

انگیزش در سازمان های آموزشی از منظر اسلامی

□ شجاعت علی *

چکیده

انگیزه، یکی از وجوه مهم زندگی انسان است. به گونه ای که یک فرد برای ادامه زندگی، بقاء، فعالیت و حتی تغییر آن نیازمند انگیزه است به طوری که بدون انگیزه زندگی انسان بدون حرکت، راکد، سرد و بی روح خواهد بود. برای پرورش رفتارهای جدید باید یاد گرفت، اما برای عمل به آنچه یاد گرفته ایم، نیازمند انگیزه هستیم. انگیزش یکی از مسائل کلیدی بوده که بی شک نقش تعیین کننده ای در ابعاد مختلف سازمانی دارد. و سازمانها برای نیل به اهداف بلند مدت خود موظف به ایجاد انگیزش در افراد سازمان هستند. امروزه اهمیت ایجاد انگیزش در سازمان ها بخصوص سازمان های آموزشی از دغدغه های مهم در رضایت و بهره وری کارکنان است. مدیران و سرپرستان باید بدانند چه عاملی باعث انگیزش در کارکنان می شود. و کدام یک از عوامل از اهمیت بالاتری برخوردار است. در این مقاله در گفتار اول به تعریف انگیزه و مفاهیم مرتبط با آن، ارتباط نیازها و انگیزه ها، انواع انگیزه ها پرداخته شده است. سپس در گفتار دوم از منظر اسلام به اهمیت انگیزه، مراتب و درجات انگیزه ها، دیدگاه علمای معاصر اسلامی درباره انگیزش، عوامل موثر بر انگیزش در سازمان های آموزشی پرداخته شده است. روش تحقیق توصیفی تحلیلی است که با استفاده از منابع مدیریت و منابع دینی، انگیزش در سازمان های آموزشی تبیین و تحلیل شده است.

واژگان کلیدی: انگیزش، سازمان آموزشی، آموزه های اسلامی

مقدمه

در بسیاری از مواقع مفاهیم گوناگون ابعاد مختلف یک پدیده را نشان می دهند برای شناخت کل پدیده، بایستی ابعاد مختلف آن را در نظر گرفت و مفاهیم مربوطه را در پیوند با یکدیگر بررسی کرد. مفاهیم مدیر، سازمان، اختیار، و کارآیی در یک خط قرار دارند و مفاهیم رهبر، نهاد، قدرت، و اثربخش در خط دیگر. این دو خط در برابر یکدیگر نیستند بلکه در بسیاری از مواقع با یکدیگر متداخل هستند. و مرز مشخصی آن ها را از یکدیگر تفکیک نمی کند. در بررسی این دو ردیف مفاهیم به مفهوم دیگری نیز برخورد می کنیم که عامل اصلی در ایجاد دو دسته مفاهیم است. این عامل اصلی، انگیزش است. مدیر با ایجاد انگیزش اختیار سازمانی خود را به قدرت تبدیل می کند و خود در مقام رهبر قرار می گیرد. این طور در سازمان کارآیی تبدیل به اثربخشی می شود. هدف از بحث انگیزش شناخت این مسئله است که چرا بعضی از افراد در سازمان بیشتر از دیگران به کار خود علاقمندند و در راه نیل به اهداف سازمان کوشش بیشتری به خرج می دهند، در حالی که دیگران فاقد حرکت لازم و تعهد هستند. می توان گفت انگیزش در واقع علت اصلی رفتار است. و بیان گر این است که چرا یک عمل انجام می گیرد. یکی از وظایف اولیه مدیران ایجاد انگیزه در کارکنان است. به نحوی که عملکرد آنها به بالاترین سطح ممکن برسد. به سختی تلاش کنند، به طور منظم در محل کار حاضر شوند و برای عملی شدن هدفها و تصمیم های سازمان کوشش کنند. به طور کلی، از دیدگاه مدیریت، هدف ایجاد انگیزش در کارکنان به گونه ای است که رفتار آنان بیشترین نفع را برای سازمان داشته باشد.

گفتار اول : مفهوم شناسی و کلیات

در گفتار اول مفاهیم و کلیات تحقیق را بیان می نمائیم. قبل از هر چیز به تعریف انگیزش و مفاهیم مرتبط به آن می پردازیم:

۱. تعریف انگیزش:

«انگیزش» اسم مصدر از «انگیزیدن» بوده و در لغت به معنای «تحریک»، «ترغیب»،

«تحریض» و «هیجان» آمده است. واژه ی انگیزش در انگلیسی از کلمه ی لاتین Mover گرفته شده است. این اصطلاح همان گونه که از معنای رایج آن بر می آید، به علت و چرایی رفتار اشاره دارد. (سیف، علی اکبر، روان شناسی پرورش، ص ۳۳۶). برای انگیزش تعاریف متعددی بیان شده است. در ذیل به برخی از آنها اشاره می نمائیم:

۱. انگیزه عبارتست از یک محرک درونی برای بروز یک اقدام بیرونی توسط فرد که این محرک با افزایش تمایلات انسان باعث یک اقدام فیزیکی، فکری و هنری می شود. (سعیدی، پرویز، اصول مدیریت و سرپرستی، ص ۸۲، ج ۳، ۱۳۸۷).

۲. انگیزش را می توان عامل نیرو دهنده، هدایت کننده و نگهدارنده رفتار تعریف کرد.

۳. انگیزه یعنی میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف های سازمان به گونه ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود. (استیفن، پی را بیتر، رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربرد، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، ۱۳۷۸، ص ۳۲۶).

