

## تبیین مفهوم اشتیاق کارکنان در پرتو رهنمودهای قرآنی

وحید نجفی کلیانی<sup>1</sup>  
حسین دامغانیان<sup>2</sup>  
میثم لطیفی<sup>3</sup>  
عباسعلی رستگار<sup>4</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف محققان در این پژوهش، شناسایی و دسته‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های اشتیاق کارکنان مبتنی بر دانش بومی و اصیل با توجه به رهنمودهای قرآن کریم و ترجمه تفسیر شریف المیزان بود. **روش:** در این پژوهش با استفاده از روش کیفی تحلیل مضمون و بهره‌گیری از نرم‌افزار مکس کیودا-11، تفسیر 20 جلدی المیزان در نرم‌افزار جامع نور، مرور و شناسه‌گذاری شد. **یافته‌ها:** در این زمینه بیش از 284 مضمون اولیه شناسایی شد که پس از پالایش نهایی، به 104 مورد تقلیل یافت. مضامین اولیه در قالب 29 مضمون اصلی دسته‌بندی و سپس در قالب هشت مضمون سازمان‌دهنده، سازماندهی شد. هشت مضمون سازمان‌دهنده نیز در قالب دو مضمون فراگیر اشتیاق فردی و اشتیاق سازمانی دسته‌بندی شدند. **نتیجه‌گیری:** اشتیاق از منظر قرآن به جنبه خود فردی اشاره دارد و توجه ویژه‌ای به فطرت انسان دارد. بنابر این، توجه به سیستم اعتقادی افراد و پرورش آن منطبق با فطرت و سرشت انسان منجر به شکل‌گیری باورها و تعلقات درونی در فرد برای رسیدن به رضای پروردگار می‌شود و خشنودی و اشتیاق فرد را به دنبال دارد.

**واژگان کلیدی:** اشتیاق کارکنان، اشتیاق فردی، اشتیاق سازمانی، مدیریت اسلامی، تحلیل مضمون.

♦ دریافت مقاله: 97/11/30؛ تصویب نهایی: 98/06/07

1. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: سمنان، روبروی پارک سوکان - پردیس شماره یک - سازمان مرکزی دانشگاه سمنان. / نامبر: 02333321005 / Email: V.najafi@semnan.ac.ir
2. دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان.
3. دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشیار گروه معارف اسلامی و مدیریت، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق (ع).
4. دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان.

### الف) مقدمه

روندهای جهانی در سرمایه‌ انسانی نشان‌دهنده توجه و گرایش به اشتیاق کارکنان است (اوزداسلی و آیتار،<sup>1</sup> 2014)؛ به که به عنوان یکی از عوامل مهم، بیش از 10 سال است به آن توجه شده (بدارکار و پاندیتا،<sup>2</sup> 2014) و اشتیاق کاری، جزء چالش مهم پیش روی مدیران شناسایی شده است. (واه،<sup>3</sup> 1999)

سیستم اعتقادی افراد، اثری عمیق بر رفتار و سبک مدیریت آنان می‌گذارد. ارزشهای انسانی، هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی اثرگذارند (اوزداسلی و آیتار، 2014). تحقیقات نشان می‌دهد که هر چه مشارکت و اشتیاق کارکنان بیشتر باشد، استرس و فرسودگی شغلی در آنان کمتر می‌شود. آموزه‌های اسلامی بر توجه به انسانها تأکید داشته، انسان را اشرف مخلوقات و خلیفه‌الله می‌داند. این نوع نگاه به انسان در اسلام، نقش مهمی در توجه به انسان در سازمانها داشته، مشارکت انسانی را هسته مرکزی مدیریت هر سازمان می‌داند (موهد حسین و همکاران،<sup>4</sup> 2015). اهمیت اشتیاق کارکنان در حوزه منابع انسانی بر کسی پوشیده نیست. از طرفی، ارزشهای فردی و سازمانی نقش مهمی در اشتیاق کارکنان دارند؛ به گونه‌ای که اگر این ارزشها منطبق با اصول و ارزشهای اسلامی حاکم بر جامعه و سازمانهای ما باشد، نتایج به مراتب بهتری در حوزه اشتیاق کارکنان به دنبال خواهد داشت. آنچه در منابع علمی برخی کشورهای غربی در زمینه اشتیاق به فراوانی یافت می‌شود، نظریه‌ها و تحقیقاتی است که اغلب برگرفته از نگاه درونی و مادی‌گرا به انسان است و اغلب علت توجه به اشتیاق کارکنان، ناشی از عقل حسابگرانه و ابزاری بشری است که به دنبال حداکثر بهره‌وری و موفقیت سازمان‌اند. آنجا که حرف از تأثیر معنویت و رهبری معنوی بر اشتیاق کارکنان زدند، نگاهی شبیه مراتض‌ها و عرفانهای دروغین امروز مراد است.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود در زمینه علوم انسانی به طور عام و در حوزه منابع انسانی به طور خاص، کمبود پژوهشهای بومی که برخاسته از متون اصیل اسلامی ما باشد، بسیار محدود است. این در حالی است که مقام معظم رهبری می‌فرماید: «ما در زمینه علوم انسانی احتیاج به تحقیق و نوآوری داریم. علوم انسانی غرب مبتنی بر جهان‌بینی دیگری است؛ مبتنی بر فهم دیگری از عالم آفرینش است و غالباً مبتنی بر نگاه مادی است. ریشه و پایه علوم انسانی را باید در قرآن پیدا کرد» (خامنه‌ای، 1388)

مهم‌ترین نقد بر علوم انسانی غرب، نگاه معرفت‌شناسانه، انسان‌شناسانه و هستی‌شناسانه آنهاست. دانشمندان و نظریه‌پردازان غربی هر جا که به مبدا و معاد، جهان و انسان، عقل سلیم و فطرت پاک انسانی نزدیک شدند، هر چند نبوغی ناآگاهانه هم بوده باشد، توانسته‌اند نظریاتی واقع‌گراتر عرضه کنند. اما افسوس در بسیاری از مواقع، نگاه اندیشمندان غربی در بستر فرهنگ مادی غرب به غفلت گرایید.

1. Ozdasli & Aytar

2. Bedarkar & Pandita

3. Wah

4. Mohd. Hussain, Abdul Wahab, & Mohd. Arif

## 27 ♦ وحید نجفی کلیانی و همکاران

در نظریه رایج و غالب غربیان، حقیقت و ماهیت انسان، «استعدادها و غرایز دنیوی» اوست. در نظریه دانشمندان اسلامی، ماهیت انسان همان «هسته باطنی» اوست که «فطرت» نامیده می‌شود. قرآن کریم نیز بر ماهیت «فطری» انسان تأکید کرده است (روم: 30). (فروزنده دهکردی و فروغی‌نیا، 1392)

دین اسلام به عنوان خاتم ادیان الهی، کامل‌ترین و جامع‌ترین دین و قرآن نیز کتابی بی‌نظیر است (مانده: 24). درباره برتری و جامعیت قرآن، امام صادق (ع) می‌فرماید: «خدواند، بیان هر چیزی را در قرآن نازل کرده، به گونه‌ای که به خدا قسم هیچ یک از نیازمندی‌های بشر را فروگذار نکرده است». بنابر این، در این پژوهش برای تبیین مفهوم جامع اشتیاق کارکنان متناسب با فطرت و فلسفه خلقت انسان، از رهنمودهای قرآنی و ترجمه فارسی تفسیر شریف المیزان استفاده شده است.

### ب) مبانی نظری و مروری بر مطالعات گذشته

#### 1. اشتیاق

اشتیاق از نظر لغوی به معنی «آرزومند چیزی شدن، آرزو، آرزومندی، میل، شوق، رغبت بسیار، بویه، شیفتگی و دل‌بستگی به کسی» آمده است (دهخدا، 1373). واژه تعلق که ترجمه دیگری از اشتیاق<sup>1</sup> است، به معنی «درآویختن به چیزی، دوست داشتن، پیوستگی، دوستی، محبت، دل‌بستگی، اتصال و ارتباط» آمده است (همان). اشتیاق در دیکشنری آنلاین آبادیس<sup>2</sup> مترادف «آرزومندی، تعشق، رغبت، شوق، عطش، علاقه، میل، وجد، هوس، شور و شیفتگی» آمده است.

دلالت ضمنی اشتیاق، به مشارکت، تعهد، شور و شوق، جذب، تمرکز تلاش، جان‌فشانی، فداکاری و انرژی اشاره دارد. به همین ترتیب، فرهنگ لغت مریام وبستر حالت اشتیاق داشتن را به عنوان «مشارکت عاطفی» یا تعهد و «در فضا بودن» توصیف می‌کند. اگرچه اشتیاق کارکنان و اشتیاق کاری نوعاً به جای هم به کار می‌روند، ولی اشتیاق کاری خاص تر است. اشتیاق کاری به ارتباط کارمند با کارش اشاره دارد؛ در حالی که اشتیاق کارکنان ممکن است شامل ارتباط با سازمان هم بشود. (تراس و همکاران،<sup>3</sup> 2014: 15)

#### 2. اشتیاق کارکنان

اشتیاق کارکنان در طول قرن نوزدهم مفهوم شد و در دوران کنونی توربو-جهانی‌شدن و رقابت بیش از حد، با توجه به بهره‌وری و رفاه کارکنان و سازمانها در کل، بیشتر شد (پادھی و پاندا،<sup>4</sup> 2015). اولین تعریف از اشتیاق کارکنان، با تمرکز بر اشتیاق رفتاری، توسط کان<sup>5</sup> (1990) ارائه شده است. وی اشتیاق فردی را ابراز و به کارگیری خود فردی اعضای سازمان را در نقشهای کاری تعریف کرد. او به عنوان اولین فردی که از اصطلاح اشتیاق شغلی استفاده کرد،

1. Engagement

2. <https://dictionary.abadis.ir>

3. Truss, Delbridge, Alfes, Shantz & Soane

4. Padhi & Panda

5. Kohn

## 28 ♦ تبیین مفهوم اشتیاق کارکنان در پرتو رهنمودهای قرآنی

معتقد بود در اشتیاق، افراد خود را به لحاظ فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول ایفای نقش ابراز می‌کنند و به کار می‌گیرند. (همان)

تمرکز بر اشتیاق رفتاری بیانگر علاقه محقق در توسعه مفاهیم عملیاتی و روشهای اندازه‌گیری انگیزش در کار است. کان، اشتیاق کارکنان را «به کارگیری و بیان ترجیح خود شخص در رفتارهای کاری که ارتباط با کار و دیگران را ارتقا داده و حضور شخصی (جسمی، شناختی و عاطفی) و عملکرد کامل را فعال می‌کنند» تعریف کرده است (گست، 2014). شافلی و بکر<sup>1</sup> (2004)، اشتیاق کاری را «حالت ذهنی مثبت، تحقق‌یافته و مرتبط با کار که با نیرومندی، وقف خود و جذب مشخص می‌شود» تعریف کرده‌اند.

