



<https://doi.org/10.22034/jksl.2025.530335.1480>



مقاله: پژوهشی

دریافت: ۱۴۰۴-۰۵-۰۵

بازنگری: ۱۴۰۴-۰۸-۰۳

پذیرش: ۱۴۰۴-۰۸-۲۵

انتشار آنلاین: ۱۴۰۵-۰۷-۰۶

جعفر ترک‌زاده *



عبدالحمید اسماعیلی^۲



لیلا ثواب^۳



چکیده

انگیزش را می‌توان به عنوان یک فرآیند تصمیم‌گیری شناختی در نظر گرفت که از طریق آن رفتار هدفمند شروع، هدایت و حفظ می‌شود. با وجود اهمیت و کاربرد انگیزش کارکنان در سازمان، هنوز مفاهیم و مؤلفه‌های آن به‌خوبی روشن نیست. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، طراحی و اعتباریابی چهارچوب مفاهیم انگیزشی سرمایه انسانی بر مبنای قرآن کریم است. این پژوهش از طرح ترکیبی اکتشافی متوالی از نوع طبقه‌بندی استفاده کرده است. در بخش اول پژوهش (بخش کیفی)، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی، بر اساس روش فرایند چرخه‌ای تحلیل انجام و به‌منظور اعتباریابی نتایج کیفی از تکنیک‌های اعتبارپذیری و اتکاپذیری استفاده شد؛ سپس در بخش دوم پژوهش (کمی)، بر اساس نتایج کیفی به‌دست‌آمده، داده‌های کمی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل گردید. در بخش کمی، بر اساس چهارچوب توسعه‌یافته در بخش اول پژوهش، مقیاسی طراحی و در طیف وسیعی از سازمان‌های کشوری، لشکری ۳۲۴=n و مردم‌نهاد ۳۸۴=n استان فارس اجرا شد. روایی و پایایی مقیاس مذکور با استفاده از روش تحلیل گویه و آلفای کرونباخ سنجش شد و نتایج نشان‌دهنده روایی و پایایی مناسب بود. همچنین در این بخش، به‌منظور انجام آزمون ساختار عاملی چهارچوب به‌دست‌آمده، از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده شد. بر اساس نتایج این بخش، پایایی و روایی چهارچوب به‌دست‌آمده و همچنین معناداری ساختارهای عاملی تأیید گردید. در ادامه، از نتایج بخش کمی به‌منظور تبیین بهتر نتایج کیفی استفاده شد. نتایج نشان داد که چهارچوب توسعه‌یافته، از اعتبار لازم و سودمندی و قابلیت اجرایی مطلوبی برخوردار است. همچنین نتایج حاکی از آن بود که هر سه بعد جهت‌گیری‌ها و اصول و روش‌های انگیزشی در چهارچوب مذکور و مؤلفه‌های مربوط به آن‌ها، از کفایت و اعتبار لازم برخوردار است.

واژگان کلیدی: قرآن کریم، انگیزش، سرمایه انسانی، سازمان.

استاد به مقاله:

ترک‌زاده، جعفر؛ اسماعیلی، عبدالحمید؛ و ثواب، لیلا. (۱۴۰۵). چهارچوب انگیزش سرمایه انسانی بر مبنای قرآن کریم؛ پژوهش ترکیبی. فصلنامه قرآن، فرهنگ و تمدن، ۷(۳)، ۴۵-۷۲.

Doi: <https://doi.org/10.22034/jksl.2025.530335.1480>

^۱ torkzadeh@shirau.ac.ir

۱. استاد بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران (نویسنده مسئول).

۲. دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی شیراز، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.

۳. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران.



انگیزش، به عنوان عامل محرک کلیدی، نقشی حیاتی در هدایت و پیشبرد سرمایه‌های انسانی برای تحقق اهداف راهبردی ایفا می‌کند. امروزه ثابت شده است که نیروی انسانی دارای انگیزه‌ی درونی و پایدار، نه تنها بهره‌وری و نوآوری را افزایش می‌دهد، بلکه وفاداری سازمانی و کیفیت خدمات را نیز ارتقا می‌بخشد. با این حال، چالش اصلی مدیران، فراتر از صرف تخصیص پاداش‌های مادی، ایجاد محرک‌های عمیق و معنادار و همسو با فطرت و کرامت انسانی است. رویکردهای سنتی انگیزش که صرفاً بر عوامل بیرونی (مانند دستمزد و ترفیع) تمرکز دارد، اغلب هزینه‌بر است و اثرگذاری کوتاه‌مدت دارد و قادر به پاسخ‌گویی به نیازهای روانی و اجتماعی و معنوی کارکنان در بلندمدت نیست. بنابراین، تدوین استراتژی‌های انگیزشی اثربخش که تعادلی پایدار بین اهداف فردی و سازمانی ایجاد کند و حس تعلق و معنا و رشد مستمر را در کارکنان تقویت نماید، به یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های رهبری در سازمان‌های پیشرو تبدیل شده است.

امروزه انگیزش یکی از پیچیده‌ترین و ارزشمندترین منابع برای مدیریت منابع انسانی شناخته می‌شود. این موضوع به‌ویژه به این دلیل اهمیت دارد که انگیزش می‌تواند یکی از پرهزینه‌ترین و در عین حال متغیرترین عوامل در عملکرد سازمان‌ها باشد. به همین خاطر، بسیاری از سرپرستان و مدیران تلاش می‌کنند تا انگیزش کارکنان خود را به طور قابل توجهی افزایش دهند. دستیابی به سطوح بالای انگیزش در کارکنان لزوماً نیازمند هزینه‌های سنگین نیست و حتی می‌تواند یکی از سودآورترین سرمایه‌گذاری‌ها باشد. وظیفه رهبران، ایجاد سیاست‌ها و رویه‌های لازم به منظور ایجاد تعادل بین نیازهای کارکنان و نیازهای سازمان و در نتیجه ایجاد انگیزش در کارکنان است (دودا، ۲۰۲۲^۱، ص ۱۲۷). انگیزش کارکنان به عنوان یک مفهوم کلیدی در مدیریت سازمانی، نقش بسیار مهمی در موفقیت سازمان و عملکرد کارکنان ایفا می‌کند. این مفهوم به سطح رفتار و تلاش فرد در انجام وظایف شغلی اشاره دارد. تاریخچه تحقیقات در زمینه انگیزش کارکنان به دهه ۱۹۵۰ بازمی‌گردد و شامل نظریه‌ها و رویکردهای مختلفی است (لی، ۲۰۲۳^۲، ص ۱۴۷). در محیط‌های کاری، انگیزش را می‌توان به عنوان فرآیندی تعریف کرد که رفتار را برای دستیابی به اهداف سازمانی بسیج و حفظ می‌کند (دوبرین، ۲۰۱۹^۳، ص ۱۱۲).

انگیزش به عنوان فرآیندی تعریف می‌شود که از کمبودها یا نیازهای فیزیولوژیکی یا روان‌شناختی آغاز می‌شود و به فعال‌سازی رفتار یا انگیزه‌ای منجر می‌گردد که هدف یا انگیزه‌ای را دنبال می‌کند. این فرآیند، اساس جهت‌گیری و شدت و تداوم رفتار یا تفکر را فراهم می‌آورد (کینیکی، ۲۰۲۱^۴، ص ۱۶۴؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۲۱^۵، ص ۱۶۱؛ رابینز و جاج، ۲۰۲۱^۶، ص ۸۰۳). به طور کلی، انگیزش کارکنان را می‌توان مجموعه‌ای از نیروهایی در نظر گرفت که موجب تحریک تفکر یا رفتار آنان می‌شود و جهت و شدت و تداوم تلاش‌های آن‌ها را در راستای تحقق چشم‌انداز و مأموریت و اهداف سازمانی تعیین می‌کند (هدایت، سوپردی، ۸^{انور}، ۹^{آنگیانی}، ۲۰۲۲^{۱۰}، ص ۹۴۵). همچنین

1. Doda.

2. Li.

3. DuBrin.

4. Kinicki.

5. Luthans et al.

6. Robbins & Judge.

7. Hidayat.

8. Supard.

9. Anwa.

10. Anggiani.

می‌توان آن را مجموعه‌ای از نیروها دانست که افراد را به سمت یک رفتار خاص سوق می‌دهد و آن‌ها را از انتخاب رفتارهای دیگر باز می‌دارد (گریفین و همکاران، ۲۰۱۹م، ص ۱۶۰).

در رابطه با انگیزش نظریه‌های زیادی وجود دارد که از آن جمله می‌توان به نظریه نیازهای آشکار مورای^۲ (۱۹۳۸)، نظریه تقویت اسکینر^۳ (۱۹۵۳)، نظریه سلسله مراتب نیازهای مزلو^۴ (۱۹۷۰)، نظریه انتظار وروم^۵ (۱۹۶۴)، نظریه X و Y مک‌گریگور^۶ (۱۹۶۰)، نظریه برابری آدامز^۷ (۱۹۶۵)، نظریه نیازهای سه گانه مک‌کلند^۸ (۱۹۶۱)، نظریه تعیین هدف لاک و لاثام^۹ (۱۹۶۸)، نظریه اسناد وینر^{۱۰} (۱۹۸۶)، نظریه انگیزش بهداشت هرزبرگ^{۱۱} (۱۹۶۸)، نظریه عدالت سازمانی گرینبرگ^{۱۲} (۱۹۹۰)، نظریه ارزیابی شناختی چارم^{۱۳} (۱۹۶۸)، نظریه Z اوچی^{۱۴} (۱۹۸۱)، نظریه نیاز به استقلال دسی و رایان^{۱۵} (۱۹۸۵)، نظریه یادگیری اجتماعی بندورا^{۱۶} (۱۹۸۶)، نظریه نیازهای پنج گانه گلاسر^{۱۷} (۱۹۸۶)، نظریه عزت نفس هالتمن و گلرمن^{۱۸} (۲۰۰۲) اشاره کرد (هالتمن و گلرمن، ۲۰۰۱م؛ رابرت، پریچارد و الیسا، اشوود، ۲۰۰۸م؛ اسماعیلی، ۱۳۹۱؛ رضائیان، ۱۳۸۹؛ شجاعی، ۱۴۰۲؛ ترک‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸). دقت و توجه و تأمل در محتوای نظریات انگیزشی حاکی از آن است که بیشتر نظریه‌های انگیزشی ارائه شده صرفاً به تبیین‌های مادی در زمینه انگیزش پرداخته است؛ درحالی که به نظر می‌رسد تبیین‌های یک‌سویه‌ای که صرفاً جهت‌گیری مادی داشته باشد، نمی‌تواند ابعاد مختلف وجودی انسان را پوشش دهد و به عنوان موجودی کمال‌یابنده و اشرف مخلوقات و آن‌گونه که در تعالیم اسلامی مطرح شده است، مدنظر قرار گیرد (ترک‌زاده و زینعلی، ۱۳۹۱، ص ۲۴). نکته حائز اهمیت این است که چنین جهت‌گیری‌های یک‌سویه‌ای، در عمل هم منجر به نتایج مؤثر و کارآمدی نخواهد شد.