۴. حالت درونی و کمبود یا محرومیتی که انسان را به انجام یک سری فعالیت وا می دارد. (سید جوادین، سید رضا، مدیریت منابع انسانی، ۱۳۸۶، ص ۴۵۵).

به طور کلی فرایند انگیزش را به عنوان نیرویی در وجود فرد که موجب رفتار خاصی می شود تعریف می نمائیم.

۲. فرق انگیزه و انگیزش

انگیزه عاملی است که موجود زنده را به فعالیت وادار می کند و فعالیت او را در جهتی سوق می دهد، اما حالتی که انگیزه را در موجود زنده به وجود می آورد انگیزش می نامند، مثلاً نیاز به آب و غذا را انگیزه می گویند، احساس تشنگی و گرسنگی را انگیزش می نامند. انگیزش در روان شناختی مبحثی است که چرایی رفتارها را توجیه می کند. بنابراین انگیزش حالتی است که سبب می شود انسان به طریقی رفتار کند تا از تحقق یک هدف اطمینان یابد. به عبارت دیگر چرایی رفتاری افراد را بیان می کند. (سابقی، محمدرضا، مبانی مدیریت و اصول سرپرستی، ص ۱۳۲).

۳. تعریف سازمان:

سازمان مجموعه مرکبی است از واحدهای جزئی که هر یک به سود بقیه عهده دار انجام کار معین می باشند. (پرهیزگار، کمال، تئوریهای مدیریت، ج ۱، ص ۱۵؛ نبوی، محسن حسن، مدیریت اسلامی، ص ۷۷). فلسفه وجودی سازمان نیرویی است که سازمان ایجاد می کند. این نیرو چیزی غیر از مجموع نیروی افراد سازمان است. (صادق پور، ابوالفضل، اصول و مبانی سازمان و مدیریت، ص ۲۲).

به عبارت دیگر تعریف سازمان عبارت است از هماهنگی معقول بین فعالیت های گروهی از افراد برای نیل به یک یا چند هدف مشترک از طریق تقسیم کار و وظایف و از مجرای سلسله مراتب اختیار و مسئولیت.

۴. تعریف مدیر:

مدیر شخصی است که منابع انسانی و مالی را توزیع و عملیات یک قسمت یا کل سازمان را راهنمایی می کند. مدیر فقط بخشی از مجموعه کارکنان را تشکیل می دهد، کارشناسان، برنامه ریزان کامپیوتر، منشی ها، متصدیان اقدام و مأموران نگهداری وظایف مهمی را در سازمان انجام می دهند ولی مدیر نیستند. مدیریت به وظایفی اطلاق می شود که مدیر آنها را در سازمان انجام می دهد. این وظایف عبارتند از: برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل. در واقع مدیریت نیرویی است که تمام سازمان را به هم پیوند می دهد. (صادق پور، ابوالفضل، اصول و مبانی سازمان و مدیریت، ص ۱۲۵).

۵. تعریف مدیریت آموزشی

مدیریت مجموعه فعالیت های هدایت شده به قصد استفاده کارآمد و اثربخش از منابع سازمانی به منظور تحقق هدف های سازمان است. مدیریت آموزشی اساساً باید با هدف ها یا مقاصد آموزشی مرتبط باشد، این هدف ها با مقاصد نقش تعیین کننده ای در جهت گیری مدیریت نهادهای آموزشی دارد. در نتیجه مدیریت به سویی تحقق هدف های آموزشی سمت و سو می یابد. (بوش، تونی، میدلوود، دیوید، رهبری و مدیریت آموزشی، ص ۲۴، ۱۳۹۳).

۶. ارتباط نیازها و انگیزه ها:

در انسان شناسی اسلام انسان موجودی وابسته و نیازمند به خالق معرفی گردیده است. به گونه ای که فقر و احتیاج سراسر وجودش را گرفته است و خداوند در قرآن می فرماید. *يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ*. (فاطر، ۱۵).؛ ای مردم شما همگی نیازمند به خدا هستید تنها خداوند است که بی نیاز و شایسته هرگونه حمد و ستایش است. در عالم هستی بی نیاز حقیقی تنها خداست و تمامی موجودات نیازمند و فقیر و وابسته به آن وجود مستقل هستند.

به طور کلی فرایند انگیزش را به عنوان نیرویی در وجود فرد که موجب رفتار خاصی می شود تلقین می نمائیم. این نیرو مبتنی بر نیازها و خواسته های فرد است. می توانیم بگوئیم که مردم نیازهایی دارد که سبب می شود رفتاری را پیش گیرند که به اهدافی نایل گردد یا بعضی از نیازهای آنان دفع گردد. (سعیدی، پرویز، نظری، محمد رضا، اصول مدیریت و سرپرستی، ص ۸۳). انسان ها با توجه به ابعاد طبیعی و فراطبیعی خویش می توانند نیازهای گوناگونی داشته باشند. و این تنوع نیازها موجب پیچیده شدن انگیزش می گردد و آن را از سطح نیازهای طبیعی و مادی بالاتر می برد. نیازها نقطه آغازین فرایند انگیزش هستند و میزان انگیزه به لحاظ شدت و ضعف تابع نیاز است. برخی از صاحب نظران رابطه نیاز و انگیزه را به این صورت بیان کرده اند که نیاز فرد ایجاد محرک می کند. و محرک نیز باعث می شود که فرد برای ارضای نیاز خود به سوی هدفی حرکت کند و دارای انگیزه شود. (پیروز، علی آقا و دیگران، مدیریت در اسلام، ص ۱۵۱-۱۵۲، ۱۳۸۴).