واجایانتي و همکاران<sup>2</sup> (2011)، اشتیاق کارکنان را معیار قابل اندازه‌گیری از دل‌بستگی احساسی مثبت یا منفی کارکنان به شغل، همکاران و سازمانهای خود که عمیقاً بر تمایل آنان برای یادگیری و اجرا در کار تأثیر می‌گذارد، بیان می‌کنند. علاوه بر این، مرسر<sup>3</sup> (2007) آن را حالتی ذهنی بیان می‌کند که در آن، کارکنان علاقه‌مند به موفقیت شکرته‌بند و هر دو برای انجام کارها در سطوحی بالاتر از الزامات شغلی مندرج، میل و انگیزه دارند. آنان باید عواطف مثبت را نسبت به کار خود احساس کنند تا شخصاً معنادار باشند، کار خود را کنترل کنند و به آینده کارشان امیدوار باشند. (نقل از: پادھی و پاندا، 2015)

گست<sup>4</sup> (2014)، اشتیاق کارکنان سازمانی را متمایز از اشتیاق کاری و در تمرکز وسیع‌تر آن، در اشتیاق با سازمان و اهداف سازمانی تعریف کرده است. این تعریف، تضاد ویژه‌ای با رویکرد اشتیاق کاری مرتبط با گروه اوترخت<sup>5</sup> دارد که تمرکز اصلی آن بر سلامت کارکنان و نتایج مرتبط با سلامت است. در عوض، تمرکز بسیار بیشتر به عملکرد سازمانی هدایت می‌شود و کارکنان در صورت داشتن اشتیاق کامل به کار، می‌توانند به آن کمک کنند. اشتیاق سازمانی بر اساس معیار 12 سؤالی گالوپ از رضایت شغلی اندازه‌گیری شده است. اشتیاق سازمانی، مرتبط با عملکرد در سطح سازمان است؛ درحالی‌که اشتیاق کاری مرتبط با عملکرد در سطح فردی است. وقتی در خصوص مفاهیم ایجاد انگیزه، تعهد، رفتار شهروندی و تقویت سلامتی صحبت می‌شود، به مفهوم اشتیاق کاری اشاره دارد. (همان)

اشتیاق کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری است. جنبه شناختی اشتیاق کارکنان، مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار؛ جنبه عاطفی، مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنان نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار و جنبه رفتاری، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده

---

1. Schaufeli & Bakker  
2. Vijayanthi  
3. Mercer  
4. Guest  
5. Utrecht

## 29 ♦ وحید نجفی کلیانی و همکاران

کرده، شامل تلاشهای آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق خود است و منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه بیشتر می شود. (فیلیس و روبر،<sup>1</sup> 2009)

ساکس<sup>2</sup> (2006) مفهوم اشتیاق کارکنان را از دو جنبه مهم بررسی کرده است: نخست، اشتیاق کاری و دوم، سازمان. او بر این باور است که اشتیاق کاری به عنوان ساختاری جدی باید بررسی شود.

در مفهومی دیگر، ابعاد اشتیاق شامل انرژی، فداکاری و شیفتگی حرفه‌ای است؛ به طوری که:

- انرژی حرفه‌ای: با سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در هنگام کار، تمایل (علاقه) به تلاش در کار و مقاومت در مقابل مشکلات کاری مشخص می‌شود.
- فداکاری حرفه‌ای: به درگیر شدن کامل در کار و تجربه احساس مهم بودن، رغبت، افتخار و چالش در کار اشاره دارد.
- شیفتگی حرفه‌ای: با تمرکز کامل و احساس خوشایند غرق شدن در کار مشخص می‌شود؛ به طوری که زمان، هنگام کار به سرعت می‌گذرد و برای او مشکل است که از کارش جدا شود. (همان)

اخیراً براد شاک و همکاران<sup>3</sup> (2011) تمام پایگاههای مرتبط با مدیریت منابع انسانی، روان‌شناسی و مدیریت را جستجو و به طور سامانمند تعاریف دانشگاهی اشتیاق را بررسی و بر اساس 213 مجله واجد شرایط، چهار رویکرد را برای تعریف اشتیاق شناسایی کردند:

یک رویکرد نیازمندی‌ها و رضایتمندی؛ کان (1990)، اشتیاق شخصی را «اعمال نفوذ اعضای سازمان به نقشهای کاری خود تعریف می‌کند. در اشتیاق، افراد در طول اجرای نقش خود، از نظر جسمی، شناختی، احساسی و ذهنی، خود را به کار می‌گیرند و بروز می‌دهند». او اشتیاق را به کارگیری و بروز ترجیحات فردی در رفتارهای کاری تلقی می‌کند. اگرچه صحبت درباره اشتیاق برای تفکر نظری مهم است، رویکرد نیازمندی‌ها - رضایتمندی فقط گاهی در تحقیقات تجربی استفاده می‌شود.

دو رویکرد فرسودگی شغلی - ضد آن؛ بر اساس روان‌شناسی سلامت شغلی، این رویکرد اشتیاق کاری را به مثابه ضد درد مثبت فرسودگی شغلی می‌بیند. در حقیقت؛ دو مکتب فکری در این باره وجود دارد. با توجه به مطالعه مسلخ و لی تر<sup>4</sup> (1997)، اشتیاق و فرسودگی، نقاط مثبت و منفی یک پیوستارند و به طور خاص تر؛ اشتیاق با انرژی و مشارکت و کارایی مشخص می‌شود که به ترتیب مخالف مستقیم سه بعد فرسودگی خستگی، بدبینی و عدم موفقیت‌اند. این بدان معنی است که افراد واجد درجات بالای اشتیاق، ناگزیر در درجات پایین فرسودگی شغلی قرار دارند و بر عکس. دیدگاه دوم، دیدگاه جایگزین است که اشتیاق کاری را مفهومی متمایز در نظر می‌گیرد که به طور منفی با فرسودگی مرتبط است. اشتیاق کاری در این دیدگاه، به عنوان یک مفهوم به صورت خود تعریف

1. Phillips & Roper

2. Saks

3. Brad Shuck, Rocco & Albornoz

4. Maslach & Leiter

### 30 ♦ تبیین مفهوم اشتیاق کارکنان در پرتو رهنمودهای قرآنی

می‌شود: «حالت مثبت، تحقق‌یافته و مرتبط با کار ذهن که با نیرومندی، وقف خود و جذب مشخص می‌شود». در این تعریف، نیرومندی به سطوح بالای انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در کار اشاره دارد، در حالی که فرد تمایل به سرمایه‌گذاری در کار خود و حتی استقامت در مواجهه با مشکلات دارد؛ وقف خود، به مشارکت جدی در کار خود داشتن و احساس بااهمیت بودن، شور و شوق، الهام، غرور و چالش را تجربه کردن اشاره دارد و جذب، به کاملاً متمرکز و با خوشحالی مجذوب کار شدن اشاره دارد؛ به این ترتیب که زمان به سرعت می‌رود و فرد به سختی خود را از کار جدا می‌کند. تا به امروز اغلب پژوهش‌های علمی در زمینه اشتیاق، با استفاده از مقیاس انگیزه کاری اوترخت<sup>1</sup> که پرسشنامه‌ای کوتاه، معتبر و قابل اعتماد است، انجام شده که بر اساس تعریف اشتیاق کاری، ترکیبی از قدرت، وقف خود و جذب است. (تراس و همکاران، 2014: 18-19)

سه رویکرد رضایتمندی و اشتیاق؛ به گفته سازمان گالوپ، اصطلاح اشتیاق کارکنان، به مشارکت و رضایت فردی همراه با شور و شوق برای کار اشاره دارد. بنابر این، مانند تعاریف سایر شرکت‌های مشاوره‌ای، به نظر می‌رسد مفهوم اشتیاق گالوپ با سازه‌های سنتی شناخته‌شده مانند مشارکت شغلی و رضایت شغلی همپوشانی داشته باشد. این نشان‌دهنده این واقعیت است که پس از کنترل خطای اندازه‌گیری، پرسشنامه Q12 گالوپ تقریباً به طور کامل ( $r=0,91$ ) با یک آیت واحد که مبین رضایت شغلی است، مرتبط است؛ به این معنی که هر دو عملاً یکسان‌اند. نویسندگان، این همپوشانی را تأیید می‌کنند؛ با این توضیح که Q12 پیشایندهای سازه‌های عاطفی مثبت از قبیل رضایت شغلی را ارزیابی می‌کند. از این رو، به جای تجربه اشتیاق در واژه‌های مشارکت، رضایت و شور و شوق، Q12 پیشایندهای اشتیاق را از لحاظ منابع شغلی درک شده اندازه‌گیری می‌کند؛ به این دلیل که Q12 به صراحت از دیدگاه عمل‌گرایی طراحی شده است و نه از دیدگاه علمی. در واقع؛ Q12 اولین بار به عنوان ابزار مدیریت برای بهبود شغل طراحی شده بود تا کارکنان بیشتر راضی باشند. با این وجود، رویکرد رضایتمندی - اشتیاق نیز تأثیر قابل توجهی در دانشگاه داشته است؛ زیرا تحقیق گالوپ ارتباطات معناداری را بین اشتیاق کارکنان و نتایج واحد کسب‌وکار، مانند رضایت مشتری، سود، بهره‌وری و بازده مالی ایجاد کرده است. (همان: 19)

چهار رویکرد چندبعدی؛ ساکس (2006) اشتیاق کارکنان را «ساختار مجزا و منحصر به فرد از اجزای شناختی، عاطفی و رفتاری مرتبط با عملکرد نقش فردی» تعریف کرد. این تعریف کاملاً شبیه به کان (1990) است؛ زیرا وی نیز بر عملکرد نقش در کار، متمرکز است. جنبه نوآورانه ساکس این است که اشتیاق شغلی (انجام نقش کاری) و اشتیاق سازمانی (انجام نقش به عنوان عضوی از سازمان) را از هم متمایز می‌کند. هرچند هر دو نسبتاً مرتبط‌اند ( $r=.62$ )، اما به نظر می‌رسد پیشایندها و عواقب مختلفی دارند. با وجود تجدید نظر شهودی، رویکرد چندبعدی (یعنی تمایز بین اشتیاق شغلی و سازمانی) به سختی توسط جامعه پژوهش پذیرفته شده است.

1. Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

### 31 ♦ وحید نجفی کلیانی و همکاران

روی هم رفته، این چهار رویکرد هر یک بر جنبه‌های مختلف اشتیاق استوار است: 1) ارتباط آن با عملکرد نقش؛ 2) ماهیت مثبتش از لحاظ رفاه کارکنان که نقطه مقابل فرسودگی است؛ 3) ارتباط آن با مشاغل جدّاب؛ 4) ارتباط آن با شغل و همچنین با سازمان.

مسی و اشنايدر<sup>1</sup> (2008) در بررسی خود، ترکیب جامعی را از تمام عناصری که برای تعریف اشتیاق استفاده شده است، پیشنهاد کرده‌اند. چارچوب مفهومی آنان برای درک اشتیاق کارکنان عبارت است از: 1) اشتیاق خصیصه‌ای (مانند باوجدان بودن، اثرگذاری صفات مثبت و شخصیت پیشرو)؛ 2) اشتیاق حالتی (مانند رضایت، مشارکت و توانمندسازی)؛ 3) اشتیاق رفتاری (مانند رفتار اضافی نقش، فعالیت و گسترش نقش). (تراس و همکاران، 2014: 20)

تاکنون تعاریف بسیاری برای اشتیاق کارکنان مطرح شده است؛ اما هنوز تعریفی که مورد قبول و تأیید همگان باشد، ارائه نشده است. دلیل این عدم وحدت این است که اشتیاق کارکنان از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راههای متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای یافته است (میرزا دارانی، 1392). اکثر تعاریف اذعان می‌دارند که اشتیاق کارکنان چند وجهی و دارای ابعاد چندگانه است. در ادامه به بررسی ابعاد و مؤلفه‌های اسلامی اشتیاق کارکنان پرداخته می‌شود.

### 3. مؤلفه‌های اسلامی اشتیاق کارکنان

همان‌طور که در قرآن ذکر شده است: «آیا گمان کرده‌اید شما را بیهوده خلق کردیم و به سوی ما باز نمی‌گردید» (مؤمن: 15)؛ در مبانی اسلام، شروع نهادینه شدن اشتیاق کاری کارکنان، از حاکم شدن ارزشهای اساسی مربوط به زندگی انسان در سازمان است. هرگاه این اصول بر سازمان حاکم شود و انسان به مثابه مخلوق، عبد و امین خداوند و دارای دو بُعد مادی و روحی و با اصالت روحی شناخته شود، زمینه آماده می‌شود تا کارکنان به لحاظ شناختی پذیرای این باورها شوند که مسئولیت، وظایف، فرصتها و منابع سازمانی و غیر آن، همگی بسان امانت الهی است و در برابر آن، بازخواست خواهند شد؛ در نتیجه، استفاده ناروا از آنها حرام است و با روح عبادت و خلافت الهی سازگاری ندارد. این شناخت سبب می‌شود که برای ایجاد اشتیاق کاری و ارزشی در افراد نسبت به وظایف سازمانی، با توجه به مبانی دینی، از راهکارهای خاصی همچون: توجه به قیامت و شکل‌گیری وجدان حلال و حرام در اقدامات فرد، باورسازی به عبادت بودن کار، انجام کار به قصد قربت، شناخت فطرت پاک انسانی، دلسوزی عاطفی به اهداف، قانون‌گرایی، وجدان اخلاقی، مسئولیت‌پذیری و پابندی به تعهدات خود نسبت به سازمان استفاده شود. البته هرگاه این امر در سازمان نهادینه شود، سازمان درمی‌یابد که برای تحقق اهداف و بقایش، بهترین و ضروری‌ترین رویکرد، حاکم ساختن اصول و ارزشهای اساسی باورهای اسلامی زندگی انسان در سازمان است و این امر چه اندازه مؤثر خواهد بود. (خوبرو و همکاران، 1395)

32 ♦ تبیین مفهوم اشتیاق کارکنان در پرتو رهنمودهای قرآنی

4. مطالعات پیشین

در جدول 1، به طور خلاصه به برخی از پژوهشهای مرتبط با مفهوم اشتیاق اشاره شده است.

جدول 1: سوابق پژوهشهای خارجی و داخلی مرتبط با مفهوم اشتیاق کارکنان

صاحب نظر/ تاریخ	دستاورد پژوهش
ریتانم و هانگ - باسک <sup>1</sup> (2015)	هدف از این مقاله، بررسی تأثیر کانالهای ارتباطی و ویژگیهای ارتباطات شفاف و معتبر در اشتیاق کارکنان در چین است. اشتیاق کارکنان شامل دو بُعد «تأثیر مثبت کارمند» و «سطح توانمندی روان شناختی» است. شفافیت و اعتبار سازمانی اثرات مثبت قوی بر اشتیاق کارکنان دارد.
ژانگ و همکاران <sup>2</sup> (2014)	هدف این مطالعه، بررسی این سؤال است که آیا سبک رهبری سرپرست مستقیم، بر چگونگی اشتیاق کارکنان با استفاده از پارادایمهای رهبری کلاسیک، تبادل، رویایی و پویا، تأثیر می گذارد. نتایج نشان داد پارادایمهای رویایی و پویا احتمالاً موجب افزایش اشتیاق کارکنان می شوند؛ در حالی که سبکهای کلاسیک و تبادل، اثر منفی بر اشتیاق کارکنان دارند.
چن و همکاران <sup>3</sup> (2014)	هدف این مطالعه، بررسی روابط میان طراحی شغل، تناسب شاغل - شغل و اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی در این تحقیق در قالب سه بعد اشتیاق فیزیکی، عاطفی و شناختی در نظر گرفته شده است. یافته های این تحقیق نشان می دهد که هر دو ساختار طراحی شغل فردی و تعاملی، مرتبط با اشتیاق شغلی اند.
اردیل و موکلدیلی <sup>5</sup> (2014)	این مطالعه، حسادت <sup>6</sup> را یکی از احساسات شگفت انگیز منفی در محل کار معرفی کرده است. نتایج نشان می دهد که احساس حسادت بر اشتیاق عاطفی اثر می گذارد.
آنگر <sup>7</sup> (2014)	هدف از این مطالعه، تعیین رابطه بین صفات شخصیتی و اشتیاق شغلی پرسنل دانشگاه است. نتایج نشان داد که بین صفات شخصیتی و اشتیاق شغلی رابطه معناداری وجود دارد. برونگرایی، انطباق پذیری، وفاداری و باز بودن به تجربه ارتباط مثبت داشت؛ اما عصبانیت به طور منفی با اشتیاق جسمی، عاطفی و شناختی مرتبط بود.
چو و همکاران <sup>8</sup> (2013)	هدف این مطالعه، بررسی اثر فعالیتهای سازمانی بر اشتیاق کارکنان در شرکتهای چندملیتی است. نتایج نشان داد که تمامی فعالیتهای سازمانی اثر معناداری بر اشتیاق کارکنان دارند. توسعه کارکنان، بیشترین اثر را بر اشتیاق کارکنان دارد و معتبر ارتباطات کارکنان و پاداش و شناخت، در رده های بعدی اثرگذاری قرار دارند.
گوپتا و کومار <sup>9</sup> (2013)	هدف این مقاله، بررسی رابطه بین ادراکات عدالت ارزیابی عملکرد و اشتیاق کارکنان در زمینه کسب و کار هند است. اشتیاق کارکنان با سازه سه بعدی، شامل نیرومندی، وقف خود و جذب، اندازه گیری شده است. یافته های تحقیق نشان داد ارتباط معناداری بین ابعاد عدالت توزیعی و اطلاعاتی و اشتیاق کارکنان وجود دارد.
رامالو و رشید <sup>10</sup> (2017)	این مقاله نشان داد که اخلاق کاری اسلامی از طریق متغیر میانجی اشتیاق کارکنان، نقش مؤثری در رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. بدین صورت که اخلاق کاری اسلامی سبب افزایش اشتیاق کارکنان و اشتیاق کارکنان نیز سبب افزایش رفتارهای شهروندی سازمانی می شود. در واقع؛ کارکنانی که از نظر اخلاق اسلامی در درجه بالاتری قرار داشتند، اشتیاق کاری بیشتری از خود نشان داده، رفتارهای سازمانی شهروندی بیشتری نیز داشتند.
زو و توماس <sup>11</sup> (2011)	هدف این مطالعه، بررسی مستقیم ارتباط رفتار رهبر و اشتیاق کارکنان است. در این مطالعه، اشتیاق کارکنان در قالب سه بُعد عاطفی، شناختی و رفتاری در نظر گرفته شده است. سه عامل از ارزیابی 360 درجه ظاهر شدند: حمایتی تیم، به طور مؤثر اجرا کردن و

1. Rita Men & Hung-Baesecke
2. Zhang, Avery & Bergsteiner
3. Chen, Yen, & Tsai
4. Job Crafting
5. Erdil & Müceldili
6. Envy
7. Ongore
8. Choo, Mat & Al-Omari
9. Gupta & Kumar
10. Ramalu & Rashid
11. Xu & Thomas



