

فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره ۱، بهار ۹۶، پیاپی ۲۹
شاپا چاپی: ۶۳۶۹-۲۰۰۸ شاپا الکترونیکی: X ۲۴۲۳-۷۲۳
<http://jedu.miau.ac.ir>

ارزیابی تطبیقی جایگاه نظریه‌های انگیزشی مدیریت در گستره آیات الهی

یحیی صفری^۱، فرشته متین نژاد^۲، سمانه قاسمی^۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۳/۱۶ صص ۱۳۰-۱۱۷ تاریخ پذیرش: ۹۴/۸/۲۹

چکیده

مقدمه و هدف: انگیزش از موضوعات و مفاهیم اساسی در مدیریت سرمایه‌ای انسانی بوده و نظریه پردازان، آن را کلید موفقیت سازمان می‌دانند. در منابع اسلامی برگرفته از آیات الهی به این مهم پرداخته شده است. این مطالعه با هدف ارزیابی جایگاه نظریه‌های انگیزشی مدیریت در قرآن کریم انجام گرفت. روش تحقیق: مطالعه به روش تحلیل محتوای کمی انجام شد. جامعه آماری شامل متن قرآن و منابع منتخب مدیریت حاوی نظریه‌های انگیزشی بود. ابزار جمع‌آوری داده، فهرست محتوای مبتنی بر ۷ مقوله کلی و ۵۲ مولفه فرعی انگیزش در مدیریت بود. روایی صوری فهرست محتوا، اعتباریابی شد. داده‌ها با استفاده از آمارهای توصیفی (فراوانی و درصد) و استنباطی (کای اسکویر) SPSS، v16 تحلیل شد. یافته‌ها: از مجموع ۱۱۴ سوره مبارکه قرآن کریم، (۹۰٪) ۱۰۳ سوره به مقوله‌ها انگیزشی اشاره دارند. این سوره‌ها به ترتیب، مقوله‌های مادی با فراوانی (۶۰٪) ۲۳۷، کمال‌جویی و استقلال‌طلبی (۱۴٪) ۵۵، برتری جویی (۱۰٪) ۴۰، تهاجمی و منفی (۸٪) ۳۲، عدالت‌جویی (۶٪) ۲۴ و ایمنی و اجتماعی (۲٪) ۵، را مورد توجه قرار می‌دهند. نتیجه‌گیری: نتایج مطالعه حاضر نشان داد که آیات الهی بر مولفه‌های انگیزشی مدیریت به طور گسترده توجه دارد. لذا استفاده از رهنمودهای این کتاب الهی به مدیران، مدرسين و مولفین کتب مدیریتی توصیه می‌گردد.

کلید واژه‌ها: مدیریت، انگیزش، قرآن کریم، مدیریت اسلام

^۱ - دانشیار گروه رادیولوژی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.
^۲ - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد (کمالوند)، خرم آباد، ایران.
^۳ - دانش آموخته کارشناسی اتاق عمل، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، ایران
نویسنده مسول مقاله: SAMANE.GHASEMI91@GMAIL.COM

مقدمه

در میان موضوعات و بحث‌های مربوط به رفتار سازمانی، کمتر موضوعی همانند انگیزش توانسته است تا این اندازه توجه روانشناسان و صاحب‌نظران رشته مدیریت رفتار سازمانی را به خود جلب کند. به طوری که داشتن انگیزش، عامل تعیین‌کننده بهزیستی و پیامد ارضاء نیازهای اساسی افراد بوده و موجب تعیین اهداف مناسب، خودکنترلی مناسب در استرس‌ها و رشد شخصی افراد می‌شود (Moltafat et al., 2012). عدم شناخت و درک صحیح انگیزش می‌تواند مشکلات بسیاری را برای سازمان‌ها ایجاد کند، که بی‌اعتنایی نسبت به کار، کاهش کارایی و اثربخشی، اتلاف وقت، منابع و افزایش ضایعات تنها بخشی از این مسائل است (AhmadNia et al., 2013). انگیزش از جمله زمینه‌های مورد بحث در مدیریت است که می‌تواند به رغبت و تمایل کارکنان جهت انجام فعالیت اثربخش در راستای رفتارهای سازمانی منجر شود (Stephen, 2002). واژه انگیزش به‌عنوان فرآیندی تلقی می‌شود که موجب برانگیختگی، هدایت و احیای رفتار می‌شود (BALL, 1997). به عبارت دیگر، انگیزش علت اعمالی است که افراد انجام می‌دهند و به‌عنوان نیروی محرک و موتور دستگاه مدیریت به حساب می‌آید (Rezaian, 1993). در تعریفی دیگر، انگیزش به‌عنوان حالتی درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت بر می‌انگیزاند، تعریف کرده‌اند (Seyed Javadin et al., 2007). به بیانی دیگر انگیزه، یکی از وجوه مهم زندگی انسان است، به طوری که یک فرد برای ادامه‌ی زندگی، بقاء، فعالیت و تغییر آن، نیازمند انگیزه است. همچنین، برای تغییر، رفتار در سازمان علاوه بر علم، انگیزه نیز از سهم مضاعف‌تری برخوردار است (Abolghasemi, 2014). هدف دانش مدیریت، افزایش کارایی و اثربخشی در سازمان است (Rezaian, 2011). که این مهم در سایه انگیزش فراهم می‌شود. برخی انگیزش را از موضوعات مهم در مدیریت سرمایه‌انسانی و به‌عنوان کلید موفقیت سازمان قلمداد می‌نمایند. بنابراین، از وظایف مدیر فراهم‌نمودن موجبات انگیزش کارکنان در سطح بالا می‌باشد. چرا که بخشی از عملکردشغلی کارکنان به مقوله انگیزش مربوط می‌شود (Mohamad zade et al., 1994). نقش انگیزه افراد در سازمان‌ها از اعتبار بالایی برخوردار است و ایجاد انگیزه به تنهایی، هم‌وزن برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری سازماندهی و هماهنگی است (Makarem Shirazi, 1992). یکی از محورهایی که مدیر باید بر آن تکیه کند، کنترل بر رفتار سازمانی است. ایجاد انگیزش نیز نوعی رفتار سازمانی قلمداد می‌شود (Ghezi, 2013). برانگیختن، جبران کار و ایجاد انگیزش عمومی در سطح اجتماع یا به صورت فردی، رمز بقا و تداوم اهداف سازمان‌هاست (Hoseini, 2011).

