

Analyzing the Factors Influencing Employee Motivation in Organization from the Perspective of the Holy Quran Using the Cyclic Process Analysis Method

Mohammad Rezaali¹ Amir Hosein Adeli Jazeb²
Ali Rezaeian³

¹ Department of Business Management, Faculty of Islamic Studies and Management, Imam Sadiq University, Tehran, Iran

² Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

³ Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

[DOI: 10.22034/iscw.2025.2048921.1121](https://doi.org/10.22034/iscw.2025.2048921.1121)

*Original
Research*

Received:
2024.12.24

Accepted:
2025.12.2

Keywords:
Motivation,
Employee
Motivation,
The Holy
Quran,
Cyclic
Process
Analysis
Method

Abstract: Motivation is a psychological concept widely applied in various fields such as management, behavioral sciences, and ethics, with its different aspects being examined within these disciplines. The primary objective of this study is, first, to identify and analyze the factors influencing employee motivation from the perspective of the Holy Quran, and second, to evaluate this approach as a solution for improving and enhancing employees' cultural-social behavior within organizations. Using the cyclic process analysis method, Quranic verses related to the keywords "Ba'th", "Ithārah", "Nazgh", and "Mayl" were identified and analyzed. The findings of this research highlight the factors affecting motivation in organizational employees, emphasizing that need serves as an intrinsic driver and a key element in motivating individuals, guiding and organizing their individual and social behavior within the organization. Without the presence of need, motivation does not develop in individuals. Accordingly, addressing human needs can lead to the improvement of both individual and social intra-organizational performance. Ultimately, the results of this study indicate that the teachings of the Quran, by emphasizing the spiritual and ethical dimensions of motivation, can practically and effectively contribute to strengthening and improving cultural-social behaviors and, consequently, enhancing organizational performance.



واکاوی عوامل انگیزش از منظر قرآن کریم در راستای بهبود رفتار اجتماعی کارکنان در سازمان با استفاده از روش فرآیند چرخه‌ای تحلیل

محمد رضا علی^۱ امیر حسین عادل‌ی جاذب^۲ علی رضائیان^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی، گروه بازاریابی و مدیریت کسب‌وکار دانشگاه امام صادق

علیه‌السلام، تهران، ایران. m.rezaali@isu.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری رشته مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت

مدرس، تهران، ایران (نویسنده مسئول) a.adelijazeb@tmu.ac.ir

۳. استاد گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

a.rezaeian@isu.ac.ir

DOI: 10.22034/iscw.2025.2048921.1121

صص:

۱۰۵-۱۳۸

مقاله:

علمی پژوهشی

دریافت:

۱۴۰۳/۰۴/۰۴

پذیرش:

۱۴۰۳/۱۲/۱۲

کلیدواژه‌ها:

انگیزش،
انگیزش
کارکنان،
قرآن کریم،
روش فرآیند
چرخه‌ای
تحلیل.

چکیده: انگیزش یک مفهوم روان‌شناختی است که در مباحث گوناگونی همچون مدیریت، علوم رفتاری و اخلاق، کاربرد زیادی دارد و زوایای مختلف آن در این علوم بررسی می‌شود. هدف از انجام این پژوهش در گام اول شناسایی و واکاوی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان از منظر قرآن کریم و در گام دوم و تحلیل این رویکرد به‌عنوان راه‌حلی در جهت بهبود و ارتقای رفتار فرهنگی- اجتماعی کارکنان در سطح سازمان‌ها است. با استفاده از روش فرآیند چرخه‌ای تحلیل، آیات مرتبط با کلیدواژه‌های «بعث»، «اِثاره»، «نزع» و «میل» شناسایی و تحلیل شدند. نتایج پژوهش حاضر عوامل مؤثر بر انگیزش در کارکنان سازمان‌ها را نشان می‌دهد و بیان می‌کند که نیاز به‌عنوان محرکی درونی و عامل ایجاد انگیزش، نقش کلیدی در هدایت و سازمان‌دهی رفتار فردی و اجتماعی کارکنان در سطح سازمان دارد و بدون وجود نیاز، انگیزش در افراد شکل نمی‌گیرد. بر همین اساس، پاسخگویی به نیازهای انسانی می‌تواند منجر به بهبود عملکرد فردی و اجتماعی درون‌سازمانی شود. درنهایت نتایج این مطالعه حاکی از آن است که تعالیم قرآن در حوزه رفتارهای انسان با تأکید بر ابعاد معنوی و اخلاقی انگیزش، به‌صورت کاملاً کاربردی و عملی، می‌تواند زمینه‌ساز تقویت و بهبود رفتارهای فرهنگی- اجتماعی و در نتیجه ارتقای عملکرد سازمانی باشد.



۱. مقدمه و بیان مسئله

عوامل متعددی در کمیت و کیفیت اثربخشی و بهره‌وری سازمانی، نقش ایفا می‌نمایند. از جمله این عوامل می‌توان به رفتار سازمانی اشاره نمود (Robbins & Judge, 2009). در همین جهت و در سال‌های اخیر محققان زیادی علاقه‌مند به بررسی رفتار فردی در محیط کار شده و تحقیقات زیادی در این زمینه انجام داده‌اند. هدف مشترک این تحقیقات تعریف نوعی رفتار فردی است که به موفقیت بلندمدت سازمان کمک می‌کند (برکباف و دباغ‌زاده، ۱۴۰۱). علاوه بر این، امروزه با صنعتی و بزرگ‌تر شدن جوامع بشری، زندگی فردی و اجتماعی بسیاری از افراد در محیط کاری سازمانی تعریف شده است؛ لذا پرداختن به موضوع رفتار سازمانی در سازمان اهمیت دوچندان پیدا کرده است. در همین راستا، برای ارتقاء عملکرد و بهبود رفتارهای کارکنان، به‌نحوی که به موفقیت سازمان هم منجر شود باید عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان و تأثیر آن بر عملکرد و رفتار آنان را شناسایی و مدیریت کرد.

انگیزش یکی از مفاهیم بنیادی در علوم انسانی، به‌ویژه در علم روان‌شناسی و مدیریت است که از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده کمیت و کیفیت عملکرد کارکنان شناخته می‌شود (ابوالعالی، ۱۳۸۹). انگیزه یک شخص همه دلایلی را که بر اساس آن افراد به طرز خاصی عمل می‌کنند را در بر می‌گیرد (Edir, 2006). اگر انگیزه کارکنان برای انجام کاری پایین باشد، عملکرد آن‌ها لطمه خواهد خورد؛ درست مشابه وقتی فرد فاقد استعداد یا دانش و مهارت کافی باشد. در نتیجه، شناخت ابعاد و مؤلفه‌های انگیزش، با در نظر گرفتن نقش‌ها و تأثیراتی که در رفتارهای فردی و اجتماعی دارد، بسیار اهمیت دارد (خاقانی، ۱۳۸۲).

از سوی دیگر، افراد دارای نیازها و انگیزه‌های متفاوتی هستند که این انگیزه‌ها پویایی‌های خاص خود را داشته و فراهم کردن ترکیب متوازی از این نیازها، می‌تواند بر انگیزه کارکنان در مسیر تحقق اهداف و اجرای برنامه‌ها بیفزاید. در به‌طور کلی در زمینه‌ی انگیزش دودسته نظریه وجود دارد: نظریات اسلامی و نظریات غیراسلامی. اغلب صاحب‌نظران دانش رفتار سازمانی غربی، تأثیر انگیزش بر رفتار انسان و در سطوح مختلف را از بعد مادی مورد بررسی قرار داده‌اند و نگاهی

انسان‌گرایانه در به‌کارگیری نیروی سرمایه انسانی دارند. نظریه‌ها، یافته‌ها و توصیف و تبیین آنان متأثر از فلسفه مادی‌گرایانه رایج در غرب، حاکی از نگاهی معنوی به انسان نیست و لذا ارزش واقعی انسان را آن‌چنان‌که شاید و باید مورد توجه قرار نداده‌اند و صرفاً به نیازهای فیزیکی و مادی توجه می‌کنند (Zeinali, & Torkzadeh, 2012). این باعث می‌شود که افراد به‌نوعی ماشین تبدیل شده که تنها هدفشان رسیدن به آرزوها و اهداف دنیوی است. نظریه‌های غربی انگیزش، بیشتر بر اساس نیازهای ظاهری مانند امنیت، قدرت و موفقیت تمرکز دارند و هدف اصلی آن‌ها فراهم کردن رفاه و آسایش در همین دنیا است. در مقابل، دیدگاه اسلامی به انگیزش، بر ابعاد معنوی و پایدار انسان تأکید دارد و اعتقاد دارد که انسان برای رسیدن به سعادت واقعی، علاوه بر نیازهای دنیوی، باید به هدفی والاتر از نیازهای دنیوی و جسمانی نیز توجه داشته باشد (Torkzadeh & others, 2010).

مفهوم انگیزش در ادبیات دینی و قرآنی به اشکال مختلفی مورد اشاره قرار گرفته است. اندیشمندان مسلمان به این نتیجه رسیده‌اند که برای رفع نیازهای معنوی و اخلاقی انسان، باید از آموزه‌های دینی و اسلامی بهره گرفت (Tappeh & Ghorbaninia, 2015). در این راستا، قرآن کریم به‌عنوان کتابی الهی که هدایت‌گر انسان‌ها در تمام جنبه‌های زندگی است، به مفهوم انگیزش و تأثیرات آن بر رفتار فردی و اجتماعی توجه ویژه‌ای دارد. از منظر قرآن کریم، انگیزش به‌عنوان نیرویی درونی برای حرکت و تغییر در انسان‌ها مورد تأکید قرار گرفته است (تبیخ، ۱۳۹۹). این آموزه‌ها به تقویت رفتارهای اخلاقی و اجتماعی در افراد کمک می‌کنند و ضرورت توجه به انگیزه‌های معنوی و دینی را در کنار انگیزه‌های مادی برای انسان برجسته می‌سازند (Nas, 2013). به همین دلیل، دقت در مبانی دینی و آموزه‌های اسلام در کنار مفاهیم مدرن و علمی برای تحلیل انگیزش و رفتار انسان مهم است (Miner, 2015)؛ و با توجه به غنای آموزه‌های اسلامی در زمینه‌های هدایت و رشد رفتارهای فردی و اجتماعی، می‌توان پیش‌بینی کرد بهره‌گیری از این آموزه‌ها، سازمان‌ها را به موفقیت‌های بزرگ‌تری برساند. این تحقیقات می‌تواند بینش‌های جدیدی را برای حل مشکلات مربوط به انگیزش و رفتار انسان ارائه دهد (Zeinali, 2012 & Torkzadeh). بر این اساس در پژوهش حاضر، با مراجعه به آیات

قرآن کریم مرتبط با موضوع انگیزش با استفاده از روش فرایند چرخه‌ای تحلیل، در پی آن هستیم تا علاوه بر گسترش فهم قرآنی و کاربرد آن در زندگی فردی و اجتماعی امروزی از طریق توسعه علم رفتار سازمانی اسلامی، رویکرد جدیدی از انگیزش فردی را در سطح سازمان به‌مثابه یک محیط فرهنگی ارائه کنیم تا از کاهش کمی و کیفی عملکرد کارکنان جلوگیری کرده و سازمان‌ها را از چالش‌ها و مخاطرات ناشی از آن در آینده نجات دهیم. در این راستا، آموزه‌های قرآن کریم، می‌تواند بهترین رهنمون در تحقق این هدف باشد.