33 ♦ وحید نجفی کلیانی و همکاران

صاحب نظر / تاریخ	دستاوردهای پژوهش
	نمایش یکپارچگی. نتایج نشان داد که حمایت از تیم، قوی‌ترین پیش‌بینی کننده اشتیاق بود.
آنپولی و دوویالا <sup>1</sup> (2009)	هدف این مطالعه، بررسی اشتیاق کارکنان در بخش بیمهٔ مادوری و شناسایی عوامل اثرگذار بر آن در شغل خود است. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین سن و سطح اشتیاق ارتباط وجود دارد. همچنین تجربهٔ کاری کارکنان و سطح اشتیاق مستقل از هم نیستند.
بارک و همکاران <sup>2</sup> (2009)	این مقاله با هدف بررسی پیش‌بیننده‌های بالقوه و پیامدهای اشتیاق کاری انجام شده است. نتایج نشان داد که سطح و جایگاه سازمانی بر هر سه بعد اشتیاق کاری اثر گذارند.
ساکس (2006)	هدف از این مطالعه، آزمون یک مدل پیش‌آیند و پیامدهای اشتیاق شغلی و سازمانی بر اساس نظریهٔ تبادل اجتماعی است. اشتیاق کارکنان شامل دو بُعد اشتیاق شغلی و سازمانی است. نتایج نشان داد بین اشتیاق شغلی و سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد و حمایت سازمانی ادراک‌شده، هر دو اشتیاق شغل و سازمانی را پیش‌بینی می‌کند؛ ویژگی‌های شغلی، اشتیاق شغلی را و عدالت رویه‌ای، اشتیاق سازمانی را پیش‌بینی می‌کند.
میرصفیان (1395)	این پژوهش با هدف تعیین سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور انجام شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی، پیش‌بینی کنندهٔ افزایش انرژی شغلی، شیفنگی شغلی و فداکاری شغلی کارکنان بود.
ناستی‌زایی و جتاآبادی (1395)	هدف این مطالعه، بررسی رابطهٔ عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان بوده است. نتایج نشان داد که بین عدالت سازمانی و مؤلفه‌های آن با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی اعضای هیئت علمی ارتباط معنادار وجود دارد و عدالت سازمانی قادر به پیش‌بینی رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی است.
ایزدی و سیادت (1395)	هدف این پژوهش، بررسی رابطهٔ بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی است. نتایج نشان داد بین مؤلفه‌های دیدن کوانتومی، تفکر کوانتومی، احساس کوانتومی، شناخت کوانتومی، عمل کوانتومی، وجود کوانتومی و اعتماد کوانتومی با اشتیاق شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت.
قانع‌نیا و همکاران (1394)	هدف پژوهش، بررسی تأثیر آموزش مؤلفه‌های سرمایهٔ روان‌شناختی به مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان بود. نتایج نشان داد آموزش سرمایهٔ روان‌شناختی به مدیران، باعث افزایش اشتیاق شغلی کارکنان می‌شود.
حاجلو و همکاران (1394)	هدف این پژوهش، پیش‌بینی اشتیاق شغلی مدیران از روی ابعاد شخصیت هگراکو بود. نتایج نشان داد که مدل پیش‌بینی اشتیاق شغلی مدیران از روی صفات شخصیتی آنان معنادار است؛ به طوری که اشتیاق شغلی تحت نفوذ معنادار پنج بعد شخصیتی گشودگی به تجربه، وظیفه‌شناسی، توافق، برون‌گرایی و صداقت- تواضع قرار داشت.
ملکی فراهانی و جعفری (1393)	این پژوهش با هدف بررسی نقش رهبری معنوی و سرمایهٔ روان‌شناختی در اشتیاق شغلی معلمان انجام شد. نتایج نشان داد که میان رهبری معنوی و اشتیاق شغلی معلمان رابطهٔ مثبت و معنادار و میان سرمایهٔ روان‌شناختی و اشتیاق شغلی معلمان رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد.
ملایی و همکاران (1393)	هدف این پژوهش، بررسی رابطهٔ معنویت در محیط کار (اشتیاق معنوی، تجربهٔ عرفانی و معنوی، پیوند معنوی و احساس یگانگی)، انگیزهٔ درونی و اشتیاق شغلی (نیرومندی، فداکاری و جذب) با عملکرد وظیفه بود. یافته‌ها نشان داد بین معنویت در محیط کار، انگیزهٔ درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه، رابطهٔ مثبت و معنادار وجود دارد.

ج) روش پژوهش

تحلیل مضمون<sup>3</sup> و گزارش الگوهای داده، نوعی از تحلیل کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و گوناگون را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند. تحلیل مضمون صرفاً روش کیفی

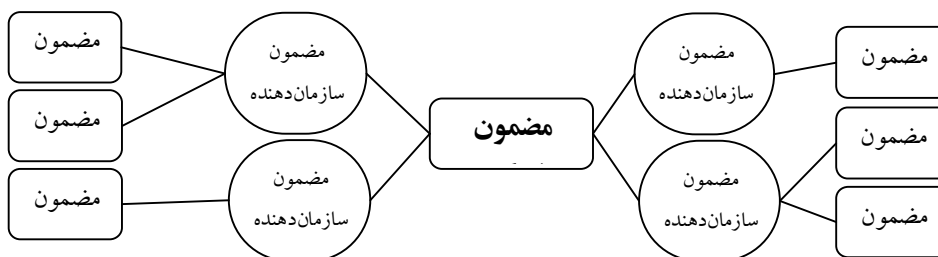
1. Anbuoli & Devibala  
2. Burke, Koyuncu, Jing & Fiksenbaum  
3. Thematic Analysis

### 34 ♦ تبیین مفهوم اشتیاق کارکنان در پرتو رهنمودهای قرآنی

خاصی نیست، بلکه فرایندی است که می‌تواند در بیشتر روشهای کیفی به کار رود. به طور کلی، تحلیل مضمون روشی است برای:

- دیدن متن؛
- برداشت و درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتبط؛
- تحلیل اطلاعات کیفی؛
- مشاهده نظام‌مند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان یا فرهنگ؛
- تبدیل داده‌های کیفی به داده.

از تحلیل مضمون می‌توان به خوبی برای شناخت الگوهای داده‌های کیفی استفاده کرد. تحلیل قالب مضمونها و تحلیل شبکه مضمون از ابزارهایی است که معمولاً در تحلیل مضمون به کار می‌رود. قالب مضمونها فهرستی از مضمونها را به صورت سلسله‌مراتبی نشان می‌دهد؛ شبکه مضمونها نیز ارتباط میان مضمونها را در نگاره‌هایی شبیه تارنما نشان می‌دهد. (عابدی جعفری و همکاران، 1390)



شکل 1: شبکه مضمونها (برگرفته از: دانایی‌فرد و همکاران، 1394)

شبکه مضمونها بر اساس روندی مشخص، مضمونهای پایه (شناسه و نکات کلیدی متن)، سازمان‌دهنده (مضمونهای به دست آمده از ترکیب و تلخیص مضمونهای پایه) و فراگیر (مضمونهای عالی در برگیرنده اصول حاکم بر متن به مثابه کل) را نظام‌مند می‌کند. سپس این مضمونها به صورت نقشه‌های شبکه تارنما، رسم و مضمونهای برجسته هر یک از این سه سطح، همراه با روابط میان آنها نشان داده می‌شود. (دانایی‌فرد و همکاران، 1394)

در تحقیق حاضر، آیات قرآن کریم در کنار ترجمه و تفسیر المیزان مطالعه و بررسی شد. پس از فیش‌برداری از آیات مرتبط با مسئله پژوهش و ترجمه و تفسیر آنها، فیشها برای کدگذاری وارد نرم‌افزار مکس کیودا شدند. در گام دوم، بر اساس روش تحلیل مضمون، به کشف مضامین مرتبط با اشتیاق کارکنان بر اساس یافته‌های گام اول پرداختیم. پس از سه مرحله کدگذاری بر اساس نظر علامه طباطبایی در تفسیر المیزان، الگوی نهایی تحلیل مضمون ابعاد و مؤلفه‌های اشتیاق کارکنان مشخص شد. برای پایایی کدگذاری این پژوهش، پس از هر مرحله کدگذاری، کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی با گزاره‌های اولیه مقایسه شدند. برای روایی این پژوهش نیز از بررسی همکاران استفاده شد.

### 35 ♦ وحید نجفی کلیانی و همکاران

بهره‌مندی از تفسیر شریف المیزان به منظور کدگذاری مضامین مرتبط با اشتیاق، به دلیل اتقان این تفسیر در استفاده از آیات و اتخاذ شیوه تفسیر قرآن به قرآن، استفاده از مباحث روایی و دقت‌های نظری و محققانه علامه طباطبایی است. در وصف جایگاه تفسیر المیزان همین بس که آیت‌الله جوادی آملی، از شاگردان میرز علامه طباطبایی، در توصیف جایگاه علامه و تفسیر المیزان، در تفسیر تسنیم می‌گوید: «المیزان و ما ادریک مالالمیزان (ذلک فضل الله یوتیه من یشاء)».

#### 1. تدبّر در قرآن

تدبّر در قرآن با تفسیر قرآن تفاوت دارد. تدبّر از ریشه دُبر، به معنی اندیشیدن در پشت و ماورای امور است که ژرف‌اندیشی و عاقبت‌اندیشی را در نظر دارد و نتیجه‌اش کشف حقایقی است که در ابتدای امر و با نظر سطحی، به چشم نمی‌آید. پس در امر تدبّر در قرآن، «کاوش و تفکر در کشف مفاهیم و روابط ناپیدای موجود در هر یک از آیات و ارتباط آیات با یکدیگر و آن آیات با آیات دیگر سور قرآن» ملاحظه نظر است.

نقی‌پورفر (1371) در بیان تمایز بین تدبّر و تفسیر معتقد است که «تدبّر» غیر از «تفسیر مصطلح» است و میان آن دو تفاوت‌های بارزی وجود دارد:

در «تدبّر در قرآن» همه اقشار مردم می‌توانند شرکت کنند و صرف بهره‌مندی از ترجمه و فهم معانی، برای تدبّر کفایت می‌کند؛ حال آنکه «تفسیر» به مجتهدان فهم قرآن اختصاص دارد که حداقل به کلیدهای علمی تدبّر مجهزند. این نکته در آیات قرآن کریم چنین بیان شده است: «آیا در این سخن [خدا و قرآن بزرگ] فکر و اندیشه نمی‌کنند [تا حقایق آن را درک کنند] یا آنکه کتاب و رسول تنها بر اینان آمده و بر پدران پیشین آنها نیامده؟ (مؤمن: 68)» «آیا منافقان در آیات قرآن تفکر نمی‌کنند یا بر دلهاشان قفلها [ی جهل و نفاق] زده‌اند (محمد: 24)؛ «و [منافقان] چون امری به آنان برسد که باعث ایمنی یا ترس [مسلمین] است [و باید پنهان داشت] آن را منتشر می‌سازند، در حالی که اگر آن را به رسول و به صاحبان حکم که از خودشان اند گزارش می‌دادند، همانا آنان که اهل بصیرتند در آن واقعه صلاح‌اندیشی می‌کردند. و اگر نه این بود که فضل خدا شامل حال شماست، همانا به جز اندکی، همه شیطان را پیروی می‌کردید» (نسا: 83).

در تدبّر، شخص خود را مخاطب آیات می‌بیند و درمان درد فکر و قلبی خویش را می‌جوید؛ اما در تفسیر، مفسّر خود را مبلغ و بیانگر آیات می‌شناسد.

در تدبّر، ژرفای آیات و نتایج و پیامدها و لوازم آیات بررسی می‌شود؛ حال آنکه در تفسیر، لزوماً این مسائل پیگیری نمی‌شود.

