

بنابراین پرداختن به مقوله انگیزش به مثابه پرداختن به مجموعه عظیمی از حقایق، مفاهیم روحی و روانی و فعل و انفعالات درونی انسان است. همان گونه که در ادامه خواهد

آمد و از آیات و روایات نورانی قرآن کریم مشخص است، در این دین الهی، نیازهای گوناگون در ابعاد روحی و جسمی انسان و حتی چگونگی ارضا و نقش آنها در زندگی، به دقت و با ظرافت خاصی تبیین شده اند (ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳). در آیات و روایات با مفاهیمی مواجه می شویم که با مفهوم انگیزه و انگیزش در روانشناسی نوعی قرابت یا ارتباط معنایی دارند. این مفاهیم عبارتند از: نیت، اراده، شوق. همچنین با دسته ای دیگر از واژه ها برخورد می کنیم که ارتباط مفهومی و معنایی با انگیزش ندارند، اما نقش پیش آمادگی در این زمینه دارند، مانند غرایز، امیال، شهوات و نیازها. یا نقش جهت دهی، بازدارندگی و کنترل نسبت به رفتارهایی دارند که غرایز و شهوات آنها را موجب می شوند، مانند نیروی انگیزشی عقل. در متون دینی عقل از یک نقش بنیادی در شکل گیری رفتار بهنجار برخوردار است و جایگاه مهمی در ساختار شخصیت دارد. علاوه بر این عقل از کارکردهای انگیزشی نیز برخوردار است.

در نقد و بررسی انگیزه در دیدگاه اسلامی و غیر اسلامی باید توجه نمود که انگیزش از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه انسانی می باشد و تاکنون آثار و نوشته‌های بسیاری در خصوص انگیزش از سوی دانشمندان مختلف مطرح شده که در آنها هم از لحاظ نظری و هم از نظر تجربی، فنون انگیزشی مورد استفاده توسط مدیران برای بهبود عملکرد افراد مورد بحث و بررسی گرفته است (عمر و همکاران، ۲۰۱۶؛ ترک زاده و اسماعیلی، ۱۳۹۳؛ نجفی، ۱۳۸۷). هر کدام از این نظریه‌ها، مکمل سایر نظریه‌های انگیزشی می باشد، و هر یک از آنها ماهیت، کارکرد و پیامدهای خاصی دارد. با این وجود، مبتنی بر کلیه ادبیات و نظریات موجود در حوزه انگیزش سرمایه انسانی، در یک عبارت ساده می توان گفت انگیزش، مجموعه نیروهایی است که باعث جذب فرد به رفتاری نسبت به گزینه‌های رفتاری دیگر و تلاش در آن راستا (تحقق آن رفتار به طور مطلوب) می شود (گریفین و مورهد^۱، ۲۰۰۹).

مهمترین نقد بر علوم انسانی غرب، نگاه معرفت شناسانه، انسان شناسانه و هستی شناسانه آنهاست. دانشمندان و نظریه پردازان غربی هر جا که به مبدا و معاد جهان و انسان، عقل سلیم و فطرت پاک انسانی نزدیک شدند (هرچند این نزدیکی نبوغی ناآگاهانه هم بوده باشد) توانسته اند نظریاتی واقعگراتر عرضه کنند با این حال در بسیاری مواقع، نگاه اندیشمندان غربی در بستر فرهنگ مادی غرب به غفلت گراییده است آنچه در نظریات انگیزشی مبتنی بر نیاز از آنها سخن به میان آید، اغلب نیازهای مادی است و در جسم و کالبد بشری ریشه دارد و آنجا که سخن از فرایندهای ایجاد انگیزه سخن به میان آید ناشی

از عقل حسابگرانه و ابزاری بشر است و آنجا که حرف از معنویت زده شده نگاهی شبیه مرتاضها و عرفان‌های دروغین امروز دارد (مجید و همکاران، ۲۰۱۶؛ لطفی پور و همکاران، ۲۰۱۵؛ بخشی، ۱۳۸۶).

از این رو می‌توان گفت در دیدگاه غربی انگیزش، انگیزش به عنوان ابزاری کارآمد در جهت رسیدن به خواسته‌های مادی تلقی می‌گردد، هریک از نظریه‌های غربی انگیزش، بر یک یا چند بعد مادی تمرکز یافته‌اند. در این دیدگاه عمدتاً به بعد بیرونی (مادی) انگیزش پرداخته شده است و بعد درونی (معنوی) انگیزش نادیده انگاشته شده است. بدیهی است که بعد درونی انگیزش نسبت به بعد بیرونی انگیزش، تاثیر و نفوذ بیشتری در شکل‌دهی و جهت‌دهی رفتار سازمانی افراد دارد. بعد معنوی انگیزش با ورود به حیطه روح و روان آدمی از توان تبیین، تجویز و کاربرد وسیعی برخوردار می‌باشد و انگیزه‌های والای الهی و انسانی را شامل می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۹۱). این در حالی است که در دیدگاه غربی هدف از ایجاد انگیزش عمدتاً زمینه‌سازی برای تولید بیشتر و کسب سودهای کلان می‌باشد. از این رو در آن دیدگاه، عمدتاً به بعد بیرونی انگیزش پرداخته شده است.

در جوامع غیر اسلامی، مدیران از علم و تخصص مدیریت به عنوان ابزار کارآمد در جهت دستیابی به خواسته‌های مادی و حتی فردی همچون توفیق‌گرایی، قدرت، شهرت، پول و مانند آن استفاده می‌کنند. اما در نظام ارزشی اسلامی که هدف انسانها، دستیابی به رضای الهی است نه تامین هدفهای گذرا و میان‌تهی، انگیزه افراد چیز دیگری است که به شغل خود به عنوان تکلیف و به طور خاص تکلیفی که جهت آن را خواسته‌های او و دیگران تعیین نمی‌کند، بلکه قوانینی که شارع مقدس اسلام وضع کرده است، تعیین می‌کند (لطفی پور و همکاران، ۲۰۱۵؛ تپه و قربانی نیا، ۲۰۱۵؛ رضائیان، ۱۳۸۰).