بسیاری از صاحب‌نظران رفتار سازمانی در غرب، تأثیر انگیزش بر رفتار انسان را عمدتاً از منظر مادی و با نگاهی انسان‌گرایانه به به‌کارگیری سرمایه انسانی بررسی کرده‌اند. نظریه‌ها و یافته‌های آنان که تحت تأثیر فلسفه مادی‌گرایانه رایج در غرب شکل گرفته، به‌ندرت به جنبه معنوی انسان می‌پردازد و ارزش واقعی او را آن‌گونه که باید، در نظر نمی‌گیرد (ترک‌زاده و زینعلی، ۱۳۹۱، ص ۲۴). در این رویکرد، عواملی مانند پول و میزان دستمزد به عنوان مهم‌ترین عوامل انگیزشی شناخته می‌شود (آچی و کورا، ۲۰۱۶م؛ لیندner، ۱۹۹۸م، ص ۳). برخی مانند

1. Griffin et al.

2. Murray.

3. Skinner.

4. Maslow.

5. Vroom.

6. Gregor.

7. Adams.

8. McClelland.

9. Locke and Latham.

10. Wiener.

11. Herzberg.

12. Greenberg.

13. Charn.

14. Ochi.

15. Deci and Ryan.

16. Bandura.

17. Glasser.

18. Holtman and Gellerman.

19. Achie & Kurahr.

20. Lindner.

فرانکو و همکاران^۱ (۲۰۰۴) از این موارد فراتر رفته و تشویق‌های مالی و غیرمالی (مانند تفویض اختیار و اعطای مقام) را از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر انگیزش دانسته‌اند. با این حال، آنچه در رویکردهای غربی غالباً نادیده گرفته شده، بعد معنوی انگیزش است. این بُعد که از واقعیت‌های عینی و سلسله‌مراتب نفس انسان نشأت می‌گیرد، با ورود به ساحت روح و روان آدمی، قابلیت تبیین و تجویز و کاربرد گسترده‌ای می‌یابد. انگیزه‌های متعالی الهی و انسانی نیز در این زمینه نقش بسزایی دارد و می‌تواند به عنوان محرک‌های مؤثری در جهت افزایش بهره‌وری و اثربخشی سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد (ترک‌زاده و زینعلی، ۱۳۹۱، ص ۲۴). بنابراین، دستیابی به یک رویکرد جامع و مؤثر در زمینه انگیزش، مستلزم در نظر گرفتن هر دو بعد مادی و معنوی است تا بتوان به درکی عمیق‌تر از رفتار انسان و عوامل مؤثر بر آن دست یافت. با این حال، باید اذعان کرد که تبیین‌های غربی و اسلامی درباره انگیزش و رفتار انسان، در بنیاد با یکدیگر متفاوتند. نظریه‌های غربی عمدتاً دیدگاهی مادی‌گرایانه و تک‌بعدی ارائه می‌دهد که همین امر به نوعی نقص و کاستی در آن‌ها منجر می‌شود (مجید و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۱۰۶؛ ترک‌زاده و زینعلی، ۱۳۹۱، ص ۲۴). در مقابل و از منظر اسلام، انسان موجودی چندبُعدی و دارای ابعاد مادی و معنوی است. این ابعاد در تعاملی ظریف با یکدیگر قرار می‌گیرد و مبنای اندیشه و عمل وی را شکل می‌دهد (مجید و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۱۰۶؛ ترک‌زاده و زینعلی، ۱۳۹۱، ص ۷). نظر به اهمیت موضوع و ضرورت توجه به انگیزش سرمایه انسانی، این پژوهش تلاش می‌کند ضمن بهره‌گیری از دریای بیکران حکمت وحی الهی، مبانی و روش‌های انگیزش سرمایه انسانی در قرآن کریم را بکاود و بر آن اساس، چهارچوبی را برای انگیزش سرمایه انسانی توسعه دهد و اعتباریابی کند. امید است از این طریق زمینه مناسبی جهت توسعه مفاهیم سازمانی، به‌ویژه مفاهیم انگیزشی، با رویکرد اسلامی در کشور فراهم شود تا مدیران بتوانند با ایجاد انگیزش بیشتر در سرمایه انسانی، عملکرد سازمانی را بهبود بخشند و از این طریق بتوانند سازمان را به سمت افزایش بهره‌وری در زمینه‌های عملکردی و فرهنگی متناسب با فرهنگ اسلامی و بومی سوق دهند.

۱-۲. پیشینه پژوهش

در سال‌های اخیر، تحقیقات متعددی با رویکردها و روش‌های گوناگون درباره انگیزش سرمایه انسانی به طور چشمگیری افزایش یافته است. این روند نشان‌دهنده اهمیت ویژه این موضوع است. با توجه به بنیاد مستحکم مطالعات در این حوزه، در ادامه به مرور پیشینه پژوهشی در این زمینه پرداخته‌ایم.

براتی و عریضی (۱۴۰۴) در پژوهش خود، به بررسی رابطه رویکردهای طراحی شغل (رویکردهای مکانیکی و انگیزشی) با نگرش‌های شغلی در مجموعه‌ای از مشاغل پرداخته‌اند. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که رویکرد انگیزشی با رضایت شغلی و درگیری در کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت دارد؛ درحالی‌که رویکرد مکانیکی با این متغیرها رابطه منفی نشان می‌دهد. جهت‌گیری دو رویکرد، متضاد است. بنابراین تلفیق طراحی مکانیکی با انگیزشی، برای حفظ رضایت و تعهد و درگیری شغلی کارکنان ضروری است.

اصغری صارم، رنجبر، رهبر، اطهر و محمودی (۱۴۰۴) در پژوهش خود، الگوی فرایندی ارتقای انگیزش کارکنان را با استفاده از روش مدل‌یابی ساختاری تفسیری ارائه کرده‌اند. بر اساس یافته‌های پژوهش، عوامل مؤثر بر انگیزش، در پنج محور اصلی، شامل تعاملات افراد، محیط سازمانی، ساختار سازمانی، نظام‌های سازمانی و فرهنگ سازمانی شناسایی شده است. نویسندگان راهکارهای ارتقای انگیزش را اولویت‌بندی کرده‌اند که مهم‌ترین آن‌ها شامل برنامه‌ریزی راهبردی، بازطراحی مشاغل، بازطراحی فرایندها، بازطراحی ساختار سازمانی و تدوین بیانیه ارزش سازمان است.

محسنی، رجب‌پور و احمدی (۱۴۰۳) تأثیر پاداش دریافتی بر سلامت روانی و انگیزش کارکنان را با تأکید بر نقش تعدیل‌گر عدالت توزیعی ادراک‌شده (مورد مطالعه: اداره دادگستری شهرستان بوشهر) بررسی کرده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که پاداش دریافتی بر انگیزش و سلامت روانی کارکنان تأثیر مثبت و مستقیم دارد؛ انگیزش کارکنان نیز سلامت روانی آن‌ها را بهبود می‌بخشد. عدالت توزیعی ادراک‌شده نقشی تعدیل‌گر در این روابط ندارد، اما مدیران باید بر عادلانه بودن پاداش‌ها تمرکز کنند تا انگیزش و سلامت روانی ارتقا یابد. حسینی، حسینی، موحدنیا و دادجو (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان «مبانی عقلی انگیزه‌های اخلاقی از نگاه قرآن» انجام داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بقای انگیزه‌های اخلاقی در گروه پیروی از فطرت عقلانی روحانی و محبت به خداوند است؛ درحالی‌که پیروی از گرایش‌های صرفاً مادی و بهره‌نگرفتن از عقل، عامل زوال اخلاقی است.

حسینی، ترک‌زاده و آبجانه (۱۴۰۱) پژوهشی با عنوان «اعتباریابی مقیاس انگیزش سرمایه انسانی بر مبنای آموزه‌های قرآن کریم در مدارس استان هرمزگان» انجام داده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به بارهای عاملی معنادار مؤلفه‌های این مقیاس و همچنین شاخص‌های برازش محاسبه‌شده در تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول، مؤلفه‌های مقیاس مذکور برحسب کارکرد انگیزشی و قابلیت کاربست از اعتبار کافی برخوردار است و روایی آن‌ها تأیید شده است. تحلیل عامل تأییدی دوم نشان می‌دهد که ابعاد این مقیاس از بار عاملی معنادار خوبی برحسب کارکرد انگیزشی و قابلیت کاربست برخوردار است؛ در نتیجه اعتبار ابعاد این مقیاس برحسب کارکرد انگیزشی و قابلیت کاربست تأیید شده است.

ترک‌زاده و زینعلی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی مقایسه‌ای رویکردهای غربی و اسلامی به انگیزش؛ به سوی توسعه دانش بومی»، به این نتیجه دست یافته‌اند که انسان به عنوان موجودی اجتماعی، تحت تأثیر فلسفه حاکم بر جامعه، برای ارضای نیازها و تحقق اهداف خود برانگیخته می‌شود. در اندیشه غربی، انگیزه‌ها عمدتاً مادی‌گرایانه است؛ درحالی‌که از منظر اسلامی، انسان علاوه بر جنبه مادی، دارای نیازهای معنوی است که باید تأمین شود.

آنو^۱ (۲۰۲۵) در پژوهش خود، تأثیر ناکارآمدی‌های رهبری و مدیریت بر انگیزه و مشارکت کارکنان در سازمان‌های مبتنی بر جامعه در تورکانا را مطالعه و بررسی کرده است. این مطالعه بر لزوم سرمایه‌گذاری در منابع انسانی برای توسعه کارکنان مولد و رقابتی و انعطاف‌پذیر تأکید می‌کند. عناصر کلیدی انگیزه کارکنان شامل تعهد، ارتباط، فرهنگ سازمانی و ارتباطات است. اجرای این عناصر عملکرد را بهبود می‌بخشد، محیط کاری دلپذیری را ترویج می‌دهد و به سازمان‌ها در دستیابی به اهدافشان کمک می‌کند.

کواشنیوسکی^۲ (۲۰۲۵) در بررسی ایجاد انگیزه در کارکنان و مدیریت شایستگی‌های حرفه‌ای آن‌ها به این نتیجه دست یافته است که انگیزه مؤثر کارکنان و مدیریت شایستگی، ارتباط نزدیکی با هم دارند. سازمان‌هایی که در توسعه شایستگی‌های کارکنان سرمایه‌گذاری می‌کنند و وظایف را با مهارت‌های آن‌ها تطبیق می‌دهند، برای دستیابی به موفقیت و توسعه بلندمدت احتمال موفقیت بیشتری دارند.

لی^۳ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی ادبیات در مورد انگیزش کارکنان» به این نتیجه دست یافته است که انگیزش یکی از حوزه‌های بسیار مهم مدیریت سازمانی است و تأثیر بسزایی بر موفقیت سازمانی و عملکرد کارکنان دارد. این مقاله ادبیات مرتبط را با ترکیب و تحلیل آن از نظر چهارچوب‌های نظری، نظریه‌های انگیزش، سنجش انگیزش و عوامل مؤثر بررسی می‌کند. نتایج نشان می‌دهد که انگیزش کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار و عملکرد فردی دارد و تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد.