انگیزش از دیدگاه اسلام به‌عنوان مجموعه‌ای از حقایق و مفاهیم روحی-روانی، فعل و انفعالات درونی و فرآیند ایجاد نقش محسوب می‌شود که در قرآن کریم به آن اشاره شده

است (Bakhshi, 2009) و این حس بهره‌مندی از پاداش و کیفر که توسط انگیزش افراد ایجاد می‌شود، به‌عنوان یک محرک در نظام‌های اداری توسط مدیر می‌تواند ایجاد شود. ایجاد این انگیزش در انسان، موضوع بحث همه علمای مدیریت می‌باشد، چرا که توجه به آن در افزایش کارایی و حل مسائل مدیریت نقش اساسی و مهم دارد (جاسبی، ۱۳۸۹). در این خصوص، انگیزش‌شغلی یکی از ارکان مهم مدیریت را تشکیل می‌دهد (Aikan at al., 2002). مدیرانی که بتوانند برای نیل به اهداف سازمانی به‌خوبی در انسان‌ها انگیزه کار و فعالیت به‌وجود آورند به پویایی و تحرک لازم در سازمان خواهند رسید (Khaje Ali Jahantighi at al., 2014).

در اسلام انگیزه‌های فردی و گروهی جهت‌دهنده نیست، بلکه جهت‌دهنده ارزش‌های انسانی است و انسان‌ها دارای نیازهای متفاوتی هستند. نیازهای انسان‌ها شامل فیزیولوژیکی، ایمنی و بهداشت، اجتماعی، نیاز به احترام، نیاز به قدرت، نیاز به دانش‌اندوزی، نیاز به جمال، نیاز به خودشناسی (Phrozande Dehkordi at al, 2012). در قرآن کریم هم به ضرورت مدیریت در موارد گوناگون با شکل‌ها و شیوه‌های خاصی بیان شده تا جامعه‌ی بشری را به این اصل متوجه سازد. مطالعه در داستان‌های قرآنی که حاصل سرگذشت پیامبران بزرگ و مردان برجسته تاریخ می‌باشند، این معنا را بهتر روشن می‌کند (Heydari, 2009). در تفکر اسلامی به نیازهای فیزیولوژیکی، توجه‌ی عمیق شده‌است. قرآن کریم نیازهای فیزیولوژیکی را به‌عنوان مسایل طبیعی حیات مطرح کرده‌است. «زین للناس حب الشهوات من النساء و البنین و القناطر المقنطره من الذهب و الفضة» دوستی شهوات نفسانی که عبارتند از: میل به زنان، فرزندان، همیان‌های زر و سیم برای مردم زینت شده‌است (Ansarian, 2004). قرآن کریم فقط به نشان دادن راه و هدف بسنده نمی‌کند، بلکه با روش‌های خودانگیزشی، حرکت در صراط‌مستقیم را نیز در بشر ایجاد می‌کند تا انسان گام به گام از حیات مادی به حیات طیبه الهی قدم بگذارد (Akhlaghi, 2011). قرآن، کتابی هستی‌بخش، هدایتگر روحی، معنوی، اخروی و دنیوی انسان‌هاست و به دلیل اینکه مقوله مدیریت با انسان سروکار دارد و قرآن کریم یک کتاب راهنمای کامل، از بعد مدیریت، رهبری و آنچه بدان وابسته است، می‌باشد (Sina, 2011). در قرآن کریم روش‌های مختلفی برای ایجاد انگیزه وجود دارد، که تشویق یکی از روش‌های قرآن برای ایجاد انگیزه است. از این دیدگاه، تشویق با محوریت پاداش اقسام مختلفی دارد که می‌توان تقسیم‌هایی چون پاداش‌های دنیایی، آخرتی، مادی و معنوی برای آن برشمرد. تشویق باید به‌جا و با میزان و نوع عمل مناسب در حدودی معین، به موقع و با علت روشن باشد و تشویق نباید بصورت هدف در آید (Akhlaghi, 2011). از مقوله‌های فرعی انگیزش موردتوجه منابع اسلامی، می‌توان به تشویق، تنبیه و برتری‌جویی اشاره کرد. به این معنی که مدیران بایستی علاوه بر ایجاد سیستم پاداش و تنبیه، آن را متناسب، متنوع و بر مبنای ارزیابی عملکرد ارائه دهند. بهتر است مدیران، بخشی از اختیارات خود را تفویض