تدبّر، جریانی روحی - فکری است که با قرائت آهنگین یا استماع آیات، زمینه‌سازی می‌شود؛ با کاوش در آیات، ادامه می‌یابد؛ به استخراج داوری درد خویش و به کارگیری آن ختم می‌شود که قرائت، زمینه آن و عمل،

### 36 ♦ تبیین مفهوم اشتیاق کارکنان در پرتو رهنمودهای قرآنی

نتیجه آن است (قراءت، فهم، عمل). این مسئله با توجه به حدیث معصوم (ع) در توضیح معنی «حق تلاوت» به روشنی معلوم می‌شود، حال آنکه در تفسیر، «آن مقدمه و این نتیجه» الزامی نیست.

در تدبّر، کافر و مشرک نیز شرکت دارند؛ حال آنکه تفسیر به مسلمانان، آن هم مجتهدان اختصاص دارد.

در بسیار از موارد تدبّر، رجوع به احادیث لزومی ندارد، بلکه امکان نیز ندارد؛ زیرا این کار به تخصص نیاز دارد. از طرفی، گاهی آنجا که متدبّر، کافر و مشرک است و می‌خواهد به حقیقت دست یابد، اصلاً معنی ندارد. حال آنکه در تفسیر، رجوع به احادیث معصوم (ع) امری اساسی و ضروری است و بدون احادیث و تسلط بر آنها نمی‌توان به تفسیر پرداخت.

تدبّر تخصصی با حقیقت تفسیر وحدت دارد، اما با واقعیت تفسیر لزوماً همسان نیست. بنا بر این، تدبّر با حقیقت تفسیر رابطه عموم و خصوص مطلق دارد، اما رابطه اش با تفسیر مصطلح، عموم و خصوص من وجه است؛ یعنی نه هر تدبّری تفسیر مصطلح را در پی دارد و نه هر تفسیر مصطلحی با تدبّر همراه است، بلکه برخی از تفاسیر مصطلح، تدبّر تخصصی را در ضمن خویش به همراه دارند. (نقل از: لطیفی، 1390)

همان‌طور که عنوان شد، در این پژوهش از دو راهبرد تدبّر مسئله‌محور (مرحله تشرّف به محضر قرآن و کشف مفاهیم قرآنی مرتبط با موضوع) و روش تحلیل مضمون (مرحله کشف و استخراج مضامین) استفاده شده است. پژوهشگران و مدیران در دانش مدیریت و فضای واقعی سازمان، بیش از آنکه با موضوعات کلی مواجه باشند، با مسائل خاص مواجه‌اند. آنان برای تصمیم‌گیری درست و حل مسئله، باید اولاً، مسئله را به خوبی بفهمند، محل نزاع را مشخص و سپس، حکم متناسب با آن را با توجه به نظام ارزشی صادر کنند. این راهبرد را (تدبّر در قرآن کریم برای پاسخگویی به مسائل) می‌توان با عنوان راهبرد تدبّر مسئله‌محور صورت‌بندی کرد. راهبرد تدبّر مسئله‌محور، شامل گامهای ذیل است:

- انتخاب موضوع پژوهش؛
- شناخت و تعریف دقیق مسئله (واسازی مسئله) با توجه به مسائل واقعی در محیط سازمانی یا در ادبیات متعارف دانش مدیریت؛
- تدوین مسئله یا مسائل؛
- عرضه مسئله به قرآن مبین با تأکید بر مرور کامل کل قرآن و تدبّر در تک‌تک آیات؛
- نگارش نکات تدبّری هر آیه با ذکر آیه؛
- دسته‌بندی مفهومی نکات تدبّری ذیل مقولات کلی؛
- ایجاد شبکه مفهومی از مقولات برای پاسخ به مسئله. (لطیفی، 1390)

### د) جمع‌آوری داده‌ها

برای جمع‌آوری داده‌های مرتبط با مفهوم اشتیاق از منظر قرآن، به ترجمه 20 جلدی تفسیر المیزان در نرم‌افزار نور مراجعه شده است. برای دستیابی به متون مرتبط برای تحلیل، جستجوی کامل با کلیدواژه «اشتیاق» صورت گرفت. سپس با توجه به مفاهیم مرتبط با «اشتیاق»، کلیدواژه‌های دیگری نیز جستجو و به مخزن مطالب اضافه شد. کلیدواژه‌های تکمیلی عبارتند از: آرزومندی، میل، شوق، رغبت بسیار، بویه، شیفتگی، تعلق، دوستی، دلبستگی، علاقه، وجد و شور.

با بررسی متن 20 جلدی تفسیر المیزان، در نهایت 284 شناسه به عنوان موارد متضمن و مرتبط با مفهوم اشتیاق شناسایی و شناسه‌گذاری باز شد. در جدول 2 به صورت نمونه، شناسه‌های کدگذاری شده از منابع بررسی شده نمایش داده شده است.

جدول 2: نمونه متن و شناسه‌های اولیه استفاده شده در تحلیل

متن	عنوان شناسه‌های اولیه	شناسه منبع		
		سوره	جلد	صفحه
لیکن اصولاً امیدواری آدمی را به طور الزام وادار به طلب نمی‌کند و بیش از ایجاد شوق و رغبت در آدمی، اثر ندارد ...	امیدواری، شوق، رغبت	انعام	7	52
امیدواری به خدا، بدون اضطراب و بیم از گناه و گفتن اینکه خدا ما را می‌آمرزد (سیغرفرنا) امید صادق نیست ...	امید به خدا	اعراف	8	388
صراط مستقیم یعنی بزرگراه هدایت که مردم را به مقصودشان که همان عبادت خدا و رسیدن به مقام خلیفه‌اللهی است ...	رسیدن به مقام خلیفه‌اللهی	حمد	1	48
قرآن کریم در غالب موارد، مغفرت را در مقابل جنت قرار داده است و این نیست مگر به خاطر اینکه بهشت خانه پاکان است ...	دستیابی به بهشت	آل عمران	4	27
وعدۀ جمیلی است که به هر نیکوکاری می‌دهد، تا بدانند او اجرشان را ضایع نمی‌کند؛ یعنی اجر آخرت برای اولیای از پندگان اوست ...	پاداش آخرت	یوسف	11	257
عبادت خدا یعنی عبادت در تمام شئون؛ یعنی فقط خدا را دیدن در همه امور و فقط برای او کار کردن ...	جذب کار بودن	حمد	1	47
یگانه غرض دین، که همان شوق بندگان به سوی بندگی و اطاعت است ...	شوق بندگی، اطاعت	بقره	1	215
«و من یرغب عن مله ابراهیم الا من سفه نفسه»، ... و چون با لفظ «فی» متعدی شود، معنای میل و شوق را می‌دهد (یعنی من به فلان چیز علاقه و میل دارم) ...	رغبت، میل و شوق، علاقه	بقره	1	452
بلکه این شیفتگی از ناحیه دیگری ناشی شده است و این خداست که دل‌های ایشان را تسخیر کرده و علاقه به این امور مادی را غریزه آن کرده ...	شیفتگی، غریزه	آل عمران	3	148
حتماً دوستدار آنان علاقه قلبی به آنان دارد و چگونه ممکن است قلبی که این چنین شیفته دشمنان خداست، محبت خدا را در خود جای دهد ...	علاقه قلبی، شیفته	مائده	5	624
مسرت فوق‌العاده مایه شیفتگی نفس در برابر لذت است ... انسان نسبت به محبوب و مطلوب خود واله شده، جز او هم دیگری نداشته باشد ...	شیفتگی، واله شدن	مائده	6	265
و چون دوست داشتن ایمان و مجذوب شدن در برابر آن، و تفر از کفر و توابع آن، صفت بعضی از افرادی بوده که رسول در بین آنان بوده است ...	مجذوب شدن	حجرات	18	468
و ظاهر اینکه عهد را به سوی الله اضافه کرده و فرموده: "عهد الله" این است که مراد از آن، عهدی باشد که شخص آن را با خدا بسته باشد ...	وفای به عهد	نحل	12	481