آنچه از منابع اسلامی در مورد رویکرد دینی استنباط می‌شود، این است که آگاهی درباره خوبی و بدی رفتار، شرط لازم برای بروز آگاهانه آن رفتار است، اما این به تنهایی کافی نیست و متغیرهای شناختی و غیر شناختی دیگری نیز در بروز رفتار موثراند. در این زمینه از برخی آیات قرآن به روشنی می‌توان استفاده کرد که ممکن است کسی با وجود علم و آیات روشن الهی، آنها را انکار کند و با پیروی از خواهش‌ها و امیال نفسانی، فریب وسوسه‌های شیطان را خورده و گمراه شود (رزاقی، ۱۳۷۷). بنابراین در اسلام، بعد ارزشی و معنوی انسان و کمال یابی او طبق آموزه‌های دینی در کنار بعد مادی او مطرح می‌باشد. لذا رویکردهای معنویت‌گرا می‌تواند غلبه داشته باشد چرا که در مدیریت اسلامی ایجاد حرکت و انگیزه فقط با انگیزه‌های مشروع ممکن بوده و نقش هادی (رهبر) مسلمان با رعایت این ملاحظات تاثیر پذیر می‌باشد و نمی‌تواند جهت به حرکت درآوردن انسان و بهره‌گیری از توان او در

رسیدن به هدف، از هر روشی استفاده نماید (نبوی، ۱۳۸۰). لکن مدیر یا مسئول در رویکرد غربی برای دست یابی به هدف، در استفاده از هر روش و بدون هیچ محدودیتی در جهت ایجاد انگیزه و بکار گیری سرمایه انسانی مجاز می باشند (صباغیان، ۱۳۸۵). در جهت گیری غربی توجه به مقوله انگیزش به منظور دستیابی و بستر سازی به تولید بیشتر و کسب منافع مادی بیشتر در جهت انحصار بازار عرضه و تقاضا است، تلاش و کوشش سرمایه انسانی را به کار گرفته و به خواسته های مادی و تامین منافع آنها توجه نموده و کمتر و یا احیاناً به ارزشهای معنوی انسان بها داده نمی شود. اما در جهت گیری اسلامی علاوه بر بعد تامین منافع مادی انسان و توجه به نیازهای افراد، به بعد معنوی انگیزش آنان و عاقبت به خیری توجه ویژه ای می شود (مجید و همکاران، ۲۰۱۶؛ لطفی پور و همکاران، ۲۰۱۵؛ تپه و قربانی نیا، ۲۰۱۵؛ مکارم، ۱۳۸۹). زیرا بعد معنوی انگیزش است که با محدوده روح و روان آدمی سر و کار داشته و توانایی تبیین، بکار گیری و استفاده مطلوب در گستره وسیعی برخوردار است که شامل انگیزه های الهی و انسانی می باشد.

اسلام برای ارزشیابی عمل، نخست انگیزه و نیت را مورد توجه قرار می دهد و معتقد است که روح عمل را نیت تشکیل می دهد. بر این اساس، نبی مکرم اسلام (ص) می فرماید که همانا کارها به نیت وابسته است و برای انسان همان چیزی است که قصد کرده است. پس هر کس که برای خدا و رسول هجرت کرده، هجرت به سوی خدا و رسول است و هر کس به خاطر دست یابی به دنیا و یا رسیدن به آن هجرت نموده است، هجرتش به سوی همان قصدش است. همچنین امام علی (ع) نیز می فرماید: اعمال بر اساس انگیزه ها، ارزیابی می شود (سیادت و مختاری پور، ۱۳۸۵). در رویکرد اسلامی انگیزش، افراد شغل خود را به عنوان تکلیف و به طور خاص تکلیفی که جهت آن را خواسته های او و دیگران تعیین نمی کند، بلکه قوانینی که شارع مقدس اسلام وضع کرده است، تلقی می نمایند (رضائیان، ۱۳۸۰). بنابراین در مدیریت اسلامی، مساله بسیار مهمی که مطرح است، این است که ایجاد حرکت و انگیزه تنها با انگیزه های مشروع ممکن بوده و وظیفه مدیران مسلمان رعایت این امر مهم می باشد؛ و آنها نمی توانند برای حرکت انسانها و به کارگیری آنان در راستای تحقق اهداف، از هر انگیزه ای استفاده نمایند (نبوی، ۱۳۸۰).

دین اسلام و به تبع آن قرآن کریم و معصومین (ع) شرایط و محدوده خاصی را برای انگیزه در نظر می گیرند. اصولاً انگیزش افراد با سه بعد اساسی (کار، هدف و وسیله) در ارتباط است. انگیزش انسان گاهی ممکن است بر اثر کاری باشد که از نظر ملاک های شرعی و عقلی، امری صحیح و پسندیده است؛ گاهی نیز ممکن است بر اساس کاری باشد که نه تنها ویژگی های فوق را ندارد، بلکه در نقطه مقابل آنها است. همچنین انگیزش می تواند با