کنند تا علاوه بر تقویت انگیزه‌ی برتری‌جویی امکان تجربه‌اندوزی هم، برای کارکنان فراهم باشد (Yousefi, 2011). در مکتب اسلام، مدیران دارای وظایف متعددی در قبال سازمان و کارکنان می‌باشند که از جمله‌ی آن‌ها می‌توان، به ایجاد انگیزه و ابتکار، تشویق و تنبیه، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، هماهنگی و جذب نیروی صالح اشاره کرد. مدیران در این مکتب به علت دارا بودن ویژگی‌های شاخص بر مبنای نظام ارزشی از سایر مکاتب، متمایز هستند و ویژگی‌هایی همچون عدالت، سعه‌صدر، دلسوزی، حسن سابقه، پایبندی به اصول، علم، قدرت، امانت‌داری و صداقت را دارا می‌باشند (Mohamad Taheri et al., 2011). برخی مطالعات، تحقیق درباره‌ی نحوه ارتباط دستاوردهای علم مدیریت با آموزه‌های دینی در رابطه با موضوع فرهنگ‌سازمانی، امری مهم دانسته‌اند (Shah Abadi et al, 2011). با توجه به اهمیت انگیزش در مدیریت و دلالت‌های منابع اسلامی، به خصوص اهتمام قرآن کریم به این مولفه، پژوهش درباره میزان تاکید و توجه قرآن درباره نظریه‌های نوین انگیزشی مدیریت و ردیابی این متغیرها به منظور بومی‌سازی نظریه‌های مدیریت مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، لذا مطالعه حاضر با هدف ارزیابی تطبیقی جایگاه نظریه‌های انگیزشی مدیریت در گستره آیات الهی، انجام شد.

پیشینه تحقیق

انگیزش از موضوعات اساسی در مدیریت سرمایه‌ای انسانی بوده و نظریه‌پردازان کلید موفقیت‌سازمانی را مدیریت موثر نیروی انسانی می‌دانند و با وجود حرکت سریع سازمان‌ها به سوی فن‌آوری، نقش انسان به‌عنوان عامل حیاتی و استراتژیک سازمان بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته‌است. از این رو جلب رضایت کارکنان و علاقمند کردن بیشتر آن‌ها به شغل مورد تصدی و در نتیجه برآورده شدن اهداف سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است (Najafi, 2008). البته نظریه‌پردازان در زمینه‌های انگیزشی، یافته‌هایی حاصل نموده‌اند، ولی اکثریت آن‌ها نتوانسته‌اند بیان‌های انگیزشی که ریشه در خلقت الهی و فطرت آدمی دارد را مورد توجه قرار دهند. لذا، گاهی نظریه‌های روانشناسان غربی کاملاً متفاوت و حتی متضاد با رویکرد اسلامی است زیرا آن‌ها به تمام ابعاد وجودی انسان توجه ندارند (Javidan et al, 2012). اندیشمندان علوم رفتاری نظریات مختلفی راجع به انگیزش ارائه کرده‌اند. ولی بهتر است که در جوامع اسلامی با توجه به فرهنگ دینی به مقوله انگیزش بر مبنای آموزه‌های اسلامی نگریست. در این مسیر، مطمئن‌ترین گزینه استفاده از قرآن است. قرآن کریم با ترسیم حیات طیبه و نشان دادن راه وصول به آن، از روش‌های گوناگونی به منظور ایجاد انگیزه در انسان برای وصول به هدف، بهره برده‌است (Akhlaghi, 2011). برخی یافته‌ها، نشان می‌دهد که در مدیریت اسلامی، ایجاد حرکت و انگیزش تنها با انگیزه‌های مشروع مجاز است که در این راستا تشویق و تنبیه دو عامل اساسی در