۱-۱. ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

۱-۱-۱. ادبیات نظری

اندیشمندان مسلمان در باب انگیزش نظریات مختلفی دارند. استاد شهید آیت‌الله مرتضی مطهری (ره) در این باره می‌فرماید که فعالیت‌های انسانی تحت تأثیر سه نوع انگیزه قرار می‌گیرند: انگیزه‌های نفسانی، عقلی و الهی. انگیزه‌های نفسانی به نفع فرد است، عقلی به نفع دیگران و الهی موجب سعادت و کمال روحی و معنوی انسان می‌شود (مطهری، ۱۳۵۸). حضرت امام خمینی (ره) در باب انگیزش می‌فرماید هر فرد مسئول است تا با اختیار خود و بر اساس رضای الهی و مصالح مردم، تصمیم بگیرد و عمل کند. اگر تصمیمات و اقدامات او به نفع جامعه و مطابق با اراده خداوند باشد، کار او ارزشمند و قابل قبول خواهد بود. در غیر این صورت، اگر به نفع شخصی خود یا بدون توجه به مصالح عمومی عمل کند، کار او ناپسند است (امام خمینی (ره)، ۱۳۶۲). ابوحامد غزالی می‌گوید انگیزه‌های درونی در فرآیند ظهور و بروز خود مراحل مختلفی را طی می‌کنند. ابتدا در مرحله آغازین و سخت قرار دارند و با گذشت زمان به سوی تکامل و پایداری پیش می‌روند. همچنین هر فرد برای رسیدن به اهداف و تحقق انگیزه‌های خود نیاز به برنامه‌ریزی، اراده و تفکر دقیق دارد. این فرایند شامل ارزیابی، اجرا و بهبود مستمر است تا بتواند به موفقیت دست یابد (نقل از جواهر فروش زاده، ۱۳۷۲). همچنین آیت‌الله مصباح یزدی اعتقاد داشتند که انسان دارای غرایز و انگیزه‌های زیادی است که برخی از آن‌ها شامل نیاز به بقا، تولیدمثل و رشد و کمال می‌شود. این غرایز به‌عنوان نیروی

طبیعی در انسان عمل می‌کنند و او را به‌سوی حفظ وجود و رسیدن به کمال جسمی و معنوی هدایت می‌کنند (آیت‌الله مصباح یزدی، ۱۳۸۸). علاوه بر این ملاصدرا اعتقاد داشت که اراده و انگیزه درونی انسان باعث می‌شود که اعمال و رفتارهای او به سمت تحقق اهداف و نیازهای اولیه خود پیش رود. این انگیزه‌ها می‌توانند به ایجاد نظم و حرکت در زندگی فرد منجر شوند و او را به سمت اهداف معنوی و مادی هدایت کنند (ملاصدرا، ۱۳۹۳). در نهایت نیز فارابی معتقد بود که اراده و انتخاب انسان با اختیار و آزادی او صورت می‌گیرد. این انتخاب بر اساس دانش و شناخت فرد از موضوع است و انسان با خواست خود تصمیم می‌گیرد که یک کار را انجام دهد یا خیر (فارابی، ۱۳۹۷). در آخر نیز ابوعلی سینا می‌گوید شرایط بر افراد تأثیر می‌گذارد و زمانی که فرد تحت تأثیر خشم قرار می‌گیرد، این احساس باعث تغییر در تصمیم‌گیری و رفتار او می‌شود. در این حالت، فرد ممکن است تصمیمات نادرست گرفته و رفتار نامناسبی از خود نشان دهد (ابوعلی سینا، ۱۴۰۰).

در کنار تمامی این موارد اندیشمندان غیراسلامی بسیاری وجود دارند که نظریات مختلفی در باب انگیزش و شاخه‌های آن دارند. هنری موری عواملی که باعث ایجاد انگیزش در انسان می‌شوند را نام می‌برد. این عوامل عبارت‌اند از: کسب موقعیت، رشد و پیشرفت، دستیابی به رضایت شخصی و خودمختاری، نظم و تعادل و تمایل به انجام کارهای نوآورانه و خلاقانه (هنری موری، ۱۹۳۸). فردریک هرزبرگ نیز به نظریه‌ی انگیزش-بهداشت اشاره دارد و بیان می‌کند عوامل رضایت و نارضایتی در محیط کار متفاوت هستند. عوامل عدم رضایت، مانند کمبود پول یا فقدان مقام، تنها می‌توانند از نارضایتی جلوگیری کنند، اما خود به‌تنهایی انگیزه‌ای ایجاد نمی‌کنند. در مقابل، عواملی که به موفقیت، رشد و پیشرفت حرفه‌ای فرد مربوط می‌شوند، موجب ایجاد انگیزه می‌شوند. به‌عبارت‌دیگر، عوامل بهداشتی از بروز نارضایتی جلوگیری می‌کنند، ولی انگیزه‌های واقعی برای پیشرفت و رشد از عوامل انگیزشی نشأت می‌گیرند (فردریک هرزبرگ، ۱۹۵۹). از مهم‌ترین نظریات انگیزش می‌توان به نظریه‌ی سلسله‌مراتبی آبراهام مازلو اشاره کرد. مازلو نیازهای انسان را از پایه تا بالاترین سطح دسته‌بندی می‌کند. این نیازها شامل نیازهای

جسمانی، ایمنی، اجتماعی، احترام و در نهایت خودشکوفایی است. در قاعده این هرم، نیازهای فیزیولوژیکی یا جسمانی قرار دارند. این نیازها شامل نیازهای اساسی برای بقا مانند غذا، آب، هوا، خواب و نیازهای جنسی هستند. این نیازها ابتدایی‌ترین نیازهای انسان هستند که بدون برآورده شدن آنها، حیات فرد در معرض خطر قرار می‌گیرد. مرحله بعدی نیازها، نیاز به ایمنی است. این نیاز به احساس امنیت فیزیکی، روانی و مالی مربوط می‌شود. انسان‌ها بعد از رفع نیازهای جسمانی، به دنبال ایجاد امنیت در محیط خود، جلوگیری از خطرات و تأمین نیازهای آینده خود هستند. در مرحله سوم، نیازهای اجتماعی قرار دارند. این مرحله شامل نیاز به ارتباطات اجتماعی، عشق، تعلق خاطر و دوستی است. انسان‌ها به‌طور طبیعی موجوداتی اجتماعی هستند و نیاز دارند که با دیگران ارتباط برقرار کنند و به یک گروه یا جامعه تعلق داشته باشند. مرحله چهارم، نیاز به احترام و عزت نفس است. در این مرحله، افراد به دنبال کسب احترام از دیگران و احترام به خود هستند. این نیاز شامل اعتماد به نفس، موفقیت، شایستگی و مورد تأیید قرار گرفتن توسط جامعه می‌شود. در بالاترین سطح هرم مازلو، نیاز به خودشکوفایی قرار دارد. این نیاز به تحقق پتانسیل‌های فردی، خلاقیت و دستیابی به اهداف شخصی مربوط است. در این مرحله، فرد به دنبال رسیدن به بهترین نسخه از خود و رشد شخصیتی و معنوی است. مازلو معتقد است که انسان‌ها تا زمانی که نیازهای سطوح پایین‌تر (مانند نیازهای جسمانی و امنیت) برآورده نشود، انگیزه‌های ندارند که به نیازهای بالاتر (مانند نیاز به احترام و خودشکوفایی) توجه کنند. به عبارت دیگر، سلسله‌مراتب نیازهای انسان به ترتیب از پایین به بالا حرکت می‌کند و هر سطح نیاز باید تا حدی برآورده شود تا فرد بتواند به سطح بعدی صعود کند (مازلو، ۱۹۷۰). مگ گریگور نظریه‌ی X و Y را مطرح می‌کند. در این نظریه و دیدگاه درباره رفتار افراد در محیط کار مطرح می‌شود: نظریه X: این نظریه فرض می‌کند که بیشتر افراد ذاتاً از کار گریزان هستند و تمایل به فرار از مسئولیت دارند؛ بنابراین، نیاز به نظارت و کنترل دقیق دارند تا کارها به درستی انجام شود. نظریه Y: این دیدگاه بر این باور است که افراد می‌توانند به خود انگیزه بدهند و اگر شرایط مناسبی فراهم شود، مسئولیت‌پذیری و خودکنترلی از خود نشان می‌دهند.

افراد به دنبال تحقق اهداف شخصی و حرفه‌ای خود هستند و از پیشرفت استقبال می‌کنند. این دو نظریه به دو سبک مدیریت متفاوت اشاره دارند: یکی مبتنی بر کنترل و اجبار (نظریه X) و دیگری مبتنی بر اعتماد و انگیزه‌بخشی (نظریه Y) (مگ گریگور، ۱۹۷۶). در پایان دیوید مک کلند نظریه‌ی نیازهای سه‌گانه را مطرح می‌کند. بر اساس این نظریه، انسان‌ها دارای سه نیاز اساسی هستند که رفتار و انگیزه‌های آن‌ها را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد: نیاز به موفقیت؛ این نیاز، به دستیابی به اهداف و انجام کارها باکیفیت بالا مربوط می‌شود. افراد با این نیاز به دنبال به چالش کشیدن خود و کسب موفقیت هستند. نیاز به وابستگی؛ این نیاز به برقراری روابط دوستانه و نزدیک با دیگران مربوط می‌شود. افراد با این نیاز به دنبال تعامل اجتماعی، ایجاد دوستی و کسب پذیرش از سوی دیگران هستند. نیاز به قدرت؛ این نیاز به تأثیرگذاری و کنترل دیگران مربوط می‌شود. افراد با این نیاز به دنبال موقعیت‌هایی هستند که در آن‌ها بتوانند بر دیگران اثر بگذارند و نفوذ داشته باشند. نظریه مک کلند بیان می‌کند که هر فردی یکی از این نیازها را بیشتر از دیگران احساس می‌کند و این نیاز غالب بر انگیزه‌ها و رفتارهای او تأثیر می‌گذارد (مک کلند، ۱۹۸۷).

۱-۱-۲. پیشینه پژوهش

در پژوهشی احمدنیا آلاشتی و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی انگیزش انسان در سازمان‌ها از دیدگاه قرآن کریم پرداخته است. مقاله با استفاده از روش کیفی و رویکرد نظریه‌پردازی به تحلیل آیات قرآن می‌پردازد تا الگویی برای انگیزش انسان در محیط‌های سازمانی طراحی کند. نویسندگان در این پژوهش، آیات مرتبط با انگیزش را بررسی کرده و مؤلفه‌های مربوط به عوامل انگیزشی را استخراج کرده‌اند. در نهایت، پژوهش به این نتیجه می‌رسد که انگیزش از دیدگاه قرآن شامل ابعاد مادی، معنوی و اجتماعی است و باید به همه این جنبه‌ها برای ایجاد یک سازمان کارآمد توجه شود.

استوبور و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و اعتیاد به کار (کارگرایی) در کارکنان می‌پردازد و نقش انگیزش کاری را در این رابطه بررسی می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که کمال‌گرایی خودم‌محور با اعتیاد به کار

مرتبط است، درحالی‌که کمال‌گرایی تجویزی اجتماعی چنین ارتباطی ندارد. همچنین انگیزش درونی و انگیزش مبتنی بر خودمختاری با کارگرایی مرتبط هستند، درحالی‌که انگیزش کنترل‌شده نیز به افزایش اعتیاد به کار کمک می‌کند. این پژوهش تلاش می‌کند توضیح دهد که چرا برخی از کمال‌گرایان به کار خود وابسته می‌شوند. در نهایت با بررسی پژوهش‌های انجام‌گرفته، می‌توان نتیجه گرفت که تاکنون پژوهشی وجود نداشته است که به‌طور مستقیم به موضوع پژوهش فعلی بپردازد.

چانگ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی نقش انگیزش در رابطه بین کمال‌گرایی و فرسودگی تحصیلی در دانش‌آموزان کره‌ای می‌پردازد. نتایج نشان می‌دهد که انگیزش می‌تواند به‌عنوان یک واسطه در تأثیر کمال‌گرایی بر فرسودگی تحصیلی عمل کند. به‌طور خاص، انگیزش درونی ارتباط بین کمال‌گرایی خودمحور و فرسودگی را کاهش می‌دهد، درحالی‌که انگیزش بیرونی نقش مهمی در تشدید فرسودگی تحصیلی در کمال‌گرایی تجویزی اجتماعی دارد. مقاله همچنین به دلالت‌های عملی این یافته‌ها برای معلمان اشاره می‌کند تا بتوانند با توجه به انگیزش دانش‌آموزان، از فرسودگی تحصیلی جلوگیری کنند.

شریفی و پورمیری (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «مرور نظام‌مند مطالعات مرتبط با انگیزش شغلی کارکنان در ایران» به‌مرور نظام‌مند مطالعاتی می‌پردازد که در ایران طی سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۴۰۱ درباره انگیزش شغلی کارکنان انجام شده‌اند. در این پژوهش که به روش توصیفی-تحلیلی و با مرور نظام‌مند انجام شده، ۷۶ مقاله شناسایی و بررسی شده است. نتایج نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌ها از روش کمی استفاده کرده‌اند و عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی شامل عوامل سازمانی، فردی و گروهی است. موانع انگیزش شغلی نیز به عوامل سازمانی و فردی مربوط می‌شود. متغیرهای مرتبط با انگیزش شغلی که بیشتر موردبررسی قرار گرفته‌اند شامل رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، استرس شغلی، اخلاق حرفه‌ای، تعهد شغلی، فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی بوده‌اند.