اهداف مختلفی از جمله رشد و کمال انسانی و یا هدفی ویرانگر صورت پذیرد. در بعد وسیله و ابزارهای به کارگرفته شده در انگیزش افراد نیز دو حالت متصور است: گاهی ممکن است برای نیل به اهداف، استفاده از هر شیوه ای را بدون هیچ محدودیتی جایز می دانیم، که در این صورت مفاهیمی چون شخصیت افراد و برقراری عدالت اجتماعی، جایگاهی نخواهد داشت و تنها چیزی که مدنظر است فقط دست یابی به اهداف است. اما گاهی این گونه نیست و برای انگیزش افراد، محدوده ای خاص قائل می شویم، چنان که دیدگاه اسلام و قرآن چنین است (ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳؛ حکیم، ۲۰۱۲؛ صباغیان، ۱۳۸۵). لذا می توان با کاوش دیدگاه اسلام، به خصوص با تدبر در آیات نورانی قرآن کریم، مبانی و اصول انگیزش را به نحو مطلوب و شایسته شناسایی و تبیین نمود. زیرا قرآن کریم به عنوان کلام خالق انسان، با شناخت دقیق ابعاد وجودی انسان، فطرت، ویژگی ها و توانایی های او به ارائه راهها و روشهای درست و مشروع برای دستیابی به کمال والای انسانی پرداخته است (مجید و همکاران، ۲۰۱۶؛ عمر و همکاران، ۲۰۱۶؛ ترک زاده و اسماعیلی، ۱۳۹۳؛ آلاشتی و همکاران، ۱۳۹۲؛ ترک زاده و زینعلی، ۱۳۹۳).

نظر به آنچه گفته شد می توان دریافت که فرهنگ غنی اسلام که منبعث از قرآن و سنت و احادیث و روایات وارد شده توسعه یافته است، به همه ابعاد وجودی انسان و جنبه های مدیریتی آن توجه ویژه ای نموده است. لذا انگیزش از نگاه قرآن دارای اهمیت ویژه ای می باشد و کار بدون انگیزش، معنایی ندارد و باعث از بین رفتن سرمایه انسانی و سازمان می گردد. اهمیت پرداختن به مبحث انگیزش براساس آموزه های اسلامی نیز در این است که این مکتب الهی، بیش از دیگر مکتب ها و ادیان پیرامون انسان و هدایت رفتارهای او ارائه طریق نموده و راه تکامل فردی و اجتماعی وی را که با فطرت سلیم بشری نیز سازگار است، به صراحت بیان داشته است. افزون بر این، به دلیل آن که جمهوری اسلامی ایران، جامعه ای اسلامی تلقی می شود، طبیعتاً نیازمند شناخت و آشنایی هرچه بیشتر و جامع تر با ابعاد گسترده و تعالیم ارزشمند این دین مبین در راستای پیاده سازی، کاربست و ترویج آن در همه سطوح و لایه های جامعه است.

هدف و سوال پژوهش

هدف این پژوهش کیفی، توسعه چارچوبی برای انگیزش سرمایه انسانی مبتنی بر قرآن کریم می باشد. بر این اساس، یک سوال پژوهشی اساسی پیگیری شده است. سوال پژوهشی عبارت است از این که چارچوب انگیزشی مبتنی بر قرآن کریم کدام است؟ لازم به ذکر است

که در این پژوهش چارچوب انگیزش از طریق روش فرایند چرخه ای تحلیل (سارانتاکوس، ۱۹۹۸؛ ترک زاده، ۱۳۸۸) کشف و تدوین شده است.

روش پژوهش

در پژوهش حاضر از روش فرایند چرخه‌ای تحلیل^۱ استفاده گردید. روش فرایند چرخه‌ای تحلیل را سارانتاکوس (۱۹۹۸) به عنوان یک روش تحلیل کیفی مطرح نمود که مشتمل بر چهار مرحله گردآوری داده‌ها و اطلاعات، تقلیل داده‌ها، سازماندهی و تفسیر می‌باشد که امکان تحلیل داده‌های کیفی پراکنده و پر بعد را فراهم می‌کند. سپس ترک‌زاده (۱۳۸۸) براساس تجربه خود در کاربست این روش در برخی پژوهش‌ها و نیز با نظر به مقتضیات زمینه‌ای تولید و توسعه دانش مدیریت اسلامی، این روش را به شرح ذیل توسعه داده است:

۱- گردآوری داده‌ها و اطلاعات^۱، ۲- تقلیل احیاگرانه داده‌ها^۲، ۳- سازماندهی و تحلیل اطلاعات^۳، ۴- تفسیر و نتیجه‌گیری^۴.

جامعه آماری (قلمرو پژوهش)

جامعه آماری (قلمرو) این پژوهش کلیه آیات قرآن کریم می‌باشد. در این قلمرو، پیام‌های انگیزشی موجود در آیات مورد کاوش قرار گرفته است.

ابزار پژوهش

در این پژوهش با توجه به ماهیت کیفی آن، از کاربرگ‌های محقق‌ساخته برای تحلیل محتوا و بر اساس روش کیفی فرایند چرخه ای تحلیل استفاده شده است.