۷. انواع انگیزه ها

می توان انگیزه ها را به دو گروه عمده تقسیم کرد:

الف. انگیزه های فیزیولوژیک یا طبیعی: یعنی انگیزه هایی که بر اساس نیازهای زیستی موجود زنده بنا شده اند و جنبه ی ذاتی دارند، مثل گرسنگی، تشنگی و نیازهای جنسی. انگیزه های فیزیولوژیک را سابق های فیزیولوژیک یا انگیزه های حیوانی نیز می نامند. چون بین انسان و

حیوان مشترك هستند. این گروه از انگیزه ها از اصل تعادل حیاتی ناشی می شوند و هدف آن ها حفظ موجودیت ارگانسیم است. برخی از انگیزه های فیزیولوژیک اصلی عبارتند از: گرسنگی، تشنگی، انگیزه ی جنسی، انگیزه مادری، انگیزه خواب، انگیزه اکتشاف و.. (پارسا، محمد، انگیزش و هیجان، ص ۳۲؛ دکتر گنجی، حمزه، روانشناسی عمومی، ص ۱۸۶).

ب. انگیزه های اجتماعی یا انگیزه های اکتسابی: یعنی انگیزه هایی که نیاز زیستی را برطرف نمی کنند بلکه در اثر یادگیری به وجود می آیند، این گروه از انگیزه ها را انگیزه های اکتسابی نیز می نامند. مهم ترین ویژگی در انگیزه های اکتسابی، پیدایش آن از راه عوامل محیطی و اجتماعی است، در اینجا به دو مورد اشاره می نمایم:

۱. انگیزه ی پیشرفت: انگیزه ی پیشرفت در رشد و کمال آدمی در زمینه های گوناگون نقش مهمی دارد. این انگیزه را می توان چنین تعریف کرد: «میل یا کوششی که فرد برای دستیابی به یک هدف یا تسلط بر امور و رسیدن به معیاری متعالی ابراز می کند». (پارسا، محمد، انگیزش و هیجان، ص ۱۰۳). عوامل گوناگونی در تحریک انگیزه ی پیشرفت نقش دارند؛ از جمله توجه داشتن به نقص ها و نیازها که انسان را بر می انگیزاند تا برای تکمیل آن ها بیشتر حرکت کند؛ در حالی که اگر بخواهد تنها به داشته هایش بیندیشد، گونه ای سکون و توقف در او ایجاد می شود. (مصباح یزدی، محمدتقی، اخلاق در قرآن، ج ۲، ص ۱۳۸).

۲. انگیزه ی پذیرش و تعلق: وابستگی به دیگران و احساس پذیرش از جانب آن ها، دوست شدن، گروه تشکیل دادن، همکاری کردن و عضو انجمن ها شدن، همه رفتارهایی هستند که از نیاز انسان به معاشرت و بیزاری او از تنهایی حکایت می کند. وقتی کودک پا به عرصه ی وجود می گذارد، برای رفع نیازهای خود به طور مطلق به دیگران وابسته است. و وقتی کودک بزرگ می شود، طبق تجربه های قبلی خود، به دنبال راه هایی می رود که قبلا تجربه کرده است و بیشتر در جهتی هدایت می شود که اجتماع پسند است. همگام با رشد، نوع نیازهای کودک نیز گسترش می یابد و او به تدریج در می یابد که برای بسیاری از نیازها، مثلا بازی کردن، باید با دیگران کنار بیاید. اینجاست که او به سوی بازی های گروهی و در نتیجه تشکیل اجتماعات کشیده می شود. برای اینکه او را در گروه ها راه بدهند مجبور می شود هنجارهای گروهی را بپذیرد. بنابراین،

منطقی خواهد بود اگر بگویم اجتماعی بودن، مورد پذیرش قرار گرفتن و نیاز تعلق به دیگران یک پدیده ی یادگیری و اجتماعی است. انسان اجتماعی به دنیا نمی آید، بلکه اجتماعی بار می آید. (دکتر گنجی، حمزه، روانشناسی عمومی، ص ۱۹۷).

انگیزه های اجتماعی دیگری نیز وجود دارد که مانند انگیزه تسلط یابی و کسب مال که ترکیبی از انگیزه های احساس امنیت، برتری طلبی، و پذیرش اجتماعی است. در اینجا به جهت اختصار به دو مورد اکتفا نمودیم.

گفتار دوم: انگیزش در سازمان های آموزشی از منظر اسلامی

از دیدگاه اجتماعی، شخصیت محصول ترکیب انگیزه و انگیزش است. انگیزه شامل محرک های مادی و جسمی است که به شکل غریزی انسان را به سمت اطفاء خود هدایت می نماید. و انگیزش، متضمن ارزشها و هنجارها و معیارهای حاکم بر تبلور بیرونی این رفتارهاست. از منظر اسلامی، رفتار آدمی هر لحظه تحت تأثیر نیروهای مثبت و منفی است و به هر میزان که ارزش های انسانی در او تقویت شده باشد و ویژگی های انسان رشد یافته و کامل اسلامی، بر او حاکم باشد و در جهت قرب الهی گام بردارد، به همان میزان نیز انگیزه ها و جاذبه های معنوی در او کارساز خواهد بود و به عکس، به هر اندازه که نیروها و ارزش های منفی بر وجود او حاکم باشد، رفتار او توسط انگیزه های پست شکل می گیرد. (حکمتی، علی رضا، مرورری بر نظریه انگیزشی، ص ۱۷، ۱۳۹۶)

الف. اهمیت انگیزه از منظر اسلام:

یکی از وظایف اولیه مدیران، ایجاد انگیزه در کارکنان است به گونه ای که عملکرد آنها به بالاترین سطح ممکن برسد و برای عملی شدن هدف ها و تصمیم های سازمان کوشش کنند. البته برای اینکه فردی به سطح بالایی از عملکرد برسد بایستی علاوه بر انگیزش، توانایی و مواد و وسایل انجام کار را در اختیار داشته باشد. (محیط) بنابراین انگیزش یکی از پایه های اصلی رفتار است. که بدون آن عملکرد افراد شکل نمی گیرد. امیر المومنین نیز به این حقیقت اشاره نموده اند: النَّيَّةُ أَسَاسُ الْعَمَلِ . (تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد، تصنیف غرر الحکم و درر

(الکلم، ص ۹۳).