غفاری و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی به بررسی موضوع انگیزش اخلاقی در افراد متدین می‌پردازند و این سؤال را مطرح می‌کنند که چرا برخی افراد مذهبی با

وجود آگاهی از الزامات اخلاقی دین، انگیزه‌ای برای انجام رفتارهای اخلاقی ندارند و حتی گاهی برخلاف این دستورات عمل می‌کنند. مقاله به دنبال بررسی این است که چه رابطه‌ای بین باورهای دینی و انگیزش اخلاقی وجود دارد. با توجه به اینکه انگیزش و نظریه‌های مربوط به آن در روان‌شناسی و به‌ویژه روان‌شناسی اخلاق مورد بحث قرار می‌گیرد، این مقاله به‌طور خاص عوامل و موانع انگیزش اخلاقی را از دیدگاه روان‌شناسی اخلاق دینی بررسی می‌کند. بر اساس این پژوهش، موانع درونی انگیزش اخلاقی شامل ضعف اراده، ضعف ایمان، بی‌تقوایی، غلبه امیال و گرایش و عدم آگاهی و غفلت هستند. همچنین، عوامل بیرونی مانند خانواده، نظام تربیتی و آموزشی، ارتباطات اجتماعی (حقیقی و مجازی) و رفتار حکومت‌ها نیز بر انگیزش اخلاقی افراد تأثیرگذارند.

۱-۱-۳. روش پژوهش

در پژوهش حاضر از روش فرایند چرخه‌ای تحلیل استفاده شده است. این روش که توسط سوتیریوس سارانتاکوس (۱۹۹۸) به‌عنوان یک رویکرد کیفی در تحلیل داده‌ها معرفی گردید، شامل چهار مرحله اصلی است: گردآوری داده‌ها و اطلاعات، تقلیل داده‌ها، سازمان‌دهی و تفسیر. این روش امکان تحلیل جامع و نظام‌مند داده‌های کیفی پیچیده و چندبعدی را فراهم می‌آورد. ترک‌زاده و همکاران (۱۳۸۸) با توجه به تجربیات خود در به‌کارگیری این روش در برخی از پژوهش‌ها و همچنین با توجه به شرایط خاص تولید و توسعه دانش مدیریت اسلامی، این روش را بدین‌صورت گسترش داده‌اند: ۱. گردآوری داده‌ها و اطلاعات ۲. تقلیل احیاگرانه داده‌ها ۳. سازمان‌دهی و تحلیل اطلاعات ۴. تفسیر و نتیجه‌گیری. این فرایند چرخه‌ای با انعطاف‌پذیری و تکرار مداوم، امکان بازگشت به داده‌ها و بهبود مستمر تحلیل را فراهم کرده و برای پژوهش‌های کیفی، به‌ویژه در زمینه‌های پیچیده مانند علوم انسانی اسلامی، مناسب است. مراحل روش پژوهش حاضر به شرح ذیل اجرا شده است:

۱. در مرحله اول روش کیفی فرایند چرخه‌ای تحلیل، با توجه به پیچیدگی و چندبعدی بودن داده‌ها، فرایند گردآوری داده‌ها به‌صورت مرحله‌ای و شامل سه گام اصلی انجام شده است: ۱. شناسایی زمینه‌ها و منابع اطلاعاتی مرتبط، ۲. جستجو

و کشف اطلاعات، ۳. استخراج و گردآوری تمامی اطلاعات. در این زمینه پژوهشگر، تمامی زمینه‌ها و راه‌های رسیدن به اطلاعات مرتبط را شناسایی کرده و پس از آن سراغ منابع اطلاعاتی به دست آمده رفته و به جستجو و کشف اطلاعات موردنیاز خود پرداخته است. در ادامه پژوهشگر پس از بررسی کامل منابع به دست آمده، اطلاعات مرتبط با پژوهش خود را استخراج و گردآوری کرده است.

در این پژوهش، پژوهشگران پس از شناسایی کلیدواژگان مرتبط با موضوع پژوهش، جهت جستجو و کشف تمامی اطلاعات موجود مرتبط در منبع اصلی (قرآن کریم) از روش تحلیل محتوای کمی استفاده کردند. روش تحلیل محتوای کمی روشی نظام‌مند با تأکید بر شناسایی و شمارش واحدهای تحلیل به دنبال توصیف و انعکاس فراوانی مؤلفه‌های مربوط به موضوع پژوهش است (قاسمی، ۱۴۰۰).

۲. در مرحله دوم، پالایش، غربال و تقلیل احیاگرانه‌ی داده‌ها به گونه‌ای انجام می‌شود که جنبه‌های اصلی اطلاعات به دست آمده حفظ شده و اطلاعات اضافی یا غیرضروری حذف گردد.

۳. در مرحله سوم بایستی جمع‌بندی، طبقه‌بندی و ارائه اطلاعات رخ دهد (Sarantakos, 1998). پژوهشگران در این پژوهش با هدف سازمان‌دهی و تحلیل داده‌های تقلیل‌یافته، از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده کردند تا تحلیل دقیق‌تری صورت گیرد. تحلیل محتوای کیفی تلاش می‌کند که با تمامی مضامین پنهان و آشکار آیات باقی‌مانده را با کمک کتب تفسیری، بررسی و در عین تبدیل محتوای پیچیده‌ی آیات به اجزای ساده‌تر، مفاهیم، پیام‌ها و ابعاد موردنظر در آن‌ها نیز شناسایی شده و ابعاد مختلف موضوع موردپژوهش در این آیات شناسایی شود (قاسمی، ۱۴۰۰). در این مرحله از روش کدگذاری مفاهیم در سه سطح مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر استفاده شد. پس از کدگذاری نیز مجدداً انسجام کدهای تنظیم شده بررسی و نتایج حاصل از سازمان‌دهی و طبقه‌بندی اطلاعات در قالب شبکه مضامین ارائه شد.

۴. در مرحله پایانی، یافته‌ها و تحلیل‌های به‌دست‌آمده تفسیر شده و به استخراج نتیجه‌گیری‌های کلی منجر گردید.

۴-۱-۱. پایایی و روایی پژوهش

به منظور ارزیابی روایی چارچوب، از معیار قابل قبول بودن بهره گرفته شد. از آنجا که برای سنجش روایی، روش‌های مختلفی وجود دارد، در این پژوهش از همسوسازی و خود بازمینی محقق در طول فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. این رویکردها به محقق کمک کردند تا از انسجام و دقت چارچوب اطمینان حاصل نماید. علاوه بر این، برای ارزیابی پایایی چارچوب، از معیار قابل اعتماد بودن استفاده شده است که به استناد به مطالعات جان دلبیو کرسول^۱ (۲۰۰۷) و لینکن و گوبا^۲ (۱۹۸۵) پایه‌گذاری شده است. این معیار تضمین می‌کند که چارچوب به دست آمده از ثبات و تکرارپذیری لازم برخوردار باشد.

۵-۱-۱. تجزیه و تحلیل داده‌ها

طبق روش مذکور، پژوهش حاضر طی چهار گام گردآوری اطلاعات، تقلیل احیاگرانه‌ی داده‌ها، سازمان‌دهی و تحلیل اطلاعات، تفسیر و نتیجه‌گیری انجام شد. در این قسمت اقدامات انجام گرفته در هر بخش از پژوهش به تفکیک تبیین می‌شود:

۱-۵-۱-۱. گردآوری اطلاعات

اولین گام در فرآیند چرخه‌ای تحلیل، گردآوری اطلاعات است. پژوهش حاضر در این زمینه پس از بررسی نظام‌مند آیات و واژگان و بررسی منابع کتابخانه‌ای مرتبط یعنی تفاسیر معتبر قرآنی شامل تفسیر نور، تفسیر المیزان و تفسیر نمونه، کلیدواژه‌های مرتبط با بحث انگیزش در قرآن کریم شناسایی و تمامی آیاتی که مشتمل بر این کلیدواژه‌ها بود شناسایی و بررسی شدند. در این راستا ۴ کلیدواژه‌ی «بعث»، «إثارة»، «نزع» و «میل» به عنوان واژگان اصلی در نظر گرفته شده و آیات مرتبط با آن‌ها مورد بررسی قرار گرفتند.

کلیدواژه‌ی ابتدایی در این زمینه، واژه‌ی «بعث» است که به معنای برانگیختن و تحریک کردن به سوی یک هدف خاص است. «بعث» در قرآن به معنای برانگیختن از خواب، برانگیختن انسان‌ها در روز قیامت و حتی برانگیختن جامعه‌ها و ملت‌ها

1. Hohn. W.C. Creswell
2. Lincoln & Guba

به سمت هدایت و حقیقت است. در واقع این واژه در زمینه‌های مختلف از جمله زندگی فردی، قیامت و فرستاده شدن پیامبران به کاررفته است. به عنوان مثال، در آیه ۲۴۷ سوره بقره، خداوند طالوت را به پادشاهی برمی‌گزیند و می‌فرماید که او را برانگیخته است تا قومش را به سوی مسیر درست هدایت کند.^۱ در این آیه، «بعث» به مفهوم برانگیختن یک فرد برای رهبری و مدیریت یک جامعه به کاررفته است که نشان‌دهنده نقش مهم انگیزش در ایجاد تحولات اجتماعی است. این واژه نه تنها در زمینه‌های فردی بلکه در زمینه‌های اجتماعی نیز استفاده می‌شود و نشان می‌دهد که انگیزش می‌تواند نیروی محرکه‌ای برای تغییرات گسترده در سطح جامعه باشد. واژه «إثارة» در قرآن به معنای تحریک کردن و برانگیختن به کار می‌رود. این واژه در چهار آیه قرآن به معنای تحریک زمین برای رشد و باروری، یا برانگیختن ابرها برای بارش آمده است که نشان‌دهنده نقش الهی در تغییر و حرکت طبیعت است. به طور مثال در آیه ۴۸ سوره روم، خداوند از طریق اثاره ابرها باران را به زمین‌های خشک می‌رساند و زندگی و سرسبزی را برمی‌انگیزد.^۲ این امر به نوعی نشان‌دهنده مفهوم انگیزش طبیعی و الهی است که به تغییر و رشد منجر می‌شود. مفهوم «إثارة» به انسان نشان می‌دهد که انگیزش نه تنها در سطح فردی، بلکه در کل طبیعت نیز نقشی محوری دارد (طباطبایی، ۱۳۷۸).

علاوه بر این، واژه «میل» که به معنای تمایل و گرایش به سوی چیزی است نیز در قرآن برای توصیف انگیزش‌های درونی انسان‌ها به کاررفته است. در آیات مختلف، میل به عنوان یک نیروی قدرتمند درونی مطرح می‌شود که می‌تواند انسان‌ها را به سمت خوبی‌ها یا بدی‌ها سوق دهد. برای مثال، در آیه ۲۷ سوره نساء، خداوند به تمایل و میل انسان‌ها اشاره می‌کند که چگونه شیطان آن‌ها را به سمت گمراهی و انحراف می‌کشاند؛ اما در همین حال، خداوند نیز میل به توبه و

۱. وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَأَتَىٰ يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ.

۲. اللَّهُ الَّذِي يُرْسِلُ الرِّيَّاحَ فَتُثِيرُ سَحَابًا فَيَبْسُطُهُ فِي السَّمَاءِ كَيْفَ يَشَاءُ وَيَجْعَلُهُ كِسْفًا فَتَرَى الْوَدْقَ يَخْرُجُ مِنْ خِلَالِهِ فَإِذَا أَصَابَ بِهِ مَن يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ إِذَا هُمْ يَسْتَبْشِرُونَ

بازگشت به سوی خود را در آن‌ها قرار داده است.^۱ بنابراین، «میل» یکی از عوامل انگیزشی درونی است که می‌تواند انسان‌ها را به سمت اهداف معنوی یا دنیوی هدایت کند.