شیوه گردآوری اطلاعات

در این پژوهش روش جمع‌آوری اطلاعات بر اساس روش کیفی فرایند چرخه‌ای تحلیل بوده است. کلیه آیات قرآن کریم به منظور واکاوی و شناسایی مورد بازخوانی قرار گرفته‌اند. اطلاعات حاصل بر اساس مراحل روش فرایند چرخه‌ای تحلیل، پردازش شده‌اند و بر آن اساس، روش‌های انگیزشی شناسایی گردیده‌اند. در روش کیفی فرایند چرخه‌ای تحلیل، با توجه به پربعد و پُربرآیند بودن داده‌ها، نحوه گردآوری اطلاعات در خلال فرایند گردآوری داده‌ها و اطلاعات شکل می‌گیرد. فرایند گردآوری داده‌ها در چهار مرحله شناسایی زمینه‌ها و منابع اطلاعات مرتبط، جستجو و کشف اطلاعات، استخراج و گردآوری اطلاعات، کدگذاری و دسته‌بندی اطلاعات در حال گردآوری انجام شده است. بدین ترتیب کلیه آیات سی جزء

¹ Data gathering

² Data reduction

³ Data analysis and organization

⁴ Interpretation and conclusion

قرآن کریم به منظور واکاوی و شناسایی جهت گیری، اصول و روش‌های ایجاد انگیزش مورد بازخوانی قرار گرفته‌اند. سپس کلیه آیات قرآن کریم را بررسی نموده است و آیاتی که بار یا مفهوم و محتوای انگیزشی داشته است را انتخاب و مطالعه کرده است و مابقی آیات (آیاتی که بار یا مفهوم و محتوای انگیزشی نداشته‌اند) از چرخه تجزیه و تحلیل، کنار گذاشته است. سپس تک تک آیات مرتبط را با در نظر گرفتن مفاهیم اساسی انگیزش به کشف و گردآوری اطلاعات مدنظر پرداخته است. اطلاعات در حالت *اکتشافی*^۱ و جهت‌مند^۲ گردآوری شده‌اند.

اعتباریابی داده‌های پژوهش

در این پژوهش جهت اعتبارسنجی چارچوب از تکنیک‌های مختلفی استفاده شد. به گونه‌ای که برای سنجش روایی چارچوب به دست آمده از معیار قابل قبول بودن استفاده شد. از آنجا که براساس این معیار روش‌های مختلفی برای سنجش روایی وجود دارد در این پژوهش از روش‌های همسوسازی و خودبازبینی محقق طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها استفاده شد. به علاوه برای سنجش پایایی چارچوب به دست آمده از معیار قابل اعتماد بودن استفاده گردید (کرسول، ۲۰۰۷؛ لینکن و گوبا، ۱۹۸۵).

یافته‌های پژوهش

انتخاب، جستجو و گردآوری اطلاعات در آیات قرآن به منظور واکاوی و شناسایی بر مبنای محتوای آیات و پیام، مفهوم یا مضمون انگیزشی که در خود یا که به دنبال داشته‌اند (در آیات بعدی)، انجام گردیده است. اطلاعات در حالت *اکتشافی*^۱ و جهت‌مند^۲ گردآوری شده‌اند. بدین معنا که اطلاعات در گستره وسیعی گردآوری و هم‌زمان و به‌طور مستمر، دسته‌بندی و کاویده شده‌اند تا به اکتشاف (تشخیص و شناخت) جوانب مختلف مفهوم انگیزش و روابط تعاملی آنها منجر گردید. جدول ۳ مفاهیم استخراج شده را نشان می‌دهد.

جدول ۳- پیام‌ها و مضامین انگیزشی استخراج شده از قرآن کریم در مرحله گردآوری اطلاعات

انواع پیام‌های انگیزشی استخراج شده اولیه						
سپاسگزاری	معاد	یاری	هدایت	دعا	هدف	یاد مرگ

^۱ exploratory

^۲ Directed

^۱-exploratory

^۲-Directed

	گذاری		الهی	طلبی		
انتظار	انفاق	علم طلبی	رستگاری	انذار	ارشاد	تبشیر
پرستش خدا	یادآوری نعمت‌ها	صداقت	حزب الله	تصویرسازی	فرمان الهی	عمل صالح
تنوع نعمت‌ها	وفاداری به عهد	میثاق گرفتن	معرفی الگو	برتری طلبی	خیرکثیر	توبه
تشویق	آرامش طلبی	تفکر	تعقل	اندیشیدن	صبر	پایداری
شفاعت طلبی	تداعی معانی	عبرت آموزی	عفو	گذشت	استغفار	پاداش الهی
عدالت طلبی	تنبیه	رحمت الهی	اخلاق	احسان نمودن	امنیت	اختیار
دعوت الهی	پندآموزی	عزت طلبی	تسلیم بودن	امتحان الهی	تزکیه	منفعت طلبی
برابری	حق طلبی	نیکی کردن	جهاد	ایمان	ستایش	فرزند صالح
اطاعت‌پذیری	قدرشناسی	شعائر الهی	دوست داشتن	نصیحت طلبی	عدل الهی	تقوا
پرهیزگاری	قصاص	ذکر خدا	یاد خدا	صدقه دادن	حسنه دادن	طلب آمرزش
رزق الهی	هجرت نمودن	بهشت	خوف الهی	امداد غیبی	وحی الهی	مهربانی
بخشنده‌گی	یادآوری	قضاوت	قدرت الهی	وعدۀ الهی	حکمت الهی	علم غیب
بندگی خدا	پیروی از حق	تدبیر الهی	صالحین	داستان گویی	مشورت نمودن	فضل الهی
اصلاح	راستگویی	محبت	دعوت به خیر	کمال طلبی	خشنودی خدا	توکل به خدا
اطاعت الهی	نیکوکاری	استواری	اراده الهی	شهادت طلبی	اعمال شایسته	اخلاص
قاطعیت	داوری الهی	رضای الهی	نشانه‌های الهی	خردمندی	میعاد	استجاب دعا
صله رحم	رفتار نیک	امید به خدا	عیب پوشی	یکتاپرستی	تذکر	امانتداری