1. Anno.

2. Kwasniewski.

3. Li.

ژنوفنگ^۱ (۲۰۲۳) به بررسی تأثیر سبک رهبری بر انگیزش کارکنان (مطالعه موردی شرکت‌های تولیدی) پرداخته است. نتایج پژوهش او عبارت است از: الف) هر دو سبک رهبری تحول‌آفرین و مبادله‌ای، انگیزش کارکنان را افزایش می‌دهند؛ اما سبک تحول‌آفرین اثربخشی بیشتری دارد؛ ب) عوامل کلیدی مؤثر بر انگیزش شامل رضایت شغلی، تعادل کار-زندگی، شناخت و پاداش، امنیت شغلی و فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای است؛ ج) مدیران صنعتی چین با اولویت‌دهی به رهبری تحول‌آفرین و توجه همزمان به متغیرهای انگیزشی می‌توانند عملکرد خود را بهبود بخشند.

افلاح، سوهارنومو، مسعود و مرصید^۲ (۲۰۲۱) به بررسی اخلاق کار اسلامی و عملکرد کارکنان (نقش انگیزه اسلامی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی) پرداخته‌اند. این پژوهش با هدف بازطراحی و تحلیل نقش اخلاق کار اسلامی بر انگیزش اسلامی، تعهد عاطفی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان انجام شده است. نتایج حاکی از آن است که اخلاق کار اسلامی تأثیر مثبت و معناداری بر انگیزش اسلامی، تعهد عاطفی، رضایت شغلی و در نهایت عملکرد کارکنان دارد. این تحقیق همچنین روابط مثبت متقابل میان این متغیرها را تأیید می‌کند.

ناوانیتا و بهاسکار^۳ (۲۰۱۸) در پژوهش خود، به بررسی انگیزش کارکنان در محل کار پرداخته‌اند. انگیزش کارکنان در محیط کار یکی از جنبه‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی به شمار می‌رود و تأثیر بسزایی بر عملکرد آنان دارد. بسیاری از سازمان‌ها در حال طراحی استراتژی‌ها و روش‌های جدیدی هستند تا از کارکنان خود حمایت کنند. بهبود انگیزه‌ها در محل کار موجب افزایش رضایت کارکنان می‌شود و آن‌ها را ترغیب می‌کند تا تلاش بیشتری برای افزایش بهره‌وری و سودآوری شرکت انجام دهند. این پژوهش به بررسی نظر کارکنان در مورد عوامل انگیزشی در محیط کار پرداخته است.

مجید و همکاران^۴ (۲۰۱۶) در پژوهش خود، رفتار انگیزشی انسانی از دیدگاه غربی و اسلامی را مطالعه کرده‌اند. در این پژوهش، نویسندگان ضمن اشاره به افتراق دیدگاه‌ها (تمرکز غرب بر عوامل روان‌شناختی زیست‌شناختی، در مقابل تأکید اسلام بر نیازهای جسم و روح مبتنی بر خلقت قرآنی)، بر لزوم توجه به مفاهیمی مانند نفس، روح، قلب و فطرت در تبیین اسلامی انگیزش تأکید کرده‌اند؛ هرچند به وجوه اشتراکی نیز اشاره داشته‌اند.

تاکنون، پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه انگیزش از منظر منابع اسلامی، عمدتاً بر نهج البلاغه و احادیث و روایات، یا تحقیقات قرآنی متمرکز بوده و اغلب به جای نگاه جامع، به جنبه‌های خاصی از انگیزش پرداخته است. در پژوهش حاضر، با اتخاذ رویکردی جامع‌تر و با استفاده از روش تحلیل چرخه‌ای، تلاش کرده‌ایم تا موضوع انگیزش را به شیوه‌ای گسترده‌تر و با در نظر گرفتن ابعاد مختلف بررسی کنیم. بدین منظور، آیات قرآن کریم را که پیام‌های انگیزشی دارد، تحلیل و دسته‌بندی کرده‌ایم تا روش‌های نوین انگیزش اسلامی شناسایی شود. انتظار می‌رود یافته‌های این پژوهش، در مدیریت رفتار سازمانی و سرمایه‌انسانی با رویکرد اسلامی کارآمد باشد. با توجه به اهمیت مباحث مطرح‌شده، سؤالات پژوهش به شرح زیر است:

سؤال بخش کیفی پژوهش: چهارچوب انگیزشی توسعه‌یافته مبتنی بر قرآن کریم چیست؟

سؤال بخش کمی پژوهش: آیا چهارچوب توسعه‌یافته از اعتبار و پایایی برخوردار است؟

1. Xuefeng.

2. Aflah, Suharnomo, Mas'ud & Mursid.

3. Navaneetha & Bhaskar.

4. Majid et al.

۳-۱. روش پژوهش

پژوهش حاضر، جهت توسعه و اعتباریابی چهارچوبی برای انگیزش بر مبنای قرآن کریم، از طرح ترکیبی اکتشافی متوالی از نوع طبقه‌بندی استفاده کرده است. در این راستا، ابتدا داده‌های کیفی جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شده و سپس داده‌های کمی جمع‌آوری و بر اساس نتایج کیفی تجزیه و تحلیل گردیده است؛ سپس به منظور تبیین بهتر نتایج کیفی موردنیاز، نتایج بخش کمی تجزیه و تحلیل شده است.

۱-۳-۱. روش پژوهش؛ بخش کیفی

در این بخش از پژوهش، از روش فرآیند چرخه‌ای تحلیل استفاده کرده‌ایم که شامل مراحل گردآوری داده‌ها (بازخوانی تمامی آیات قرآن کریم برای استخراج مضامین انگیزشی)، تقلیل احیاگرانه داده‌ها (دسته‌بندی و ادغام مضامین انگیزشی بر اساس قرابت مفهومی) و سازماندهی و تحلیل اطلاعات و نتیجه‌گیری (بازپردازی داده‌ها بر اساس ماهیت مفهومی) است (ترک‌زاده، ۱۳۸۸، ص ۱۲۹). دامنه این پژوهش تمامی آیات قرآن کریم است و در آن به بررسی پیام‌های انگیزشی موجود در این آیات پرداخته‌ایم. تمامی آیات قرآن به منظور توسعه یک چهارچوب انگیزشی واکاوی و بازخوانی و پس از گردآوری اطلاعات، داده‌ها بر اساس مراحل روش تحلیل چرخه‌ای پردازش شده است. روش تجزیه و تحلیل در این پژوهش، تحلیل محتوا است. مضامین آیات بررسی و استخراج و در قالب جهت‌گیری‌ها و اصول و روش‌های انگیزشی دسته‌بندی شده است. جهت اعتبارسنجی پژوهش، از دو تکنیک اعتبارپذیری و اعتمادپذیری استفاده کرده‌ایم. در این راستا، روش‌های مرور متخصصان و خودبازبینی پژوهشگر را طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و بررسی چهارچوب و محتوای آن از دیدگاه صاحب‌نظران به کار گرفته‌ایم.

۲-۳-۱. روش پژوهش؛ بخش کمی

روش پژوهش در این بخش از تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. با توجه به اینکه ۹۲۵۶ نفر در رده‌های مختلف کشوری و لشکری استان فارس، در سطوح مدیریت ارشد و میانی و عملیاتی در دستگاه‌های دولتی و مردم‌نهاد استان فارس مشغول خدمت هستند، بر مبنای جدول مورگان ۳۲۴ نفر مدیر با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شدند. از طرفی، گروه دیگری از جامعه آماری سازمان‌های دولتی و مردم‌نهاد (کارکنان غیر مدیر) شامل ۸۰۱۴۳ نفر در استان فارس مشغول به خدمت هستند. بر مبنای جدول مورگان، از این تعداد ۳۸۴ نفر با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات لازم برای ارزیابی و اعتبارسنجی چهارچوب توسعه‌یافته در بخش کیفی پژوهش، از ابزار محقق‌ساخته استفاده کرده‌ایم. این مقیاس محقق‌ساخته شامل سه زیرمقیاس و ۴۴ گویه بود که از طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت تشکیل و از «بسیار زیاد=۵» تا «بسیار کم=۱» طبقه‌بندی شده است. روایی و پایایی مقیاس مذکور نیز با استفاده از روش تحلیل گویه و آلفای کرونباخ سنجیده شد و نتایج نشان‌دهنده روایی و پایایی مناسب بود. همچنین در این بخش، به منظور انجام آزمون ساختار عاملی چهارچوب به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده کردیم. بر اساس نتایج این بخش، پایایی و روایی چهارچوب به‌دست‌آمده و همچنین معناداری ساختارهای عاملی تأیید گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS انجام پذیرفت.

۲. یافته‌ها

در این بخش از پژوهش، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها را ارائه می‌کنیم.

۱-۲. چهارچوب توسعه‌یافته انگیزش بر مبنای قرآن کریم

این بخش به ارائه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل کیفی داده‌های گردآوری شده اختصاص دارد. فرآیند تحلیل به شرح زیر انجام گرفت.

۱-۱-۲. گردآوری داده‌ها و اطلاعات

در این مرحله، کلیه آیات قرآن کریم به صورت جامع بازخوانی شد تا آیات دارای بار و محتوای انگیزشی (صریح یا ضمنی) شناسایی شود. در ادامه پژوهش، پس از غربالگری دقیق، آیات فاقد بار انگیزشی کنار گذاشته شد و آیات منتخب به صورت تک تک و اکتشافی جهت مند بررسی گردید تا مضامین انگیزشی استخراج شود. نویسندگان هم‌زمان با گردآوری، داده‌ها را دسته‌بندی و کاوش کردند. نتیجه این فرآیند، استخراج ۱۷۵ مضمون یا پیام انگیزشی از آیات بود که پایه اولیه چهارچوب انگیزشی را تشکیل داد. لازم به ذکر است، ارتباط این مضامین با بحث انگیزش، با توجه به مطالب ارائه شده در بیان مسئله این مقاله، در ارتباط با مقایسه رویکردهای غربی رایج و مبتنی بر آموزه‌های اسلامی، قابل درک و تبیین است.