کلیدواژه‌ی پایانی در این زمینه «نزغ» است که به معنای تحریک کردن به سوی گناه یا فتنه است. این واژه به‌خصوص در زمینه‌های منفی به کار می‌رود و نشان‌دهنده انگیزش‌های شیطانی و تحریک‌های شیطان برای دور کردن انسان از راه درست است. به‌عنوان مثال، در آیه ۲۰۰ سوره اعراف، خداوند به انسان‌ها هشدار می‌دهد که هرگاه شیطان آن‌ها را به نزغ و تحریک به سوی گناه می‌کشاند، باید از خداوند طلب پناه کنند.^۲ «نزغ» به معنای نوعی انگیزش منفی است که باعث فساد و انحراف در رفتار انسان می‌شود و مقابله با آن نیازمند تکیه بر ایمان و تقواست (قرائتی، ۱۳۸۷).

پس از تعیین واژگان کلیدی پژوهش، پژوهشگران بر اساس روش تحلیل محتوای کمی هر چهار کلیدواژه‌ی مذکور را با هدف شناسایی اصول، ابعاد و روش‌های ایجاد انگیزش در تمامی آیات سی جزء قرآن کریم جستجو کرده و پس از بازخوانی آیات، نهایتاً ۸۳ آیه‌ی مبارک که مستقیماً شامل کلیدواژه‌های مذکور و مفهوم و محتوای انگیزشی بودند، یافت شد. این آیات در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است.

جدول ۱ آیات استخراج شده بر اساس تحلیل محتوای کمی

کلیدواژه	سوره	شماره آیه	تکرار در آیه	آیه کریمه
بعث	بقره	۲۴۷	۱	وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلَكًا قَالَ أَلَا أَنَّىٰ يُكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَلَمْ يُؤْتَ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُ مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ

۱. وَاللَّهُ يُرِيدُ أَنْ يَتُوبَ عَلَيْكُمْ وَيُرِيدُ الَّذِينَ يَتَّبِعُونَ الشَّهَوَاتِ أَنْ تَمِيلُوا مَيْلًا عَظِيمًا

۲. وَإِنَّمَا يَنْزَعَنَّكَ مِنَ الشَّيْطَانِ نَزْعٌ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ إِنَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ	۱	۱۶۴	آل عمران
وَإِذَا رَأَوْكَ إِِنْ يَتَّخِذُونَكَ إِلَّا هُزُؤًا أَهَذَا الَّذِي بَعَثَ اللَّهُ رَسُولًا هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ	۱	۴۱	فرقان
وَقَالَ الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ وَالْإِيمَانَ لَقَدْ لَبِثْتُمْ فِي كِتَابِ اللَّهِ كَلَىٰ يَوْمِ الْبَعْثِ فَهَذَا يَوْمُ الْبَعْثِ وَلَكُمْ كُنُتُمْ لَا تَعْلَمُونَ زَعَمَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَنْ لَنْ يُبْعَثُوا قُلْ بَلَىٰ وَرَبِّي لَتُبْعَثُنَّ ثُمَّ لَتُنَبَّؤُنَّ بِمَا عَمَلْتُمْ وَذَلِكَ عَلَى اللَّهِ يَسِيرٌ	۱	۵۶	روم
وَكَذَلِكَ بَعَثْنَاهُمْ لِيَسْأَلُوا بَيْنَهُمْ قَالَ قَائِلٌ مِنْهُمْ كَمْ لَبِثْتُمْ قَالُوا لَبِثْنَا يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ قَالُوا رَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَا لَبِثْتُمْ فَابْعَثُوا أَحَدَكُمْ بِوَرِقِكُمْ هَذِهِ إِلَى الْمَدِينَةِ فَلْيَنْظُرْ أَيُّهَا أَزْكَى طَعَامًا فَلْيَأْتِكُمْ بِرِزْقٍ مِنْهُ وَلْيَتَلَطَّفْ وَلَا يُشْعِرَنَّ بِكُمْ أَحَدًا	۱	۱۹	كهف
أَوْ كَالَّذِي مَرَّ عَلَى قَرْيَةٍ وَهِيَ خَاوِيَةٌ عَلَى عُرُوشِهَا قَالَ أَنَّى يُحْيِي هَذِهِ اللَّهُ بَعْدَ مَوْتِهَا فَأَمَاتَهُ اللَّهُ مِائَةَ عَامٍ ثُمَّ بَعَثَهُ قَالَ كَمْ لَبِثْتَ قَالَ لَبِثْتُ يَوْمًا أَوْ بَعْضَ يَوْمٍ قَالَ بَلْ لَبِثْتَ مِائَةَ عَامٍ فَانظُرْ إِلَى طَعَامِكَ وَشَرَابِكَ لَمْ يَتَسَنَّهْ وَانظُرْ إِلَى حِمَارِكَ وَلِنَجْعَلَ آيَةً لِلنَّاسِ وَانظُرْ إِلَى الْعِظَامِ كَيْفَ نُنشِزُهَا ثُمَّ نَكْسُوهَا لَحْمًا فَلَمَّا تَبَيَّنَ لَهُ قَالَ أَعْلَمُ أَنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ	۱	۲۵۹	بقره
أَلَمْ تَكُنْ مِنَ الْيَاقِينِ إِذْ قَالَ ابْنُ مَرْثَدٍ لَأُبْدِيََنَّكَ عَلَىٰ آلِ الْعَبْدِ وَرَأَيْتُ الْجَنَّةَ وَأَنْتَ فِيهَا كَأَنَّكَ غَائِبٌ عَنْ عَيْنِهَا سَاهٍ وَمَنْ يَشَاءُ اللَّهُ فَعَلْهُ حَتَّىٰ لَبِثْتَ فِيهَا يَوْمًا عَشْرًا فَمَا تَأْتِيكَ مِنْهَا بِقَبْلِ يَوْمٍ طَوَّلْتُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَذُكِرْتُمْ فِي الْأَنْبِيَاءِ طَائِفَةٌ لَقُوا رَبَّهُمْ وَأَحْتَلَفُوا فِيهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِالظَّالِمِينَ	۱	۲۴۶	بقره
كَانَ النَّاسُ أُمَّةً وَاحِدَةً فَبَعَثَ اللَّهُ النَّبِيِّينَ مُبَشِّرِينَ وَمُنذِرِينَ وَأَنْزَلَ مَعَهُمُ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ لِيَحْكُمَ بَيْنَ النَّاسِ فِي مَا اخْتَلَفُوا فِيهِ وَمَا اخْتَلَفَ فِيهِ إِلَّا الَّذِينَ أُوتُوهُ مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَتْهُمْ الْبَيِّنَاتُ بَغْيًا بَيْنَهُمْ فَهَدَى اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا لِمَا	۱	۲۱۳	بقره

اِحْتَلَفُوا فِيهِ مِنَ الْحَقِّ بِآذِنَةِ اللَّهِ يَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ			
وَمَا مَعَ النَّاسِ أَنْ يُؤْمِنُوا إِذْ جَاءَهُمُ الْهُدَىٰ إِلَّا أَنْ قَالُوا أَبَعَثَ اللَّهُ بَشَرًا رَسُولًا	۱	۹۴	اسرا
أَفَلَا يَعْلَمُ إِذَا بُعِثَ مَا فِي الْقُبُورِ	۱	۹	عادیات
يَوْمَ نَبْعَثُ مِنْ بِلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا لِمَا لَا يُؤْذَنُ لِلَّذِينَ كَفَرُوا وَلَا هُمْ يُسْتَعْتَبُونَ	۱	۸۴	نحل
يَوْمَ نَبْعَثُ فِي كُلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا عَلَيْهِمْ مِنْ أَنْفُسِهِمْ وَجِئْنَا بِكَ شَهِيدًا عَلَىٰ هَؤُلَاءِ وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِكُلِّ شَيْءٍ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ	۱	۸۹	نحل
وَمَا كَاكَرَكَ بِنُحُوتِ الْبُرْجِ حَتَّىٰ يَبْعَثَ فِي بَيْتِهَا رَجُلًا تَنَلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِنَا وَمَا كُنَّا مُهْلِكِي الْقُرَىٰ إِلَّا وَأَهْلُهَا ظَالِمُونَ	۱	۵۹	قصص
وَأَنْهُمْ ظَنُّوا كَمَا ظَنَنْتُمْ أَنْ لَنْ يَبْعَثَ اللَّهُ أَحَدًا	۱	۷	جن
وَلَقَدْ جَاءَكُمْ يُوسُفُ مِنْ قَبْلُ بِالْبَيِّنَاتِ فَمَا زِلْتُمْ فِي شَكٍّ مِمَّا جَاءَكُمْ بِهِ حَتَّىٰ إِذَا هَلَكَ قُلْتُمْ لَنْ يَبْعَثَ اللَّهُ مِنْ بَعْدِهِ رَسُولًا كَذَلِكَ يُضِلُّ اللَّهُ مَنْ هُوَ مُسْرِفٌ مُرْتَابٌ	۱	۳۴	غافر
قُلْ هُوَ الْفَاعِلُ عَلَىٰ كُنْ يَبْعَثُ عَلَيْكُمْ عَذَابًا كَيْنَ يُؤْفِكُمْ أَوْ يَنْ تَكْتِ أَرْجُلِكُمْ يَوْمَ يَلْبَسَكُمْ شِيْعًا وَيُذِيقُ بَعْضَكُمْ بَأْسَ بَعْضٍ انظُرْ كَيْفَ نُصَرِّفُ الْآيَاتِ لَعَلَّهُمْ يَفْقَهُونَ	۱	۶۵	انعام
وَالسَّلَامُ عَلَيَّ يَوْمَ وُلِدْتُ وَيَوْمَ أَمُوتُ وَيَوْمَ أُبْعَثُ حَيًّا	۱	۳۳	مريم
فَبَعَثَ اللَّهُ يُرَابًا يَبْحَثُ فِكِيَالِيَا رِضِ لِيَرِيَهُ كَيْفَ يُؤَارِي سَوْءَةَ أَخِيهِ قَالَ يَا وَيْلَتَنَا أَعْجَزْتُ أَنْ أَكُونَ مِثْلَ هَذَا الْغُرَابِ فَأُؤَارِي سَوْءَةَ أَخِي فَأَصْبَحَ مِنَ النَّادِمِينَ	۱	۳۱	مائده
وَسَلَامٌ عَلَيْهِ يَوْمَ وُلِدَ وَيَوْمَ يَمُوتُ وَيَوْمَ يُبْعَثُ حَيًّا	۱	۱۵	مريم
مَنْ اهْتَدَىٰ فَإِنَّمَا يَهْتَدِي لِنَفْسِهِ وَمَنْ ضَلَّ فَإِنَّمَا يَضِلُّ عَلَيْهَا وَلَا تَزِرُ وَازِرَةٌ وِزْرَ أُخْرَىٰ وَمَا كُنَّا مُعَذِّبِينَ حَتَّىٰ نَبْعَثَ رَسُولًا	۱	۱۵	اسرا
وَأَنَّ السَّاعَةَ آتِيَةٌ لَا رَيْبَ فِيهَا وَأَنَّ اللَّهَ يَبْعَثُ مَنْ فِي الْقُبُورِ	۱	۷	حج
رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ كِتَابَكَ يَتْلَمِّهُمُ يَلِكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ	۱	۱۲۹	بقره
ثُمَّ بَعَثْنَا مِنْ بَعْدِهِمْ يُوسَىٰ بِآيَاتِنَا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ كَمَلِّهِ فَظَلَمُوا بِهَا فَانظُرْ كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُفْسِدِينَ	۱	۱۰۳	اعراف