صلح طلبی	دوستی خدا	اقامه نماز	بخشش	رازداری	تدبر نمودن	خمس
یقین	تمثیل	روزه گرفتن	اعتدال	لطف الهی	فروتنی	پیمان الهی
ملاقات الهی	مشیت الهی	شرح صدر	شایسته گزینی	مراقبت نمودن	استفهام	مالکیت الهی
تبیین	روزی حلال	اتحادآل	آمادگی	هدیه دادن	فتح و پیروزی	نصرت الهی
ارتباط احسنه با مردم	طرح سوال	تمسک به خدا	معلمی	آبرومندی	تقرب الهی	راه مستقیم
فرصت	خدمت رسانی	خدمت کردن	تشویق	تنبیه	آرامش قلبی	شهادت طلبی
نهی از منکر	احترام	حسابرسی	حسابگری	خلیفه	گرامی داشتن	کرامت
				محاسبه	امر به معروف	استعاذه

در ادامه ابتدا اطلاعات گردآوری شده از نظر محتوای انگیزشی مورد مطالعه دقیق قرار گرفته اند و جوانب اصلی شناسایی شده اند. بدین معنا که نگارندگان پیام های انگیزشی استخراج شده در مرحله قبل را بر اساس نوع پیام مورد بررسی قرار داده است و مفاهیمی که با یکدیگر قرابت محتوایی داشته اند را شناسایی نموده است و سپس آنها را در یک طبقه یا دسته قرار داده اند و بدین ترتیب تقلیل احیاگرایانه اطلاعات صورت گرفته است. بدین ترتیب کلیه ۱۷۸ پیام انگیزشی استخراج شده در مرحله گردآوری اطلاعات، در قالب جدول ۴به۴ مفهومی انگیزشی تقلیل یافت.

جدول ۴- طبقه‌بندی عبارات انگیزشی در قالب طبقات معین‌تر در مرحله سازماندهی و تحلیل اطلاعات

ردیف	عبارت انگیزشی	ردیف	عبارت انگیزشی	ردیف	عبارت انگیزشی	ردیف	عبارت انگیزشی
۱	نیکوکاری	۹	تشویق	۱۷	تحمید	۲۵	کمال طلبی
۲	ایمان	۱۰	تنویر	۱۸	حسنات	۲۶	اختیار
۳	تکلیف الهی	۱۱	توحید	۱۹	هدایت الهی	۲۷	عزت مندی
۴	قرب الهی	۱۲	عدل الهی	۲۰	نصرت الهی	۲۸	شعائر الهی
۵	عفو	۱۳	تندبیر	۲۱	صبر	۲۹	حسن خلق
۶	توبه	۱۴	استواری	۲۲	تندیس	۳۰	جهاد
۷	رحمت الهی	۱۵	اراده الهی	۲۳	دعا	۳۱	توکل به خدا
۸	تبیین	۱۶	میثاق	۲۴	صداقت	۳۲	حکمت
۳۳	اطاعت الهی	۳۴	تبشیر	۳۵	امنیت	۳۶	امانت داری
۳۷	معاد	۳۸	تنبیه	۳۹	محاسبه	۴۰	کوثر
۴۱	فرصت	۴۲	امریه معروف و نهی از منکر	۴۳	تکریم	۴۴	خلیفه الهی
۴۵	خدمت						

لازم به ذکر است تحلیل و دسته بندی اطلاعات بر مبنای قرابت محتوایی آنها یکی از روش های تحلیل مقوله ای است که در تحلیل محتوای داده های کیفی و پر بعد قابل کاربرد است (ترک زاده، ۱۳۸۸). منظور از قرابت محتوایی، نزدیکی مقوله ها از لحاظ مفهوم، همجنسی یا هم خانواده بودن آنها و یا قرار گرفتن آنها در یک مجموعه یا خط سیر مفهومی منطقی است. مبتنی بر ترکیب اطلاعات و شناخت حاصل از مراحل پیش (گردآوری اطلاعات و تقلیل احیاگرانه داده‌ها) و بازاندیشی در زمینه موضوع انگیزش و استنتاج از آن، سازماندهی و تحلیل اطلاعات کیفی گردآوری شده انجام گردید. منظور از سازماندهی اطلاعات، جمع-بندی و طبقه‌بندی نهایی اطلاعات انگیزشی و ارائه نتایج به صورت سازمان یافته است. این مرحله در چهار گام جمع‌بندی اطلاعات معین حول موضوع انگیزش، طبقه‌بندی اطلاعات بر حسب عبارات معین‌تر، ارائه اطلاعات در قالب جدول و تحلیل اطلاعات انجام پذیرفت. بدین

نحو که با ابتدا به شناخت حاصل از مراحل پیش و بازاندیشی در زمینه موضوع، اطلاعات انگیزشی به دست آمده جمع‌بندی و در طبقات معین‌تر و مشخص‌تر، طبقه‌بندی گردید. سپس در قالب عبارات انگیزشی معین در جدول ۵ ارائه شد. شایان ذکر است که اطلاعات انگیزشی به دست آمده که در طبقات معین‌تر و مشخص‌تر جمع‌بندی گردیده است (جدول ۴)، در یک طبقه‌بندی نهایی در سه بعد جهت‌گیری، روش‌ها و اصول، در قالب جدول (۵) سازماندهی شده است.