38 ♦ تبیین مفهوم اشتیاق کارکنان در پرتو رهنمودهای قرآنی

شناسه منبع			عنوان شناسه‌های اولیه	متن
صفحه	جلد	سوره		
546	14	حج	رعایت امانت، امانتداری	پس اگر او مؤمنین را دوست می‌دارد، بدین جهت است که مؤمنین امانت را رعایت و نعمت خدا را شکر گزارند ...
648	1	بقره	مسئولیت‌پذیری	مؤمنین وقتی حرفی می‌زنند، پای حرف خود ایستاده‌اند و از عمل به گفته خود شانه خالی نمی‌کنند....
62	4	آل عمران	تلاش داوطلبانه و آگاهانه	شاگردان جز رضای خدا را نمی‌جویند، نه کاری به کار دنیا دارند، و نه کاری به کار آخرت، که بیانش گذشت ...
385	5	مائده	مشارکت عادلانه	آیه سوره نساء در مقام نهی از انحراف از راه حق و عدالت در خصوص شهادت است ... در شهادت دادن عداوت و غرضهای شخصی را دخالت ندهید....
616	4	نساء	اتفاق کردن	از آیه «و اعبدوا الله و لا تشركوا به شیئا...» شروع شده است، گویا در این زمینه سخن دارد: که مردم را به سوی اتفاق در راه خدا تشویق کند ...
372	14	انبیاء	استغراق در عبودیت	لا ینقطع تسبیح می‌گویند. حال مقربان در گاه الهی (استغراق در عبودیت و استمرار در عبادت) از آثار مالکیت مطلقه الهی است....
565	14	حج	فداکاری، مهاجرت، خلوص نیت	پاداش مهاجرت و محبتشان در راه خدا را ذکر می‌کند و آن عبارت است از وعده حسن و رزق حسن ... و اگر هجرت را مقید به قید «فی سبیل الله» کرد برای این است که اگر هجرت برای خدا نبوده باشد، مثوبتی بر آن مترتب نمی‌شود؛ چون مثوبت متعلق به عمل صالح می‌شود و عمل صالح وقتی عمل صالح می‌شود که با خلوص نیت باشد و در راه خدا انجام شود، نه در راه غیر خدا ...
436	19	صف	جهاد کردن، پاداش آخرت، اعتماد به خدا	این آیات مؤمنین را به ایمان به خدا و رسول او و به جهاد در راه خدا دعوت کرده، و آنان را به مغفرت و جنت در آخرت، و نصرت و فتح در دنیا وعده‌ای جمیل می‌دهد، و ایشان را دعوت می‌کند به اینکه نسبت به وعده نصرت خدا و تائید او اعتماد کنند ...
592	20	عادیات	فطرت انسانی، مجذوب شدن، شیفتگی	حب، خیر فطری هر انسانی است و به همین جهت وقتی زینت و مال دنیا را خیر خود می‌پندارد، قهراً دلش مجذوب آن می‌شود و این شیفتگی، یاد خدا را از دلش می‌برد و در مقام شکرگزاری او بر نمی‌آید....
419	2	بقره	طبیعت و فطرت	همین طبیعت و فطرت، شوق و علاقه به هر شغلی را در دل طایفه‌ای قرار داده، تا از کار مجموع آنان، مجموع حوائج تاءمین گردد....
125	9	انفال	صبوری، خویشتن‌داری	... همواره در برابر مصائب و ناملایمات جنگی که دشمن به وسیله آن تهدیدتان می‌کند ملازم خویشتن‌داری و اکرا در ذکر خدا و اطاعت او و رسولش بوده باشید....
678	2	بقره	عدالت	جمله «لَا یُکَلِّفُ اللَّهُ...» کلامی است مطابق با سنت خداوند در بین بندگانش ... و آن سنت این است که از مراحل ایمان آن مقدار را بر هر یک از بندگان خود تکلیف کرده که در خور فهم او باشد....
123	10	یونس	ایمان به خدا، تقوا	«الَّذِینَ آمَنُوا وَ کَانُوا یُحْسِنُونَ»؛ و چنین نتیجه گرفته‌اند که آیه می‌خواهد بگوید: اولیای خدا که همان متقین از اهل ایمان‌اند، در آخرت نه خوفی دارند و نه اندوهی.
251	12	حجر	پرهیزکاری	به درستی که پرهیزکاران در بوستانها و چشمه‌هایند. آن روز به ایشان گفته می‌شود به سلامت و ایمنی درآیند....
94	13	أسراء	اخلاص، ایمان	برتری‌های آخرت به خاطر اختلاف اسباب کونیه نیست، بلکه به خاطر اختلافی است که جانها و دلها در ایمان و اخلاص که از احوال قلب است، دارند ...
482	15	نمل	زکات دادن، عمل صالح	«الَّذِینَ یُتِیمُونَ الصَّلَاةَ وَ یُؤْتُونَ الزَّکَاةَ...» مقصود از ذکر نماز و زکات، ذکر نمونه‌ای از اعمال صالح است ... و زکات در آنچه راجع به مردم است ...
285	19	حدید	صدقه دادن، اجر کریم	آن کسانی که صدقه می‌دهند و به خدا قرضی نیکو می‌پردازند، خداوند آنچه را که داده‌اند چند برابر کرده اجری کریم هم دارند....

39 ♦ وحید نجفی کلیانی و همکاران

صفحه	شناسه منبع		عنوان شناسه‌های اولیه	متن
	جلد	سوره		
235	2	بقره	مقاومت در مشکلات	بهشت رضوان و قرب رب العالمین در گرو تحمل سختی‌هاست و سنت الهی در میان امم گذشته در بین امت اسلام تکرار خواهد شد ...
45	4	آل عمران	صبر و مقاومت در کارها، جهاد	آنان که جهاد در راه دین کرده و آنها که در سختیها صبر و مقاومت کنند مقامشان را بر عالمی معلوم گردانند...
124	9	انفال	ایمان، مقاومت و پایداری	ای کسانی که ایمان آورده‌اید وقتی برخوردید به گروهی (از دشمن) پس پایداری کنید و خدا را زیاد به خاطر آورید بلکه رستگار شوید...
217	16	عنکبوت	صبوری کردن، توکل	و چقدر خوب است پادشاه اهل عمل، یعنی کسانی که صبر کرده و بر پروردگار خود توکل می‌کنند ...

در ادامه به برخی از آیات قرآن کریم که مضامین اشتیاق از آنها برگرفته شده و بر اساس تفسیر المیزان شناسه‌گذاری شده است، اشاره می‌شود:

«به راستی خدا هنگامی که مؤمنان زیر آن درخت با تو بیعت می‌کردند، از آنان خشنود شد و آنچه در دلهایشان بود باز شناخت و بر آنان آرامش فرو فرستاد و پیروزی نزدیکی به آنها پاداش داد» (فتح: 18). (نیت در کار)

«مگر کسانی که گرویده و کارهای شایسته کرده و همدیگر را به حق سفارش و به شکیبایی توصیه کرده‌اند» (عصر: 3). (ایمان و عمل صالح، صبر و شکیبایی)

«به درستی که مردم با تقوا در بهشت‌ها و در نعیم‌اند» (طور: 17). (تقوا و پرهیزکاری، پاداش ابدی/بهشت)

«و هر کس خواهان آخرت است و نهایت کوشش را برای آن بکند و مؤمن باشد، آنانند که تلاش آنها مورد حق شناسی واقع خواهد شد» (اسرا: 19). (تلاش آگاهانه)

«روزه در [روزهای معدودی] بر شما مقرر شده است [ولی] هر کس از شما بیمار یا در سفر باشد [به همان شماره] تعدادی از روزهای دیگر [را روزه بدارد] و بر کسانی که [روزه] طاقت فرساست کفاره‌ای است که خوراک دادن به یتوایی است و هر کس به میل خود بیشتر نیکی کند، پس آن برای او بهتر است و اگر بدانید روزه گرفتن برای شما بهتر است» (بقره: 184). (تلاش داوطلبانه)

«کسانی که ایمان آورده و مهاجرت کرده و در راه خدا با اموال و جانهای خود مجاهدت نمودند، نزد خدا از نظر درجه و منزلت بزرگ‌ترند» (توبه: 20). (ایمان، مجاهدت، جانفشانی، پاداش جاودانه)

«و پیراهن او را با خونی دروغین [نزد پدر] آوردند. گفت: هوسهای نفسانی شما این کار را برایتان آراسته! من صبر جمیل می‌کنم (و ناسپاسی نخواهم کرد) و از خداوند در برابر آنچه شما می‌گویید یاری می‌طلبم» (یوسف: 18). (صبر، استقامت)

«مال و فرزندان، زینت حیات دنیایند و باقیات صالحات (ارزشهای پایدار و شایسته) ثوابش نزد پروردگارت بهتر و امیدبخش‌تر است» (کهف: 46). (میدواری، تمایل و اشتیاق به باقیات صالحات)

#### 40 ♦ تبیین مفهوم اشتیاق کارکنان در پرتو رهنمودهای قرآنی

«و نیز به یادآور) زمانی را که دو طایفه از شما تصمیم گرفتند سستی نشان دهند (و از وسط راه باز گردند) و خداوند پشتیبان آنها بود (و به آنها کمک کرد که از این فکر باز گردند) و افراد با ایمان باید تنها بر خدا توکل کنند» (آل عمران: 122). (توکل به خدا)

«یکی (تنها) این نیست (که به هنگام نماز) صورت خود را به سوی مشرق و مغرب کنید (و تمام گفتگوی شما از مسأله قبله و تغییر قبله باشد و همه وقت خود را مصروف آن سازید) بلکه نیکی (و نیکوکار) کسانی اند که به خدا و روز رستاخیز و فرشتگان و کتاب آسمانی و پیامبران ایمان آورده‌اند، و مال (خود) را با علاقه‌ای که به آن دارند به خویشاوندان و یتیمان و مسکینان و واماندگان در راه و سائلان و بردگان انفاق می‌کنند، نماز را بر پا میدارند، و زکات را می‌پردازند و به عهد خود به هنگامی که عهد بستند وفا می‌کنند، در برابر محرومیتها و بیماریها، و در میدان جنگ استقامت به خرج می‌دهند، اینان کسانی‌اند که راست می‌گویند (و گفتار و رفتار و اعتقادشان هماهنگ است و اینها هستند پرهیزگاران» (بقره: 177). (انفاق کردن، زکات، وفای به عهد، استقامت، پرهیزکاری)

#### ه) یافته‌های پژوهش

در مرحله اول تحلیل مضمون، «شناسه‌گذاری باز» به گونه‌ای صورت گرفت که در نتیجه آن، 284 شناسه استخراج شد. در مرحله بعدی شناسه‌های مشابه با یکدیگر ادغام شدند و تعداد آنها به 104 شناسه کاهش یافت. پس از تشخیص «مضمونهای پایه» و دستیابی به «مضمونهای سازمان‌دهنده» و مضمونهای فراگیر و تشخیص روابط بین آنها و بازنگری دوباره، 29 شناسه نهایی (80 مضمون فرعی) به صورت «قالب مضمونها» شناسایی و طبقه‌بندی شد.

مضمونهای فراگیر در این پژوهش، دو مفهوم «شتیاق فردی» و «شتیاق سازمانی» است. این بدان مفهوم است که دیگر مضمونهای سازمان‌دهنده و پایه، حول این دو مضمون، تعریف و با هم مرتبط می‌شوند. در ادامه به بررسی یافته‌های تحقیق در قالب مفاهیم پرداخته می‌شود.

#### 1. ابعاد اشتیاق کارکنان

مفاهیم مشابه اشتیاق در قرآن کریم و تفسیر شریف المیزان عبارتند از: «آرزومندی، میل، شوق، رغبت بسیار، شیفستگی، پیوستگی، دوستی، محبت، دلبستگی، جانفشانی و «فداکاری» آمده است. با توجه به بررسی‌های این پژوهش، اشتیاق کارکنان را می‌توان در دو بُعد «فردی (شخصی، شغلی / کاری)» و «سازمانی» در نظر گرفت.