شمس	۱۲	۱	إِذِ انْبَعَثَ أَشْقَاهَا
اسرا	۷۹	۱	وَمِنَ اللَّيْلِ فَتَهَجَّدْ بِهِ نَافِلَةً لَكَ عَسَىٰ أَنْ يَبْعَثَكَ رَبُّكَ مَقَامًا مَّحْمُودًا
یس	۵۲	۱	قَالُوا يَا وَيْلَنَا مَنْ بَعَثَنَا مِنْ مَرْقَدِنَا هَذَا مَا وَعَدَ الرَّحْمَنُ وَصَدَقَ الْمُرْسَلُونَ
یونس	۷۴	۱	ثُمَّ بَعَثْنَا مِنْ بَعْدِهِ رَسُولًا إِلَىٰ يَوْمِهِمْ فَجَاءُوهُمْ بِالْبَيِّنَاتِ فَمَا كَانُوا لِيُؤْمِنُوا بِنَا كَذَّبُوا بِهِ مِنْ قَبْلُ كَذَلِكَ نَطْبَعُ عَلَىٰ قُلُوبِ الْمُعْتَدِينَ
یونس	۷۵	۱	ثُمَّ بَعَثْنَا مِنْ بَعْدِهِم يُونُسَ وَهَارُونَ إِلَىٰ فِرْعَوْنَ وَمَلَأَهُ بِآيَاتِنَا فَاسْتَكْبَرُوا وَكَانُوا قَوْمًا مُّجْرِمِينَ
شعرا	۳۶	۱	قَالُوا أُرْجِهْ وَأَخَاهُ وَأَبْعَثْ بِي الْمَدَائِنِ حَاشِرِينَ
لقمان	۲۸	۱	مَا خَلَقَكُمْ وَلَا بَعَثَكُمْ إِلَّا كَفْئُسٍ وَاحِدَةٍ إِنْ اللَّهَ سَمِيعٌ بَصِيرٌ
نحل	۳۶	۱	وَلَقَدْ بَعَثْنَا فِي كُلِّ أُمَّةٍ رَسُولًا أَنْ اعْبُدُوا اللَّهَ وَاجْتَنِبُوا الطَّاغُوتَ فَمِنْهُمْ مَنْ هَدَىٰ اللَّهُ وَمِنْهُمْ مَنْ حَقَّتْ عَلَيْهِ الضَّلَالَةُ فَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكذِّبِينَ
حج	۵	۱	يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنْ كُنْتُمْ فِي رَيْبٍ مِنَ الْبَعْثِ فَإِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ مِنْ نُطْفَةٍ ثُمَّ مِنْ عَلَقَةٍ ثُمَّ مِنْ مُضْغَةٍ مُخَلَّقَةٍ وَغَيْرِ مُخَلَّقَةٍ لِنَبِّئَنَّ لَكُمْ وَنُقَرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ نُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشُدَّكُمْ وَمِنْكُمْ مَنْ يُتَوَفَّىٰ وَمِنْكُمْ مَنْ يُرَدُّ إِلَىٰ أَرْذَلِ الْعُمُرِ لِكَيْلَا يَعْلَمَ مِنْ بَعْدِ عِلْمٍ شَيْئًا وَتَرَىٰ الْأَرْضَ هَامِدَةً فَإِذَا أَنْزَلْنَا عَلَيْهَا الْمَاءَ اهْتَزَّتْ وَرَبَتْ وَأَنْبَتَتْ مِنْ كُلِّ زَوْجٍ بَهِيجٍ
اسرا	۵	۱	فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ أُولَاهُمَا بَعَثْنَا عَلَيْكُمْ عِبَادًا لَنَا أُولِي بَأْسٍ شَدِيدٍ فَجَاسُوا خِلَالَ الدِّيَارِ وَكَانَ وَعْدًا مَفْعُولًا
اعراف	۱۶۷	۱	وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكَ لِيُبْعَثَنَّ عَلَيْهِمْ إِلَىٰ يَوْمِ الْقِيَامَةِ مَنْ يَسُومُهُمْ سُوءَ الْعَذَابِ إِنَّ رَبَّكَ لَسَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ
انفطار	۴	۱	وَإِذَا الْقُبُورُ بُعْثِرَتْ
فرقان	۵۱	۱	وَلَوْ شِئْنَا لَبَعَثْنَا فِي كُلِّ قَرْيَةٍ نَذِيرًا
مجادله	۱۸	۱	يَوْمَ يَبْعَثُهُمُ اللَّهُ جَمِيعًا يَبْلُغُونَ لَهُ كَمَا يَبْلُغُونَ لَكُمْ وَيَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ عَلَىٰ شَيْءٍ أَلَّا إِنَّهُمْ هُمُ الْكَادِبُونَ

وَهُوَ الَّذِي يَتَوَفَّاكُم بِاللَّيْلِ وَيَعْلَمُ مَا جَرَحْتُم بِالنَّهَارِ ثُمَّ يَبْعَثُكُمْ فِيهِ لِيُقْضَىٰ أَجَلٌ مُّسَمًّى ثُمَّ إِلَيْهِ مَرْجِعُكُمْ ثُمَّ يُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ	۱	۶۰	انعام
يَوْمَ يَبْعَثُهُمُ اللَّهُ جَمِيعًا فَيُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا أَمْثَلًا اللَّهُ وَسَّوَةٌ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ شَهِيدٌ	۱	۶	مجادله
إِنَّمَا يَسْتَجِيبُ الَّذِينَ يَسْمَعُونَ وَالْمَوْتَىٰ يَبْعَثُهُمُ اللَّهُ ثُمَّ إِلَيْهِ يُرْجَعُونَ	۱	۳۶	انعام
وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا وَقَالَ الْكَاهِنُ إِنِّي مَكِّمٌ لِّئِنْ أَقَمْتُمُ الصَّلَاةَ وَآتَيْتُمُ الزَّكَاةَ وَآمَنْتُمْ بِرُسُلِي وَعَزَّرْتُمُوهُمْ وَأَقْرَضْتُمُ اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْكُمْ سَيِّئَاتِكُمْ وَلَأُدْخِلَنَّكُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ فَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ مِنْكُمْ فَقَدْ ضَلَّ سَوَاءَ السَّبِيلِ	۱	۱۲	مائده
لَلْبَيْتِ فِي بَيْتِهِ إِلَىٰ يَوْمِ يُبْعَثُونَ	۱	۱۴۴	صافات
لِيَلِيَّ أَعْمَلُ يَالْحَا كَلَامًا تَكْكُتُ كَلَّا إِنَّهَا كَلِمَةٌ هُوَ قَائِلُهَا وَمِنْ وَرَائِهِمْ بَرْزَخٌ إِلَىٰ يَوْمِ يُبْعَثُونَ	۱	۱۰۰	مؤمنون
قَالَ رَبِّ يَاظْهَرْنِي إِلَىٰ يَوْمِ يُبْعَثُونَ	۱	۷۹	ص
وَلَا تُبْزِئَنِي يَوْمَ يُبْعَثُونَ	۱	۸۷	شعرا
قُلْ يَا يَعْلَمُ مَنْ فِي السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ الْغَيْبِ يَا اللَّهُ وَمَا يُشْعُرُونَ أَيَّانَ يُبْعَثُونَ	۱	۶۵	نمل
ثُمَّ بَعَثْنَاكُمْ مِنْ بَعْدِ مَوْتِكُمْ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ	۱	۵۶	بقره
قَالَ رَبِّ يَاظْهَرْنِي إِلَىٰ يَوْمِ يُبْعَثُونَ	۱	۳۶	حجر
وَإِنْ حَفِظْتُمْ شِقَاقَ بَيْنِهِمَا فَأَبْعَثُوا حَكَمًا مِنْ أَهْلِهِ وَحَكَمًا مِنْ أَهْلِهَا إِنْ يُرِيدَا إِصْلَاحًا يُوَفِّقُ اللَّهُ بَيْنَهُمَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا حَكِيمًا	۱	۳۵	نسا
ثُمَّ إِنَّكُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ تُبْعَثُونَ	۱	۱۶	مؤمنون
أَمْوَاتٌ غَيْرُ أَحْيَاءٍ وَ يَأْسُفُونَ أَيَّانَ يُبْعَثُونَ	۱	۲۱	نحل
ثُمَّ بَعَثْنَاهُمْ لِنَعْلَمَ أَيُّ الْحِزْبَيْنِ أَحْصَىٰ لِمَا لَبِثُوا أَمَدًا	۱	۱۲	كهف
قَالَ أَيُّظْرِنِي يَلِيَّ يَوْمَ يُبْعَثُونَ	۱	۱۴	اعراف
إِنْ هِيَ إِلَّا حَيَاتُنَا الدُّنْيَا نَمُوتُ وَبِحَيَاتِنَا وَمَا نَحْنُ بِمَبْعُوثِينَ	۱	۳۷	مؤمنون
وَقَالُوا بَلْ هِيَ إِلَّا نَبَاتُنَا الدُّنْيَا وَمَا نَحْنُ بِمَبْعُوثِينَ	۱	۲۹	انعام

وَلَوْ أَرَادُوا الْخُرُوجَ لَأَعَدُّوا لَهُ عُدَّةً وَلَكِنَّ كَرِهَ اللَّهُ انْبِعَاثَهُمْ فَثَبَّطَهُمْ وَقِيلَ اقْعُدُوا مَعَ الْقَاعِدِينَ	۱	۴۶	توبه	
وَهُوَ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ وَكَانَ عَرْشُهُ عَلَى الْمَاءِ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَلَئِنَّ قَلْتُمْ إِنَّكُمْ مَعْبُوثُونَ مِنْ بَعْدِ الْمَوْتِ لَيَقُولُنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا إِنَّ هَذَا إِلَّا سِحْرٌ مُبِينٌ	۱	۷	هود	
ذَلِكَ جَزَاءُ هُمُ بَأْسُهُمْ كَفَرُوا بِآيَاتِنَا وَقَالُوا إِذَا كُنَّا عِظَامًا وَرُفَاتًا أَإِنَّا لَمَعْبُوثُونَ خَلَقًا جَدِيدًا	۱	۹۸	اسرا	
أَلَا يَظُنُّ أُولَئِكَ أَنَّهُمْ مَبْعُوثُونَ	۱	۴	مطففين	
وَقَالُوا إِذَا كُنَّا عِظَامًا وَرُفَاتًا أَإِنَّا لَمَبْعُوثُونَ خَلَقًا جَدِيدًا	۱	۴۹	اسرا	
قَالُوا إِذَا كُنَّا وَكُنَّا تُرَابًا وَعِظَامًا أَإِنَّا لَمَبْعُوثُونَ	۱	۸۲	مؤمنون	
كَكُنَّا نَقُولُونَ أَيْدًا مِثْنًا وَكُنَّا تُرَابًا وَعِظَامًا أَإِنَّا لَمَبْعُوثُونَ	۱	۴۷	واقعه	
أَلَا إِذَا مِتْنَا وَكُنَّا تُرَابًا وَعِظَامًا أَإِنَّا لَمَبْعُوثُونَ	۱	۱۶	صافات	
قُلْ يَرِئْتُمْ مَا تَدْعُونَ مِى دُونِ اللَّهِ أُرُونِي مَاذَا حِيقُوا مِنَ الْأَرْضِ أَمْ لَهُمْ شِرْكٌ فِي السَّمَاوَاتِ كُتُبُونِي بِكِتَابٍ مِنْ قَبْلِ هَذَا أَوْ أَثَارَةٍ مِنْ عِلْمٍ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ	۱	۴	احقاف	
وَاللَّهُ الَّذِي يَرْسَلُ الرِّيَّاحَ فَيُنْثِرُ سَحَابًا فَيَقْنَاهُ إِلَىٰ بَلَدٍ مَكْتَبٍ فَأَحْيَيْنَا بِهِ الْأَرْضَ بَعْدَ مَوْتِهَا كَذَلِكَ الشُّورُ	۱	۹	فاطر	
اللَّهُ يَبْدِي يَئِذٍ يَسْبُلَ يَلْزِمُ الرِّيَّاحَ يَنْثِيرُ سَحَابًا يَبْسُطُهَا كَيْ السَّمَاءِ كَيْفَ يَشَاءُ وَيَجْعَلُهُ كِسْفًا فَتَرَى الْوَدْقَ يَخْرُجُ مِنْ خِلَالِهِ فَإِذَا أَصَابَ بِهِ مَنْ يَشَاءُ مِنْ عِبَادِهِ إِذَا هُمْ يَسْتَبْشِرُونَ	۱	۴۸	روم	إثارة
قَالَ إِنَّهُ يَقُولُ إِنَّهَا بَقْرَةٌ لَا ذَلُولٌ تُثِيرُ الْأَرْضَ وَلَا تَسْقِي الْحَرْثَ مُسَلِّمَةٌ لَا شِيَةَ فِيهَا قَالُوا الْآنَ جِئْتَ بِالْحَقِّ فَذَبْحُوهَا وَمَا كَادُوا يَفْعَلُونَ	۱	۷۱	بقره	
وَإِذَا يَنْزَعْنَكَ مِنَ الشَّيْطَانِ نَزْعٌ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ إِنَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ	۲	۲۰۰	اعراف	
وَإِذَا كُنَزْتَهُنَّكَ مِنَ الشَّيْطَانِ نَزْعٌ فَاسْتَعِذْ بِاللَّهِ إِنَّهُ هُوَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ	۲	۳۶	فصلت	نزغ
وَرَفَعَ أَبْوَابَهُ عَلَى الْعَرْشِ وَخَرُّوا لَهُ سُجَّدًا يَعْبَاثُ يَا أَبَتِ هِيَ تَأْوِيلُ رُؤْيَايَ مِنْ قَبْلُ قَدْ جَعَلَهَا رَبِّي حَقًّا وَقَدْ أُبَيِّنَ لِي بِذَلِكَ آيَاتِي مِنَ السِّجْنِ وَقَدْ جَاءَ بِي مِنَ الْبَدْوِ مِنْ بَعْدِ أَنْ نَزَغَ	۱	۱۰۰	يوسف	