جدول ۵- طبقه‌بندی نهایی عبارات انگیزشی و ارائه آن در مرحله سازماندهی و تحلیل اطلاعات

جهت‌گیری‌ها	اصول	روش‌ها
تکلیف الهی	کمال‌طلبی	تبیین
قرب الهی	عزت‌مندی	تنویر
رحمت الهی	اخلاق	تذییر
عدل الهی	جهاد	تحمید
اراده الهی	حکمت	تبشیر
هدایت الهی	امنیت	تندیس
نصرت الهی	دعا	توکل
شعائر الهی	امانت‌داری	تخییر
اطاعت الهی	نیکوکاری	تنبیه
صداقت	عفو	تشویق
توحید	توبه	تکریم
ایمان	صلابت	امربه معروف و نهی از منکر
معاد	میثاق	فرصت‌دهی
خلیفه الهی	محاسبه	خدمت
	صبر	کوثر
	حسنات	

نتیجه‌گیری

در مکتب اسلام انگیزش، ماهیت و پویایی‌های آن مورد توجه بوده و هست. انگیزش در دیدگاه اسلامی دارای اهمیت فوق‌العاده‌ای است و کار بدون انگیزش، عامل فرسایش سرمایه انسانی و سازمان شمرده می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۰). در رویکرد اسلامی به منظور ارائه راه-های صحیح و مشروع نیل به اهداف والای انسانی و اجتماعی اسلامی به ابعاد وجودی مختلف

انسان و از جمله انگیزش و البته راههای صحیح آن پرداخته شده است. راههایی که با فطرت سلیم بشری سازگار بوده و در نهایت کارگزاران نظام اسلامی را در راستای به کارگیری هرچه بیشتر توانایی‌های خود در جهت سازندگی آن نظام یاری می‌بخشد (صباغیان، ۱۳۸۵). از این رو توجه بیشتر به توسعه مفاهیم و روش های اسلامی انگیزش، ضرورت و اهمیت می‌یابد. با این وجود می‌توان گفت تلاش‌های گسترده و درخوری برای شناسایی و توسعه نظام‌های انگیزشی اسلامی در تئوری و عمل نشده است. در اندک تلاش‌های به عمل آمده برخی روش های انگیزش سرمایه انسانی مسلمان مشتمل بر باورهای دینی، به کارگماری افراد بر اساس لیاقت و شایستگی، مشورت، برخورد عادلانه، تامین مطلوب نیازهای معیشتی، تشویق و تنبیه، تمشیر و انذار، شناسایی و بیان شده است. در همین راستا، در رویکرد اسلامی به انگیزش، نکات زیر مورد توجه هستند:

✓ انگیزه‌ها باید برای اموری ایجاد و توسعه یابند که از نظر ملاک های شرعی و عقلی پسندیده و معقول باشند.

✓ در ایجاد و توسعه انگیزه باید به تمامی ابعاد و جنبه های وجودی انسان توجه نمود و برای تامین نیازهای او، فراتر از محدوده ای که دین و عقل تعیین نموده است، خارج نشد.

✓ هدف از ایجاد و توسعه انگیزه ها، باید اموری مقدس، رشد دهنده و تواناساز، و در راستای نیل به اهداف نهایی و کمال انسانی باشد.

✓ انگیزش در اسلام بر سه اصل "ثواب"، "عقاب" و "محبت" مبتنی است و اساس ایمان در اسلام، متکی به این سه اصل می‌باشد.

✓ پرداخت حقوق افراد در اسلام ضروری است، به شرط آنکه مطابق با اصول معنوی اسلام باشد.

✓ گسترش محدوده انگیزه ها در اسلام به گونه‌ای است که تنها شامل حقوق و کمک های مالی یا تعقیب کیفی در زندگی دنیوی نیست، بلکه شامل ثواب و عقاب در زندگی آخرت نیز خواهد شد.

در اسلام، حقوق و پاداش (بر اساس حدیث شریف نبوی)، بلافاصله و هم‌زمان با

انجام کار پرداخت می‌شود (صباغیان، ۱۳۸۵؛ مهرابی، ۱۳۸۷)

در این پژوهش مطابق با یافته ها که در قبل عنوان گردید اطلاعات گردآوری شده، در قالب ۱۷۸ پیام انگیزشی استخراج شد (جدول ۳). سپس پیام های انگیزشی استخراج شده در مرحله قبل بر اساس نوع پیام مورد بررسی قرار گرفت و مفاهیمی که با یکدیگر قرابت محتوایی داشتند در یک طبقه یا دسته قرار داده شد؛ و بدین ترتیب تقلیل احیاگرایانه

اطلاعات صورت گرفت. در این مرحله، ۱۷۸ پیام انگیزشی استخراج شده در مرحله گردآوری اطلاعات، به ۴۵ مفهوم انگیزشی تقلیل یافت (جدول ۴). در نهایت مبتنی بر ترکیب اطلاعات و شناخت حاصل از مراحل پیش (گردآوری اطلاعات و تقلیل احیاگرانه داده‌ها) و بازنمایی در زمینه موضوع انگیزش و استنتاج از آن، سازماندهی و تحلیل اطلاعات کیفی گردآوری شده انجام گردید. با توجه به یافته‌های حاصل، اطلاعات انگیزشی به دست آمده در طبقات معین‌تر و مشخص‌تر جمع‌بندی گردید و در یک طبقه بندی نهایی در سه بعد جهتگیری‌ها، اصول و روش، در قالب جدول (۵) سازماندهی شد. بدین ترتیب یک چارچوب سه وجهی مشتمل بر ابعاد جهت‌گیری، اصول و روش‌ها به وجود آمد. در ادامه هر یک از این وجوه به تفکیک اشاره شده است.