نیت (انگیزه) اساس عمل است. در منابع دینی نیز نیت و انگیزه روح عمل معرفی شده است. قَدْرُ الرَّجُلِ عَلَى قَدْرِ هِمَّتِهِ وَ عَمَلُهُ عَلَى قَدْرِ نِيَّتِهِ؛ (لیثی واسطی، علی بن محمد، عیون الحکم و المواعظ، ص ۳۷۱، ۱۳۷۶ ش).

ارزش هر کسی به اندازه ارزش همت او است. و بهای عمل او تابع ارزش نیت و انگیزه او است. بر این اساس انگیزه و نیت است که به رفتار ارزش می دهد. یا آن را از ارزش ساقط می کند. برای مثال، ممکن است شخصی، عمل عبادی خود را به انگیزه خشنودی خدا و اطاعت او بجا آورد، در این صورت او ارزش می یابد و مستحق پاداش الهی می گردد، ولی اگر همین عمل را به انگیزه خودنمایی انجام دهد، نه تنها عمل او ارزش ندارد، که در مواقعی ضد ارزش و گناه نیز محسوب می شود و او را مستحق کیفر الهی می گرداند.

اساساً یکی از ویژگیهای نظام اخلاقی اسلام، توجه به حسن فعلی و حسن فاعلی در رفتار است. حسن فعلی مربوط به رفتاری است که مورد پسند و شایسته است، اما حسن فاعلی به نیت و انگیزه خوب فاعل رفتار اشاره دارد. در بیشتر مکاتب اخلاقی، معیار قضاوت در مورد ارزشمند بودن یا بی ارزش بودن رفتار را خود عمل و نتایج آن می دانند و به انگیزه و نیت انجام دهنده آن توجهی ندارند. در قرآن کریم، در بسیاری از موارد، تعبیر «آمنوا» ذکر شده که بر حسن فاعلی دلالت دارد در کنار (عملوا الصالحات) که از حسن فعلی حکایت می کند و آثار مثبت کارهای نیک، نتیجه اعمال شایسته ای دانسته شده است که از ایمان و انگیزه الهی نشأت گرفته باشد و اعمال مشرکین به گرد پراکنده تشبیه شده که هیچ اثر قابل توجهی ندارد: وَقَدِمْنَا إِلَى مَا عَمِلُوا مِنْ عَمَلٍ فَجَعَلْنَاهُ هَبَاءً مَّنْثُورًا. (فرقان، ۲۳). قرآن کریم تصریح می کند کسانی که هدف و انگیزه کارهایشان دنیا و مظاهر آن است تنها به همان آثار دنیوی - مانند شهرت، تحسین مردم و پاداش های مادی - دست پیدا می کنند و عمل آنها در آخرت باطل و بیهوده خواهد بود. مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَ زِينَتَهَا نُوفَّ إِلَيْهِمْ أَعْمَالَهُمْ فِيهَا وَ هُمْ فِيهَا لَا يُبْخَسُونَ - أُولَئِكَ الَّذِينَ لَيْسَ لَهُمْ فِي الْآخِرَةِ إِلَّا النَّارُ وَ حَبِطَ مَا صَنَعُوا فِيهَا وَ بَاطِلٌ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ. (هود، ۱۵ - ۱۶).؛ کسانی که زندگی دنیا و زینت آن را بخواهند، مزد شان را در همین دنیا بطور کامل به آنها می دهیم و چیزی

کم و کاست از آنها نخواهد شد. (ولی) آنها در آخرت، جز آتش، (سهمی) نخواهند داشت و آنچه را در دنیا (برای غیر خدا) انجام دادند، بر باد می رود و آنچه را عمل می کردند، باطل و بی اثر می شود.

بنابراین انگیزه های غیر الهی و ناپاک، اگر چه اعمال شایسته تعلق گیرد، ثمره و اجر آخرتی ندارد و چه بسا موجب کیفر اخروی نیز می گردد. از سوی دیگر، انگیزه های شایسته و پاک، اگر چه به رفتار خاص خود منتهی نشوند. به تنهایی موجب ثواب و پاداش الهی خواهد بود. امام علی می فرماید: *إِحْسَانُ النَّبِيِّ يُوجِبُ الْمَثُوبَةَ* (تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد، تصنیف غرر الحکم و درر الکلم، ص ۹۲):

حسن نیت موجب پاداش است. امام صادق می فرماید: *مَا ضَعُفَ بَدَنُ عَمَّا قَوَّيَتْ عَلَيْهِ النَّبِيَّةُ*. (ابن بابویه، محمد بن علی، من لا يحضره الفقيه، ج ۴، ص ۴۰۰، ۱۴۱۳). هرگز بدن از آنچه نیت و انگیزه نسبت به آن قوی باشد، ضعیف و ناتوان نمی شود. بنابراین انگیزه در اسلام اهمیتی زیادی دارد و با توجه به آیات و روایات به این نتایج می رسیم که:

۱. انگیزه پایه و اساس رفتار است. و ارزش واقعی رفتار تابع انگیزه ها است.
۲. در اسلام انگیزه های پاک و الهی، اگر چه به عمل هم منتهی نشود، موجب پاداش است.
۳. خستگی ناپذیری و توانمندی، نشأت گرفته از انگیزه های قوی و محکم است. و این حاکی از اهمیت انگیزه است. که می تواند چنین اثری را در صاحب خود ایجاد نماید. (پیروز، علی آقا و خدمتی ابوطالب، و شفيعی، عباس و بهشتی نژاد، محمود، مدیریت در اسلام، ص ۱۴۲-۱۴۳).