جدول ۱: نمونه‌ای از پیام‌ها و مضامین انگیزشی استخراج شده از قرآن کریم در مرحله گردآوری اطلاعات

سوره	نمونه‌ای از پیام‌ها یا مضامین انگیزشی
حمد	سپاسگزاری (۲)، رحمت الهی (۳)، آخرت (۴)، بندگی خدا، یاری طلبی (۵)، دعا (۶)، هدف‌گذاری، رشد و انتظار (۷)
بقره	هدایت خاص الهی (۲)، معاد، اتفاق، علم‌طلبی، نماز (۳)، رستگاری (۵)، انذار (۷-۱۰)، فرصت (۱۰-۱۵)، تمثیل (۱۷-۱۹)، قدرت الهی (۲۰)، پرستش خدا، تقوا (۲۱)، ارشاد، یادآوری نعمت‌ها (۲۲)، تبشیر، تصویرسازی، عمل صالح (۲۵)، تبیین (۲۹-۲۷)، طرح سؤال (۲۸)، معرفی الگو، خلیفه (۳۰)، علم‌طلبی (۳۱-۳۲)، اسرار الهی (۳۳)، انذار (۳۹)، تذکر، امر به معروف و نهی از منکر (۳۵)، توبه (۳۷)، هدایت الهی (۳۸)، انذار (۳۹)، یادآوری نعمت‌ها، وفای به عهد (۴۰)، تقوا (۴۱)، اندیشیدن (۴۴)، یاری طلبی، خشوع (۴۵)، یادآوری نعمت‌ها، برتری طلبی (۴۷)، تذکر (۴۸)، تذکر، آزمایش الهی (۴۹)، عفو و گذشت (۵۲)، توبه (۵۴)، انذار (۵۵)، شکرگزاری (۵۶-۵۲)، استغفار، پاداش، یادآوری، پرهیزگاری (۵۸)، یادآوری (۶۰)، تبیین، یقین، پاداش (۶۲)، یادآوری (۶۳)، میثاق گرفتن (۶۳)، ایمان (۶۲-۸۲)، رحمت الهی (۶۴)، عبرت‌آموزی (۶۶)، تمثیل، یادآوری (۷۲)، تفکر (۷۶)، طرح سؤال (۷۷)، انذار (۸۱-۸۸-۷۹)، استفهام (۸۰)، بهشت (۸۲)، هدف‌گذاری، رشد، انتظار (۸۲-۶۲)، هدف‌گذاری، میثاق گرفتن، احترام، خدمت (۸۳)، یادآوری (۸۳-۸۴)، تبیین، انذار (۸۵)، انذار (۹۰)، تداعی معنایی (۹۳)، استفهام (۹۱-۹۳-۹۴-۹۷)، تبشیر، هدایت الهی (۹۷)، تبیین (۹۸)، عبرت‌آموزی (۱۰۲)، پاداش الهی، تبصیر (۱۰۳)، انذار (۱۰۴)، فضل الهی (۱۰۵)، طرح سؤال (۱۰۶)، فرمان الهی، تذکر (۱۰۷)، طرح سؤال، تبیین (۱۰۸)، هدف‌گذاری، انتظار (۱۱۰)، استفهام (۱۱۱)، پاداش الهی، اخلاص، نیکوکاری (۱۱۲)، انذار (۱۱۴)، اراده الهی (۱۱۷)، یقین (۱۱۸)، انذار، تکلیف‌محوری (۱۱۹)، هدایت الهی (۱۲۰)، یادآوری نعمت‌ها، برتری طلبی (۱۲۲)، انذار (۱۲۳-۱۲۶)، ارشاد (۱۲۳)، یادآوری (۱۲۴-۱۲۵-۱۲۶-۱۲۷)، تکلیف‌محوری (۱۲۵)، امنیت (۱۲۵-۱۲۶)، دعا (۱۲۶-۱۲۷-۱۲۸-۱۲۹)، توبه (۱۲۸)، اطاعت‌پذیری (۱۲۸-۱۳۱)، تزکیه، حکمت‌آموزی (۱۲۹)، شایسته‌گزینی، صالحان (۱۳۰)، تصویرسازی، تذکر (۱۳۳)، برابری (۱۳۶)، استفهام (۱۳۵-۱۳۹-۱۴۰)، استفهام، هدایت الهی (۱۴۲)، هدایت، مهربانی، اعتدال (۱۴۳)، امر به معروف نهی از منکر (۱۴۶)، حق طلبی (۱۴۷)، نیکی کردن (۱۴۸)، علم‌طلبی، حکمت‌آموزی (۱۵۱)، یاد خدا، سپاسگزاری (۱۵۲)، یاری طلبی، نماز (۱۵۳)، صبر (۱۵۳-۱۵۵-۱۵۶)، شهادت (۱۵۴)، تبشیر، امتحان الهی (۱۵۵)، رستگاری (۱۵۷)، شعائر الهی، سپاسگزاری، نیکوکاری (۱۵۸)، توبه، اصلاح، هدف‌گذاری (۱۶۰)، انذار (۱۵۹-۱۶۲-۱۶۱)، جاودانگی (۱۶۱)، تنویر، تبیین (۱۶۱)، هدف‌گذاری، رشد، تداعی معنایی، تبیین، اندیشیدن، نشانه‌های الهی (۱۶۴)، انذار (۱۶۷-۱۶۵)، ارشاد، امر به معروف و نهی از منکر (۱۶۸)، طرح سؤال (۱۷۰)، تمثیل، اندیشیدن (۱۷۱)، تبیین، ایمان، سپاسگزاری، رزق الهی (۱۷۲)، انذار (۱۷۴)، تذکر (۱۷۵)، تبیین، نیکوکاری، هدف‌گذاری، وفای به عهد، صبر، صلابت، بخشنده‌گی، صداقت، خدمت کردن، احترام (۱۷۷)، تبیین، قصاص، ایمان، عفو و بخشش، انذار (۱۷۸)، تقوا (۱۷۹)، وصیت کردن، پرهیزگاری (۱۸۰)، اصلاح (۱۸۲)

جدول ۲: پیام‌ها و مضامین انگیزشی استخراج‌شده از قرآن کریم در مرحله گردآوری اطلاعات

انواع پیام‌های انگیزشی استخراج شده اولیه						
سپاسگزاری	معاد	یاری طلبی	هدایت الهی	دعا	هدف‌گذاری	یاد مرگ
انتظار	انفاق	علم طلبی	رستگاری	انذار	ارشاد	تبشیر
پرستش خدا	یادآوری نعمت‌ها	صداقت	حزب الله	تصویرسازی	فرمان الهی	عمل صالح
تنوع نعمت‌ها	وفاداری به عهد	میثاق گرفتن	معرفی الگو	برتری طلبی	نهی از منکر	توبه
تشویق	آرامش طلبی	تفکر	تعقل	اندیشیدن	صبر	پایداری
شفاعت طلبی	تداعی معانی	عبرت‌آموزی	عفو	گذشت	استغفار	پاداش الهی
عدالت طلبی	تنبيه	رحمت الهی	اخلاق	احسان	امنیت	اختیار
دعوت الهی	پندآموزی	عزت طلبی	تسلیم بودن	امتحان الهی	تزکیه	منفعت طلبی
برابری	حق طلبی	نیکی کردن	جهاد	ایمان	ستایش	فرزند صالح
اطاعت‌پذیری	قدرشناسی	شعائر الهی	دوست	نصیحت طلبی	عدل الهی	تقوا
پرهیزگاری	قصاص	ذکر خدا	یاد خدا	صدقه دادن	حسنه دادن	طلب آمرزش
رزق الهی	هجرت نمودن	بهشت	خوف الهی	امداد غیبی	وحی الهی	مهربانی
بخشندگی	یادآوری	قضاوت عادلانه	قدرت الهی	وعدۀ الهی	حکمت الهی	علم غیب داشتن
بندگی خدا	پیروی از حق	تدبیر الهی	صالحان	داستان‌گویی	مشورت نمودن	فضل الهی
اصلاح	راست‌گویی	محبت نمودن	دعوت به خیر	کمال طلبی	خشنودی خدا	توکل به خدا
اطاعت الهی	نیکوکاری	استواری	اراده الهی	شهادت طلبی	اعمال شایسته	اخلاص
قاطعیت	داوری الهی	رضای الهی	نشانه‌های الهی	خرمندی	میعاد	استجاب دعا
صلۀ رحم	رفتار نیک	امید به خدا	عیب‌پوشی	یکتاپرستی	تذکر	امانت‌داری
خمس	تدبر نمودن	رازداری	بخشش گناه	اقامۀ نماز	دوستی خدا	صلح طلبی
پیمان الهی	فروتنی	لطف الهی	اعتدال در امور	روزه گرفتن	تمثیل	یقین
مالکیت الهی	استفهام	مراقبت نمودن از اعمال	شایسته‌گزینی	شرح صدر	مشیت الهی	ملاقات الهی
نصرت الهی	فتح و پیروزی	هدیه دادن	آمادگی	اتحاد	روزی حلال	تبیین
راه مستقیم	تقرب الهی	آبرومندی	معلمی	تمسک به خدا	طرح سؤال	ارتباط حسنۀ با مردم
شهادت طلبی	آرامش قلبی	تنبيه	تشویق	حسابرسی	امر به معروف	بصیرت
خلیفه	گرامی داشتن	خدمت	فرصت	خیر کثیر	کرامت	جان‌نشینی

۲-۱-۲. تقلیل احیاگرانه داده‌ها

در این مرحله، اطلاعات و داده‌های گردآوری‌شده پردازش، یکپارچه‌سازی، منتقل و نمایان‌سازی شده است؛ بدین‌نحو که ابتدا اطلاعات گردآوری‌شده از نظر محتوای انگیزشی با دقت مطالعه و جوانب اصلی شناسایی شده است. توضیح آنکه نگارنده، پیام‌های انگیزشی استخراج‌شده در مرحله قبل را بر اساس نوع پیام بررسی و مفاهیمی را که با یکدیگر قرابت محتوایی داشته شناسایی کرده و سپس آن‌ها را در یک طبقه یا دسته قرار داده است. آنگاه این پیام‌ها با توجه به مفاهیم دسته‌بندی‌شده و محتوای مفهومی هر دسته، نامگذاری شده و بدین ترتیب تقلیل احیاگرانه اطلاعات صورت گرفته و تمامی ۱۷۵ پیام انگیزشی استخراج‌شده در مرحله گردآوری اطلاعات، به ۴۴ مفهوم انگیزشی تقلیل یافته است.

۲-۱-۳. سازماندهی و تحلیل اطلاعات و نتیجه‌گیری

منظور از سازماندهی اطلاعات، جمع‌بندی و طبقه‌بندی نهایی اطلاعات انگیزشی و ارائه نتایج به صورت سازمان‌یافته است. در این مرحله، اطلاعات به‌دست‌آمده از دو مرحله قبل، با توجه به ماهیت مفهومی و کارکردی آن‌ها در زمینه انگیزش، بازپردازی و فرآوری گردید. در این راستا و با ابتدا بر شناخت حاصل از مراحل پیش و بازاندیشی در زمینه موضوع، اطلاعات انگیزشی به‌دست‌آمده جمع‌بندی و در یک طبقه‌بندی نهایی در سه بعد جهت‌گیری‌ها و روش‌ها و اصول، در قالب جدول شماره ۳ سازماندهی و بازنشانی^۱ شد. لازم به ذکر است، توضیحات مرتبط به هریک از این ابعاد و موارد زیر مجموعه آن‌ها، در بخش نتیجه‌گیری این گزارش ذکر شده است.