السَّيْطَانُ بَيْنِي وَبَيْنَ إِخْوَتِي إِنَّ رَبِّي لَطِيفٌ لِّمَا يَشَاءُ إِنَّهُ هُوَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ				
وَقُلْ لِعِبَادِي يَقُولُوا الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنْزِعُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلْإِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا	۱	۵۳	اسرا	
وَاللَّهُ يُرِيدُ أَنْ يَتُوبَ عَلَيْكُمْ وَيُرِيدُ الَّذِينَ يَتَّبِعُونَ الشَّهَوَاتِ أَنْ تَمِيلُوا مَيْلًا عَظِيمًا	۲	۲۷	نسا	
وَإِذَا كُنْتَ فِيهِمْ فَأَقَمْتَ لَهُمُ الصَّلَاةَ فَلَتَقُمْ طَائِفَةٌ مِنْهُمْ مَعَكَ وَلْيَأْخُذُوا أَسْلِحَتَهُمْ فَإِذَا سَجَدُوا فَلْيَكُونُوا مِنْ وَرَائِكُمْ وَلْتَأْتِ طَائِفَةٌ أُخْرَى لَمْ يُصَلُّوا فَلْيُصَلُّوا مَعَكَ وَلْيَأْخُذُوا حِذْرَهُمْ وَأَسْلِحَتَهُمْ وَدَّ الَّذِينَ كَفَرُوا لَوْ تَغْفُلُونَ عَنْ أَسْلِحَتِكُمْ وَأَمْتِعَتِكُمْ فَيَمِيلُونَ عَلَيْكُمْ مَيْلَةً وَاحِدَةً وَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِنْ كَانَ بِكُمْ أذىٌ مِنْ مَطَرٍ أَوْ كُنْتُمْ مَرْضَى أَنْ تَضَعُوا أَسْلِحَتَكُمْ وَخُذُوا حِذْرَكُمْ إِنَّ اللَّهَ أَعَدَّ لِلْكَافِرِينَ عَذَابًا مُهِينًا	۲	۱۰۲	نسا	میل
وَلَنْ تَسْتَطِيعُوا أَنْ تَعْدِلُوا بَيْنَ النِّسَاءِ وَلَوْ حَرَصْتُمْ فَلَا تَمِيلُوا كُلَّ الْمَيْلِ فَتَذَرُوهَا كَالْمُعَلَّقَةِ وَإِنْ تُصَلِّحُوا وَتَتَّقُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ غَفُورًا رَحِيمًا	۲	۱۲۹	نسا	

۱-۱-۵-۲. تقلیل احیاگرانه‌ی داده‌ها

در مرحله‌ی دوم پژوهشگران پس از جمع‌آوری آیات مربوطه، به بررسی و تقلیل این آیات پرداختند. آن‌ها در این مرحله مجدداً تمامی آیات به‌دست‌آمده را با در نظر گرفتن مفهوم دقیق انگیزش و همچنین با مراجعه‌ی مجدد به منابع تفسیر قرآن کریم بررسی و تحلیل کردند. در این مرحله سعی شد تمامی مفاهیم پنهان و آشکار آیات با کمک کتب تفسیری بررسی و بر این اساس آیات به‌دست‌آمده غربالگری شده و تقلیل پیدا کنند. در واقع در عین تبدیل محتوای پیچیده‌ی آیات به اجزای ساده‌تر، مفاهیم، پیام‌ها و ابعاد موردنظر در آن‌ها نیز شناسایی و همچنین آیاتی که از لحاظ مفهومی ارتباط چندانی با موضوع پژوهش نداشته کنار گذاشته شد و پس از آن نیز تمام آیات غربال شده کدگذاری شدند. در این راستا مراحل ذیل جهت تقلیل احیاگرانه داده‌ها انجام پذیرفت:

۱. مطالعه‌ی دقیق داده‌ها و محتواهای گردآوری‌شده

۲. شناسایی موضوعات و جوانب اصلی موضوع مورد مطالعه

۳. کدگذاری اطلاعات به دست آمده

جدول ۲ آیات مرتبط تقلیل یافته شده

ردیف	سوره	شماره آیه	کدگذاری
۱	آل عمران	۱۶۴	رهبری - هدایت - آموزش - تزکیه
۲	فرقان	۴۱	رسالت بر حق - دعوت به صبر
۳	جمعه	۲	تلاوت آیات - آموزش - تزکیه - هدایت
۴	بقره	۲۴۶	رهبری - جهاد - آزمون
۵	اسرا	۱۵	هدایت - تلاش برای رشد و توسعه - مسئولیت فردی
۶	بقره	۱۲۹	آموزش - هدایت - تزکیه
۷	نسا	۳۵	برقراری عدالت - اصلاح دیگران
۸	یونس	۷۴	آوردن دلایل روشن - دعوت به خدانشناسی - ارائه‌ی حق
۹	یونس	۷۵	مبارزه با طاغوت - دعوت به خدانشناسی - ارائه‌ی حق
۱۰	نحل	۳۶	گسترش ایمان - هدایت - دعوت به توحید
۱۱	اسرا	۵	وفای به عهد - اهمیت تحقق وعده
۱۲	نسا	۳۵	اصلاح و بهبود - برقراری عدالت
۱۳	فاطر	۹	احیای زندگی - امید به آینده
۱۴	روم	۴۸	نشان قدرت خداوند - نشان رحمت خداوند
۱۵	اعراف	۲۰۰	تهذیب نفس - پناهندگی به خدا
۱۶	فصلت	۳۶	تهذیب نفس - پناهندگی به خدا
۱۷	یوسف	۱۰۰	رفع مقام - تحقق اهداف - شکرگزاری
۱۸	اسرا	۵۳	دشمنی با شیطان - ایجاد همبستگی
۱۹	نسا	۲۷	اراده الهی - هدایت
۲۰	نسا	۱۲۹	عدالت - تقوا - اصلاح نفس

۱-۱-۵-۳. سازمان دهی و تحلیل اطلاعات

در این بخش از پژوهش، اطلاعات جمع‌بندی، طبقه‌بندی و ارائه شده است. در این مرحله تمامی ۲۰ آیه‌ی نهایی غربال شده پس از تقلیل احیاگرانه، با روش تحلیل محتوای کیفی بررسی، در سه سطح کدگذاری شده و ابعاد مختلف موضوع پژوهش در این آیات شناسایی شد. در نهایت نیز شبکه مضامین عوامل مؤثر بر ایجاد

انگیزش از منظر قرآن کریم (شکل ۱) ترسیم و تحلیل شد. در ادامه مراحل که توسط پژوهشگران در روش تحلیل محتوای کیفی طی شده تا به سازمان دهی مطلوب برسیم، بیان شده است:

۱. جمع بندی اطلاعات حول موضوع و بررسی ابعاد و نکات
۲. طبقه بندی اطلاعات به دست آمده با عبارات یکپارچه و معین تر
۳. ارائه ی دسته بندی ها و کدگذاری های کلی تر (سازمان دهنده و فراگیر)
۴. ارائه اطلاعات در قالب شبکه مضامین
۵. تحلیل اطلاعات و محتوای آن و بیان روابط بین عوامل

جدول ۳ مضامین پایه، سازمان دهنده و فراگیر

مضامین فراگیر	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه
هدایت و تربیت	هدایت و رهبری	رهبری
		هدایت
		دعوت به خداشناسی
		دعوت به توحید
		دعوت به صبر
	آموزش و تزکیه	آموزش
		تزکیه
		تهذیب نفس
		اصلاح دیگران
		اصلاح نفس
		اصلاح و بهبود شرایط
		بیان آیات خداوند
		بیان دلایل روشن
	دعوت به تقوا و پناهندگی به خداوند	پناهندگی به خداوند
		ایجاد همبستگی با خداوند
		تقوا
		دشمنی با شیطان
		رفع مقام

	دعوت به ايمان و توحيد	گسترش ايمان
		ارائه حق
		حق‌گرايي
		نشان قدرت خداوند
		نشان رحمت خداوند
عمل و مسئوليت	عمل و تلاش	جهاد
		تلاش جهت رشد و توسعه
		تحقق اهداف الهي
		تحقق وعده‌ها
		وفاي به عهد
	عدالت و مسئوليت	برقراري عدالت
		مسئوليت فردي
		احيائ زندگي
		اميد به آينده
		شكرگزاري

در ادامه‌ي فرآيند سازمان‌دهي و تحليل اطلاعات، شبكه‌ي مضامين عوامل مؤثر بر ايجاد انگيزش از منظر قرآن كريم (تصوير ۱) ارائه شد.

۱-۲. هدایت و رهبری

هدایت و رهبری از عوامل اساسی در ایجاد انگیزش هستند. قرآن کریم بر اهمیت هدایت انسان‌ها به سوی حقیقت تأکید دارد، زیرا این هدایت می‌تواند انگیزه‌ای برای پیروی از ارزش‌های الهی و زندگی اخلاقی ایجاد کند. همچنین رهبری الهی از طریق پیامبران به انسان‌ها این امکان را می‌دهد که در مسیر درست قرار گیرند و در نتیجه احساس هدفمندی و انگیزه بیشتری برای تلاش در زندگی پیدا کنند. این انگیزه در پیامبران نیز نمود دارد و خداوند آن‌ها را با انگیزه‌ی هدایت و رهبری مردم مبعوث فرمود (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰).

۲-۲. آموزش و تزکیه

آموزش و تزکیه به‌عنوان ابزارهایی برای رشد و پیشرفت فردی و اجتماعی در قرآن مطرح می‌شوند. آموزش علم و دانش به انسان‌ها انگیزه می‌دهد تا توانایی‌های خود را شناسایی کنند و به سطوح بالاتری از فهم و شناخت دست یابند. تزکیه نفس، پاک‌سازی دل و روح از آلودگی‌ها نیز باعث می‌شود فرد بتواند با انگیزه‌ای خالص و نیکو به زندگی و اهداف خود بپردازد (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰).

(ج) دعوت به تقوا و پناهندگی به خداوند

تقوا به معنای پرهیز از گناه و نافرمانی است که نقش مهمی در ایجاد انگیزش دارد. افراد متقی با تکیه بر اصول اخلاقی و دینی، در مواجهه با چالش‌ها به خداوند پناه می‌برند. این پناهندگی به خداوند، احساس امنیت و اعتماد به نفس را در فرد تقویت می‌کند و به او انگیزه می‌دهد که به‌طور مستمر در مسیر صحیح قدم بردارد (قرائتی، ۱۳۸۷).

۳-۲. دعوت به ایمان و توحید

ایمان و توحید از دیگر عوامل مؤثر بر انگیزش در قرآن هستند. باور به یگانگی خداوند و ایمان به او، به فرد حس هدفمندی و معنایی عمیق در زندگی می‌دهد. این ایمان به فرد انگیزه می‌دهد که با اراده‌ای قوی‌تر در برابر مشکلات ایستادگی کند و به دنبال تحقق اهداف الهی باشد. انگیزه‌ای که از ایمان نشأت می‌گیرد، فرد را به سمت اعمال نیکو و دوری از بدی‌ها هدایت می‌کند (حاجی بابایی و دیگران، ۱۳۹۷).

۳. عمل و مسئولیت

عمل و مسئولیت نیز نقش مهمی در ایجاد انگیزش دارند. قرآن تأکید دارد که انجام اعمال نیکو و تلاش در راستای اهداف مثبت می‌تواند به انسان احساس رضایت و انگیزه برای ادامه راه را بدهد. مسئولیت‌پذیری در قبال اعمال و رفتارهای خود، انسان را متعهد به رعایت حقوق دیگران و برقراری عدالت می‌کند. این احساس مسئولیت نه تنها موجب تقویت روابط اجتماعی می‌شود بلکه به فرد انگیزه می‌دهد تا به دنبال بهبود شرایط خود و جامعه‌اش باشد (کمانی نجف‌آبادی، ۱۴۰۰).