ایجاد انگیزش افراد هستند که با بررسی و شناخت راه‌های انگیزش، تامین نیازهای مادی و روحی افراد، بهره‌وری نیروی کار نیز افزایش می‌یابد (Sabaghian, 2008). مطالعات انجام‌شده در متون آیات قرآن و نهج‌البلاغه دریافته‌اند که داشتن نگرش الهی در امور و تمامی کارها عامل تعیین‌کننده در انگیزش افراد در مدیریت اسلامی است و این بدان معناست که در یک جامعه اسلامی افراد و کارکنان به اموری برانگیخته می‌شوند که آن امور، رنگ الهی و معنوی به خود گرفته‌باشد و این را وجه تمایز مدیریت اسلامی با مدیریت متداول قلمداد می‌کنند (Dehkordi at al, 2012). انگیزش عامل حرکت معنی‌دار و هدف‌دار انسان است به‌گونه‌ای که انسان می‌تواند به زندگی خود رنگ الهی دهد و با انگیزه‌های الهی، همه‌ی تلاش‌ها را به رضای خداوند منتهی کند، اگر انسان در حوزه‌ی شناختی خود، از فطرت الهی غفلت کند و حوزه‌ی دید خود را به ظواهر دنیایی محدود نماید، به‌طور قطع دچار خسران حقیقی می‌شود (Marzoiy, 2006). از این دیدگاه، مدیریت عبارتست از تنظیم روابط افراد، تدبیر امور و هماهنگی نیروها به‌عنوان مسئولیتی الهی به منظور رشد، تکامل افراد و تحقق اهداف ارزشمند سازمانی که به هدف نهایی یعنی قرب الهی منتهی می‌شود. همچنین اشاره شد که در مدیریت باید ارزش‌های اسلامی همچون عدالت تجلی یابد و مدیریت همواره به همراه کنترل و ارزشیابی باشد تا علاوه بر اینکه کارکنان تشویق شوند، کمبودها مشخص و به اصلاح آن‌ها پردازند (Baharestan, 2006). در آیه‌ی ۲۱۵ سوره شعرا بیان شده‌است که مدیران باید به اقداماتی همچون تواضع در رفتار ضمن قاطعیت در تصمیم‌گیری، برخورد عادلانه، برقراری روابطی صمیمی، انسان‌دوستانه بین کارکنان و خود، پوشانیدن عیوب زیردستان، همدردی، گشاده‌رویی، خوش‌بینی و قدرشناسی را مورد توجه قرار دهد. همچنین در آیه ۶ سوره‌ی عنکبوت، ایجاد انگیزه برای کارکنان امری مهم تلقی شده‌است. به طوری‌که با تطبیق وظایف مدیر با ابعاد انسانی کارکنان، انگیزه‌ی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد و برقراری نظام پاداش و حقوق، تاثیرات انگیزشی شگرفی دارد (Joibari, 2011). در مطالعه‌ای دیگر، اعلام شد که یکی از مباحثی که در مدیریت بایستی مورد توجه قرار گیرد، پاداش و عقاب است که این مقوله‌ها، جزء مقوله‌های فرعی در انگیزش هستند و به آیات ۷ سوره محمد (ص) و ۱۲۶ سوره نمل در این‌باره اشاره دارد (Nateghi Pur, 2011). گرچه برای ایجاد انگیزه، برخی تاکیدات آیات الهی بر تنبیه است، ولی اشاره شده‌است که دلایل تنبیه برای فرد بیان گردد تا بتواند خود را اصلاح نمایند (Dad, 2011). همچنین در سوره ص آیه ۷۷ و زمر آیه ۷، بیان شده‌است که برای حفظ سازمان و عدم رواج بی‌نظمی و بی‌انگیزگی، لازم است با توجه به معیارهایی که از قبل مشخص شده، اخراج و تنبیه صورت گیرد و به این نکته نیز توجه شود که هر فردی مسئول خطای خود می‌باشد و تنبیه‌ها نیز با عدالت اجرا شوند (Shoara, 2010). برخی مطالعات نشان می‌دهد که مدیریت در ترکیب با اسلام، خصوصیتی می‌یابد که با دیگر ویژگی‌های مدیریت متفاوت است. تقریباً تمامی

تحقیقات در مدیریت به این نتیجه رسیده‌اند که رواج ارزش‌های اخلاقی، تا حدی می‌تواند جانشین سیستم کنترل شود (Chavoshi, 2001). رویکرد اسلامی به مدیریت در جامعه اسلامی با اخلاق و ارزش‌ها آمیخته بوده و این ارزش‌ها مدیریت اسلامی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بنابراین اگر این مهم شناخته نشوند و یا شناخت درستی از ارزش‌ها نداشته باشیم، نمی‌توان یک برنامه-ریزی درست ارائه نمود (Dehkordi at al, 2009). مدیران فقط با احاطه به نحوه انگیزش کارکنان، می‌توانند در تحقق اهداف سازمان به سهولت گام برداشته و در انجام سیر و وظایف خود نیز موفق باشند. فراهم‌نبودن عوامل انگیزش‌شغلی و عدم ارضای نیاز کارکنان در سازمان بصورت بازدهی کم، سودهی پایین و هدف‌هایی تحقق‌نیافته، جلوه‌گر می‌شود زیرا کارکرد کارکنان ارتباط تنگاتنگی با میزان رضایت آن‌ها دارد (Korgestand, 2004). در مطالعه‌ای دیگر، اعلام شد که شناخت عوامل موثر بر انگیزش‌شغلی و فراهم‌بودن آن‌ها، یکی از عوامل موثر در موفقیت عملکرد سازمان خواهد بود، زیرا آنچه در افزایش و کاهش کارایی کارکنان نقش عمده‌ای دارد بعد شناختی و نگرش عمده‌ی کارکنان به مقوله انگیزش است (Seyadati at al, 2009). در پژوهشی دیگر، این‌گونه بیان شده که در مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی ایجاد انگیزه در برابر سایر عوامل و وظایف، جایگاه ویژه‌ای دارد. از این جهت صاحب‌نظران با رویکردهای متفاوت در سیری تکاملی به شناسایی عوامل شکل‌دهنده رفتار، به‌ویژه انگیزه‌های درونی، فرایند انگیزش افراد و چگونگی ایجاد انگیزه پرداخته‌اند. اما به دلیل ضعف در نگرش انسان شناسانه خود، عدم توجه به جامع نیازهای انسان، تفاوت نیازهای افراد گوناگون و تغییر در برخی نیازها با گذشت زمان، هریک به جنبه‌های خاصی از موضوع پرداخته‌اند. در نگرش اسلامی، خلاء اساسی در نظریه‌های ارائه شده، عدم توجه لازم به انگیزه‌های معنوی و بی‌نهایت انسان در فرایند تکاملی فردی و اجتماعی به‌ویژه، برترین انگیزه او یعنی کمال‌جویی مطلق، شمرده می‌شود (Bakhshi, 2009). در مطالعه‌ای دیگر بیان شد که در آیات و روایات از مشروعیت استفاده محرک‌های دنیوی در نظام اخلاقی اسلامی سخن رفته‌است و دلایل عقلی توجیه‌کننده‌ی فراوانی جهت استفاده‌ی این محرک‌ها وجود دارد. در نظام اخلاقی اسلام، هنگامی یک عمل ارزشمند و سزاوار پاداش است که علاوه بر شرایط دیگر انگیزه‌ی فاعل آن کسب رضایت خداوند باشد و انجام عمل را همچون ابزاری در جهت تقرب معنوی به کمالات الهی بداند (Gol Mohamadi at al., 2011). مطالعات انجام‌شده در خصوص آیات قرآن نشان می‌دهد که در قیامت برای هرکسی به میزان عمل، رتبه و درجه قرار داده شده‌است، لذا توصیه شده‌است که در ارتقای سازمانی، اعطای پست‌ها و مناصب باید براساس میزان عملکرد مثبت و نتیجه ارزیابی، صورت گیرد (Dad, 2011).