جدول شماره ۳: طبقه‌بندی نهایی عبارات انگیزشی برحسب ماهیت و کارکرد آن‌ها در زمینه انگیزش در مرحله سازماندهی و تحلیل اطلاعات

جهت‌گیری‌ها	اصول	روش‌ها
تکلیف الهی	کمال‌طلبی	تبیین
قرب الهی	عزتمندی	تتویر
رحمت الهی	اخلاق	تندیر
عدل الهی	جهاد	تحمید
اراده الهی	حکمت	تبشیر
هدایت الهی	امنیت	تندیس (معرفی الگو)
نصرت الهی	دعا	توکل
شعائر الهی	امانت‌داری	تخییر
اطاعت الهی	نیکوکاری	تنبيه
خلیفه الهی	عفو	تشویق
توحید	توبه	تکریم
ایمان	صلابت	امر به معروف و نهی از منکر
معاد	میثاق	فرصت‌دهی
صداقت	حسنات	خدمت
	صبر	
	محاسبه	

۲-۲. اعتباریابی چهارچوب توسعه‌یافته

۲-۲-۱. محاسبه روایی و پایایی: تحلیل عامل تأییدی

به‌منظور اعتباریابی چهارچوب توسعه‌یافته، ابتدا با استفاده از تحلیل عامل تأییدی، ساختار چهارچوب انگیزشی توسعه‌یافته برای انگیزش سرمایه انسانی را بررسی کرده‌ایم. به این منظور، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم استفاده و مدلی ترسیم شده است که در آن متغیر انگیزش سرمایه انسانی، جهت پیش‌بینی مؤلفه‌های جهت‌گیری و اصول و روش‌ها استفاده گردیده است. از طرفی هریک از این مؤلفه‌ها، گویه‌های مربوط به خود را پیش‌بینی می‌کرد. در ادامه، به‌منظور آزمون ساختار عاملی چهارچوب انگیزشی توسعه‌یافته برای انگیزش سرمایه انسانی، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم استفاده کرده‌ایم. در این روش، برای بررسی برازش مدل‌های عاملی، از شاخص‌های زیر استفاده گردید:

شاخص مجذور کای (χ^2): هرچه مقدار این شاخص کوچک‌تر باشد، برازش داده‌ها به مدل بهتر است و مقدار صفر نشان‌دهنده برازش کامل است.

1. redefine

شاخص مجذور کای بر درجه آزادی (χ^2/df): این شاخص به نسبت اندازه نمونه تغییر می کند و تفاوت بین ماتریس کواریانس مشاهده شده و ماتریس کواریانس مدل را نشان می دهد. اغلب، مقادیر بین ۱ تا ۵ برای این شاخص قابل قبول است.

شاخص برازندگی مقایسه ای (CFI): این شاخص بر مبنای همبستگی بین متغیرهاست و ضرایب بالای همبستگی بین متغیرها به مقادیر بالای این شاخص منجر می شود.

شاخص برازندگی تطبیقی مقتصد (PCFI): حداقل مقدار ۰/۵۰ برای قابل قبول بودن مدل برای این شاخص مورد توافق است. ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA): این شاخص میانگین باقی مانده ماتریس کواریانس-واریانس از مدل را به نسبت ماتریس کواریانس-واریانس داده های نمونه نشان می دهد.

مقادیر قابل قبول برای تعدادی از شاخص های برازش مدل های عاملی تأییدی، در جدول شماره ۴ آمده است. این تحلیل ها به درک بهتر ساختار عاملی و تأثیرگذاری مؤلفه های مختلف در انگیزش سرمایه انسانی کمک می کند.

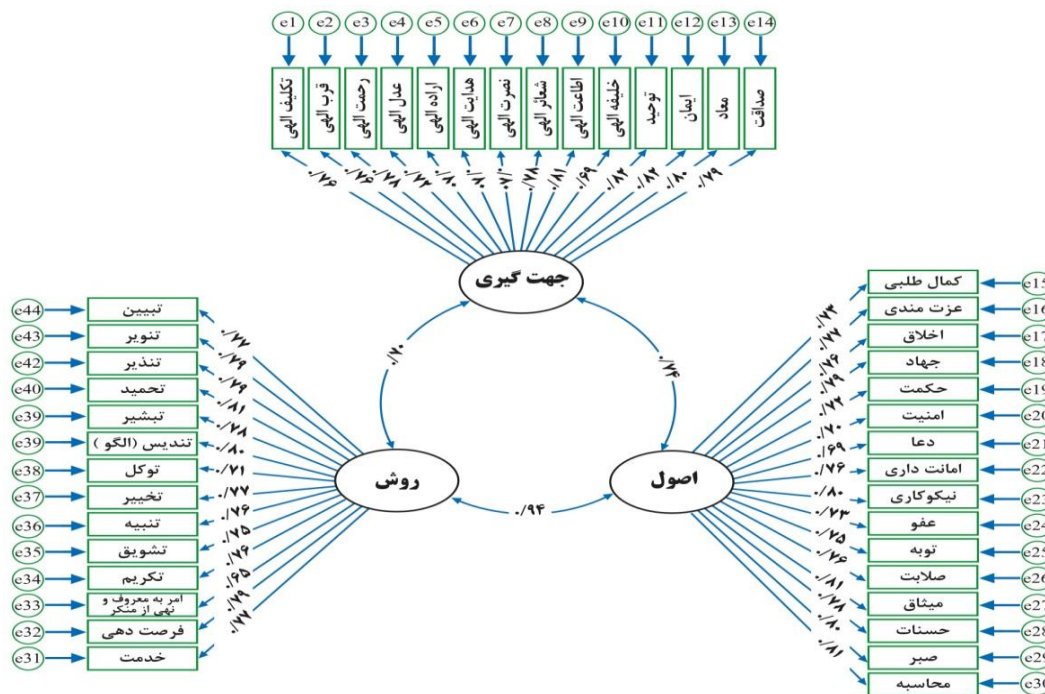
جدول شماره ۴: شاخص های برازش مدل های عامل تأییدی (قاسمی، ۱۳۹۲)

نوع شاخص	شاخص	معادل	دامنه
تطبیقی مقتصد	علامت اختصاری	شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۰ - ۱
	CFI	شاخص برازش تطبیقی مقتصد	۰/۵۰ - ۱
	PCFI	شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد	۰ - ۰/۰۸
مطلق نسبی	RMSEA	مقدار کای اسکوتر	وابسته به حجم نمونه
	X2	سطح معناداری	وابسته به حجم نمونه
	P - VALUE	کای اسکوتر نسبی مدل	۱ - ۵
	X2 /df		

۱-۲-۱-۲-۲. تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول

در ادامه، مدل عاملی و ضرایب معناداری حاصل از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول (چهارچوب انگیزشی توسعه یافته برای انگیزش سرمایه انسانی برحسب کارکرد انگیزشی و قابلیت کاربست) ارائه شده است:

شکل شماره ۱: ضرایب حاصل از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول (چارچوب انگیزشی توسعه یافته برای انگیزش سرمایه انسانی برحسب کارکرد انگیزشی)

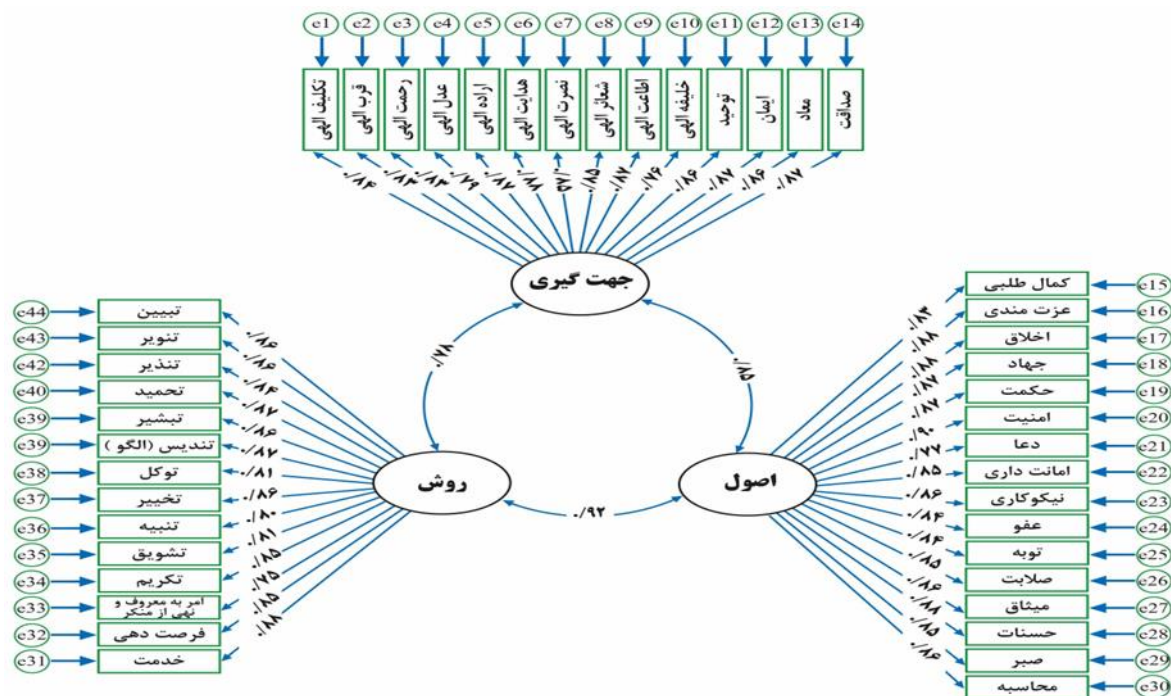


جدول شماره ۵: شاخص های برازندگی مدل چهارچوب انگیزشی توسعه یافته برای انگیزش سرمایه انسانی (برحسب کارکرد انگیزشی)

شاخص های آماری ساختار عاملی	χ^2	Df	χ^2/df	CFI	PCFI	RMSEA
مرتبه اول	۳۴۱۰/۶۹۷	۸۹۸	۳/۷۹	۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۰۶

همان گونه که جدول شماره ۵ نشان می دهد، مقدار شاخص های χ^2/df ، CFI، PCFI، RMSEA به دست آمده در این پژوهش برای چهارچوب انگیزشی توسعه یافته برای انگیزش سرمایه انسانی (برحسب کارکرد انگیزشی)، به ترتیب ۳/۷۹، ۰/۹۰، ۰/۸۵ و ۰/۰۶ است. روشن است که شاخص ها با ملاک های مطرح شده برای مقادیر مناسب شاخص های برازندگی همخوانی دارد.