۳-۱. عدالت و مسئولیت

عدالت و مسئولیت‌پذیری از عوامل تأثیرگذار بر انگیزش در قرآن کریم به شمار می‌روند. انسان‌ها باید در رفتارهای خود عدالت را رعایت کنند و نسبت به مسئولیت‌های اجتماعی و فردی خود متعهد باشند. این احساس مسئولیت نه تنها موجب تقویت روابط اجتماعی می‌شود بلکه به فرد انگیزه می‌دهد تا به دنبال برقراری عدالت و بهبود شرایط زندگی خود و دیگران باشد (قزائتی، ۱۳۸۷).

۳-۲. عمل و تلاش

یکی از مفاهیم اساسی در قرآن کریم که تأثیر مستقیمی بر انگیزش کارکنان دارد، اصل عمل و تلاش است. قرآن بارها بر اهمیت کار و کوشش در زندگی انسان تأکید کرده و آن را عامل پیشرفت و رشد فردی و اجتماعی می‌داند. آیات متعددی همچون «وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى»^۱ بیانگر این حقیقت است که تلاش و مجاهدت هر فرد تعیین‌کننده دستاوردهای او خواهد بود. از سوی دیگر، مفهوم جهاد که در قرآن به معنای تلاش مستمر در مسیر حق و پیشرفت انسانی آمده است، در محیط سازمانی نیز مصداق دارد؛ به این معنا که کارکنان با جهاد و کوشش در راستای مأموریت سازمان، می‌توانند به توسعه فردی و جمعی دست یابند. تحقق اهداف الهی نیز به‌عنوان نیروی محرکه‌ای برای کارکنان عمل می‌کند؛ به این ترتیب که اگر ارزش‌های سازمانی با اصول اخلاقی و معنوی همسو باشند،

انگیزه کارکنان برای انجام مسئولیت‌های خود تقویت خواهد شد. علاوه بر این، وفای به عهد و تحقق وعده‌ها که در آیات دیگر قرآن مورد تأکید قرار گرفته است («وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا»^۱)، سبب ایجاد اعتماد و حس مسئولیت‌پذیری در سازمان‌ها می‌شود. کارکنانی که در محیطی فعالیت می‌کنند که بر پایه تعهدات اخلاقی و عمل به وعده‌ها استوار است، انگیزه بیشتری برای تلاش، رشد و تحقق اهداف سازمانی خواهند داشت. بدین ترتیب، سازمان‌هایی که این شاخص‌ها را در فرهنگ سازمانی خود نهادینه می‌کنند، می‌توانند کارکنانی متعهد، با انگیزه و هدفمند داشته باشند که در مسیر توسعه و پیشرفت گام برمی‌دارند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۰).

۱-۱-۶. جمع‌بندی

در دنیای معاصر، انگیزش به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی در بهبود رفتار و عملکرد کارکنان، به‌ویژه در ابعاد فرهنگی، نقش محوری دارد. سازمان‌ها با تلفیق آموزه‌های قرآن و ارزش‌های فرهنگی، می‌توانند زمینه‌ساز ایجاد یک فرهنگ سازمانی غنی و اخلاق‌محور باشند. هنگامی که کارکنان احساس کنند که سازمان آن‌ها به اصول فرهنگی و ارزش‌های اخلاقی پایبند است، نه‌تنها انگیزه فردی بیشتری برای انجام وظایف خواهند داشت، بلکه رفتار فرهنگی آن‌ها نیز بهبود می‌یابد و به تقویت همبستگی و همکاری در سازمان کمک می‌کند.

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش آموزه‌های قرآن در ایجاد انگیزش و تأثیر آن بر فرهنگ سازمانی، به تحلیل ۸۳ آیه مرتبط پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد که انگیزش به‌عنوان یک نیروی درونی، از نیازهای انسانی نشأت می‌گیرد و با تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و قرآنی، می‌توان به شکل‌گیری رفتارهای فرهنگی مثبت در محیط کار دست یافت. مفاهیمی نظیر هدایت، تربیت، آموزش و تزکیه، تقوا، ایمان و توحید، عمل به مسئولیت‌های اجتماعی و توجه به نشانه‌های الهی، از جمله عواملی هستند که هم در انگیزش فردی و هم در بهبود رفتار فرهنگی کارکنان در سازمان‌ها مؤثرند.

ترویج این اصول فرهنگی، به نهادهای سازشی ارزش‌های مشترک میان کارکنان منجر می‌شود و آن‌ها را در مسیر رفتارهای فرهنگی سازنده و مسئولیت‌پذیر هدایت می‌کند. سازمان‌هایی که فرهنگ سازمانی خود را بر پایه آموزه‌های معنوی و اخلاقی استوار می‌کنند، می‌توانند انتظار داشته باشند که کارکنان نه تنها به وظایف خود به صورت حرفه‌ای عمل کنند، بلکه رفتارهای فرهنگی آن‌ها نیز به سمت ایجاد محیطی همدلانه و مثبت گرایش پیدا کند.

با توجه به این که آیات قرآن بر ابعاد معنوی و فرهنگی تأکید دارند، می‌توان از این آموزه‌ها برای ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتی و اخلاق‌محور بهره‌برداری کرد. توجه به این ابعاد فرهنگی در سازمان‌ها می‌تواند به تقویت رفتارهای فرهنگی کارکنان منجر شود که شامل احترام به تفاوت‌های فردی، مسئولیت‌پذیری فرهنگی، رعایت اصول اخلاقی در تعاملات روزمره و ترویج ارزش‌های مشترک است. این امر نه تنها به بهبود تعاملات فرهنگی کارکنان کمک می‌کند، بلکه باعث ایجاد یک محیط کاری سالم و فرهنگی غنی می‌شود که در آن همه افراد به رشد فردی و فرهنگی خود توجه می‌کنند.

در نهایت، به‌کارگیری این آموزه‌های قرآنی در مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ سازمانی قوی و مثبت کمک کند که در آن کارکنان به رفتارهای فرهنگی صحیح و مؤثر تشویق می‌شوند. ارتقای این فرهنگ سازمانی می‌تواند به بهبود روابط فرهنگی میان کارکنان و مدیران منجر شود و به ایجاد همبستگی و هماهنگی بیشتر در سازمان کمک کند. چنین فضایی می‌تواند به موفقیت و پایداری بیشتر سازمان‌ها از نظر فرهنگی و اجتماعی منجر شود.

۷-۱-۱. پیشنهادات

با توجه به نتایج پژوهش، می‌توان دو پیشنهاد عملی را برای بهبود انگیزش کارکنان و ارتقای عملکرد فرهنگی آنان در سازمان‌ها مطرح کرد:

۱. **ایجاد محیط کاری مبتنی بر ارزش‌های معنوی و اخلاقی:** سازمان‌ها می‌توانند با نهادهای سازشی اصول قرآنی و اخلاقی در ساختار و فرهنگ خود، بستری فراهم کنند که انگیزش کارکنان را در ابعاد فردی و اجتماعی تقویت نماید. چنین

محیطی باید به‌گونه‌ای طراحی شود که فضای رشد معنوی و اخلاقی را برای کارکنان فراهم کند، به‌طوری‌که علاوه بر انجام وظایف حرفه‌ای، به رشد و تعالی فردی و اجتماعی آنان نیز توجه شود. این محیط کاری می‌تواند با ترویج ارزش‌هایی نظیر تقوا، عدالت، همبستگی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی، به بهبود تعاملات میان کارکنان و تقویت حس تعلق و همکاری منجر شود.

۲. توسعه برنامه‌های آموزشی و ارتقای مهارت‌ها: یکی دیگر از اقدامات کلیدی برای تقویت انگیزش و بهبود عملکرد اجتماعی کارکنان، سرمایه‌گذاری در آموزش‌های مستمر و هدفمند است. ارائه برنامه‌های آموزشی با محوریت مهارت‌های فنی و رفتاری، به‌ویژه با تأکید بر جنبه‌های اخلاقی و معنوی، می‌تواند زمینه‌ساز رشد فردی و اجتماعی کارکنان باشد. این برنامه‌ها نه تنها به افزایش توانایی‌های حرفه‌ای کمک می‌کنند، بلکه با تقویت مهارت‌های اجتماعی نظیر همکاری تیمی، مسئولیت‌پذیری و ارتباطات بین‌فردی، به بهبود روابط اجتماعی و افزایش همبستگی سازمانی نیز منجر می‌شوند.

۳. پیاده‌سازی سیستم‌های پاداش مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی: سازمان‌ها می‌توانند سیستم‌های پاداشی طراحی کنند که علاوه بر تشویق عملکرد حرفه‌ای، بر رفتارهای اخلاقی و اجتماعی کارکنان نیز تمرکز داشته باشد. برای مثال، پاداش‌هایی برای تقویت رفتارهای همکاری‌جویانه، همدلی، مسئولیت‌پذیری و رعایت اصول اخلاقی تعیین شود. این سیستم تشویقی نه تنها انگیزه‌های فردی را افزایش می‌دهد، بلکه باعث می‌شود کارکنان به مشارکت فعال در بهبود روابط اجتماعی و تعاملات تیمی توجه بیشتری داشته باشند.

۴. ایجاد و تقویت گروه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی درون‌سازمانی: توسعه فعالیت‌های گروهی با محوریت مسائل معنوی و فرهنگی، مانند جلسات تأمل و بحث‌های قرآنی یا برنامه‌های خیریه، می‌تواند به تقویت پیوندهای فرهنگی میان کارکنان کمک کند. چنین فعالیت‌هایی، ضمن ارتقای حس همکاری و همبستگی، باعث می‌شوند کارکنان با ارزش‌های اخلاقی سازمان همسو شوند و با انگیزه بیشتری در جهت تحقق اهداف فرهنگی سازمان گام بردارند.

۵. توجه به سلامت روانی و فرهنگی کارکنان: توجه به سلامت روانی و

اجتماعی کارکنان یکی از عوامل کلیدی در بهبود انگیزش و عملکرد اجتماعی آنهاست. سازمان‌ها می‌توانند با ارائه خدمات مشاوره‌ای و برنامه‌های حمایتی در حوزه سلامت روان، فضایی امن و حمایتی ایجاد کنند. این برنامه‌ها به کاهش استرس‌های محیط کاری و افزایش رضایت شغلی کارکنان کمک کرده و در نهایت منجر به بهبود تعاملات اجتماعی و همکاری تیمی می‌شود.

نتیجه‌گیری

نتیجه‌ی کلی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که هدایت و تربیت از مفاهیم کلیدی در قرآن هستند که به راهنمایی انسان‌ها به سوی حقیقت و کمال اشاره دارند. وجود رهبری مؤثر در سازمان‌ها که ارزش‌های الهی و اخلاقی را ترویج کند و سازمان را به فضایی امن برای کارکنان تبدیل کند، می‌تواند انگیزه کارکنان را بهبود بخشد. همچنین قرآن به نقش پیامبران به‌عنوان رهبران الهی اشاره می‌کند که با هدایت خود به مردم انگیزه می‌دهند تا در مسیر صحیح گام بردارند. این امر به مدیران کمک می‌کند تا احساس هدفمندی و جهت‌گیری صحیح در کارکنان را ایجاد کرده و آنها را به درستی مدیریت کنند. به‌علاوه، سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌های کارکنان نیز می‌تواند احساس ارزشمندی و اعتمادبه‌نفس را در آنها افزایش دهد. با این کار، کارکنان با درک بهتر توانمندی‌های خود و اهداف سازمان، به انگیزه‌های مثبت بیشتری در کار خود دست پیدا می‌کنند. در کنار این موارد، تقویت ارزش‌های اخلاقی و تقوای فردی در سازمان‌ها نیز می‌تواند به کارکنان کمک کند تا در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای کاری به خداوند پناه ببرند. این پناهندگی به خداوند، احساس امنیت و اعتمادبه‌نفس را در فرد تقویت می‌کند و به او انگیزه می‌دهد که به‌طور مستمر در مسیر صحیح قدم بردارد. ضمناً ایمان و اعتقاد توحیدی فرد به‌عنوان دو رکن اساسی دین اسلام، به ایجاد فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های معنوی کمک می‌کند تا به اهداف مشترک و مأموریت‌های سازمانی بیشتر پایبند باشند و به تعهد و اراده قوی‌تری در برابر مشکلات دست یابند. همچنین، تشویق کارکنان به عملکرد خوب و تلاش برای پیشرفت سازمانی