ب. مراتب انگیزه ها از منظر اسلام:

به طور کلی سه سطح انگیزش را در انسان ها می توان تصور کرد. انگیزه های از پایین ترین سطح شروع می شود و تا عالی ترین سطح انگیزش پیش می رود. این سطوح به ترتیب عبارتند از: ۱- انگیزه های مادی ۲- انگیزه های معنوی و الهی ۳. انگیزه های تلفیقی.

۱- انگیزه های مادی

این نوع انگیزه ها خواسته هایی را شامل می شود که با ارضای آنها نیاز فرد تامین می شود، این انگیزه ها، چه در ناحیه نیازهای فیزیولوژیک و چه روانی بر خود محوری فرد استوار است، این نیازها مادی است و از محدوده مادیات فراتر نمی رود.

۲- انگیزه های معنوی:

در این نوع انگیزه ها، نیازهای فطری و گرایش های اصیل انسانی به معبود حقیقی قوی ترین عامل ظهور رفتارهای شایسته و پسندیده است. شدت و قوت این انگیزه ها به حدی است که می تواند نیازهای مادی را بی اثر کند. نیازهای معنوی در نهاد همه انسان ها وجود دارد و درون آن ها ایجاد انگیزه می کند. اما برخی از انسان ها به نیازهای معنوی به ویژه تقدیس و پرستش پاسخ مثبت می دهند و برخی دیگر پاسخ منفی می دهد. چه بسیار انسان هایی که در طول تاریخ درخشیدند و با انگیزه های الهی و با یاد خدا نیازهای مادی خود را فدای نیازهای الهی نموده اند. بهترین نمونه آن ها خاندان پیامبر است. وَ يَطْعَمُونَ الطَّعَامَ عَلَىٰ حُبِّهِ مِسْكِينًا وَ يَتِيمًا وَ أَسِيرًا- إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لَا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَ لَا شُكْرًا. (انسان، ۸-۹)؛ و غذای خود را با اینکه به آن علاقه (و نیاز) دارند به مسکین و یتیم و اسیر می دهند و (می گویند) ما شما را برای خدا اطعام می کنیم و هیچ پاداشی و تشکری از شما نمی خواهیم.

انگیزه های معنوی خود دارای مراتب و درجاتی است که از کلام امام علی (ع) در تفکیک عبادت کنندگان استفاده می شود. إِنَّ قَوْمًا عَبَدُوا اللَّهَ رَغْبَةً فَتِلْكَ عِبَادَةُ التُّجَّارِ وَ إِنَّ قَوْمًا عَبَدُوا اللَّهَ رَهْبَةً فَتِلْكَ عِبَادَةُ الْعَبِيد... (شریف الرضی، محمد بن حسین، نهج البلاغه، ص ۵۱۰). گروهی خدا را از روی تمایل و طمع (به بهشت) می پرستند، این عبادت تاجران است و گروهی او را از ترس (جهنم) می پرستند این عبادت بردگان است و گروهی خدا را از سر شکر (نعمت ها و اینکه شایسته عبادت است) می پرستند و این عبادت آزادگان است. محور این انگیزه ها، واقعا فرد است و شخص گاهی با انگیزه هایی از عذاب یا نیل به بهشت الهی عبادت می کنند، اما عبادت احرار چنین نیست آنها خدا را نه برای خویش که برای او که لایق عبودیت است مورد پرستش قرار

می دهند و این عالی ترین نوع انگیزه در میان انگیزه های معنوی است. (محسن حسن نبوی، مدیریت اسلامی، ص ۱۹-۱۲۰؛ عابدی جعفری، دکتر حسن و دیگران، مدیریت اسلامی، مدل ها و موانع تحقق آن در جامعه و سازمان، ص ۷۶-۷۸).

۳. انگیزه های تلفیقی

گاهی این انگیزه ها تلفیقی از انگیزه های مادی و معنوی است که در مجموع، علت و چرایی رفتار خاصی را مشخص می کند، به عنوان مثال اگر از کسی سوال شود به چه انگیزه کار می کنی و او در پاسخ بگوید برای تامین معیشت، آن گاه اگر از او پرسیده شود به چه انگیزه ای در پی معیشت خود و خانواده خویش هستی، در جواب بگوید تامین معیشت مورد توصیه و رضای الهی است. و یا بگوید اتفاق در راه خدا. در این صورت این انگیزه ها را به انگیزه های تلفیقی تعبیر می کنیم. (همان، ص ۷۶-۷۸).