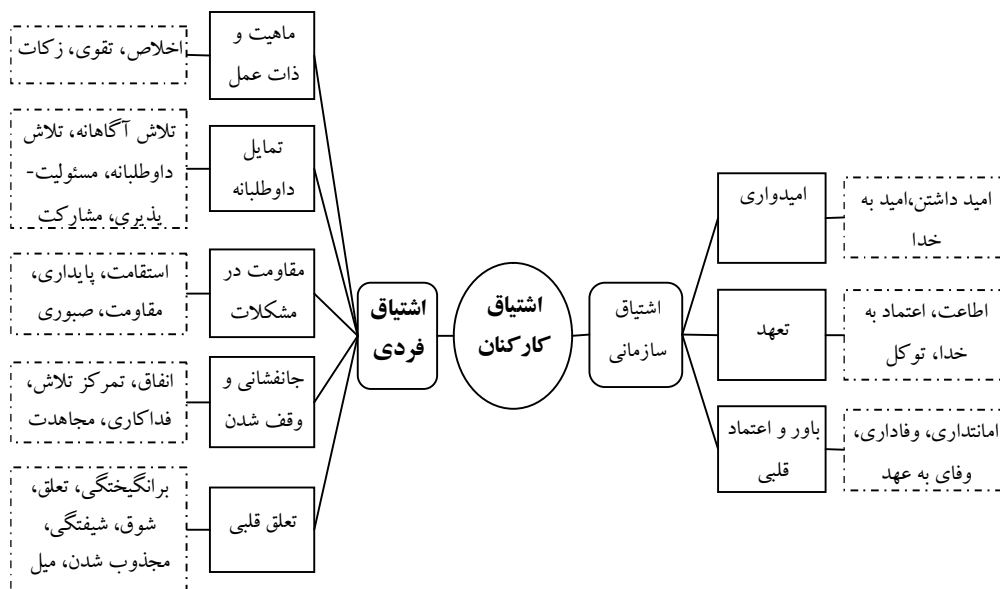
وحدید نجفی کلیانی و همکاران ♦ 41

جدول 3: ابعاد اشتیاق کارکنان

مضمون فرعی	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر	
اشتیاق فردی	نیت در کار، خلوص نیت	اخلاص	ماهیت و ذات عمل	
		پرهیزکاری، تقوای فطری، تقوا داشتن، تقوای الهی		
		صدقه دادن، زکات دادن		
	مشارکت کردن، مشارکت عادلانه، مشارکت داشتن	-	تلاش آگاهانه	تمایل داوطلبانه
		-	تلاش داوطلبانه	
		-	مسئولیت‌پذیری	
		مشارکت کردن، مشارکت عادلانه، مشارکت داشتن		
	انفراق در عبادت	انفاق	انفاق	جانفشانی و وقف شدن
		استغراق در عبادت	تمرکز تلاش	
		مهاجرت کردن، تواضع و فداکاری، گذشت	فداکاری	
	صبر در کارها، صبر در برابر مشکلات، استقامت در مصائب	جهاد، جهاد و فداکاری، جهاد کردن، جانفشانی، کارزار کردن، مجاهده	مجاهدت	مقاومت در
		صبر در کارها، صبر در برابر مشکلات، استقامت در مصائب	استقامت	
		پایداری، مقاومت و پایداری در مبارزه، مقاومت و پایداری	پایداری	
		مقاومت در کارها، مقاومت در مشکلات، صبر و مقاومت در کارها، مقاومت در سختی‌ها	مقاومت	
	بشارت دادن، رغبت، ترغیب، برانگیخته شدن	صبوری کردن، صبور بودن، صبر داشتن	صبوری	رویارویی با مشکلات
		دلدادگی، علاقه قلبی، بستگی و تعلق، تعلق و بستگی قلب، تعلق قلبی به خدا، تعلق قلبی، تعلق غریزی قلب، تعلق قلب	برانگیختگی	
		مشتاق، مشوق، تشویق و تحریک، شوق و میل، شوق و علاقه، شوق و عشق، شوق لقای الهی، شوق بهشت، شوق بندگی، تشویق	تعلق	
		مفتون، واله شدن، شیفتگان، شیفته	شوق	
		جذب کار بودن، مجذوب شدن فطری، مجذوب شدن دل، مجذوب شدن	شیفتگی	
		متمایل، میل و شوق	مجدوب	
اطاعت از خدا، اطاعت از رسول	امید داشتن	امید داشتن	اشتیاق سازمانی	
	-	امید به خدا		
	اطاعت از خدا، اطاعت از رسول	اطاعت		
	-	اعتماد و اطمینان به خدا		
	-	توکل		
	امانت الهی، رعایت امانت	امانتداری		
	-	وفاداری		
-	وفای به عهد			

## 2. شبکه مضمونهای اشتیاق کارکنان

با توجه به مفاهیم، پس از طبقه‌بندی و بررسی روابط مفاهیم، شبکه مضمونهای مفهوم اشتیاق کارکنان با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا و بهره‌گیری از دو مضمون فراگیر و هشت مضمون سازمان‌دهنده و ارتباط آنها با یکدیگر، شبکه مضمونهای اشتیاق کارکنان مطابق شکل 2 رسم شد.



شکل 2: شبکه مضمونهای اشتیاق کارکنان (برگرفته از رهنمودهای قرآنی بر اساس تفسیر المیزان)

## و) بحث و نتیجه‌گیری

منابع دینی گرانسنگی در اختیار مسلمانان به خصوص شیعیان وجود دارد که متأسفانه تا به امروز، بهره‌برداری لازم از آنها صورت نگرفته است. از جمله این کتابها، تفسیر شریف المیزان است که در بر دارنده نکات جامع و ارزشمندی در خصوص کتاب آسمانی قرآن است. در پژوهش حاضر برای استخراج ابعاد مختلف اشتیاق کارکنان، به این کتاب ارزشمند مراجعه شد.

پس از مطالعه کامل و مرور چندبارۀ تفسیر 20 جلدی المیزان، در مجموع 284 مضمون اولیه استخراج شد که در نهایت، در قالب هشت مضمون سازمان‌دهنده و دو مضمون فراگیر دسته‌بندی شدند. یافته‌های تحقیق حاضر بیانگر آن است که از دیدگاه قرآن، اشتیاق کارکنان صرفاً سازه‌ای نیست که معطوف به اشتیاق

### 43 ♦ وحید نجفی کلیانی و همکاران

شغلی (کاری) و فردی باشد، بلکه از منابع مختلفی تأثیر می‌پذیرد که شامل اشتیاق فردی (شغلی / کاری) و سازمانی است. در بسیاری از پژوهش‌های اخیر (آئینا، 2014؛ کاسا و راجو، 2015؛ ریتان و هانگ-باسک، 2015؛ زو و توماس، 2011؛ ژانگ و همکاران، 2014؛ براد شاک و همکاران، 2011، هانسن و همکاران، 2014) با وجود استفاده از مفهوم اشتیاق کارکنان،<sup>1</sup> صرفاً جنبه اشتیاق فردی (شغلی / کاری) مد نظر قرار گرفته است. همانگونه که در بخش ادبیات اشاره شد، اشتیاق کارکنان در حوزه منابع انسانی با تعابیر مختلفی از جمله: اشتیاق شغلی، اشتیاق کاری، اشتیاق فردی و اشتیاق سازمانی به کار رفته است. کامل‌ترین مفهوم اشتیاق کارکنان، هر دو بعد اشتیاق فردی و سازمانی را در بر می‌گیرد که در پژوهش ساکس (2006) و گست (2014) نیز به آن اشاره شده است.

همان‌گونه که نتایج پژوهش نشان داد، اشتیاق فردی از منظر قرآن دارای پنج بُعد ماهیت عمل، تمایل داوطلبانه، مقاومت در رویارویی با مشکلات، جانفشانی و وقف شدن و تعلق قلبی است. همچنین اشتیاق سازمانی دارای سه بُعد امیدواری، تعهد، باور و اعتماد قلبی است. آموزه‌های اسلامی بر توجه به انسانها تأکید دارند و انسان را اشرف مخلوقات و خلیفه‌الله می‌دانند. این نوع نگاه به انسان در اسلام، نقشی مهم در توجه به انسان در سازمانها داشته، مشارکت انسانی را هسته مرکزی مدیریت هر سازمان می‌داند. اشتیاق از منظر قرآن به جنبه خود فردی اشاره دارد و توجه ویژه‌ای به ماهیت و فطرت انسان دارد؛ به گونه‌ای که اگر سیستم اعتقادی منطبق با فطرت و سرشت انسان پرورش یابد، منجر به شکل‌گیری باورها و تعلقات درونی در فرد برای رسیدن به رضای پروردگار می‌شود و خشنودی و اشتیاق فرد را به دنبال دارد. رضایت پروردگار در گرو چند چیز است که رضوان خداوند متعال را به بنده می‌رساند: ایمان به خدا و قیامت، هجرت، جهاد در راه خدا، اطاعت پیامبر (ص)، صدق گفتار و عمل، فروتنی و صدقه دادن.

بنابر این، لازمه اشتیاق کارکنان از منظر قرآن، توجه ویژه به فطرت و سرشت انسان به منظور تعالی خود فردی است که مدیران حوزه منابع انسانی باید توجه ویژه‌ای به آن داشته باشند و فرهنگ اسلامی را در سازمان خود پیاده‌سازی کنند. تعریف کار، منطبق با اصول و باورهای قرآنی، سرشت انسان، وجدان اسلامی و تعلقات قلبی کارکنان، می‌تواند منجر به شکل‌گیری اشتیاق کارکنان شده، زمینه رشد و تعالی سازمان و کارکنان را همزمان فراهم کند.

به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با توجه به انجام پژوهش‌های بسیار اندک در زمینه اشتیاق از دیدگاه اسلامی، نسبت به انجام کارهای پژوهشی متعدد در ابعاد گوناگون اشتیاق در منابع دینی همت گمارند. از جمله کارهایی که در این زمینه می‌توان انجام داد، کار روی اشتیاق کارکنان و زمینه‌های پیدایش در متون اسلامی و دینی است. از سوی دیگر، به مدیران اجرایی مسلمان پیشنهاد می‌شود به مطالعه این پژوهش و پژوهش‌های مشابه پرداخته و با کمک پژوهشگران این حوزه مبادرت به پیاده‌سازی این الگوها در سازمانهای خود کنند. برای

**44** ♦ تبیین مفهوم اشتیاق کارکنان در پرتو رهنمودهای قرآنی

مثال، مدیران اجرایی می‌توانند اصول حاکم بر اشتیاق کارکنان را در برنامه‌ریزی نیروی انسانی لحاظ کنند یا باورها، تعلقات و تمایلات قلبی افراد را شاخصه‌هایی برای انتخاب و استخدام کارکنان قرار دهند. همچنین مدیران می‌توانند موارد بسترساز را برای ایجاد و بروز اشتیاق کارکنان در سازمان تأمین کنند تا امر برانگیختن و افزایش سطح اشتیاق سازمان بهتر صورت پذیرد.