شکل شماره ۲: ضرایب معناداری حاصل از تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول (چهارچوب انگیزشی توسعه‌یافته برای انگیزش سرمایه‌انسانی برحسب قابلیت کاربرست)



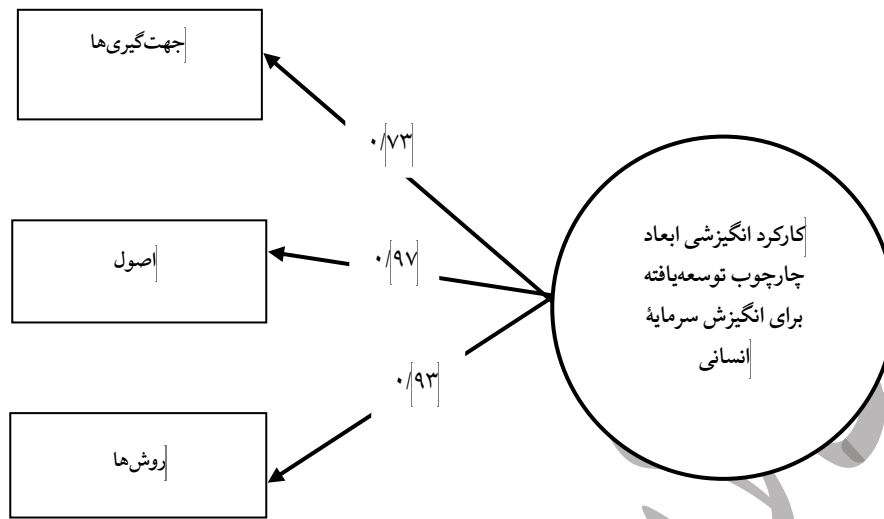
جدول شماره ۶: شاخص‌های برازندگی مدل عاملی چهارچوب انگیزشی توسعه‌یافته برای انگیزش سرمایه‌انسانی (برحسب قابلیت کاربرست)

شاخص‌های آماری ساختار عاملی	χ^2	Df	χ^2/df	CFI	PCFI	RMSEA
مقادیر حاصل	۳۹۳۳/۵۱	۸۹۹	۴/۳۷	۰/۹۱	۰/۸۷	۰/۰۶

همان‌گونه که جدول شماره ۶ نشان می‌دهد، مقدار شاخص‌های χ^2/df ، CFI، PCFI، RMSEA به‌دست‌آمده در این پژوهش برای چهارچوب انگیزشی توسعه‌یافته برای انگیزش سرمایه‌انسانی (برحسب قابلیت کاربرست)، به ترتیب ۴/۳۷، ۰/۹۱، ۰/۸۷ و ۰/۰۶ است. روشن است که شاخص‌ها با ملاک‌های مطرح‌شده برای مقادیر مناسب شاخص‌های برازندگی همخوانی دارد.

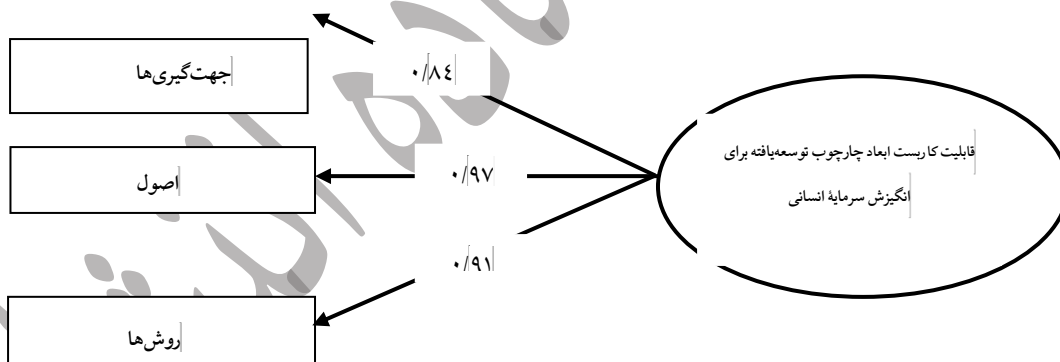
۲-۱-۲-۲. تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم

نتایج این تحلیل نشان داد که هر کدام از ابعاد روایی بالایی دارد. به این ترتیب، بعد جهت‌گیری‌ها با بار عاملی ۰/۷۳، بعد اصول با بار عاملی ۰/۹۷ و بعد روش‌ها با بار عاملی ۰/۹۳، چهارچوب انگیزشی توسعه‌یافته برای انگیزش سرمایه‌انسانی را تبیین می‌کند. شکل شماره ۳، بار عاملی ابعاد چهارچوب انگیزشی توسعه‌یافته برای انگیزش سرمایه‌انسانی را نشان می‌دهد.



شکل شماره ۳: ضرایب حاصل از تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم برای ابعاد چهارچوب انگیزشی توسعه یافته برای انگیزش سرمایه انسانی (برحسب کارکرد انگیزشی)

۳-۱-۲-۲. تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم برای ابعاد چهارچوب انگیزشی توسعه یافته برای انگیزش سرمایه انسانی (برحسب قابلیت کاربست)



شکل شماره ۴: ضرایب حاصل از تحلیل عامل تأییدی مرتبه دوم برای ابعاد چهارچوب انگیزشی توسعه یافته برای انگیزش سرمایه انسانی (برحسب قابلیت کاربست). همچنین، نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که هریک از ابعاد چهارچوب انگیزشی توسعه یافته برای انگیزش سرمایه انسانی، از روایی بالایی برخوردار است. به این ترتیب، بعد جهت گیری ها با بار عاملی 0.79، بعد اصول با بار عاملی 0.99 و بعد روش ها نیز با بار عاملی 0.93، به تبیین این چهارچوب کمک می کنند. شکل شماره ۴، بار عاملی ابعاد مختلف این چهارچوب را نمایش می دهد. در نهایت، نتایج تحلیل ها نشان داد که چهارچوب انگیزشی توسعه یافته برای انگیزش سرمایه انسانی، از اعتبار لازم برخوردار است.

۲-۲-۲. محاسبه روایی و پایایی: تحلیل گویه و ضریب آلفای کرونباخ

جهت ارزیابی روایی و پایایی آماری ابزار پژوهش، از تحلیل گویه و آلفای کرونباخ استفاده کرده ایم. ضرایب همبستگی به دست آمده و سطح معناداری محاسبه شده نشان می دهد، ابزار پژوهش در هر سه بعد، از روایی مطلوبی برخوردار است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده نیز حکایت از پایایی قابل قبول ابزار دارد (جدول شماره ۷).

جدول شماره ۷: روایی و پایایی ابزار پژوهش برحسب ابعاد چهارچوب انگیزشی توسعه‌یافته برای انگیزش سرمایه‌انسانی

ضرایب همبستگی	جهت‌گیری	اصول	روش‌ها
۰/۶۹-۰/۸۸	۰/۶۱-۰/۸۵	۰/۶۵-۰/۸۶	
۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	
۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۴	

۳. نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، تلاش کرده‌ایم تا در یک دامنه گسترده و چندبعدی، موضوع انگیزش از منظر قرآن کریم را بررسی کنیم. برای این منظور، با به‌کارگیری روشی نوین به نام «فرآیند چرخه‌ای تحلیل»، آیات نورانی قرآن کریم مطالعه شد تا مفاهیم و موضوعاتی که بار یا پیام‌های انگیزشی دارد، شناسایی و تحلیل شود. بر پایه این تحلیل‌ها، جهت‌گیری‌ها و اصول و روش‌های انگیزشی اسلام را استخراج و مشخص نموده‌ایم. در قسمت‌های بعدی، به توضیح مختصر هریک از این ابعاد و مؤلفه‌ها پرداخته‌ایم تا درک بهتری از مبانی انگیزشی در قرآن کریم حاصل شود و کاربردهای آن در حوزه مدیریت و انگیزش نیروی انسانی بررسی گردد.

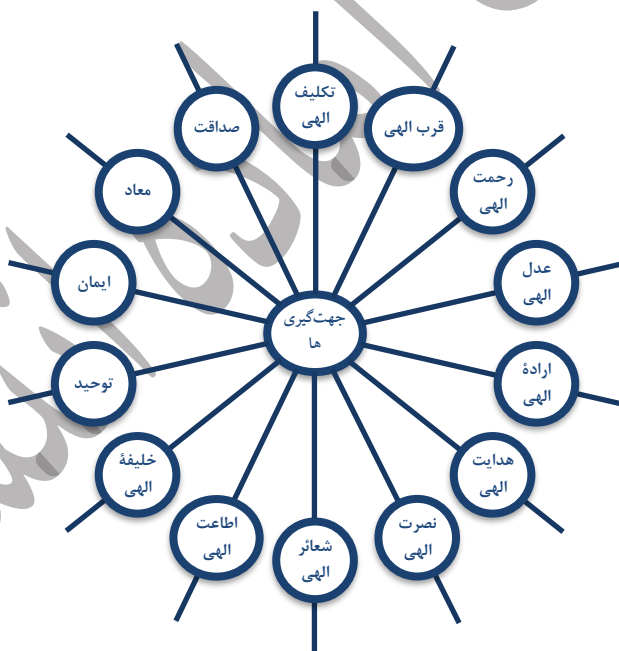
در این تحقیق، در مجموع ۱۷۵ پیام انگیزشی به‌عنوان داده‌های اولیه گردآوری شد (جدول شماره ۲)، سپس این پیام‌ها با توجه به محتوای آن‌ها بررسی گردید و مفاهیم هم‌معنا از نظر محتوایی در کنار هم قرار گرفت. در ادامه، بر اساس مفهوم اصلی هر گروه، نام‌گذاری انجام شد و بدین ترتیب داده‌ها به صورت احیاگرایانه کاهش پیدا کرد؛ در نتیجه، تعداد پیام‌های انگیزشی از ۱۷۵، به ۴۴ مفهوم انگیزشی مشخص تقلیل یافت. در مرحله بعد، با ترکیب اطلاعات و درک حاصل از مراحل قبل (جمع‌آوری و تقلیل داده‌ها) و با تأمل مجدد در موضوع انگیزش، فرآیند سازماندهی و تحلیل کیفی اطلاعات انجام گرفت؛ به این صورت که داده‌های انگیزشی بر اساس ماهیت و نقش آن‌ها در نظام انگیزشی، دسته‌بندی و طبقه‌بندی گردید. این فرآیند منجر به ارائه یک چهارچوب نوین شد که شامل سه بعد اصلی جهت‌گیری‌ها و اصول و روش‌های انگیزش بود. در نهایت، این چهارچوب سه‌بعدی بر اساس آیات قرآن کریم تدوین شد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های زیر همسو و همراستا است:

عقبلی (۱۴۰۰) در چهارچوبی مبتنی بر نهج‌البلاغه تأکید می‌کند که انگیزش اسلامی صرفاً برای رفع نقصان نیست؛ بلکه با روش‌هایی متنوع مانند تبشیر، تنذیر، ترغیب و تحریض، در جهت تحقق باورها، اهداف و نیل به کمال مطلوب و مبتنی بر اصول و جهت‌گیری‌های مشخصی عمل می‌کند. حسینی، ترک‌زاده و آبجانه (۱۴۰۱) نیز با اعتباریابی مقیاسی قرآنی برای انگیزش سرمایه‌انسانی در مدارس، نشان داده‌اند که مؤلفه‌های این مقیاس از روایی و اعتبار کافی برخوردارند. ترک‌زاده و همکاران (۱۳۹۸) با توسعه یک چهارچوب قرآنی شامل جهت‌گیری و اصول و روش‌ها، استدلال می‌کنند که مدیران می‌توانند با به‌کارگیری آن، انگیزش و عملکرد منابع انسانی را در مسیر بهره‌وری و تعالی سازمانی هم‌سو با فرهنگ اسلامی ارتقا دهند. در سطح نیازها، خندان و جوادی (۱۳۹۸) با الهام از اندیشه شهید مطهری، نظام شش‌سطحی نیازها (از غرایز و خودخواهی تا گرایش‌های اخلاقی و ایمانی و الهی مانند قرب به خدا) را مطرح می‌کنند. پیشقدم و خرقانی (۱۳۹۸) به مقایسه اصول انگیزش پرداخته و ناهمسانی بنیادین را نشان داده‌اند: اصول غربی (لذت‌طلبی، تعادل حیاتی، خودشکوفایی) در مقابل اصول قرآنی (میل به جاودانگی، لذت‌طلبی، شکرگزاری، کمال‌جویی). بشیری (۱۳۹۳) مفاهیم کلیدی انگیزش دینی (نیت، اراده، شوق، غرایز، شهوات) را احصا و تأکید کرده است که شدت تأثیر عوامل مختلف بر رفتار، به مرحله تحول فرد، نیازهای اولویت‌دار، باورها، اهداف و محیط بستگی دارد. عمر و همکاران (۲۰۱۶) نیز در مطالعه‌ای کیفی با متخصصان، بر ارائه دیدگاه اسلامی انگیزش کارکنان (با

تأکید بر تشویق و تنبیه و عدالت) و تفاوت‌های بنیادین آن با دیدگاه غربی صحنه گذاشته‌اند. در ادامه پژوهش، ابعاد شناسایی شده را به تفصیل توضیح داده‌ایم.

۳-۱. جهت‌گیری‌های انگیزشی

جهت‌گیری‌های انگیزشی، باورها و اهداف و علایق اساسی مرتبط با مفهوم انگیزش برای سرمایه‌انسانی مسلمان، مبنای جهت‌گیری و هدایت کنش‌های انگیزشی در مسیر دستیابی به اهداف و حالات مطلوب کمال انسانی بر اساس آموزه‌های اسلامی است. ناگفته نماند که این‌گونه جهت‌گیری‌ها مبتنی بر جهان‌بینی و انسان‌شناسی اسلامی و با جهت‌گیری غربی متفاوت است. در این پژوهش، بعد جهت‌گیری‌های انگیزش شامل توحید، قرب الهی، اراده الهی، هدایت الهی، رحمت الهی، عدل الهی، ایمان، خلیفه الهی، تکلیف الهی، نصرت الهی، شعائر الهی، اطاعت الهی، معاد و صداقت است. با توجه به این مفاهیم، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد محیطی مبتنی بر اصول اسلامی، نه تنها به بهبود انگیزش و عملکرد کارکنان خود کمک کنند، بلکه به اهداف بلندمدت و کمال انسانی نیز دست یابند. این رویکرد می‌تواند به شکل‌گیری یک فرهنگ سازمانی قوی و مثبت منجر شود که در آن کارکنان احساس ارزشمندی و تعلق کنند.



شماره ۵:

شکل

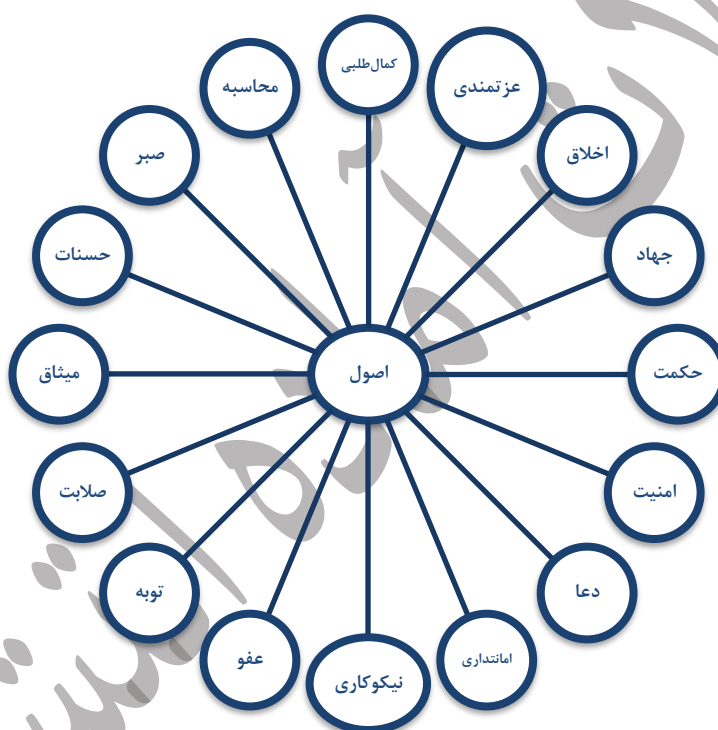
جهت‌گیری‌های انگیزش سرمایه‌انسانی مسلمان

نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل عامل تأییدی و مطالعات انجام‌شده در رابطه با خصوص مؤلفه‌های این بعد (جهت‌گیری‌های انگیزشی از منظر قرآن کریم) مؤید اعتبار و نیز سودمندی و کاربردپذیری جهت‌گیری انگیزش احصاشده است. به عبارتی، نتایج بررسی‌های این بخش از

پژوهش نشان می‌دهد که چهارچوب توسعه‌یافته، در سطح جهت‌گیری نیز سودمند است و کارکرد انگیزشی قابل‌ملاحظه‌ای دارد؛ همچنین از قابلیت کاربست مناسبی نیز برخوردار است.

۲-۳. اصول انگیزشی

اصول انگیزشی، به عنوان رهنمودهای عملی برای طراحی و استفاده از ساختارهای انگیزشی عمل و آن‌ها را در عمل هدایت می‌کند. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که این اصول، کیفیت و روش کار انگیزشی را از گرایش‌ها و روش‌های انگیزشی پیشین مشخص و هدایت می‌کند. بدون توجه به این اصول در کنار درک جهت‌گیری‌های انگیزشی، اقدامات انگیزشی ممکن است به فرآیندهایی خنثی و فاقد محتوای مفید و رشددهنده برای انسان‌ها تبدیل شود. بعد اصول شامل کمال‌طلبی، عزت‌مندی، اختیار، حسن خلق، جهاد، حکمت، امنیت، دعا، امانت‌داری، نیکوکاری، عفو، توبه، استواری، میثاق، حسنات، صبر و محاسبه است.

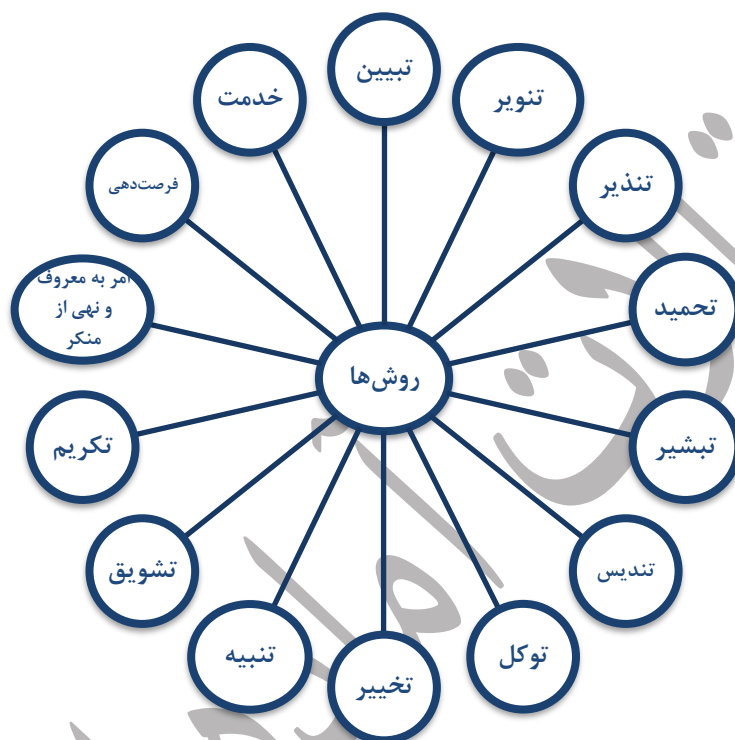


شکل شماره ۶: اصول انگیزش سرمایه انسانی مسلمان

نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل عامل تأییدی و مطالعات انجام‌شده در رابطه با مؤلفه‌های این بعد (اصول انگیزش از منظر قرآن کریم)، مؤید اعتبار و نیز سودمندی و کاربردپذیری اصول انگیزشی احصاشده است. به عبارتی، نتایج بررسی‌های این بخش از پژوهش نشان می‌دهد که چهارچوب توسعه‌یافته، در سطح اصول نیز سودمند است و کارکرد انگیزشی قابل‌ملاحظه‌ای دارد؛ همچنین از قابلیت کاربست مناسبی نیز برخوردار است. بنابراین، توجه به این اصول در فرآیندهای انگیزشی، کلیدی برای دستیابی به نتایج مثبت و مؤثر در سازمان‌ها به شمار می‌رود.