ج. عوامل موثر بر انگیزش در سازمان های آموزشی

انگیزش نیرویی در درون انسان است که او را به انجام رفتار و عمل خاصی متمایل می سازد. و باعث می شود که افراد در سازمان به کار خود علاقمند شوند و در راه نیل به اهداف سازمان کوشش بیشتری به خرج دهند. این انگیزش و برانگیختگی از عوامل زیادی تاثیر پذیری دارد. مهمترین متغیرهای اثرگذار عبارتند از:

۱. باورهای دینی

از مهم ترین متغیرهای مؤثر بر انگیزش در سازمان، وجود یک سلسله باورها و ارزش های دینی است. این باورها به انگیزش افراد شکل دینی می دهند و در قوت و تداوم بخشیدن به آن نیز نقش بالایی ایفا می کنند. معمولاً انگیزه های نشأت گرفته از ایمان، استحکام و دوام بیشتری نسبت به انگیزه های مادی برخوردارند. در تاریخ زندگانی مؤمنان، موارد فراوانی از انگیزه های بسیار قوی یافت می شود به عنوان مثال در اولین جنگی که در صدر اسلام میان مشرکان مکه و مسلمانان روی داد، مسلمانان که تعدادشان به ۳۱۳ نفر می رسید، با کمترین تجهیزات، در

مقابل سپاه عظیم مشرکین که با حدود ۹۵۰ مرد جنگی و ۷۰۰ شتر و ۱۰۰ رأس اسب و ساز و برگ جنگی فراوان، مکه را به قصد مدینه ترک گفته بود، قرار گرفتند. مشرکان و مسلمانان در نزدیکی چاه بدر به هم رسیدند و از آنجا که مسلمانان دارای انگیزه الهی با پشتوانه ایمان به خدا بودند، مشرکین مکه را که دارای انگیزه‌های مادی و شیطانی بودند، مغلوب خود ساختند. (مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، ج ۷، ص ۹۵-۹۶).

همین طور انگیزه نشأت گرفته از ایمان و معرفت الهی، نقش بالایی در در کارکنان سازمان دارد. خصوصاً مدیران آموزشی و معلمان و کارکنان سازمان آگراز ایمان بالایی برخوردار باشند. این ایمان بالا به آنها انگیز می دهد. و در برخورد آنها با یکدیگر، با دانش آموزان، و در فعالیت های آنها تاثیر بسیاری دارد. و باعث می شود که بهتر کار کنند. و نسبت به هدف های آموزشی متعهد باشند. و این نوع انگیزه ها از انگیزه های مادی قوی تر است. زیرا در اینجا قوت انگیزه، مستند به قوت ایمان و باور دینی و برگرفته از معرفت الهی است.

۲. برخورد عادلانه:

یکی دیگر از متغیرهای مؤثر بر انگیزش در سازمان های آموزشی، رفتار عادلانه سیستم مدیریت در سازمان است. در مقابل، ظلم و اجحاف به اشکال مختلف آن، عامل مؤثری در کاهش انگیزش کارکنان است. اگر کارکنان سازمان احساس بی عدالتی در سازمان کنند، به طور طبیعی علاقه و رغبت افراد به کار و انجام وظایف کاهش می یابد. امیر المومنین در این زمینه می فرماید: *وَلَا يَكُونَنَّ الْمُحْسِنُ وَالْمُسِيءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةٍ سَوَاءٍ فَإِنَّ فِي ذَلِكَ تَزْهِيْدًا لِأَهْلِ الْإِحْسَانِ فِي الْإِحْسَانِ* (شریف الرضی، محمد بن حسین، نهج البلاغه، ص ۴۳۱، ۱۴۱۴ ق.)؛ هرگز نباید افراد نیکوکار و بدکار در نظرت مساوی باشند؛ زیرا این کار سبب می شود که افراد نیکوکار در نیکی هایشان بی رغبت شوند و بدکاران در عمل بدشان تشویق گردند.

بنابراین نتیجه فرمایش امام این است که برخورد یکسان مدیر با کارکنان شایسته و ناشایسته یک نوع بی عدالتی است و نتیجه ای جز بی رغبتی و بی انگیزگی کارکنان شایسته نسبت به انجام کارهای نیک ندارد و از سوی دیگر، موجب تشویق و جری شدن کارکنان ناشایست در انجام

کارهای خلاف و نادرست می‌گردد. بنابراین در سازمان ها خصوصاً سازمان های آموزشی نسبت به معلمان و کارکنان باید عدالت وجود داشته باشد. و در امکانات و وسایل و فضاهای آموزشی عدالت برقرار شود.

۳. تأمین مطلوب نیازهای معیشتی

یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در انگیزش در سازمان ها، توجه کافی به نیازهای مادی و معیشتی آنان و جلب رضایت آنهاست. ارضای کارکنان موجب آسودگی خاطر و دور ماندن آنان از پریشان حالی می‌گردد، به گونه‌ای که با آرامش بیشتری به کار و تلاش می‌پردازند. امام رضا علیه السلام می‌فرماید: سَمِعْتُ الرِّضَاعَ يَقُولُ إِنَّ الْإِنْسَانَ إِذَا أُدْخِلَ طَعَامَ سَنَّتِهِ خَفَ ظَهْرُهُ وَ اسْتَرَّاحَ. (کلینی، محمد بن یعقوب، الکافی، ج ۵، ص ۸۹).؛ انسان وقتی خوراک سال خود را ذخیره کند، پشتش از بار زندگی سبک می‌شود و خاطرش آسوده می‌گردد. حضرت علی علیه السلام در ارضای نیازهای معیشتی، به مالک اشتر چنین می‌فرماید: ثُمَّ اسْبِغْ عَلَيْهِمُ الْأَرْزَاقَ فَإِنَّ ذَلِكَ قُوَّةٌ لَهُمْ عَلَى اسْتِصْلَاحِ أَنْفُسِهِمْ. (شریف الرضی، محمد بن حسین، نهج البلاغه، ص ۴۳۵).؛ روزی های آنها را فراخ دار زیرا این کار آنها را در اصلاح خویش تقویت می‌کند.

طبق کلام امیر المومنین دادن انواع رزق‌ها به کارکنان سازمان (به عنوان مثال دادن دستمزد آنها و فراهم کردن نیازهای آنها) موجب اصلاح آنان و تقویت انگیزه آنها به کار و تلاش می‌شود. و از بروز هر گونه خیانت جلوگیری می‌نماید. (پیروز، علی آقا و دیگران، مدیریت در اسلام، ص ۱۶۲). در سازمان های آموزشی نیز مدیران آموزشی باید نیازهای دانش آموزان، معلمان و کارکنان را در نظر بگیرند و امکانات و وسایل و فضاهای کار را برای آنان فراهم نمایند.