### منابع

- قرآن کریم. ترجمه سید هاشم رسولی محلاتی. مشهد مقدس: به نشر.
- ایزدی، خلیل، و سیادت، سیدعلی. (1395). «بررسی رابطه بین مدیریت کوانتومی با اشتیاق شغلی و سازگاری شغلی کارکنان دانشگاه اصفهان». نوآوری های مدیریت آموزشی، 11(3)، 25-33.
- حاجلو، نادر، صبحی قراملکی، ناصر، و عامل هوشمند، ربابه. (1394). «پیش‌بینی کننده‌های شخصیتی اشتیاق دبیران». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، 6(2)، 61-75.
- خامنه‌ای، سید علی (1388). «بیانات در دیدار جمعی از بانوان قرآن‌پژوه کشور». 28 مهرماه. قابل دسترس در: <http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=8259>
- خویرو، محمدتقی؛ حبیب‌الله سعیدی، علی صفری و سید رضا سیدجوادی (1395). «رهبری معنوی، سرمایه اجتماعی و تعلق خاطر کاری؛ مطالعه‌ای با کاربست تأثیر مؤلفه‌های اسلامی». مدیریت اسلامی، ش 24: 109-196.
- دانایی فرد، حسن؛ مصباح‌الهدی باقری کنی و سعید حجازی فر (1394). «شناسایی مؤلفه‌های سازمانهای فضیلت‌محور و جهادی؛ مورد پژوهش: کمیته انقلاب اسلامی و جهاد سازندگی». مدیریت اسلامی، ش 23: 72-45.
- دهخدا، علی‌اکبر (1373). لغتنامه. تهران: دانشگاه تهران.
- عابدی جعفری، حسن؛ محمدسعید تسلیمی، ابوالحسن فقیهی و محمد شیخ‌زاده (1390). «تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی». اندیشه مدیریت راهبردی، ش 2: 151-198.
- فروزنده دهکردی، لطف‌الله و خورشید فروغی‌نیا (1392). «بررسی تأثیر دیدگاه‌های انسان‌شناسی اسلامی و غربی بر نظام ارزشی سازمان». اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ش 7: 19-42.
- لطیفی، میثم (1390). «روش‌شناسی راهبردهای تدبیر در قرآن کریم: استقرایی از پژوهش‌های میان‌رشته‌ای مدیریت اسلامی در دهه اخیر». اندیشه مدیریت راهبردی، ش 5(2): 33-1.
- ملایی، مریم؛ علی مهداد و محسن گل‌پرور (1393). «رابطه معنویت در محیط کار، انگیزه درونی و اشتیاق شغلی با عملکرد وظیفه». دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ش 15(2): 47-55.
- ملکی فراهانی، بهاره و پریش جعفری (1393). «نقش رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران». نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ش 10(1): 121-137.
- میرزا دارانی، حمیده (1392). «اشتیاق شغلی در نتیجه‌ای به سوی نشاط اجتماعی». علوم اجتماعی، ش 62: 62-70.
- میرصفیان، حمیدرضا (1395). «بررسی سهم نسبی مدیریت کوانتومی بر مؤلفه‌های اشتیاق شغلی کارکنان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور». مدیریت اطلاعات سلامت، ش 13(1): 42-47.
- ناستی‌زایی، ناصر و حسین جناآبادی (1395). «رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت‌گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان». پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ش 8: 21-12.
- **The Holy Quran**. Translator: Sidesham Rasooli Mahallati. Mashhad Moghaddas: Publishing Beh Nashr.
- Abedi Jafari, Hassan; Mohammad Saeed Taslimi, Abolhassan Faghihi & Mohammad Sheikhzadeh (2011). "Content Analysis and Content Networking: A

- Simple and Effective Method for Explaining Patterns in Qualitative Data".** *Strategic Management Thought*, 2: 151-198.
- Anbuoli, P. & V. Devibala (2009). "A Study on Employee Engagement in Insurance Sector in Madurai". *Singaporean Journal Scientific Research*, 2: 6-9.
  - Anitha, J. (2014). "Determinants of employee engagement and their impact on employee performance". *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63, 308-323.
  - Bedarkar, M. & D. Pandita (2014). "A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance". *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 133: 106-115.
  - Brad Shuck, M.; T.S. Rocco & C.A. Albornoz (2011). "Exploring Employee Engagement from the Employee Perspective: Implications for HRD". *Journal of European Industrial Training*, 35: 300-325.
  - Burke, R. J., Koyuncu, M., Jing, W., & Fiksenbaum, L. (2009). "Work engagement among hotel managers in Beijing, China: potential antecedents and consequences". *Tourism Review*, 64, 4-18.
  - Chen, C.Y.; C.H. Yen & F.C. Tsai (2014). "Job Crafting and Job Engagement: The Mediating Role of Person-Job Fit". *International Journal of Hospitality Management*, 37: 21-28.
  - Choo, L.S.; N. Mat & M. Al-Omari (2013). "Organizational Practices and Employee Engagement: a Case of Malaysia Electronics Manufacturing Firms". *Business Strategy Series*, 14: 3-10.
  - Danaei Fard, Hassan.; Mesbah al-Hoda, Bagheri Kanny & Saeed Hejazi Far (2015). "Identifying the Components of Virtue-Based and Jihadist Organizations; Case Study: Islamic Revolution Committee and Structural Jihad". *Islamic Management*, 23: 45-72.
  - Dehkoda, Ali Akbar (1994). *Dictionary*. Tehran: University of Tehran.
  - Erdil, O. & B. Müceldili (2014). "The Effects of Envy on Job Engagement and Turnover Intention". *Social and Behavioral Sciences*, 150: 447-454.
  - Foroozandeh Dehkordi, Lotfollah & Khorshid Foroughi Niya (2013). "The Impact of Islamic and Western Anthropological Perspectives on Organization Value System". *Islam and Managerial Research*, 7: 19-42.
  - Guest, D. (2014). "Employee Engagement: a Sceptical Analysis". *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1: 141-156.
  - Gupta, V. & S. Kumar (2013). "Impact of Performance Appraisal Justice on Employee Engagement: a Study of Indian Professionals". *Employee Relations*, 35: 61-78.
  - Hajlou, Nader., Sobhi Qaramaleki, Nasser. (1394). "Personality predictors of teachers' Engagement." *A New Approach to Educational Management*, 6 (2), 61-75.
  - Hansen, A., Byrne, Z., & Kiersch, C. (2014). "How interpersonal leadership relates to employee engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 29, 953-972.
  - Izadi, Khalil., And Siadat, Seyed Ali. (1395). "Investigating the Relationship between Quantum Management with Job Engagement and Job Adaptation of Isfahan University Employees". *Educational Management Innovation*, 11 (3), 25-33.
  - Kahn, W.A. (1990). "Psychological Conditions of Engagement and Disengagement at Work". *Academy of Management Journal*, 33: 692-724.

47 ♦ وحید نجفی کلیانی و همکاران

- Khamenei, Seyyed Ali (2009). "Statements at a Mass Meeting of Quranic Women in the Country". 20 Oct. Retrieved from the official website of the Supreme Leader: <http://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=8259>.
- Khoobroo, Mohammad Taghi; Habibollah Saeedi, Ali Safari & Seyed Reza Seyed Javadin (2016). "Spiritual Leadership, Social Capital, and Work Belonging, a Study of the Application of the Influence of Islamic Components". *Islamic Management*, 24: 109-196.
- Latifi, Meysam (2011). "The Methodology of Thinking Strategies in the Holy Quran: Inductive Interdisciplinary Research in the Recent Decade". *Strategic Management Thought*, 5(2): 1-33.
- Macey, W.H. & B. Schneider (2008). "The Meaning of Employee Engagement". *Industrial and Organizational Psychology*: 3-30.
- Malekie Farahani, Bahareh & Parivash Jafari (2014). "The Role of Spiritual Leadership and Psychological Capital in Teachers' Career in First and Second Girls' Secondary Public Schools in Tehran's Fourth District". *Educational Management Innovations*, 10(1): 112-137.
- Mirsafian, Hamid Reza (2016). "Investigating the Relative Contribution of Quantum Management on the Components of Job Satisfaction of Physical Education Officers of Medical Universities of Iran". *Health Information Management*, 13(1): 42-47.
- Mirza Darani, Hamide (2013). "Job Engagement Drive for Social Vitality". *Social Science*, 62: 62-70.
- Mohd. Hussain, N.H.; S.R. Abdul Wahab & L.S. Mohd. Arif (2015). "Employee Voice and Freedom of Expression in Islam: a Discussion Towards Employee Engagement in Education Sector". *The International Journal of Social Sciences*, 30: 105-110.
- Molai, Maryam, Ali Mehdad & Mohsen Golparvar (2014). "Relationship between Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, and Job Engagement with Task Performance". *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 15(2): 47-55.
- Nastizai, Nasser & Hussein Jenaabadi (2016). "The Relationship between Organizational Justice and Positive Organizational Behavior and Job Engagement from the Viewpoints of Faculty Members of Zahedan University of Medical Sciences". *Research in Medical Education*, 8: 12-21.
- Ongore, O. (2014). "A Study Of Relationship Between Personality Traits And Job Engagement". *Social and Behavioral Sciences*, 141: 1315-1319.
- Ozdasli, K. & O. Aytar (2014). "A Content Analysis on Management and Terms Related with Management in the Quran". *Eurasian Journal of Business and Economics*, 7: 157-172.
- Padhi, B. & A.K. Panda (2015). "A Study on Employee Engagement Models for Sustainability of International". *Journal of Research and Development - A Management Review*, 4(4): 79-85.
- Phillips, R. & O. Roper (2009). "A Framework for Talent Management in Real Estate". *Journal of Corporate Real Estate*, 11: 7-16.

- Ramalu, S.S. & Z.M. Rashid (2017). "Islamic Work Ethic, Employee Engagement and Organizational Citizenship Behaviour: A Study among Civil Servants in Malaysia". *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, 1: 43-55.
- Rita Men, L. & C.J.F. Hung-Baesecke (2015). "Engaging Employees in China The Impact of Communication Channels, Organizational Transparency, and Authenticity". *Corporate Communications: An International Journal*, 20: 448-467.
- Saks, A.M. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement". *Journal of Managerial Psychology*, 21: 600-619.
- Schaufli, W.B. & A. Bakker (2004). "Job Demands, Job Resource and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study". *Journal of Organization Behavior*, 25: 293-315.
- Truss, C.; R. Delbridge, K. Alfes, A. Shantz & E. Soane (2014). **Employee Engagement in Theory and Practice** (First Ed.). London and New York: Routledge.
- Wah, L. (1999). "Engaging Employees a Big Challenge". *Management Review*, 88(9): 10-20.
- Xu, J. & H.C. Thomas (2011). "How Can Leaders Achieve High Employee Engagement?". *Leadership & Organization Development Journal*, 32: 399-416.
- Zhang, T.; G.C. Avery & H. Bergsteiner (2014). "The Relationship between Leadership Paradigms and Employee Engagement". *Journal of Global Responsibility*, 5: 4-21.