می‌تواند به ایجاد حس رضایت و انگیزه در آن‌ها منجر شود. قرآن همچنین بر اهمیت عمل و تلاش تأکید دارد و این مورد قطعاً به‌عنوان یک راهکار کلیدی برای افزایش انگیزش در محیط کار محسوب می‌شود. احساس مسئولیت‌پذیری در قبال وظایف و رعایت عدالت در سازمان نیز از دیگر عواملی است که به انگیزش کارکنان کمک می‌کند؛ چراکه کارکنان نسبت به سازمان احساس وظیفه پیدا کرده و در قبال آن از سازمان حس یک‌دستی و عدالت دریافت می‌کنند. قرآن همواره بر برقراری عدالت تأکید دارد و کارکنانی که در یک محیط عادلانه و منصفانه کار می‌کنند، احساس رضایت بیشتری دارند و به‌دنبال بهبود عملکرد خود و در نتیجه پیشرفت سازمان خواهند بود. علاوه بر این، توجه به نشانه‌های خداوند و رحمت‌های الهی در زندگی می‌تواند به کارکنان انگیزه‌ای برای شکرگزاری و تلاش بیشتر بدهد. ایجاد محیطی که در آن به دستاوردها و نشانه‌های الهی توجه شود، می‌تواند روحیه مثبت و انگیزش بالایی در کارکنان ایجاد کند. در نهایت، باتوجه به عواملی که قرآن کریم به‌عنوان ابعاد انگیزش در انسان برمی‌شمارد، می‌توان رشد و موفقیت سازمان‌ها و افزایش انگیزه در کارکنان را ارتقا داد. این عوامل به‌طور مؤثر می‌توانند به ایجاد فضایی پویا و معنادار در سازمان‌ها منجر شوند و انگیزه‌های درونی افراد را تقویت کنند. در واقع در جمع‌بندی می‌توان گفت که مفاهیمی چون هدایت، تربیت، تقوا، ایمان و توحید از آموزه‌های قرآنی می‌توانند در تقویت انگیزش کارکنان و بهبود رفتار فرهنگی در سازمان‌ها نقش کلیدی ایفا کنند. قرآن کریم تأکید دارد که ارزش‌های معنوی و اخلاقی نه‌تنها به‌عنوان اصول دینی بلکه به‌عنوان ابزارهایی برای ایجاد فضایی سالم و پرنرژگی در محیط کار نیز عمل می‌کنند. این آموزه‌ها، به‌ویژه هنگامی که در سیاست‌ها و برنامه‌های سازمانی به‌طور عملیاتی پیاده‌سازی شوند، می‌توانند به‌طور چشمگیری انگیزه و عملکرد کارکنان را بهبود بخشند. یکی از اصول کلیدی که در این پژوهش برجسته شد، لزوم نقش رهبری مؤثر در سازمان‌ها است. قرآن به‌وضوح نقش پیامبران به‌عنوان رهبران الهی را برجسته می‌کند و از مدیران و رهبران سازمانی می‌خواهد که با ترویج ارزش‌های الهی، فضایی معنوی و منظم ایجاد کنند که کارکنان را به‌سوی تعالی و رشد فردی هدایت کند. در این راستا، مدیران باید توانایی هدایت کارکنان به‌سوی اهداف

سازمانی را با بهره‌گیری از اصول قرآنی چون عدالت، مسئولیت‌پذیری و تقوا تقویت کنند. این امر باعث خواهد شد که کارکنان احساس مسئولیت بیشتری نسبت به وظایف خود داشته و در مسیر موفقیت سازمان گام بردارند. علاوه بر این، ترویج آموزه‌های قرآنی در راستای تقویت سرمایه انسانی به‌ویژه از طریق آموزش و توسعه مهارت‌ها می‌تواند به افزایش اعتمادبه‌نفس کارکنان و بهبود روحیه جمعی منجر شود. مدیران باید با برنامه‌ریزی‌های مؤثر و مستمر، بسترهای لازم را برای توسعه فردی و حرفه‌ای کارکنان فراهم آورند تا احساس ارزشمندی و تعلق به سازمان در آنان تقویت شود. در این زمینه، سازمان‌ها باید فرهنگ سازمانی خود را بر پایه اصول اخلاقی و معنوی قرآن شکل دهند. ایجاد محیطی که در آن به اصول فرهنگی، اخلاقی و دینی توجه ویژه‌ای شود، به‌طور طبیعی منجر به رفتارهای فرهنگی مثبت و مسئولیت‌پذیر در کارکنان خواهد شد. کارکنانی که در چنین فضایی فعالیت می‌کنند، نه‌تنها انگیزه بیشتری برای انجام وظایف خود خواهند داشت، بلکه در تعاملات روزمره نیز رفتارهای منطبق با اصول اخلاقی را به نمایش خواهند گذاشت.

درنهایت، پیاده‌سازی اصول قرآنی در مدیریت منابع انسانی می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت، اخلاق‌مدار و باانگیزه منجر شود که در آن کارکنان با روحیه‌ای همدلانه و مسئولیت‌پذیر به‌سوی اهداف سازمان گام برمی‌دارند. به‌طور خاص، ترویج عدالت، توجه به مسئولیت‌های اجتماعی و تقویت ایمان و توحید در سازمان‌ها می‌تواند به موفقیت‌های بیشتر در سطح فردی و جمعی کمک کند. چنین فضایی به سازمان‌ها کمک خواهد کرد تا در دنیای رقابتی امروز نه‌تنها از نظر عملیاتی موفق باشند، بلکه در بعد فرهنگی و اجتماعی نیز به پایداری و رشد دست یابند.

منابع

- قرآن کریم؛ کلام‌الله مجید.
۱. ابوالعلائی، بهزاد (۱۳۸۹). مدیریت عملکرد، راهنمای مدیران برای ارزیابی و بهبود عملکرد کارکنان. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
 ۲. ابوعلی سینا (۱۴۰۰). رسایل ابن‌سینا. قم: بیدار.
 ۳. احمدنیا آلاشتی، سیامک، محمدی، ابوالفضل، بازرگانی، محمد و اسکندری، محمد (۱۳۹۲). الگوی انگیزش انسان در سازمان از دیدگاه قرآن کریم. دو فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت اسلامی، ۱۱ - ۳۶.
 ۴. برکباف، خدیجه سادات و دباغ‌زاده، رضا (۱۴۰۱). رفتار شهروندی سازمانی و اثرات آن بر عملکرد کارکنان و سازمان. فصلنامه پژوهش‌های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، ۱ - ۱۴.
 ۵. تَبیک، محمدتقی (۱۳۹۹). تبیین مدل تحولی انگیزش بر اساس فرهنگ اسلامی. دو فصلنامه‌ی علمی روان‌شناسی فرهنگی، ۵۷ - ۸۰.
 6. DOI: 20.1001.1.25887211.1399.4.1.3.1
 ۷. جواهرفروش زاده، عبدالرحیم (۱۳۷۲). آراء تربیتی غزالی. کیهان اندیشه، (۵۲)، ۱۷ - ۲۵.
 ۸. حاجی بابایی، حمیدرضا، رضازاده عسگری، زهرا و سلیمی، زهرا (۱۳۹۷). تأثیر ایمان به توحید رحمانی الهی بر عوامل فکری فشارهای روانی. چهارمین کنگره بین‌المللی فرهنگ و اندیشه دینی، ۱ - ۱۱.
 ۹. حسینی، سید محمدرضا، حسینی، ثریا سادات، موحدنیا، معصومه و دادجو، یدالله (۱۴۰۲). مبانی عقلی انگیزه‌های اخلاقی از نگاه قرآن. فصلنامه قرآن، فرهنگ و تمدن، ۵۳ - ۳۴.
 10. DOI: 10.22034/jksl.2023.369187.1170
 ۱۱. خاقانی، محمد (۱۳۸۲). تأثیر انگیزش بر بهره‌وری سازمان. همایش کیفیت و بهره‌وری در صنعت برق، ۲۷۲ - ۲۸۰.
 ۱۲. خامنه‌ای، سیدعلی (۱۳۵۳). طرح کلی اندیشه اسلامی در قرآن. مشهد: صهبا.

۱۳. خمینی (ره)، روح الله (۱۳۶۲). جهاد اکبر یا مبارزه با نفس. تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
۱۴. شریفی، سمیه و پورمیری، منصوره (۱۴۰۳). مرور نظام‌مند مطالعات مرتبط با انگیزش شغلی کارکنان در ایران. پنجمین کنفرانس بین‌المللی و هشتمین همایش ملی مدیریت، روان‌شناسی و علوم رفتاری، ۱ - ۲۲.
۱۵. طباطبایی، علامه سید محمدحسین (۱۳۷۸). تفسیر المیزان. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
۱۶. غفاری، جواد، محمدی منفرد، بهروز، واحد جوان، وحید و عسگری یزدی، علی (۱۴۰۳). رویکردی به انگیزش اخلاقی در آیات و روایات از منظر روانشناسی اخلاق دینی. اخلاق و حیانی، ۳۹ - ۷۷.
۱۷. فارابی، ابونصر محمد بن محمد (۱۳۹۷). فصوص الحکمه. تهران: مولی.
۱۸. قاسمی، حمید (۱۴۰۰). مرجع پژوهش. تهران: اندیشه آرا.
۱۹. قرائتی، محسن (۱۳۸۷). تفسیر نور. تهران: مرکز فرهنگی درس‌هایی از قرآن.
۲۰. کمانی نجف‌آبادی، مهدی (۱۴۰۰). مدل مسئولیت‌پذیری اجتماعی قرآن. قم: مؤسسه فرهنگی دارالحدیث.
۲۱. مصباح یزدی، محمدتقی (۱۳۸۸). اخلاق در قرآن. تهران: انتشارات دارالفکر.
۲۲. مطهری، مرتضی (۱۳۵۸). مجموعه آثار. تهران: انتشارات صدرا.
۲۳. مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۸۰). تفسیر نمونه. تهران: دارالکتب اسلامی.
۲۴. ملاصدرا (۱۳۹۳). آگاهی و گواهی. قم: نشر موسسه پژوهشی حکمت و فلسفه ایران.
25. Chang, E., Lee, A., Byeon, E., & Lee, S.M. (2015). Role of motivation in the relation between perfectionism and academic burnout in Korean students. Elsevier, 53 - 78. DOI:10.1016/j.paid.2015.03.027
26. Creswell, J. (2006). Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

27. Edir, D. (2006). Organizational Motivation And Effectiveness: A Comparative Analysis. *Educational Administration Quarterly*, 260 - 279.
28. Galani, A., & Galanakis, M. (2022). Organizational Psychology on the Rise—McGregor’s X and Y Theory: A Systematic Literature Review. *Psychology*, 358 - 379. DOI: 10.4236/psych.2022.135051
29. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
30. Lincoln, Y., & Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
31. Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Pub.
32. McClelland, D. (1987). *Human Motivation*. London: Cambridge University Press.
33. Miner, J. (2015). *Organizational Behavior 1: Essential Theori Of Motivation And Leadership*. Routledge.
34. Murry, H. (1938). *Explorations in Personality*. London: Oxford University Press.
35. Nas, Z. (2013). The Mediating Role Of Intrinsic Motivation Between Islamic Work Ethics And Employee Job Satisfaction. *Journal Of Business Studies Quarterly*, 93 - 112. ISSN 2152-1034
36. Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behavior*, Translated By Mehdi Zare. Tehran: Nass.
37. Sarantakos, S. (1998). *Social Research*, 2nd Ed. Hampshire & London: Mac Millan Press Ltd.

38. Stoeber, J., Davis, C.R., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. Elsevier, 214 – 230. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.06.001>
39. Tappeh, M., & Ghorbaninia, M. (2015). Motivation And Entrepreneurship From The Perspective Of Islamic Values. Journal UMP Social Sciences And Technology Management, 1 – 23.
40. Torkzadeh, J. (2009). The Cyclical Process of Analysis Research Method. Methodology of Social Sciences and Humanities, 123 – 142.
41. Torkzadeh, J., Mohammadi, M., & Bazr Afshan Moghadam, M. (2010). The study of relationship between college students' individual and academic characteristics and their manifest needs and hope to meet them. Education Journal, 215 – 238.
42. Torkzadeh, J., & Zeinali, F. (2012). A Comparative Investigation Into The Western And Islamic Approaches To Motivation: Towards Developing The Indigenous Knowledge. Islam And Management, 7 – 30.