۴. جذابیت اهداف

معمولاً افراد (دانش آموزان) به سویی کارهایی کشیده می‌شوند که در نظر آنها مهم و با ارزش جلوه می‌کنند. ارزش و اهمیت کارها نیز بستگی به هدف و غرضی دارد که بر انجام آنها مترتب می‌شود. به هر مقدار که نتیجه در نظر افراد جذاب و مهم باشد، برای نیل به آن

کوشش بیشتری می‌کنند و این حاکی از انگیزه زیاد افراد است. رابطه میان جذابیت اهداف و داشتن انگیزه بالا از کلام نورانی امام علی علیه السلام فهمیده می‌شود. امیر المومنین می‌فرماید: مَنْ كَبُرَتْ هِمَّتُهُ كَبُرَ اهْتِمَامُهُ. (تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد، تصنیف غرر الحکم و درر الکلم، ص ۴۴۸، ۱۳۶۶)؛ «هر کسی همتش بزرگ باشد (هدف بالا و عالی داشته باشد) سعی و کوشش او نیز بیشتر خواهد بود. در واقع افراد در سازمان هنگامی اقدام به عمل می‌کنند که هم احتمال دستیابی به نتیجه مطلوب وجود داشته باشد و هم نتیجه مذکور به اندازه کافی برانگیزاننده و مشوق آنها باشد. به این ترتیب، اگر جذابیت نتیجه و نیز احتمال کسب نتیجه مطلوب از رفتار مورد نظر کم باشد، احتمال انتخاب آن رفتار کاهش می‌یابد، بنابراین انگیزه انجام کار، به «نتیجه مورد انتظار» و «جذابیت آن نتیجه» بستگی دارد. (رضائیان، علی، مبانی سازمان و مودیریت، ص ۴۵۹-۴۵۸).

در سازمان های آموزشی افراد و مدیران باید بر اساس اهداف اصلی آموزش و پرورش، اهداف و سیاست های مدرسه و راه های رسیدن به آن اهداف را با کمک هم تعیین می کنند. این کار سبب ایجاد تعهد در کارکنان، معلمان و دانش آموزان می شود.

۵. توجه، تمجید و تشویق

از مهم ترین متغیرهای اثرگذار بر انگیزش سازمان، توجه، تمجید و تشویق است. به گونه ای که شاید بتوان ادعا کرد که چیز دیگری نمی تواند جایگزین آنها شود. امیر المومنین در نهج البلاغه چنین می فرماید:

فَافْسَحْ فِي آمَالِهِمْ وَوَأَصِلْ مِنْ فِي حُسْنِ الثَّنَاءِ عَلَيْهِمْ وَتَعْدِيدِ مَا أَبْلَى ذَوُو الْبَلَاءِ مِنْهُمْ فَإِنَّ كَثْرَةَ الذِّكْرِ لِحُسْنِ [فِعَالِهِمْ] أَفْعَالِهِمْ تَهْزُ الشُّجَاعَ وَتَحَرِّضُ التَّكِلَّالَ إِنْ شَاءَ اللَّهُ. (شریف الرضی، محمد بن حسین، نهج البلاغه ص ۴۳۴)؛ میدان امید سران سپاهت را توسعه بخش و پی در پی آنها را تشویق کن و کارهای مهمی را که انجام داده اند برشمار؛ زیرا یادآوری کارهای نیک آنها، دلیرشان را (به کوشش و حرکت بیشتر) برانگیزاند و از کارمانده را به خواست خدای (به کار و تلاش) ترغیب نماید.

از کلام امام فهمیده می شود که از عوامل اساسی در انگیزش افراد توجه به آنها و تشویق نمودن آنها است. توجه نمودن به کارکنان سازمان و تشویق و تمجید آنان باعث ایجاد انگیزه برای اعمال مثبت می شود. و همچنین ترغیب می شوند که عملکرد بهتری را از خود نشان دهند. (پیروز، علی آقا و دیگران، مدیریت در اسلام، ص ۱۶۵).

۶. طراحی مناسب شغل:

طراحی شغل متناسب با روحیات و نیازهای کارکنان، اثر مهمی در انگیزش آنها خواهد داشت. برای این منظور، تلاش های زیر صورت می گیرد:

۱. مهندسی شغل:
۲. توسعه شغل:
۳. چرخش شغلی:
۴. غنی سازی شغل:
۵. مشاغل گروهی:
۶. خصوصیات مطلوب شغلی

در خصوصیات مطلوب شغلی سعی می شود که به خصوصیات از قبیل احساس هویت در کار، وجود بازخورد در شغل، ارتباط کافی و صمیمانه با دیگران، تنوع در شغل، و استقلال و اختیار، اشاره شود. زیرا این عوامل می تواند موجب انگیزش شاغلان گردد. (الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، ص ۱۶۲-۱۶۳، ۱۳۸۷).

در سازمان های آموزشی باید سعی شود که شغل معلمی، تدریس و کار در مدرسه را جالب و جذاب کنند. برای این کار سعی شود آموزش و تمرین های لازم و کافی راجع به روش های تدریس جدید، استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی به معلمان داده شود. هر چه قدر غنی سازی شغلی بهتر انجام شود. انگیزه ها زیادتر می شود.

نتیجه گیری:

انگیزش را می توان عامل نیرو دهنده، هدایت کننده و نگهدارنده رفتار تعریف کرد. انگیزه عاملی است که موجود زنده را به فعالیت وادار می کند و فعالیت او را در جهتی سوق می دهد، اما حالتی که انگیزه را در موجود زنده به وجود می آورد انگیزش می نامند. یکی از وظایف اولیه مدیران سازمان، ایجاد انگیزه در کارکنان است به گونه ای که عملکرد آنها به بالاترین سطح ممکن برسد و برای عملی شدن هدف ها و تصمیم های سازمان کوشش کنند. در منابع دینی نیز نیت و انگیزه روح عمل معرفی شده است. انگیزه و نیت است که به رفتار ارزش می دهد. یا آن را از ارزش ساقط می کند.

انگیزه پایه و اساس رفتار است. و ارزش واقعی رفتار تابع انگیزه ها است. انگیزه های پاک و الهی، اگر چه به عمل منتهی نشود، موجب پاداش است. و خستگی ناپذیری و توانمندی، نشات گرفته از انگیزه های قوی و محکم است.

در منابع دینی به طور کلی سه سطح انگیزش را در انسان ها می توان تصور کرد. انگیزه های از پایین ترین سطح شروع می شود و تا عالی ترین سطح انگیزش پیش می رود. این سطوح به ترتیب عبارتند از:

۱- انگیزه های مادی

۲- انگیزه های معنوی و الهی

۳. انگیزه های تلفیقی که تلفیقی از انگیزه های مادی و معنوی است.

از منظر اسلام انگیزش افراد در سازمان های آموزشی از عوامل زیادی تاثیر پذیری دارد.

مهمترین متغیرهای اثرگذار عبارتند از:

۱. باورهای دینی ۲. برخورد عادلانه ۳. تأمین مطلوب نیازهای معیشتی ۴. جذابیت اهداف

۵. توجه، تمجید و تشویق ۶. طراحی مناسب شغل

کتابنامه

- ابن بابویه، محمد بن علی، *من لا یحضره الفقیه*، دفتر انتشارات اسلامی وابسته به جامعه مدرسین حوزه علمیه قم، چ دوم، ۱۴۱۳ ق.
- بخشی، علی اکبر، *مبانی انگیزش از دیدگاه اسلام*، موسسه تبیان، قم، ۱۳۸۷ ش.
- بوش، تونی، میدلوود دیوید، رهبری و مدیریت آموزشی، ترجمه آهنچیان، محمدرضا و عتیقی، منصوره تهران، رشد، ۱۳۹۳.
- پارسا، محمد، *انگیزش و هیجان*، دانشگاه پیام نور، تهران، ۱۳۷۹.
- پرهیزگار، کمال، *تئوریهای مدیریت*، انتشارات اشراقی، تهران، ۱۳۶۸.
- پیروز، علی آقا، خدمتی، ابوطالب و دیگران، *مدیریت در اسلام*، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه قم، چ ۳، ۱۳۸۴.
- تمیمی آمدی، عبد الواحد بن محمد، *تصنیف غرر الحکم و درر الکلم*، دفتر تبلیغات قم، چ اول، ۱۳۶۶ ش.
- حقانی، ابوالحسن، *روانشناسی کاربردی*، انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، ۱۳۹۳ ش.
- حکمتی، علی رضا، *مرورری بر نظریه انگیزشی*، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تبریز، ۱۳۹۶ ش.
- دکتر گنجی، حمزه، *روانشناسی عمومی*، نشر ساوالان، چ ۶۷، ۱۳۹۳.
- رایبیز، استیفن پی، *رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه ها، کاربردها*، ترجمه پارسائیان علی و اعرابی سید محمد، دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران، ۱۳۷۸ ش.
- رضی، محمد بن حسین، *نهج البلاغه (للصباحی صالح)*، هجرت، قم، چ اول، ۱۴۱۴ ق.
- سابقی، محمدرضا، *مبانی مدیریت و اصول سرپرستی*، انتشارات مبنای خرد، چ اول، ۱۳۸۸.
- سعیدی، دکتر پرویز، نظری، محمد رضا، *اصول مدیریت و سرپرستی*، پیام پویا، چ ۳، ۱۳۸۷.
- سید جوادین، سید رضا، *مدیریت منابع انسانی*، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۸۶ ش.
- سیف، علی اکبر، *روانشناسی پرورشی نوین*، تهران، دوران، ۱۳۹۴ ش.
- صادق پور، ابوالفضل، *اصول و مبانی سازمان و مدیریت*، موسسه فرهنگ و اندیشه، تهران، چ ۲،

۱۳۸۵ ش.

- عابدی جعفری، حسن، معصومی مهر، حمیدرضا، مدیریت اسلامی، مدل‌ها و موانع تحقق آن در جامعه و سازمان، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چ ۱، ۱۳۹۲ ش.
- کلینی، محمد بن یعقوب، الکافی، دار الکتب الإسلامية، تهران، چ ۴، ۱۴۰۷ ه. ق.
- لیثی واسطی، علی بن محمد، عیون الحکم و المواعظ، دار الحدیث، قم، ۱۳۷۶ ش.
- مکارم شیرازی، ناصر، تفسیر نمونه، دار الکتب الإسلامية، تهران، چ ۱، ۱۳۷۴ ش.
- میچل، ترنس آر، مردم در سازمان‌ها: زمینه رفتار سازمانی، ترجمه شکر کن، حسین، رشد، ۱۳۷۳ ش.
- نبوی، محمد حسن، مدیریت اسلامی، دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم چ ۱۸، ۱۳۹۳ ش.
- الوانی، سید مهدی، مدیریت عمومی، نشر نی، تهران، ۱۳۸۷ ش.