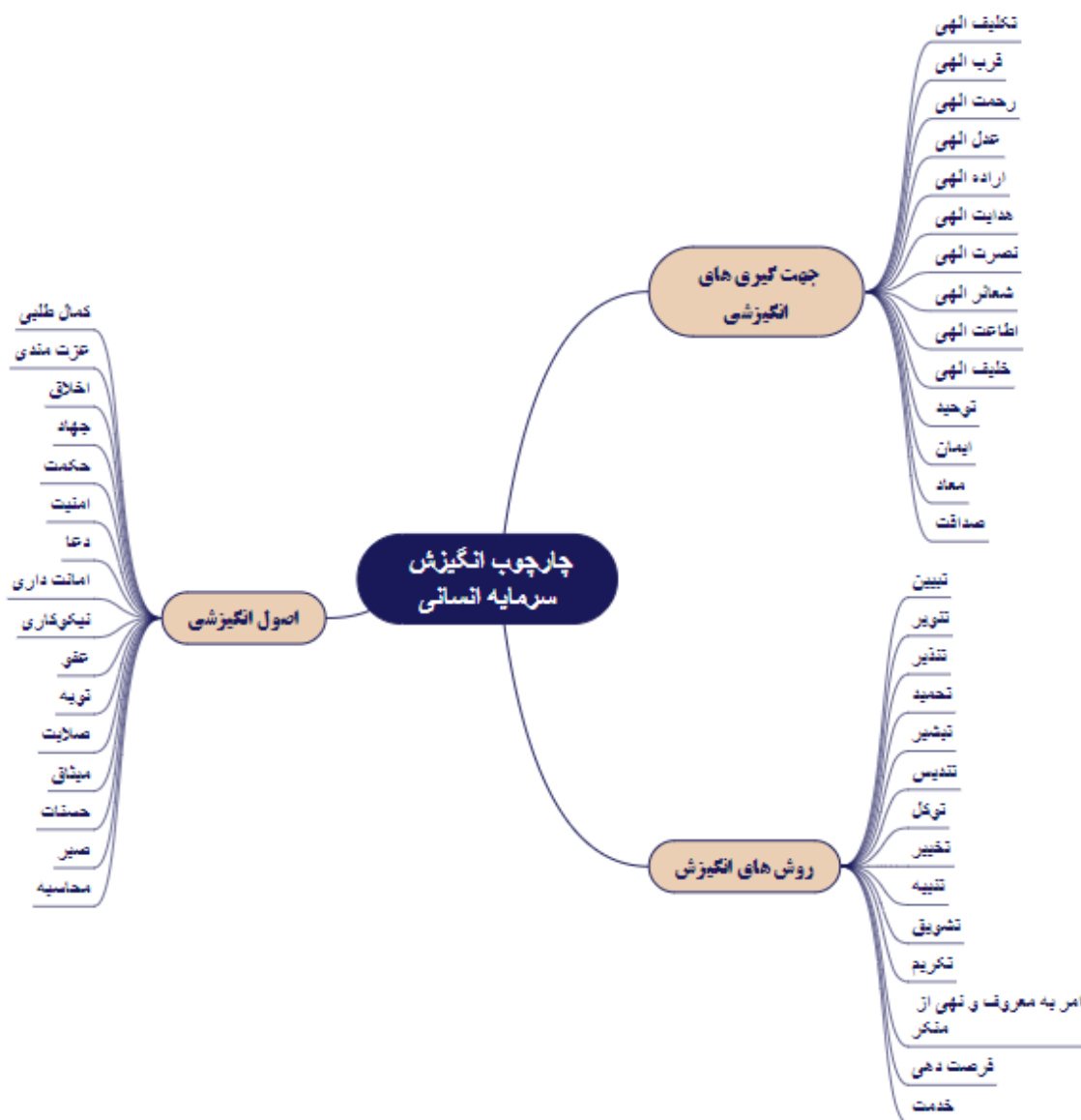
۳-۳. روش‌های انگیزش

بعد روش‌ها شامل تندیس (معرفی الگو)، امر به معروف و نهی از منکر، تبیین، تنویر، تنذیر، تحمید، توکل، توحید، تخییر، فرصت‌دهی، تبشیر، تکریم تنبیه، تشویق و خدمت است.



شکل شماره ۷: روش‌های انگیزش سرمایه انسانی مسلمان بر اساس قرآن کریم

نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل عامل تأییدی و مطالعات انجام‌شده در رابطه با مؤلفه‌های این بعد (روش‌های انگیزش از منظر قرآن کریم)، مؤید اعتبار و نیز سودمندی و کاربردپذیری روش‌های انگیزش احصاشده است. به عبارتی، نتایج بررسی‌های این بخش از پژوهش نشان می‌دهد که چهارچوب توسعه‌یافته، در سطح روش‌ها نیز سودمند است و کارکرد انگیزشی قابل ملاحظه‌ای دارد؛ همچنین از قابلیت کاربردی مناسبی نیز برخوردار است. نکته قابل ذکر در این میان آن است که هرچند ممکن است مؤلفه‌های کشف‌شده در این پژوهش، در نگاه اول آرمان‌گرایانه به نظر آید، بر اساس دیدگاه طیف وسیعی از کارورزان و کاربران حوزه‌های سازمان و مدیریت دستگاه‌های کشوری و لشکری، هم کارکرد انگیزشی مطلوبی دارد و هم از قابلیت کاربردی مناسبی برخوردار است. لذا می‌توان گفت که چهارچوب توسعه‌یافته در این پژوهش، واجد اعتبار و دارای قابلیت‌های کارکردی و کاربردی مطلوب جهت استفاده در عرصه‌های عملی مدیریت رفتار و سرمایه انسانی است. در ادامه، چهارچوب انگیزشی سرمایه انسانی ارائه شده است.



شکل شماره ۸: چهارچوب انگیزشی سرمایه انسانی بر مبنای قرآن کریم (شبکه مضامین)

به طور کلی، با توجه به استدلال‌های عقلی و شواهد موجود در رابطه با ضرورت توسعه علوم انسانی اسلامی بومی، همچنین با در نظر گرفتن تجربه و چهارچوب به دست آمده در این پژوهش که اعتبار و کارایی آن برای انگیزش سرمایه انسانی در سازمان‌های مختلف کشور تأیید شده، لازم است زمینه توسعه مفاهیم سازمانی، به ویژه مفهوم انگیزش، با رویکرد اسلامی در کشور فراهم شود. این امر به مدیران امکان می‌دهد تا با انگیزش مؤثرتر نیروی انسانی، سطح و کیفیت رفتار و عملکرد آنان را ارتقا دهند و سازمان‌های خود را به سوی بهره‌وری و تعالی بیشتر در زمینه‌های عملکردی و فرهنگی، متناسب با فرهنگ بومی و اسلامی، هدایت کنند. در این راستا موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

(۱) آموزش چهارچوب انگیزش سرمایه انسانی بر مبنای قرآن کریم از طرق مختلف حضوری و مکتوب و مجازی در بدنه مدیریتی

دستگاه‌های اجرایی مختلف کشور؛

- (۲) تدوین و نشر فیزیکی و مجازی چهارچوب انگیزش سرمایه انسانی در قالب یک کتاب علمی و درعین حال قابل فهم و استفاده برای مدیران و دانشجویان و کارورزان مدیریت سرمایه انسانی؛
- (۳) کاربرست چهارچوب توسعه یافته توسط مدیران دستگاه های مختلف کشوری و لشکری برای انگیزش سرمایه انسانی، با توجه به تأیید قابلیت های کارکردی و کاربردی چهارچوب در این پژوهش؛
- (۴) لحاظ کردن این چهارچوب به عنوان یکی از مبانی ارزشیابی عملکرد مدیران دستگاه های دولتی جمهوری اسلامی ایران در زمینه مدیریت و انگیزش سرمایه انسانی.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

نویسندگان اصول اخلاقی را در انجام و انتشار این پژوهش علمی رعایت نموده اند و این موضوع مورد تأیید همه آنهاست.

تعارض منافع

نویسندگان این مقاله اعلام می دارند که در انجام این پژوهش هیچ گونه تضاد منافع وجود ندارد.

حمایت مالی

نویسندگان اظهار می دارند که در روند تهیه و نگارش این مقاله، هیچ گونه بودجه، گرنت یا حمایت مالی دیگری دریافت نکرده اند.

فهرست منابع

- اسماعیلی، عبدالحمید (۱۳۹۶). توسعه و اعتباریابی چهارچوب انگیزش در سازمان مبتنی بر قرآن کریم؛ رویکرد ترکیبی [پایان نامه دکتري منتشر نشده]. دانشگاه شیراز.
- اصغری صارم، علی؛ و همکاران. (۱۴۰۳). ارائه الگوی فرایندی ارتقای انگیزش کارکنان با استفاده از روش مدل‌یابی ساختاری تفسیری. مطالعات رفتار سازمانی، ۳۳(۳)، ۲۰۹-۲۳۹.
- <https://doi.org/10.22034/obs.2024.715623>
- براتی، هاجر؛ و عریضی، حمیدرضا. (۱۴۰۴). رابطه رویکردهای طراحی شغل (رویکردهای مکانیکی و انگیزشی) با نگرش‌های شغلی در مجموعه‌ای از مشاغل. نشریه پژوهش‌های روان‌شناختی، ۲۵(۱)، ۱۰۸-۱۳۴.
- <https://doi.org/10.61882/neevand.50992.25.1.108>
- بشیری، ابوالقاسم. (۱۳۹۳). نظریه انگیزش در اندیشه دینی. فصلنامه روانشناسی و دین، ۷(۲)، ۳۹-۶۰.
- پیشقدم، غلامرضا؛ و خرقانی، حسن. (۱۳۹۸). ناهمسانی اصول انگیزش در منظومه معرفتی قرآن و پارادایم غربی آن. مشکوة، ۳۸(۱)، ۷۱-۱۰۰.
- ترک‌زاده، جعفر. (۱۳۸۸). روش پژوهش فرایند چرخه‌ای تحلیل؛ روشی برای گردآوری، تحلیل و استنتاج از داده‌های کیفی پربعد در مسیر توسعه دانش مدیریت اسلامی. روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۵(۶۱)، ۱۲۳-۱۴۲.
- ترک‌زاده، جعفر؛ و زینعلی، فاطمه. (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای رویکرد غربی و اسلامی به انگیزش؛ به سوی توسعه دانش بومی. اسلام و مدیریت، ۱(۲)، ۷-۳۰.
- ترک‌زاده، جعفر؛ و همکاران. (۱۳۹۸). چهارچوب انگیزش مبتنی بر مفاهیم قرآنی؛ به سوی توسعه یک دیدگاه اسلامی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۳۷)، ۴۴-۱۵.
- حسینی، سیدبهنام؛ ترک‌زاده، جعفر؛ و آبجانه، مراد. (۱۴۰۱). اعتباریابی مقیاس انگیزش سرمایه انسانی بر مبنای آموزه‌های قرآن کریم در مدارس استان هرمزگان. همایش ملی تحقیقات میان‌رشته‌ای در مدیریت و علوم انسانی.
- حسینی، سیدمحمدرضا؛ و همکاران. (۱۴۰۲). مبانی عقلی انگیزه‌های اخلاقی از نگاه قرآن. فصلنامه قرآن، فرهنگ و تمدن، ۴(۲)، ۳۴-۵۳.
- <https://doi.org/10.22034/jksl.2023.369187.1170>
- خندان، علی‌اصغر، و جوادی، محمد. (۱۳۹۸). جستاری تحلیلی درباره نظریه‌های متعارف انگیزش در سازمان و ارائه الگوی جایگزین مبتنی بر اندیشه‌های شهید مطهری (ره). اندیشه مدیریت راهبردی، ۱۳(۱)، ۵۳-۸۱.
- <https://doi.org/10.30497/smt.2019.2550>
- رضائیان، علی. (۱۳۸۹). اصول مدیریت. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- شجاعی، محمدصادق. (۱۴۰۲). انگیزش و هیجان (نظریه‌های روان‌شناختی و دینی). پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- عقیلی، رضا. (۱۴۰۰). توسعه یک چهارچوب انگیزشی مبتنی بر نهج البلاغه؛ مطالعه ترکیبی [پایان نامه دکتري منتشر نشده]. دانشگاه شیراز.
- قاسمی، وحید. (۱۳۹۲). مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics. جامعه‌شناسان.
- محسنی، فاطمه؛ رجب‌پور، ابراهیم؛ و احمدی، حیدر. (۱۴۰۳). تأثیر پاداش دریافتی بر سلامت روانی و انگیزش کارکنان با تأکید بر نقش تعدیل‌گر عدالت توزیعی ادراک‌شده (مورد مطالعه: اداره دادگستری شهرستان بوشهر). مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۹(۷۳)، ۱۵۵-۱۸۴.