۱. جهت‌گیری‌ها

جهت‌گیری متضمن سه مفوم مکمل و مرتبط می‌باشد. منظور از جهتگیری، باورها، هدف‌ها یا علایق اساسی نسبت به یک موضوع خاص می‌باشد که به مثابه اطلاعات جهت‌دهنده و زمینه‌ساز قبل از شروع یک اقدام و هدایت‌های حین اقدام، مسیر یا مسیرهای نیل به مطلوبیت‌های مورد نظر در ارتباط با موضوع را مشخص می‌سازد (هورنبای، ۲۰۱۳). با توجه به این تعریف، مفهوم جهت‌گیری‌های انگیزشی نیز روشن می‌شود. در فضای مفهومی این پژوهش می‌توان گفت جهت‌گیری‌های انگیزشی، باورها، هدف‌ها و علایق اساسی مرتبط با مفهوم انگیزش سرمایه انسانی مسلمان می‌باشند که زمینه‌ساز، جهت‌دهنده و هدایتگر اقدامات انگیزشی در مسیر نیل به غایات و حالت‌های مطلوب کمال انسانی بر اساس تعالیم اسلامی هستند. بدیهی است این‌گونه جهت‌گیری‌ها برآمده از جهان بینی و انسان‌شناسی اسلامی هستند و از این رو با جهت‌گیری‌های انگیزشی غربی متفاوت هستند. جهت‌گیری انگیزشی غربی، مبتنی بر فلسفه لذت‌گرایی (هدونیزم) و با رویکردی مادی‌گرایانه معطوف به کسب سود و نتایج خوشایند کوتاه مدت مادی (دنیوی) است. اما جهت‌گیری انگیزشی اسلام معطوف به تحقق کمالات مطلوب انسانی در دنیا و آخرت است. در این پژوهش، بعد جهتگیری‌ها مشتمل بر تکلیف الهی، قرب الهی، رحمت الهی، عدل الهی، اراده الهی، هدایت الهی، نصرت الهی، شعائر الهی، اطاعت الهی، خلیفه الهی، توحید، صداقت، ایمان و معادشناسایی و تدوین شده است.

۲. اصول

منظور از اصول، قواعد یا دستورالعمل‌هایی هستند که در عمل راهنمای اقدامات در حوزه مد نظر قرار می‌گیرند (مرزوقی، ۱۳۹۱). اصول انگیزش در واقع سرخط و راهنمای عمل برای طراحی و بکارگیری ساختارهای انگیزشی تلقی می‌شوند و در عمل آنها را جهت

می دهند. به تعبیری می توان گفت اصول، کیفیت و چگونگی اقدام انگیزشی برگرفته از جهت گیری و روشهای انگیزشی ذکر شده را از جهات مختلف مشخص و هدایت می نمایند. از این جهت به عنوان یکی از ابعاد اساسی انگیزش قلمداد می شوند که بدون لحاظ کردن آنها در کنار توجه به جهت گیری انگیزش، موجب می شود اقدام انگیزشی، اقدامی فرایندی و بدون جهت و محتوای مفید و رشد دهنده ای برای انسان ها باشد. بعد اصول شامل کمال- طلبی، عزت مندی، اختیار، اخلاق، جهاد، حکمت، امنیت، دعا، امانت داری، نیکوکاری، عفو، توبه، صلابت، میثاق، حسنات، صبر و محاسبه می باشد.

۳. روش ها

واژه روش به چگونگی انجام کار اطلاق می شود. در این پژوهش، روش ها به چگونگی ایجاد انگیزش در سرمایه انسانی اشاره دارد. براساس یافته های پژوهش، روش های انگیزشی مستخرج از قرآن کریم شامل تبیین، تنویر، تذویر، تحمید، تبشیر، تندیس، توکل، توحید، تخییر، تنبیه، تشویق، تکریم، امر به معروف و نهی از منکر، فرصت دهی، خدمت و کوثر (خیر کثیر) می باشد.

نهایتاً پیشنهاد می شود چارچوب مستخرج از این پژوهش در پژوهش های آتی، با روش های کمی اعتباریابی و ارزیابی گردد و نیز جهت گیری ها، اصول و روش های انگیزش مستخرج از قرآن کریم، توسط مدیران در صحنه های عملی و در جهت انگیزش سرمایه انسانی در اختیارشان بکارگیری شود و کفایت و عمل پذیری آن در این راستا در مقایسه با سایر روش های انگیزشی مرسوم مقایسه گردد. همچنین برگزاری نشست های تخصصی متمرکز بر موضوع به منظور بررسی دیدگاه های نظری و تجارب عملی مرتبط با آن پیشنهاد می شود.

References

- Abdulcalder, A. (2015). A Synthesized Model Of Faculty In Saudi Arabia. In Saudi Arabia's Higher Education in Teaching And Learning In Saudi Arabia, Pp. 129-143.
- Ahmadienia Alashty, Siamak, Mohammadi, Abolfazl; Bazargani, Mohammad; Eskandari, Mojtaba (2014). Human Motivational Pattern In The Organization. (in view Of The Holy Qur'an). Islamic Management Scientific Research. Second Issue. Pp: 36-11.
- Amaliah, I., Aspiranti, T., & Purnamasari, P. (2015). The Impact Of The Values Of Islamic Religiosity To Islamic Job Satisfaction In Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. Procedia-Social And Behavioral Sciences, 211, pp 984-991.
- Bakhshi, Ali Akbar (2008). The Basics Of Motivation In Islam. Proceedings Of The First Islamic Management Conference.
- Berry, E. L. (2011). Principals And Teachers: Using Cooperative Strategies To Management Motivation, Pennsylvania.
- Creswell, J. W. (2007). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions (2nd) Thousand Oaks, CA: Sage.
- Edr, ... (2006). "The Influence Of Motivation And Effectiveness: A Comparative Analysis," Educational Administration Research Vol.3, PP: 260-279.
- Francko, H. J. (Ed) (2004). School Motivation: Measuring, Improving, And Sustaining Healthy Learning Environments. London: Falmer Press.
- Griffin, S., Mourheer, R. (2009). Some dare call it motivation. In S. R. Clegg & C. Hardy & W. R. Nord (Eds.), Handbook of organization studies, London: Sage, 622-641.
- Holy Qur'an, Translated By Naser Makarem Shirazi (2001). Tehran: Darul-Quran Karim Publications Office Of Studies In Islamic History And Education
- Hossain, K. A. (2015). Essential Tips And Tactics Of Motivation. Journal Of Management, Social Science And Humanities, 1, pp 1-7.
- Hoy, W. & Miskel, C. G. (2013). Educational Administration, Theory, Research, And Practice. New York: Mcgraw. Hill.
- Hultman, K. And Geller Man, B. (2002). Balancing Individual And Organizational Values, San Francisco: Jossey –Bass/Pfeifer.
- Kanfer, R.; Chen, G. & Pritchard, R. D. (2008). Work motivation: Forging new perspectives and directions in the post-millennium. In R. Kanfer, G. Chen, & R. D. Pritchard (Eds.), Work motivation: Past, present, and future. New York: Taylor & Francis.