روش‌شناسی تحقیق

روش مطالعه، تحلیل محتوای کمی بود. جامعه آماری شامل متن کتاب قرآن کریم ترجمه انصاریان (۱۳۸۳) و منابع منتخب مدیریت و روانشناسی حاوی نظریه‌های انگیزشی بود. برای این منظور، کل آیات بررسی شدند و در باب منابع مدیریتی و روان‌شناسی از قانون بسندگی در انتخاب نمونه‌ها، استفاده شد به این معنی که منابع جدید و مرتبط مدیریتی که نظریه‌های انگیزشی را در برداشتند، مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار جمع‌آوری داده، فهرست محتوای مبتنی بر مقوله‌های انگیزش در مدیریت بود. این فهرست محتوا از مطالعات قبلی الگوگیری شده است (Safari & Marzoghi, 2011). رویایی صوری فهرست محتوا با استفاده از نظرسنجی از ده نفر از صاحب‌نظران رشته مدیریت و روان‌شناسی، اعتباریابی شد و نسخه نهایی پس از اصلاح موارد اشکال، تهیه و اجرا شد. فهرست محتوای مقوله‌های فرعی شامل ۵۲ مورد بود که در جدول (۱) نمایش داده شده است.

جدول شماره ۱. فهرست محتوا مقوله‌های فرعی مربوط به نظریه‌های انگیزشی در مدیریت

پول، نگهداری، حفاظت، دلبستگی، دریافت محبت، تعلق، قدرت، پیشرفت، کمال، اجرای عدالت، یادگیری، تجربه‌اندوزی، نیل به برتری، دوستی دیگران، انتقام‌گیری، آزادی، جلب توجه، علاقه به هیجان، همدردی، دلداری، نظم، نفوذ بردیگران، روابط بین افراد، حقوق و دستمزد، مقام، مدیریت، پیشرفت، ترقی، امکان رشد، مسئولیت، شهرت، کسب موفقیت، روابط دوستانه، قدرت جذابیت هدف، رسیدن به هدف، معروفیت، برابری با هم طرازان، مقایسه با همکاران، توجه مد، ایمنی محیط کار، لیاقت، صلاحیت رسیدن به هدف، رقابت، اهداف والا، پاداش، تایید رفتار، کسب نتیجه، رفتار مطلوب، توبیخ، تعلیق، چشم پوشی، نادیده گرفتن ضعف.

پس از کاوش نظریه‌ها و تعیین مقوله‌های مورد تایید هر نظریه جهت سهولت کار تحقیقی، این مقوله‌ها در ۷ عنوان کلی دسته‌بندی گردید و با توجه به همسانی مقوله‌ها هر کدام براساس معنی در زیرمجموعه این دسته‌های کلی جای گرفتند. این مقوله‌های کلی شامل: انگیزه مادی، انگیزه ایمنی، انگیزه عدالت‌جویی، انگیزه تهاجمی و منفی، انگیزه اجتماعی، انگیزه برتری‌جویی، انگیزه کمال‌جویی و استقلال‌طلبی بودند. واحد تحلیل در این مطالعه، پاراگراف (آیه) بود. برای این منظور، از تحلیل مضمونی نمونه‌ها استفاده شد به این معنی که دلالت‌های معانی پاراگراف‌ها بر مقوله‌های انگیزشی ردیابی و انتخاب شدند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمارهای توصیفی (جداول، فراوانی و درصد) و همچنین آمار استنباطی (کای اسکویر) با استفاده از SPSS ورژن ۱۶ اقدام گردید.

یافته‌های پژوهش

در پژوهش حاضر، ابتدا به بررسی نظریه‌های انگیزشی در مدیریت پرداخته و سپس با استفاده از تکنیک کدگذاری در تحلیل محتوا به مقوله‌بندی واژه‌ها پرداخته و تعداد ۵۰ واژه برگرفته از نظریه‌های انگیزشی در ۷ عنوان کلی دسته‌بندی گردید. سپس هریک از این مقوله‌ها در متن آیات قرآن کریم ردیابی و نتایج در قالب جدول دسته‌بندی شد. یافته‌ها نشان داد که در کل آیات قرآن کریم، میزان توجه به مقوله مادی با فراوانی ۲۳۷ مورد، بیشتر از مقوله‌های دیگر بود. به طوری که این مقوله حدود ۶۰ درصد از فراوانی کل مقوله‌ها را به خود اختصاص داد. مولفه فرعی پاداش (زیرمجموعه مقوله مادی) با ۲۱۶ مورد، دارای بیشترین فراوانی بود. همچنین مقوله‌های کمال‌جویی و استقلال‌طلبی با فراوانی ۵۵ مورد و ۱۴ درصد از لحاظ کمی در مرتبه دوم قرار داشت. مقوله برتری‌جویی با فراوانی ۴۰ مورد و ۱۰/۱۷ درصد، انگیزه‌های تهاجمی و منفی با فراوانی ۳۲ مورد و ۸/۱۴ درصد، انگیزه‌های عدالت‌جویی با فراوانی ۲۴ مورد و ۶/۱۱ درصد، انگیزه‌های ایمنی و اجتماعی با فراوانی ۵ مورد و ۱/۵ درصد در مراحل بعدی قرار دارند. این یافته‌ها در جدول (۲) بطور خلاصه ارائه شده‌است.

جدول ۲. فراوانی مطلق و درصدی مقوله‌های اصلی و فرعی مشاهده‌شده در متن قرآن کریم

مقوله اصلی	شماره فراوانی	درصد	مقوله‌های فرعی	شماره فراوانی	درصد
انگیزه مادی	۲۳۷	۶۰/۳٪	پول و تقویت حقوق و دستمزد	۲	۰/۰۸۴٪
			پاداش	۱۹	۸/۰۲٪
			حفاظت	۲۱۶	۹۱/۱۴٪
انگیزه ایمنی	۴	۱/۰۳٪	امنیت	۰	۰٪
			ثبات شغلی	۴	۱/۰۰٪
انگیزه عدالت	۲۴	۶/۱۱٪	اجرای عدالت	۰	۰٪
			برابری با همپرازان	۲۴	۱/۰۰٪
			برابری عایدات با فعالیت	۰	۰٪
انگیزه تهاجمی	۳۲	۸/۱۴٪	انتقام‌گیری	۳۰	۹۳/۷۵٪
			توبیخ و تعلیق	۲	۶/۲۵٪
توان	۱	۰/۲۵٪	دل‌بستگی و دریافت محبت	۱	۱/۰۰٪

همدردی و روابط دوستانه	۰	٪۰		
تایید دیگران و جلب توجه	۰	٪۰		
انجام رفتار مطلوب	۰	٪۰		
چشم پوشی از خطا و اغماض	۰	٪۰		
کسب قدرت و رقابت جویی	۰	٪۰	٪۱۰/۱۷	۴۰
کسب مقام و نفوذ بر دیگران	۳۹	٪۹۷,۵		
مسئولیت و پاسخگویی شهرت طلبی	۱	٪۲,۵		
مقایسه خود با دیگران	۰	٪۰		
میل به موفقیت و کمال	۳۲	٪۵۸,۱۷	۱۴٪	۵۵
کسب تجربه و رسیدن به هدف	۲	٪۳,۶۵		
نظم و انضباط	۱۱	٪۲۰		
صلاحیت فردی و جذابیت هدف	۱۰	٪۱۸,۱۸		
آزادی و اختیار	۰	٪۰		
جمع	۹۶	٪۱۰۰	٪۱۰۰	۳۹۳

میزان درگیری متن قرآن کریم در ارتباط با مولفه‌های انگیزش در مدیریت به تفکیک سوره‌ها بررسی شد. یافته‌ها نشان داد که از مجموع ۱۱۴ سوره‌ی مبارکه قرآن کریم، ۱۰۳ سوره آن به مقوله‌ها انگیزشی اشاره دارند. براساس این یافته‌ها، می‌توان بیان نمود که در کل، حدود ۹۰/۳۵ درصد سوره‌های قرآن به مقوله‌های انگیزشی توجه شده‌است. این یافته‌ها در جدول (۳) نمایش داده شده‌است.

جدول ۳. نمایش فراوانی مقوله‌های انگیزش مدیریتی مشاهده شده در متن سوره‌های قرآن کریم

مقوله‌ها	مادی	ابنی	اجتماعی	برتری جویی	کمال جویی و استقلال طلبی	تهاجمی و منفی	عدالت جویی	جمع
تعداد سوره	۱۶ سوره	۳ سوره	۱ سوره	۳۱ سوره	۳۰ سوره	۲۲ سوره	۱ سوره	۱۰۳ سوره

بحث و نتیجه گیری

یافته‌ها، نشان داد که انگیزه مادی با فراوانی ۲۳۷ مورد رتبه اول را در میان انگیزه‌ها دارد. به نظر می‌رسد که قرآن به زندگی مادی و تلاش برای رسیدن به منافع مادی مشروع ارزش زیادی قائل است. در تایید این یافته‌ها، با مراجعه به آیات و متون اسلامی در می‌یابیم که تامین نیازهای مادی مشروع، بهره‌وری نیروی کار را افزایش می‌دهد (Sabaghian, 2008). همچنین بیان شده است که در قرآن کریم روش‌های تشویق با محوریت پاداش‌های دنیایی و مادی وجود دارد که البته نباید تشویق به صورت هدف درآید (Akhlaghi, 2011). به علاوه، در تفکر اسلامی به نیازهای فیزیولوژیک توجهی عمیق شده است. قرآن کریم نیازهای فیزیولوژیک را به عنوان مسایل طبیعی حیات، مطرح نموده است. چنانچه میل به زر و سیم برای مردم، زینت دانسته است (Ansarian, 2004)، فرآیند در قرآن به منزله پاداش و عقاب برای رسیدن به اهداف والاتر قلمداد شده است که به عنوان مقوله‌های فرعی در انگیزش هستند که قرآن در برخی از آیات، در این باره اشاراتی دارد (Nateghi Pur, 2011). البته پرداختن به انگیزه‌های مادی هدف نیست. زیرا غفلت از فطرت الهی و محدود کردن حوزه دید خود را به ظواهر دنیایی و بسنده کردن به طبیعت دنیایی موجب خسران می‌شود. پس هدف انگیزه‌های مادی حرکت به سوی جلب رضایت الهی است (Marzoiy, 2006). در برخی مطالعات دیگر، از تاکید آیات و روایات در مورد مشروعیت استفاده از محرک‌های دنیوی برای ایجاد انگیزش، در صورت کسب رضایت خداوند، سخن به میان آمده است (Gol Mohamadi at al, 2011).

همچنین براساس یافته‌ها، انگیزه‌های کمال‌جویی و استقلال‌طلبی با فراوانی ۵۵، انگیزه برتری‌جویی با فراوانی ۴۰، انگیزه تهاجمی و منفی با فراوانی ۳۲ و انگیزه عدالت‌جویی با فراوانی ۲۴ در مراحل بعد قرار داشتند. همسو با این نتایج، برخی مطالعات نشان داد که در نگرش اسلامی، برخلاف نظریه‌های محدود انگیزش، به بی‌نهایت انسان در فرایند تکاملی فردی و اجتماعی، به‌ویژه برترین انگیزه او یعنی کمال‌جویی مطلق، تاکید شده است (Bakhshi, 2009). همچنین در قرآن اشاره شده است که مدیران با تفویض بخشی از اختیارات خود، علاوه بر تقویت انگیزه‌ی برتری‌جویی امکان تجربه‌اندوزی هم برای کارکنان فراهم نمایند (Yousefi, 2011). از این دیدگاه، در مکتب اسلام، مدیران برای ایجاد انگیزه، می‌بایست ویژگی‌هایی همچون عدالت، سعه صدر، دلسوزی، حسن سابقه، امانت‌داری و صداقت را دارا باشند (Mohamad Taheri at al, 2011). همچنین اشاره شده است، در مدیریت باید ارزش‌های اسلامی همچون عدالت، تجلی یابد و مدیریت همواره به همراه کنترل و ارزشیابی باشد تا علاوه بر اینکه کارکنان تشویق شوند، کمبودها مشخص و به اصلاح آن‌ها پردازند (Baharestan, 2006). در آیه ۲۱۵ سوره شعراء نیز بیان می‌شود که مدیران باید به اقداماتی همچون تواضع در رفتار ضمن قاطعیت در تصمیم-

گیری، برخورد عادلانه، برقراری روابطی صمیمی و انسان‌دوستانه بین کارکنان و خود، مورد توجه قرار دهد (Joibari, 2011). همچنین در سوره ص آیه ۷۷ و زمر آیه ۷، بیان می‌کند که تنبیه‌ها نیز باید با عدالت اجرا شوند (Shoara, 2010). در برخی مطالعات بیان شد که در آیات و روایات در نظام اخلاقی اسلام، هنگامی یک عمل ارزشمند و سزاوار پاداش است که علاوه بر شرایط دیگر انگیزه‌ی فاعل آن، کسب رضایت خداوند باشد و انجام عمل را همچون ابزاری در جهت تقرب معنوی به کمالات الهی بداند (Gol Mohamadi at al, 2011).

براساس یافته‌های مطالعه حاضر، از جمله انگیزه‌های دیگر که در قرآن کریم به آن اشاره شده‌بود، انگیزه اجتماعی و انگیزه ایمنی بود. در نگرش اسلامی، به فرایند تکاملی فردی و اجتماعی توجه شده‌است (Bakhshi, 2009). در برخی منابع، ایجاد انگیزش عمومی در سطح اجتماع، رمز بقا و تدوام اهداف سازمان‌ها شناخته شده‌است (Hoseini, 2011)، همچنین در مطالعه‌ای با توجه به آیه ۲۱۵ سوره شعراء بیان شده‌است که مدیران باید به این مقوله توجه کنند و اقداماتی همچون تواضع در رفتار ضمن قاطعیت در تصمیم‌گیری، برخورد عادلانه، برقراری روابطی صمیمی و انسان‌دوستانه بین کارکنان و خود، پوشانیدن عیوب زیردستان، همدردی، گشاده‌رویی، خوش‌بینی و قدرشناسی را مورد توجه قرار دهد (Joibari, 2011).

References

- Holy Quran (2004) translated by Hussein Palmer Sure Al-Imran Verse 14
- Abdullah O F (1992), Proceedings of the Fourth Conference on Public Administration, Public Administration Training Centre, Tehran, pp 17 – 22
- Abolqhasemi R (2014). An introduction to motivation article in the Journal of Management in Islam, Vol 8, pp 21-22
- Agha piroz A, Khedmati A, Shafi'i A, Beheshti nezhad S R, Hosseini Far R (2005). Management in Islam, Qom, Institute of Science,
- Ahmadnia Alasht S, Mohammad A., Bazargani M, Eskandari M. (2013). Model of human motivation in the view of the Quran, the Islamic Management Journal, Vol. 21, n 2, Pp 11-36
- Aiken L, Clarke SP, Sloane DM. (2002). Hospital staffing, organization, and quality of care: cross-national findings. Int J Quality in Health Care ; 14:5-13.
- Akhlaghi A (2011). Take a look at ways to encourage the motivation of the Quran, Islam magazine and research management, in the first year, n 1, pp 127-152
- Baharestan J (2006). Comparative study on the evaluation of management and common Myyryt, Journal of Teaching and Learning (formerly the Journal of Humanities and Social Sciences), Special Education, Vol 18, n 2, r 36, pp. 56 – 71
- Bakhshi A k. (2009). Motivation and ways to manage it with a religious approach, Year 18, no 137, pp11- 26
- Ball S (2002). Editor Motivation in Education. New York: Academic press

- Chavoshi S K (2001). Journal of Interdisciplinary Research Quran, review of theoretical approaches to management, first year, second edition, pp 43-53
- Dad N (2011). The teachings of the Quran based on management components 25-27. Journal of Educational Administration Quarterly, especially a Quranic management, pp 189-208
- Gol Mohamadi J., Beheshti A (2011). Validation mundane stimuli moral code of Islam, Journal of a moral, Year 4, No. 14, pp135-151
- Ghzi R. (2013) Evaluation of the management of God in the Quran, cumin Journal of Kerman management approach in the Quran, Year 8, No. 15, pp 97-125
- Hedayati S H (2002). The values in management theories, monthly gimmick, n 8, pp130
- Heydari Gh H (2009). The necessity and importance of management in the Quran, Journal of Educational Management, the first issue, pp. 11-26
- Hosseini S H (2011). Motivation of work in Islam, the development of human management - Mishkat Journal, No. 113, pp 1- 29-
- Javidan F, Dehghan MS, Shamsi Goshgi A, Abbasi M. (2012). Analysis of the theory of moral development Kvylybrg Quranic approach, Journal of Bioethics in 2 (6), pp. 48- 11
- Jafari MT (1999). Cash incentives in the contemporary theory of Applied Science, Public Administration Training Centre, Tehran, N 19
- Joibari A (2011). The teachings of the Quran based on the management of 19 to 21, Journal of Educational Administration Quarterly, especially a Quranic management, pp 151-174
- Jasbi A (2010), the motivation of the management of the Islamic scholars of economics and management Eternal . no 37, pp 5-33
- Khaje Ali Jhantgyhy Z, Khaje Ali Jhantgyhy M (2014). Islamic management approach in the management of the new millennium, the International Congress of Culture and Religious Thought.
- Krogstad U, Hofoss D, Hjortdahl P.(2004). Doctor and nurse perception of inter professional co-operation in hospitals. Int J Quality in Health Care 16:491-497
- Mafakheri K (2002) as the study of motivation and its application in view of Imam Ali (AS) completed a MA (University of)
- Makarem Shirazi N (1992), Islamic management features (roots, patterns, motivation), Proceedings of the Fourth International Seminar on Public Administration from the Islamic perspective, Public Administration Training Centre, Tehran
- Marzoiy H. (2006). Analysis of management literature about the motivation of Islam, Mesbah magazine, September and October - No. 65
- Moltafet GH, Khir M (2012). Predicts psychological well-being of students, according to the perception of parental mediation of motivation, Journal of Teaching and Learning, Vol. 4, No. I, continuous 62/2, pp. 137 to 157
- Mohammad Taheri N (2011). The teachings of the Quran in the management part of 1618 based on the Koran, the Journal of Educational Administration Quarterly, especially a Quranic management, pp. 135 – 150
- Mohamad Zadeh A, Mehr Vzhan A (1994). Organizational behavior, Tehran Allameh Tabatabai University, First Edition

- Nateghi Pour B (2011), the management of the Quran. Journal of Educational Administration, Q 3, row 11, pp 19
- Phorozande dehkordi L A, Malahi E. (2009). Check the value system of management and other schools, Jasmine strategy, No 17, pp167-186
- Phorozande dehkordi L A , Jokar A A (2012), Islamic management and its patterns, Payam Noor University,
- Phorozande dehkordi L A, sanavi Fard R (2012). Management differences common motivation of management based on the Quran and Nahj based Islamic Bramvz-h. The first international conference management, innovation and national production. Available on the site: http://www.civilica.com/Paper-ICMINP01-ICMINP01_075.html
- Rezaeian A (1993). Principles of Management, published October, Qom, Third Edition
- Rezaian A. (2011) Principles of Organization and Management, Tehran, research organizations and universities to develop books Humanities, pp15-20
- Sabaghyan A (2008). Check motivate Holy Qur'an and the word PBUH (with an emphasis on Nahj, Master Thesis, Department of Islamic Studies and Management, University of Imam Sadeq (AS)
- Sabaghyan A (2002), examined the efficiency and effectiveness of relying on motivation factors of Islam, Journal of Vision, n 28 – 29
- Safari Y., Marzoghi RA. (2011). Examination of sciences curriculum in middle school from the metacognitive perspective. Journal of curriculum studies(JCS); 3(10):20-38.
- Seyed Javadein S R (2007), the principles of organization and management, knowledge look, Second Edition Shah Abadi M H, Abedi H (2011). Introduction to methods of organizational culture at the Quran, Journal of Research - Methodology Humanities, Q 17, No. 66, pp. 116-97
- Shoara Z (2010). The teachings of the Quran based on the management of 22 to 24, Journal of Educational Administration Quarterly, especially a Quran management, pp. 175 to 188
- Stephen P. Robbins (2004) - Organizational Behavior - translator Ali Persians and Seyed Mohamad Arabi, Tehran - Cultural Research Bureau - Pp 78
- Syadati S A, Mahmoudi Gh (2009). Availability of hospital nurses' job motivation from the perspective of Islamic Azad University of Varamin-rector of the contract, magazine Health System, Vol 1, n 1 Administration Quarterly, especially a Quranic management, pp 117-134
- Yousefi Saeid Abadi R. (2011). Management based on the Holy Quran among 29 to 30, Journal of Educational Administration Quarterly, especially a Quran management, pp. 209 -224.