- Lincoln, Y., & Guba, E. (1985) *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications
- Lindner, B. J. (2007). "Organization Environment Instruments: Development, Validity, And Applications", *Organization Environments Research*, Vol. 1, PP: 7-33.
- Lotfipour, S., Rangriz, H., & Sadeghi, M. (2015). A Comparative Study Of Management In Islam And The West In The Area Of Management Process, A Case Study Of Academic And Seminary Experts In Kermanshah.
- Majid, M. A., Shaharuddin, S. A., Usman, A. H., & Sungit, F. (2016). Human Motivational Behavior: From West And Islamic Perspective. *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 7(3 S1), 106.
- Makarem Shirazi, Nasser (2013). *Management And Command In Islam*, Fourteenth Edition, Qom: Young Generation.
- Marzooghi, Rahmatullah (2013). *Foundations And Principles Of Education With Regard To The Contemporary Developments*, Shiraz, Publisher: Takht-E Jamshid.
- Mesbah Yazdi, Mohammad Taghi (2009). *Ethics In The Qur'an*, Second Edition, Qom, Imam Khomeini Research Institute (RA).
- Miner, J. B. (2015). *Organizational Behavior 1: Essential Theories Of Motivation And Leadership*. Routledge.
- Misbah Yazdi, Mohammad (2008). Motivational Practices And Training Of Mujahedin. *Islam . Educational Research*, Vol. 4, No. 2, Pp. 132-150.
- Moghadasi, Alireza (2007). *Organizational Plans for Employee Motivation*; *Tadbir*. 18(180).
- Nabavi, Mohammad Hassan (2002). *Islamic Management*, Tehran: Bostan Qom Publications.
- Nas, Z. (2013). The Mediating Role Of Intrinsic Motivation Between Islamic Work Ethics And Employee Job Satisfaction. *Journal Of Business Studies Quarterly*, 5(1), 93.
- Omar K Bhatti , Uzma S Aslam , Arif Hassan , Mohamed Sulaiman , (2016) "Employee Motivation An Islamic Perspective", *Humanomics*, Vol. 32 Iss: 1, Pp.33 – 47. DOI: [Http://Dx.Doi.Org/10.1108/H-10-2015-0066](http://Dx.Doi.Org/10.1108/H-10-2015-0066)
- Peters, R. S. (2015). *The Concept Of Motivation*. Routledge.
- Rezaian, Ali (2002). *Principles Of Management*, Tehran: Samt.
- Robbin, S. P.(2001). *Organizational Behavior*, 9th Ed. New Delhi: Prentice Hall of India.
- Robbins, Stefan And Timothy Judge (2009), *Organizational Behavior*, Translated By Mehdi Zare, 13th Ed., Tehran: Nass.

- Sabaghian Ali (2007). Effectiveness And Effectiveness Examining Relying On Motivational Factors From Islam's Viewpoint, Insight, vol, 10, No. 28. 29, Pp. 93-77.
- Sarantakos, Sotirios (1998). Social Research, 2 nd Ed, Hampshier & London, Mac Millan Press Ltd
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2011). Organizational behavior (11th ed.). New York, NY: Wiley
- Hakim, A. (2012). The Implementation Of Islamic Leadership And Islamic Organizational Culture And Its Influence On Islamic Working Motivation And Islamic Performance PT Bank Mu. Asia Pacific Management Review, 17(1) ,pp 77-90.
- Sidat, Seyyed Ali; Mokhtarpour, Marzieh (2006). Investigating The Characteristics Of Managers And The Most Important Implementation Strategies In Motivating And Efficient Employees In Terms Of Imam Ali (AS), Journal Of The Faculty Of Humanities. University Of Isfahan, 14 (60), Pp. 75-89.
- Tappeh, M. B. B. T., & Ghorbaninia, M. (2015). Motivation And Entrepreneurship From The Perspective Of Islamic Values. Jurnal UMP Social Sciences And Technology Management Vol, 3(1).
- Torkzadeh Jafar, Mohammadi Mehdi, Bazrafshan Moghaddam ,Mojtaba (2010). The Study Of Relationship Between College students' Individual and Academic Characteristics and Their Manifest Needs And Hope To Meet Them. Education Journal, No. 3, P. 215-238.
- Torkzadeh, Ja'far (2010). Identifying And Analyzing The Challenges Of Islamic Management Development, A Systemic Model, Yas Strategy, No. 19, Pp. 147-131.
- Torkzadeh, Jafar(2010). Research Method of Cycle Process, A method for collecting, analyzing and deducing from the quantitative qualitative data In the direction of the development of knowledge of Islamic management Human Sciences, 15 (61), Pp. 123-143
- Torkzadeh, Jafar, Zeinali, Fatemeh (2012). A Comparative Investigation Into The Western And Islamic Approaches To Motivation: Towards Developing The Indigenous Knowledge, Islam And Management, No. 2, Pp. 7-30.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی