

نقدی بر نظریه نیازهای اکتسابی مک کللند^۱

سعید زمانی^۲

فصلنامه مدیریت فرهنگی مطهر، سال هجدهم، شماره ۵۹، زمستان ۱۴۰۰

چکیده

علیرغم تحقیقات بسیار، آگاهی و دانش در زمینه نیازها و فرایند یا چگونگی تاثیر آنها بر رفتار آدمی بسیار محدود است. دیوید مک کللند از جمله اندیشمندانی است که در این زمینه صاحب نظر است. وی مدعی است نیازهای انسان به سه دسته نیاز به موفقیت، نیاز به تعلق و نیاز به قدرت تقسیم بندی می شوند. مک کللند در تحقیقاتش به این نتیجه رسید که در برخی افراد انگیزه ای وجود دارد که از دیگر انگیزه های فرد متمایز است و می توان آنرا با آزمونهای خاصی اندازه گیری کرد. او این انگیزه را انگیزه توفیق طلبی (موفقیت) نام نهاد و ادعا کرد هرچند منشاء پیدایش این انگیزه در کودکی است، اما می توان این انگیزه را در بزرگسالی نیز ایجاد یا تقویت کرد. بر این اساس وی آزمون تات، دوره آموزشی ارتقاء نیاز به موفقیت در افراد و تبیینی از رشد اقتصادی جوامعی که افراد پیشرفت گرا در آنها زیادند، را ارائه داد. اما به نظر می رسد نگاه او به انسان و غایتش، تعریف خاصی که وی از ایده آنها و استانداردهای موفقیت انسان دارد، استقرا گرایی در نتایج تحقیقاتش و اعتقاد زیادش به نتایج آزمون تات، موضوعاتی است که بایستی در تحلیل نظریه وی مورد بررسی و نقد قرار گیرد.

واژه های کلیدی: مک کللند، نیاز، انگیزه، نیازهای اکتسابی، نیاز به موفقیت، آزمون تات.

مقدمه

^۱ - David Mc Clelland

^۲ - دانشجوی دکتری مهندسی سیستم های فرهنگی

انگیزه یک مفهوم روان‌شناختی است که در شاخه‌های گوناگون علوم از قبیل علوم رفتاری، مدیریت و اخلاق، از زوایای گوناگون درباره آن بحث می‌شود و جهت‌گیری‌های علوم گوناگون از هر طرف، این مفهوم را به سویی می‌کشاند و این خود موجب می‌گردد بررسی ماهیت و ابعاد آن در عرصه‌ای خاص از عرصه‌های مختلف حیات انسان - مثل مدیریت - به سادگی امکان‌پذیر نباشد. برای تبیین سرشت انگیزش، تعاریف مختلفی توسط صاحب نظران عرضه گردیده است. اما قبل از تعریف انگیزش بایستی بعضی مفاهیم مرتبط با آن تعریف شوند.

نیاز: «نیاز» عبارت است از چیزی در درون فرد که او را به فعالیت و انجام کار و می‌دارد(هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۳، ص ۲۰). به عبارت دیگر، نیاز حالتی درونی است که باعث می‌شود نتیجه معینی جذاب به نظر برسد(رابینز، ۱۹۹۳، ص ۲۰۵).

سائقه: یک نیاز ارضا نشده باعث ایجاد تنش می‌شود و این تنش موجب می‌گردد سائقه‌هایی در درون فرد برانگیخته شود. این سائقه‌ها اموری درونی هستند که باعث می‌گردند فرد در پی تأمین اهداف ویژه‌ای، رفتار جستجوگرانه‌ای از خود بروز دهد(همان).

هدف: عبارت است از چیزی در خارج از فرد. روان‌شناسان غالباً آن را «محرک» می‌نامند و گاه به پاداش‌هایی اشاره دارد که فرد به آن امید بسته است و انگیزه‌هایش به سوی آن‌ها هدایت می‌شود(هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۳، ص ۲۰).

۴- انگیزش: واژه انگیزش در انگلیسی، از کلمه لاتین *Movere* (حرکت کردن) گرفته شده است. این اصطلاح همان‌گونه که از معنای رایج آن برمی‌آید، به علت یا چرایی رفتار اشاره دارد. یکی از صاحب نظران انگیزش را فرایندی می‌داند که «با یک نیاز یا کمبود زیستی یا روانی آغاز شده و رفتار هدفمند یا انگیزه‌ای را در جهت محرکی خارجی فعال می‌نماید(لوتانز، ۲۰۰۲، ص ۲۳۱). برخی از نظریه‌پردازان انگیزش را مجموعه‌ای از نیروهایی می‌دانند که افراد را به سمت معینی به رفتار وامی‌دارد. برخی دیگر می‌گویند: انگیزه یعنی میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده شود. دسته‌ای دیگر بر این باورند که انگیزش بیانگر «آن دسته از فرایندهای روان‌شناختی است که علت برانگیختگی، هدایت و تداوم اعمال ارادی هدفمند است.»(رضائیان، صص ۸۷-۸۸).

کهن‌ترین اندیشه‌های مربوط به علل برانگیختگی با رفتار فرد انتخابگر سر و کار دارد و در نظریه‌های نخستین انگیزش، برجسته‌ترین دیدگاه‌های تاریخی درباره ماهیت انسان، مبتنی بر این فرض است که انسان‌ها اساساً موجوداتی منطقی و اندیشمندند، با امیال آگاهانه‌ای که توانایی برآورده ساختن آن‌ها را نیز

دارند. این افکار جوهر اصلی تفکر فیلسوفان باستانی مانند سقراط^۳، افلاطون^۴، ارسطو^۵ و فلاسفه قرون وسطا مانند توماس آکویناس^۶ و فیلسوفان متأخر مانند جان لاک^۷، جان استوارت میل^۸، جرمی بنتهام^۹، دکارت^{۱۰}، هابز^{۱۱} و اسپینوزا^{۱۲} را تشکیل می‌دهد و آنان در نوشته‌های خود، خود این مسأله را در کانون توجه خود قرار داده‌اند. بنابراین، می‌توان گفت: پرسش‌های اساسی مربوط به انگیزش عبارت است از: الف) پرسش مربوط به برانگیختگی: «کدام نیاز یا سائق، باعث برانگیختگی می‌شود؟» ب) پرسش مربوط به انتخاب: «کدام رفتار برگزیده می‌شود؟» در پی پاسخ به این دو پرسش، از زمان باستان تا دهه ۱۹۲۰ دیدگاه‌ها و نظرات مختلفی شکل گرفته که دیدگاه‌ها و نظرات «خردگرایی»^{۱۳}، «ماشین‌گرایی»^{۱۴}، «لذت‌گرایی»^{۱۵}، «غریزه‌ها»^{۱۶}، «رویکرد رفتاری»^{۱۷}، «نظریه روانکاوی»^{۱۸} و «نظریه سائق‌ها»^{۱۹} از آن جمله‌اند و از دهه ۱۹۳۰ نیز برای تشریح رفتار، نظریه‌های جدید انگیزش مطرح شد که از آن جمله می‌توان نظریه‌های «نیاز»، «تقویت»، «شناخت» و «ویژگی‌های شغل» را نام برد (آرمیچل، ۱۳۷۳، ص ۲۳۵)

در تجزیه و تحلیل بیش‌تر نظریه‌های روان‌شناختی مربوط به انگیزش، درمی‌یابیم که آن‌ها را می‌توان در یکی از سه دسته زیر طبقه‌بندی کرد:

۱. نظریه‌های تقویت یادگیری؛
۲. نظریه‌های نیاز یا محتوایی؛
۳. نظریه‌های فرایندی یا روش‌های تصمیم‌گیری؛

^۳ - Socrates
^۴ - Plato
^۵ - Aristotle
^۶ - Thomas
^۷ - John Locke
^۸ - John Stuart Mill
^۹ - Jeremy Bentham
^{۱۰} - Descartes
^{۱۱} - Hobbes
^{۱۲} - Spinoza
^{۱۳} - rationalism view
^{۱۴} - Mechanistic
^{۱۵} - Hedonism
^{۱۶} - behavioral
^{۱۷} - psychoanalysis
^{۱۸} - dravis theory

نظریه‌های تقویت یادگیری بر نتایج رفتار، به ویژه نقش تقویت مثبت، تأکید دارد و نظریه‌های دیگر (محتوایی و فرایندی) بر نقش ادراکات تأکید می‌ورزد. نظریه‌های محتوایی (مثل نظریه سلسله مراتب نیازها، نظریه انگیزش و بهداشت روانی هرزبرگ، نظریه آلدرفر، نظریه دیوید مک کللند، نظریه دوساحتی بودن انسان) با محتوا سر و کار داشته، چرایی رفتارهای برانگیخته شده را شرح می‌دهد و در تعیین و تدوین سائقه‌های برانگیزنده مردم تلاش می‌کند. نظریه‌های فرایندی (مثل نظریه برابری، نظریه انتظار، نظریه مبتنی بر تعیین هدف و نظریه تقویت و دیدگاه سیستمی) چگونگی و چرایی برانگیختگی افراد را توصیف کرده، در تشریح رفتار انتخابگر افراد می‌کوشد. به عبارت دیگر، این نظریه به شیوه یا نوع اندیشه توجه می‌کند؛ شیوه‌ای که افراد درباره نوع رفتار خود تصمیم می‌گیرند. (استونر و فریمن، ج ۳، ص ۹۷۲) به طور کلی، در تمامی تعاریف ارائه شده سه وجه مشترک وجود دارد، به عبارت دیگر وقتی از انگیزش سخن می‌گوییم، این موارد را در نظر داریم: الف) آنچه به رفتار شخص نیرو می‌دهد. ب) آنچه رفتار را هدایت می‌کند و به آن جهت خاصی می‌دهد. ج) چگونه این رفتار تداوم می‌یابد یا تقویت می‌شود. این نتایج به عنوان مبنایی برای بحث درباره نظریه‌های انگیزشی امروز به شمار می‌آید.

هر کدام از این نظریات بر مبنای چارچوبهای نظری خود به تبیین انگیزه و انگیزش پرداختند و به نحوی نیازهای انسان را دسته بندی کردند. در این بین دیوید مک کللند نیز به خصوص با عدول از این باور که ارضاء شدن مجموعه ای از نیازها در یک سطح خاص، موجب می شود که انگیزه به سمت مجموعه ای دیگر از نیازها حرکت کند، نظریه نیازهای اکتسابی خود را در سال ۱۹۶۱ مطرح ساخت (علوی، ۱۳۸۵، ص ۲۸). از آنجا که سنگ بنای اصلی این نظریه، بر نیاز و انگیزه موفقیت (پیشرفت) پایه گذاری شده بود، به نظریه موفقیت (پیشرفت)، مشهور گردید. نظریه ای که بر مبنای آن مک کللند به طور خاص ویژگیهای افراد توفیق طلب و به تبع آن علل توفیق اقتصادی یک جامعه را تبیین می نماید. مک کللند نیازها و انگیزه های انسان را در سه دسته معین کرده و معتقد است انگیزه ها اکتسابی و آموزشی هستند و دوره های آموزشی را در ارتقاء سطح توفیق طلبی افراد سازمان و یا جامعه موثر می داند، لذا در این مقاله بر اساس مفروضات مک کللند نظریه موفقیت وی را با روش توصیفی - تحلیلی مورد بررسی و نقد قرار می دهیم.

نظریه نیازهای اکتسابی

دیوید مک کللند (۱۹۱۷-۱۹۹۸)، یک نظریه انگیزشی در سال ۱۹۶۱ ارائه کرده است، که به اعتقاد وی ریشه در فرهنگ دارد. وی بیان می دارد که همه انسانها سه نیاز مهم دارند که عبارتند از :

۱- نیاز به کسب موفقیت^{۱۹}، توفیق طلبی، میل به انجام چیزی بهتر با کارایی بیشتر، برای حل مسائل یا تسلط بر کارهای پیچیده.

۲- نیاز به تعلق^{۲۰}، میل به برقراری و حفظ روابط دوستانه و گرم با دیگران.

۳- نیاز به قدرت^{۲۱}، میل به کنترل دیگران، نفوذ در رفتار آنان یا مسئول دیگران بودن (مک کللند، ۱۹۷۱، ص ۱۰).

پیش از آنکه جوانب مختلف نظریه مک کللند مورد بررسی قرار گیرد، هر یک از نیازهای سه گانه مورد نظر وی را تا حدی شرح می دهیم:

الف) مک کللند است معتقد است انگیزه کسب موفقیت می تواند به اشتیاق فرد برای کسب استانداردهای ایده آل در انجام امور محوله و یا توفیق در موقعیتهای رقابتی با معیار برتری، توصیف شود (مک کللند، ۱۹۵۳).

ویژگیهای افراد توفیق طلب از نظر مک کللند عبارتند از :

۱- ریسک پذیری در حد متوسط: این افراد به تعیین هدفهای نسبتا دشوار و گرفتن تصمیم های نسبتا مخاطره آمیز تمایل دارند. ظاهرا تصور می شود افرادی که دارای انگیزه پیشرفت بالایی هستند تمایل بیشتری به ریسک کردن دارند. ولی تحقیقات انجام شده خلاف این را ثابت کرده است. اصولا این گونه افراد به عامل شانس تکیه نکرده و حاضر به قبول ریسک بالا نیستند. در واقع آنها تمایل دارند به جای اینکه نتایج کار را به دست شانس بسپارند، خود بر روی مسائل آن کار کنند. از اینرو آنان دوست دارند هدفهای مربوط به کارشان را خود تعیین کنند و به ندرت به کار کردن بدون هدف راضی می شوند و تقریبا همواره تلاش می کنند کاری را به انجام برسانند. آنان هدفهایی را که دیگران برای آنان تعیین کنند به طور خودکار نمی پذیرند. افراد توفیق طلب فقط کمک و توصیه افراد خبره ای را که بتوانند دانش یا مهارتهای مورد نیاز آنان را فراهم آورند، می پذیرند (مورهد و دیگران، ۱۹۹۲، ص ۱۴۲).

۲- نیاز به بازخور فوری: افرادی که دارای انگیزه توفیق طلبی قوی هستند علاقه مند به دریافت بازخور سریع

می باشند تا چگونگی پیشرفت خویش را در نیل به اهداف مورد نظر ملاحظه نمایند. اینگونه افراد بیشتر به سرگرمیهای می پردازند که دارای ویژگی بازخور سریع می باشند مانند نجاری یا مکانیکی، و بر

^{۱۹} -need for Achivemet

^{۲۰} - need for Affiliation

^{۲۱} - need for Power

عکس از سرگرمیهایی همچون جمع آوری سکه که احتیاج به سالها وقت دارد دوری می گزینند. علاوه بر دریافت بازخورهای مشخص و معین، ماهیت بازخور نیز برای افراد توفیق طلب مهم است، آنان به اطلاعات مربوط به کارشان پاسخ مثبت می دهند و به اظهار نظر درباره ویژگیهای شخصی خود علاقه مند نیستند مانند اینکه گفته شود چقدر روحیه همکاری دارند یا چقدر مفید هستند (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۲۲ به نقل از هل ریگل و دیگران، ۱۹۹۵).

۳- رضایت از انجام کار: نیل به انجام کاری در انگیزه توفیق طلبی بالایی دارند موجب رضایت خاطر می شود، حتی اگر کارشان دستمزد و پاداش آنچنانی به همراه نداشته باشد. آنها پول را به خاطر برخورداری از جنبه های مادی بهتر، نمی خواهند بلکه آنرا صرفا به عنوان معیاری برای سنجش نحوه کار خود تلقی می کنند. چنانچه به این افراد دو کار، یکی ساده با دستمزدی خوب و دیگری به مراتب دشوارتر با دستمزد کمتر، با وجود مساوی بودن سایر شرایط پیشنهاد کنند، معمولا شغل دوم را می پذیرند. به عبارت دیگر این افراد انگیزه ای که از پیروزی یا حل یک مساله دشوار بدست می آورند بیشتر از انگیزه حاصل از پول یا ستایشی است که دریافت می دارند. پول برای افراد توفیق طلب به طور عمده به عنوان یک ابزار سنجش عملکرد ارزش دارد ولی معمولا به دنبال پول برای کسب وجهه و اعتبار نیستند (چرینگتون، ۱۹۸۹، ص ۱۷۵).

۴- شیفته کار: افراد با انگیزه توفیق طلبی بالا به محض انتخاب یک هدف، تا تحصیل موفقیت آمیز آن کاملا مجذوب آن کار می شوند. آنها کاری را نیمه تمام رها نمی کنند و تا زمانی که از حداکثر تلاش خویش بهره نگیرند رضایت حاصل نمی کنند. این امر در رفتار ظاهری آنان به نحوی تاثیر می گذارد. افرادی که دارای انگیزه پیشرفت بالایی هستند اغلب دیگران را ناراحت می کنند، زیرا رفتاری غیر دوستانه دارند. آنها ممکن است خیلی ساکت باشند و کمتر کار خود را بزرگ جلوه دهند. این افراد در مورد توانایی های خود نظری واقع بینانه دارند و هرگز لاف نمی زنند و به دیگران هم امکان مداخله در انجام کارهایشان را نمی دهند. به این ترتیب آنها با دیگران سازگاری خوبی ندارند. به طور نمونه کسانی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند فروشندگان فوق العاده ای هستند اما بندرت مدیران فروش خوبی می شوند. به عبارت بهتر برای این افراد فکر اینکه کار خود را کنار بگذارند دشوار است و می توان نتیجه گیری کرد که از تعهد کاری بالایی برخوردار هستند (مورهد و دیگران، ۱۹۹۲، ص ۱۴۳).

ب) مک کلند نیاز به تعلق را اینگونه تعریف می کند: کشش و میل به موجودی دیگر که مورد قبول آن فرد است برای ایجاد ارتباط متقابل و دوستانه (مک کلند، ۱۹۶۵، ص ۳۲۱). افراد دارای نیاز تعلق دارای چند ویژگی هستند:

۱- میل قوی برای پذیرش و حمایت از طرف دیگران

۲- تمایل به پیروی کردن از امیال و آرزوهای دیگران وقتی که تحت فشار کسانی هستند که با آنها رابطه دوستانه دارند.

۳- میل و علاقه خالصانه به احساسات دیگران.

افراد با انگیزه تعلق بالا به کارهایی با ویژگی روابط بین شخصی بالا گرایش دارند مثل: فروشندگی، تدریس، روابط عمومی و مشاوره. تحقیقات نشان می دهد این افراد در موقعیتهایی که کار با حمایت‌های شخصی گره می خورد، بهتر عمل می کنند (استیرز، ۱۹۹۱، ص ۱۳۵). در الگوی مک کلند، از زمانی که التون مایو و همکاران او آزمایش هاثورن را انجام دادند، نیاز به وابسته شدن به گروه یا داشتن رابطه صمیمی و نزدیک با دیگران همواره مورد توجه بوده است. نیاز به وابسته شدن یکی از دلیل‌هایی است که در مورد این پدیده ارائه می کنند که چرا "ارتباط از راه دور" نتوانست در شهرها گسترش یابد (یعنی یک نفر درخانه خود مستقر شود و با خطوط ارتباطی با دفتر کار رابطه برقرار کند)، جای هیچ گونه شگفتی نیست که بسیاری از افراد ترجیح می دهند با همکاران هم نشین باشند (استونر، ۱۳۷۹، ص ۷۷۱). انگیزه تعلق ارزش توجه خاص دارد زیرا رشد آن در دنیای نوین کنونی اهمیت دارد. در دنیایی که ما از تعارضهای درونی بین افراد و گروهی در رنج هستیم و اکنون که کیفیت زندگی و حقوق بشر در جامعه نوین اهمیت فزاینده ای یافته است انگیزه دلبستگی در مطالعه رفتار سازمانی اهمیت ویژه پیدا می کند (برومند، ۱۳۸۶، ص ۹۶).

ج) مک کلند نیاز به قدرت را میل به تاثیر گذاری بر دیگران و کنترل محیط می داند (مک کلند، ۱۹۶۵). افراد با انگیزه قدرت طلبی بالا معمولاً تلاش می کنند تا از طریق: ارائه پیشنهادات، ارائه دیدگاهها و تجزیه و تحلیل ها و صحبت کردن با دیگران بر روی آنها تاثیر بگذارند. آنها به دنبال موقعیتهای رهبری در کارهای گروهی هستند. اینکه این افراد رهبر یا افراد دارای نفوذی بشوند به صفاتی مانند توانایی در کار، معاشرت و خوش مشربی خودشان بستگی دارد (استیرز، ۱۹۹۱، ص ۱۳۶). در الگوی مک کلند نیاز به کسب قدرت با درجه ای از اعمال کنترل که فرد می خواهد بر موقعیت و شرایط اعمال کند بستگی دارد. وحشت از شکست و ترس از اینکه مبدا فرد قدرت خود را از دست بدهد از جمله عواملی هستند که می توانند در بسیاری از افراد ایجاد انگیزه نمایند (استونر، ۱۳۷۹، ص ۷۷۱). تحقیقات نشان می دهد که کارمندان با نیاز به قدرت بالا به فعالیتهای سرپرستی تمایل دارند و معمولاً در نظر دیگران به عنوان افرادی با توانایی خوب رهبری دسته بندی می شوند. این افراد همواره در پی کسب شهرت و اعتبار

هستند و بیش از آنکه به عملکرد موثر فرد توجه کنند به اعمال نفوذ بر دیگران توجه دارند(سید جوادین، ۱۳۸۴، ص ۳۶۳).

بر اساس تحقیقات انجام شده انسانهایی که دارای نیاز به قدرت هستند، به سه شرط می توانند مدیران موفق باشند:

- ۱- بکارگیری قدرت خویش در جهت بهبود بخشیدن به سازمان به جای ترجیح منافع شخصی.
 - ۲- دارا بودن نیاز به تعلق نسبتاً کم در ارتباط با کارکنان.
 - ۳- دارا بودن خود کنترلی برای مهار نیاز به قدرت در مواقع خاص(مورهد و گریفین، ۱۳۸۳، ص ۱۳۳).
- با توجه مطالبی که گفته شد در زیر ترجیحات کاری اشخاصی که نیاز به توفیق طلبی، تعلق و قدرت را دارند ارائه می گردد: (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۲۰)

ردیف	نیاز	ترجیح کاری	مثال
۱	نیاز شدید به توفیق طلبی	مسئولیت فردی داشتن، هدفهای چالشی ولی قابل انجام، دریافت باز خور از کار	فروشنده گانی که به طور درصدی جنس می فروشند و فرصت برای افزایش درآمد خود دارند، کار آفرینی
۲	نیاز شدید به تعلق	روابط خوب میان فردی، داشتن فرصتهایی برای برقراری ارتباط	نماینده ارائه خدمت به مشتریان، عضو یک واحد کاری بودن که شامل برنامه جمعی اضافه پرداخت شود
۳	نیاز شدید به قدرت	نفوذ بر سایر اشخاص، جلب توجه و مطرح شدن	پست رسمی سرپرستی، مدیر گروه کاری ویژه یا رئیس شورا

نظریه اساسی مک کللند این است که این نیازهای سه گانه در طی زمان و در نتیجه تجربیات زندگی کسب می شوند. آدمها به وسیله این نیازها برانگیخته می شوند که هر یک از آنها می تواند با ترجیحات فردی در کار همراه باشد. این نظریه مدیران را به فراگیری چگونگی شناسایی نیاز توفیق طلبی، نیاز به تعلق و نیاز به قدرت در خودشان و دیگران تشویق می کند تا بتوانند محیطهای کاری پاسخگو به هر یک از این نیازها را به ترتیب خاص خود ایجاد کنند (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۲۲ به نقل از شرمرهورن و دیگران، ۱۹۹۴). از همین جهت بود که مک کللند و همکارانش در اواخر دهه ۱۹۴۰ آزمون زمینه ای ادراک (مک کللند، انگیزه کسب و کار و توفیق ملی، ۱۹۶۲، ص ۹۹-۱۱۲) را به عنوان راهی برای

سنجش نیازهای انسانی آغاز کردند. البته ذکر این نکته ضروری است که آزمون زمینه ای ادراک را مورای^{۲۲} برای اولین بار برای ارزیابی حالات نیاز ابداع کرد و مک کلند و همکارانش آزمون زمینه ای ادراک تجدید نظر شده را پیشنهاد دادند. مک کلند با توجه به نظر فروید مبنی بر اینکه تخیل بهترین چیزی است که می توان تاثیر انگیزه را بر آن بررسی کرد، می پذیرد که این آزمون مناسب ترین وسیله اندازه گیری برای نیاز توفیق طلبی است (خداپناهی، ۱۳۷۹، ص ۱۲۵). "تات"^{۲۳} یک فن فرافکنی است که از افراد خواسته می شود تا تصاویری را ببینند و داستانهایی درباره آنچه دیده اند بنویسند. آزمون تات اغلب تصاویر بدون ساختاری را که می تواند واکنشهای گوناگونی را در افراد برانگیزاند به کار می برد. برای مثال افراد از یک لکه جوهر می توانند انواع اشیاء یا تصاویر را ادراک کنند و موضوع داستان سرایی خود قرار دهند. افراد مورد آزمایش هیچگونه محدودیتی در انتخاب گزینه ها ندارند. زیرا پاسخ درست یا نادرست وجود ندارد. هدف عمده آزمون تات به دست آوردن ادراک خود فرد از جهان است. در آزمون به فرد اجازه داده می شود مدت ۱۰ الی ۱۵ ثانیه به یک تصویر نگاه کند و آنگاه داستان کوتاهی درباره آن بنویسند که متضمن پاسخ به پرسشهای زیر باشد:

۱- این تصویر چه چیزی را نشان می دهد؟ ۲- فرد در تصویر به چه چیزی می اندیشد؟ ۳- چه چیزی منجر به این وضعیت شده است؟ (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۱۹ به نقل از هل ریگل و دیگران، ۱۹۹۵)

نظریه مک کلند دو کاربرد مدیریتی ویژه دارد؛ نخست آنکه این نظریه به ویژه هنگامی مفید خواهد بود که هر نیاز به یک مجموعه ای از ترجیحات فردی ربط داده شود. دوم اینکه در صورت اکتسابی بودن واقعی این نیازها، می توان افراد را با این نیازها آشنا ساخت تا در انواع گوناگون مشاغل موفق شوند (مک کلند، ۱۹۷۶، ص ۱۰۰).

مک کلند، در اصل به علت علایق نظری به موضوع شخصیت و ساز و کارهای فرافکن، کار خود را در زمینه نیاز موفقیت آغاز کرد. در واقع او می گوید: بعضی افراد برای انجام دادن کارها نوعی تمایل ظاهرا ذاتی یا درونی دارند که این تمایل در دیگران مشاهده نمی شود (مک کلند، ۱۹۵۵). بر این اساس، تلاش تحقیقاتی وی بر این بوده است تا مشخص کند اولاً چه انگیزه ای باعث می شود یک فرد بیش از فرد دیگر تلاش کند و ثانياً آیا می توان این انگیزه را در افرادی که ظاهراً فاقد آن هستند به وجود آورد. در پاسخ به سوال اول، مک کلند پس از بررسی های متعدد و با کمک تعدادی از همکاران خود به این نتیجه رسیده است که این حالت یا تمایل را باید به سبب انگیزه انسانی مشخصی دانست که از دیگر

^{۲۲} - Murry

^{۲۳} - Thematic Apperception Test (TAT)

انگیزه های فرد متمایز است (انگیزه توفیق طلبی) و می توان آن را با آزمون تات اندازه گیری کرد(همان). شاید به همین دلیل است که نظریه وی به نظریه موفقیت مک کللند شهرت یافته است.

از لحاظ مفهومی، منطق شیوه مک کللند نسبت به تغییر ناشی از چارچوب نظری اولیه اوست که در خصوص ماهیت فرآیندهای انگیزشی پیشنهاد کرده است. این چارچوب به شرح زیر خلاصه شده است:

۱- مردم برانگیخته می شوند تا به برخی از محرکها روی آورند و از پاره ای از محرکهای دیگر دوری جویند. از این رو، می توان چنین پنداشت که انگیزه آدمی نشانه ای از هر دو خصوصیت جاذبه و دافعه است.

۲- مردم برانگیخته می شوند تا از محرکهایی که با تجربه گذشته آنان تفاوت بسیار دارند، اجتناب کنند.

۳- مردم برانگیخته می شوند تا به محرکهایی روی آورند که با تجربه گذشته آنان تفاوت اندکی داشته باشد.

۴- مردم نسبت به محرکهای همانند با محرک پیشین واکنش خاصی نشان نمی دهند(کورمن، ۱۳۷۰، ص ۴۶۰).

به عبارت دیگر مک کللند معتقد است اگر فردی در زندگی گذشته اش موفقیتی کسب کرده باشد و اگر دارای

تجربه ای لذت بخش از رسیدن به موفقیت باشد، احتمالاً دارای تجربه ای مثبت از انگیزه قوی توفیق طلبی است. از طرف دیگر اگر فردی در وقایع گذشته زندگی، در تلاش برای کسب موفقیت، با شکست مواجه شده باشد، ممکن است نیازی دیگر به عنوان انگیزه ای قوی بر او مستولی شود. بنابراین تنها موفقیتها و برآورده کردن نیازها نیستند که موجب بروز انگیزه قوی در افراد می شوند، بلکه شکستها و ناکامی ها نیز می تواند موجب انگیزه ای قوی در افراد شوند. در ارتباط با انگیزه "نیاز به موفقیت"، مک کللند انگیزه اجتناب از شکست را توسعه داد. افرادی که تحت نفوذ این انگیزه هستند شرایطی را جستجو می کنند که در آن رنج و ناراحتی را به حداقل برسانند. آنها این هدف را با اجتناب از کار کردن، تحقق می بخشند(سینگر، ۱۹۹۰، ص ۴۶۱).

لذا برخی از صاحب نظران براین باورند که انگیزه توفیق طلبی مکمل انگیزه اجتناب از شکست است؛ در برخی افراد، انگیزه توفیق طلبی می تواند بر انگیزه اجتناب از شکست غلبه کند و بالعکس. هنگامی که انگیزه اجتناب از شکست قوی تر از انگیزه توفیق طلبی باشد، فرد در پی ارضا نیازها از راههایی است که در آن بتواند موفق باشد. اینگونه افراد از محیطهایی که احتمال شکست در آنها وجود دارد، اجتناب می

کنند. افرادی که نیاز به اجتناب از شکست در آنها شدید است به هنگام تعیین هدفهای شخصی در عملکرد به گونه ای هدفگذاری می کنند که شکستی متوجه آنان نشود (رضائیان، ۱۳۷۹، ص ۱۲۵).

اما در پاسخ به سوال دوم یعنی ذاتی یا اکتسابی بودن انگیزه موفقیت در افراد، بنابر نظریه مک کللند، انگیزه ها در ذهن نیم آگاه، درست زیر سطح خودآگاهی کامل ذخیره شده اند. آنها میان ذهن خودآگاه و ناخودآگاه- در ناحیه خیالهای باطل- قرار دارند. جایی که افراد با خودشان گفتگو می کنند، بدون آنکه کاملاً از انجام آگاه باشند. فرض اساسی این نظریه این است که الگوی این افکار پوچ را می توان آزمود و با تغییر آن می توان به افراد آموخت که انگیزش خود را تغییر دهند (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۱۸ به نقل از هل ریگل و دیگران، ۱۹۹۵). به عبارت دیگر بر مبنای تئوری مک کللند انگیزه ها، آموزشی و اکتسابی هستند. مک کللند توضیح می دهد که افراد توفیق طلب بیشتر در خانواده هایی پرورش می یابند که پدر و مادر انتظارات متفاوتی از فرزندانشان دارند تا خانواه هایی که پدر و مادر انتظارات یکسانی دارند. آنچه از اهمیت بیشتری برخوردار بوده، این است که پدر و مادر افراد توفیق طلب انتظار دارند فرزندانشان میان سنین ۶ تا ۸ سالگی استقلال بیشتری از خود نشان دهند. کارها را خود انتخاب کنند و بدون کمک دیگران آنها را انجام دهند. سایر پدر و مادرها خیلی زودتر از سنین مذکور از فرزندان خود انتظار استقلال در فکر و عمل دارند. یعنی پیش از آنکه بچه ها آمادگی لازم را پیدا کرده باشند زیرا به زعم خود می خواهند رشد شخصیت فرزندان خود را تسهیل کنند، که این حالت نهایت افراط را می رساند و موجب پیدایش نگرشهای منفی و انفعال و ناتوانی در بچه ها خواهد شد. این گونه بچه ها احساس خواهند کرد که در خانه زیادی هستند و در بیرون نیز نا لایق جلوه می کنند، زیرا آمادگی برای این استقلال وجود نداشته است. در نهایت تفریط نیز بچه ها وابسته به پدر و مادر بار خواهند آمد و جدا شدن از پدر و مادر و تصمیم گیری مستقل برایشان دشوار خواهد بود.

همچنین مک کللند بر این باور است که افراد توفیق طلب بر حسب عادت، زمانی را صرف اندیشیدن درباره چگونگی انجام بهتر کار می کنند. در واقع وی دریافته است که هر وقت افراد به فکر موفقیت باشند، موجبات موفقیت آنان فراهم خواهد شد (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۲۳) این نکته حائز اهمیت است که هر چند مک کللند معتقد است در زمینه تربیت افراد توفیق طلب، شیوه ها و روشهای پرورش کودک مهم ترین نقش را دارد، اما مدعی است بزرگسالان نیز تغییر پذیرند و می توان انگیزه توفیق طلبی را در آنان افزایش داد. وی برنامه آموزشی فراگیری را برای افزایش انگیزش موفقیت تدارک دیده و در محیطهای متعدد آزموده است (آرمیچل، ص ۲۴۱). برنامه آموزشی گروه تحقیق مک کللند دارای چهار هدف است:

- ۱- به شرکت کنندگان آموزش داده می شود مانند کسی که انگیزه نیرومندی برای موفقیت دارد، فکر کنند، حرف بزنند و عمل کنند.
 - ۲- آنها را تشویق می کند که استانداردهایی بالا، البته واقعی و برنامه ریزی شده، برای عملکرد خود تعیین نمایند.
 - ۳- آنان را قادر می سازد که خودشان را بهتر بشناسند و درک کنند.
 - ۴- می کوشد روحیه گروه گرایی عالی در افراد پدید آورد (پارکینسون، ۱۳۶۹، ص ۱۸۶).
- گروه تحقیقاتی مک کلند برنامه آموزش انگیزه پیشرفت را در چهار مرحله تدوین کردند. در این دوره های آموزشی بین ۹ تا ۲۵ نفر زیر نظر مربیان کار آزموده آموزش می دیدند و مدت زمان آموزش بین ۷ تا ۱۴ روز طول می کشید. چهار مرحله آموزشی به شرح زیر بود:
- مرحله اول) موضوع انگیزه پیشرفت طرح می شد. شرکت کنندگان با این مطلب آشنا می شدند که انگیزه ها قابل تغییرند.
- مرحله دوم) معنی و مفهوم انگیزه پیشرفت و چگونگی سنجش و اندازه گیری انگیزه پیشرفت به شرکت کنندگان آموزش داده می شد.
- مرحله سوم) به افرادی که این دوره را می دیدند یاد داده می شد که در مسیر پیشرفت و کسب موفقیت های بزرگ چگونه باید عمل کنند. به آنها یاد داده می شد موقعیت ها و شرایطی از کار را ترجیح دهند که در آن مسئولیت های فردی وجود داشته باشد، میزان مخاطره در حد متوسط باشد و نتایج عملکرد و باز خور به سرعت به فرد داده شود. در این مرحله مربی از نمونه های واقعی استفاده می کرد و از آنها می خواست که با توجه به تجربه های شخصی خود این مفاهیم را توجیه کنند. پس از آن مربی نتیجه عملکرد را به افرادی که از نظر رفتار پیشرفت گرا بودند ارائه می داد. این موضوع باعث می شد که هر کس نتیجه عملکرد خود را با نتیجه عملکرد کسی که انگیزه پیشرفت در او بسیار بالاست، مقایسه کند.
- مرحله چهارم) دوره مزبور این گونه پایان می پذیرفت که از شرکت کنندگان خواسته می شد تا هدف ها را تعیین کنند و بگویند که در مسیر کسب موفقیت (برای دستیابی به هدف های تعیین شده) چگونه عمل می کنند. این هدف ها نوشته می شدند و به صورت بخشی از برنامه اجرایی در می آمدند. برای ارزیابی پیشرفت، اساس کار هدف هایی بود که تعیین شده بود (محمد زاده، ۱۳۸۴).

لذا بر اساس آنچه گفته شد به نظر می رسد در حال حاضر می توان به این سوال که مدیران و سرپرستان سازمانها چگونه می توانند از نتایج این نوع تحقیقات و آموزشها استفاده کنند، پاسخ داد. تحقیقات در زمینه توفیق طلبی موارد زیر را به منظور تقویت انگیزش موفقیت در محیطهای کاری توصیه می کند:

- ۱- کارها به ترتیبی تنظیم شوند که کارکنان به طور دوره ای درباره عملکرد خود بازخور دریافت دارند. بازخور در صورت ضرورت کارکنان را قادر می سازد تا عملکرد خود را اصلاح کنند.
- ۲- مدیران باید اسوه های خوب کسب موفقیت فراهم آورند و کارکنان نیز باید تشویق شوند تا قهرمانانی را به عنوان الگوی خود قرار دهند.
- ۳- در صورت ضرورت مدیران باید در اصلاح (تصویر از خود) به کارکنان کمک کنند؛ زیرا افرادی که نیاز به توفیق در آنان شدید است خود را باور دارند و در جستجوی مشاغل چالشی و قبول مسئولیت بوده و افرادی مولد هستند.
- ۴- مدیران باید به کارکنان در کنترل تخیلاتشان کمک کنند و کارکنان نیز باید چگونگی تعیین هدفهای واقعی و راه دستیابی بدانها را فرا بگیرند.
- ۵- نیاز به قدرت در مدیران موفق نسبت به نیاز تعلق از شدت و قوت بیشتری برخوردار است (رضائیان، ۱۳۸۰، ص ۱۲۴ به نقل از هل ریگل و دیگران، ۱۹۹۵).

در همین راستا تحقیقات مک کلند می گوید: گرچه افراد توفیق طلب موفق هستند، اما اغلب منصبهایی در مدیریت عالی بدست نمی آورند. او معتقد است افراد توفیق طلب به طور حتم نمی توانند مدیران خوبی در سازمان باشند (مک کلند، ۱۹۷۶، ص ۱۰۰) مهمترین دلیل آن است که نیاز شدید به توفیق طلبی موجب رشد سریع افراد می شود؛ ولی صفات مشخصه همراه با این نیاز با شرایط احراز منصبهایی مدیریت در سطح عالی در تضاد است. برای مثال افراد توفیق طلب توقع انجام کار زیاد دارند؛ در حالی که مدیران عالی باید بتوانند کارها را به دیگران تفویض کنند. در پستهای عالی بازخور فوری به ندرت دریافت می شود و اغلب مدیران عالی باید تصمیم هایی بگیرند که کم و بیش مخاطره آمیز بوده و برای فرد توفیق طلب گرفتن چنین تصمیم هایی خوشایند نیست (رضائیان، ۱۳۸۰، صص ۱۲۳-۱۲۴).

مک کلند همچنین تحقیقاتی بر روی نیاز موفقیت در سطح اجتماعی انجام داده است. او بر این باور است که سطح شکوفایی اقتصادی هر ملتی با نیاز توفیق طلبی مردم آن کشور همبستگی دارد. هر چه درصد نیاز به موفقیت در میان ملتی کمتر باشد از اقتصاد ضعیفتری برخوردار خواهند بود. در تبیین این همبستگی نظر لوتانز مفید به نظر می رسد، وی معتقد است کارآفرینان از بهترین نمونه های افراد توفیق طلبند. بر این اساس دلیل این همبستگی آن است که افراد توفیق طلب تمایل به موفقیت در کارآفرینی

دارند. از اینرو انتظار می رود کشوری که تعداد افراد توفیق طلب آن بسیار است فعالیتهای اقتصادی در آن رونق بیشتری داشته باشد (مک کللند، ۱۹۶۱، ص ۴۰). او در پاسخ به این سوال که کار آفرینان چگونه کار خود را با موفقیت انجام می دهند می گوید: آنها با کنار کشیدن خود از مقابل مشکلات احتمالی و تمهید اقداماتی که موفقیت کارشان را در دو سال اول تضمین نماید، به این مهم نائل می شوند (لوتانز، ۲۰۰۲، ص ۲۵۴).

نقد نظریه مک کللند

در این قسمت سعی می شود نظریه مک کللند در سه حوزه پیش فرض ها، تعاریف و استدلالها مورد نقد قرار گیرد:

نقد در حوزه پیش فرض ها:

مهمترین نقدی که در این حوزه به نظریه مک کللند وارد است اینکه، ایشان بر چه اساسی نیازهای انسان را در سه دسته نیاز به موفقیت، نیاز به تعلق و نیاز به کسب قدرت تقسیم بندی کرده است؟ به عبارت بهتر در مقوله انسان شناسی تعریف وی از انسان چیست و از چه مبنایی اخذ شده که به این سه دسته نیاز رسیده است؟ پر واضح است که در نگاه غربی انسان محور عالم محسوب می شود و تمام عالم آمده است تا نیازها، خواسته ها و منافع او را تأمین نماید. بنابراین وقتی انسان با نگاه مادی تعریف شود، نیازهای او نیز مادی شده و به «نیازهای اصیل و والای انسانی» توجهی نمی گردد؛ چنانچه بعضی از روان شناسان معاصر از جمله اریک فروم^{۲۴} به گرایش های مادی که بر تحقیقات روان شناسی انسانی حاکم است و بررسی «ارزش های والا» و جنبه های معنوی رفتار انسان را به کنار نهاده، انتقاد می کنند. (فروم، ص ۸) اریک فروم معتقد است که بعضی از انگیزه ها (نیازها)ی روانی در واقع، نیازهای فطری و اساسی نهفته در سرشت انسان هستند که قابل فراگیری و اکتساب از محیط اجتماعی نمی باشند (نجاتی، ۱۳۷۶، ص ۵۰). خواسته های فطری آن نیازهایی است که ناشی از ساختمان طبیعی بشر است؛ یک سلسله اموری که هر کس به موجب آن که بشر است، خواهان آنهاست و هنوز هم کسی مدعی نشده که رمز آنها را کشف کرده است؛ مثلاً، بشر علاقه مند به تحقیق و کاوش علمی است، همچنین به مظاهر جمال و زیبایی علاقه دارد، به تشکیل کانون خانواده و تولید نسل با همه زحمات و مرارت هایش علاقه مند است، به هم دردی و خدمت به هم نوع احساس علاقه می کند. اما چرا بشر علاقه مند به تحقیق است؟ این حس کاوش و حقیقت جویی چیست؟ چرا بشر علاقه مند به جمال و

^{۲۴} -Erich Fromm

زیبایی است؟ چرا در انسان حس هم‌دردی و ترحم نسبت به دیگران وجود دارد؟ این‌ها یک سلسله سؤالاتی است که وجود دارد. ما خواه جواب این «چرا»ها را بدانیم و خواه ندانیم، چیزی که برای ما قابل تردید نیست این که خواسته‌های مزبور فطری است و غیر قابل انکار (مطهری، مجموعه آثار، ج ۳، ص ۳۸۵). انتقادات و دیدگاه‌هایی از این قبیل موجب گردید رویکرد «پدیدار شناختی» در روان‌شناسی نضج گیرد و در همین باره راجرز نظریه «خویشتن» و «خودشکوفایی» را مطرح کرد و مزلو بر آن بود تا تقسیم‌بندی دیگری برای انگیزه‌های انسان، پیشنهاد کند که شامل انگیزه‌های روحی نیز بشود. او در این تقسیم‌بندی به دو نوع انگیزه یا نیاز (به تعبیر خودش) معتقد است:

الف. نیازهای اصلی؛ ب. نیازهای روحی.

نیازهای اصلی شامل همان چیزهایی می‌شود که بیش‌تر روان‌شناسان آن‌ها را در تحقیقات خود درباره نیازهای اصلی انسان مورد مطالعه قرار می‌دهند؛ مانند: گرسنگی، تشنگی، انگیزه جنسی، امنیت، عملکرد و انگیزه‌هایی از این قبیل. و نیازهای روحی، در برگیرنده برخی جنبه‌های روانی نیازهای انسان هستند؛ مانند: عدالت‌خواهی، نیکی، زیبایی، نظم و اتحاد. مزلو عقیده دارد که نیازهای روحی انسان نوعی نیازهای فطری است که تکامل، رشد و بالندگی شخصیت فرد به برآوردن آن‌ها بستگی دارد (نجاتی، ۱۳۷۶، ص ۵۰).

مک کللند نیز از جمله اندیشمندانی است که نظرات وی در دسته دوم تئوریهای مدیریت طرح می‌شود؛ به این معنا که الگوی انسان را نهایتاً انسان اجتماعی و تک بعدی می‌داند و نه انسانی پیچیده با آمیخته‌ای از انگیزه‌های مختلف. لذا نظریه وی مشتمل بر تمام ابعاد نیازهای انسان نیست.

در همین راستا اندیشمندان اسلامی از جمله شهید مطهری و علامه جعفری در مورد انواع نیازهای انسان بر اساس متون اسلامی نظریاتی ارائه داده‌اند. شهید مطهری بر اساس آیات قرآن معتقد است مهم‌ترین نیازهای بشر از نظر قرآن، در آیه ۱۱ سوره صف به زیبایی آمده است: «تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَتُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِكُمْ وَأَنْفُسِكُمْ» (صف: ۱۱)؛

۱- ایمان به «الله»؛ یعنی ایمان به این که جهان صاحبی دارد به نام «خدا». به عبارت دیگر، تفسیری روحانی از جهان.

۲- ایمان به رسول خدا و رسالت او؛ یعنی ایمان به تعلیمات آزادی‌بخش و حیات‌آفرینی که تکامل اجتماع را بر مبنای وحیانی و روحانی توجیه کند و به زندگی صوری رنگ معنوی بخشد.

۳- جهاد با مال و نفس در راه خدا؛ یعنی آزادی و آزادگی معنوی.

ایشان معتقد است نیازی مبرم‌تر از این نیازها نمی‌توان یافت (مطهری، ۱۳۸۵، ص ۱۹).

علامه جعفری نیز نیازهای اساسی انسان را سه بعد اساسی مبتنی بر «صیانت ذات» می داند:

۱- صیانت ذات در بعد حیات طبیعی محض؛ مانند نیاز به غذا، مسکن، بهداشت، تولید مثل و دفاع از هرگونه عامل مخلّ حیات؛

۲- صیانت ذات در بعد روانی و شخصیتی؛ نیازهای انسان در این بعد عبارت است از: آرامش روانی و تنظیم ارتباط منطقی بین عوامل برون ذاتی و درون ذاتی و حفظ وحدت و هماهنگی عناصر تشکیل دهنده شخصیت و حفظ آن از اختلالاتی که می تواند سلامت شخصیت را تهدید کند؛

۳- صیانت ذات در بعد تکاملی شخصیت؛ انسان در این بعد، دارای نیازهای بسیار با اهمیت است که مذاهب الهی و اخلاقیون و مکاتب حقوق و مقررات سازنده، آن ها را مطرح و شخصیت آدمی را به وسیله رفع آن نیازها در گذرگاه تکامل به ثمر می رسانند (جعفری، ۱۳۷۱، ص ۱۷۲).

لذا همانطور که اشاره گردید نوع نگاه به انسان و شناخت از او در تبیین نیازهای انسان نقش اساسی دارد و این نقد به نظریه مک کلند وارد است که وقتی بر اساس مبانی متقن (البته از نظر اسلام) به سراغ شناخت انسان نمی رود آیا تقسیم بندی نیازهای انسان (سه دسته از نظر مک کلند) می تواند منطقی باشد؟

از طرف دیگر جای این سوال نیز هست که از نظر هستی شناسی، نگاه مک کلند به هستی و غایت انسان چگونه است؟

به عبارت دیگر اگر زندگی بشر منحصر به این جهان نیست، طبعاً دستورالعمل هایی که برای کمال و موفقیت او داده می شود نیز باید گذشته از در نظر گرفتن تمام جهات روحی و جسمی اش با ابعاد زندگی او در عالم دیگر نیز موافق و همسو باشد. این موضوعی است که در نگاه مک کلند قابل تبیین نیست و می توان این سوال را پرسید که طبق نظر ایشان فرد به چه دلیل باید به موفقیت برسد، رسیدن به موفقیت برای رشد سازمان یا برای رشد و تکامل انسان؟

نقد در حوزه تعاریف:

آقای مک کلند موفقیت و نیاز به توفیق طلبی را اینگونه تعریف کرده است: (اشتیاق فرد برای کسب استانداردهای

ایده آل در انجام امور محوله و یا توفیق در موقعیتهای رقابتی با معیار برتری (مک کلند، ۱۹۵۳)). سوال اینجاست که با نگاه مادی و نسبی گرایانه ای که ایشان به انسان و معیارهای او دارد مفهوم استانداردهای ایده آل و معیارهای برتری در تعریف موفقیت چیست؟ آیا استانداردهایی که قاعدتا از اجماع

تعدادی انسان با نگاه مادی به عالم تعیین می شوند، می تواند معیار مناسبی برای سنجش واقعی موفقیت انسان باشد؟ بسا افرادی که به دلیل دستیابی به خواسته‌هایشان، خود را موفق و کامیاب می‌پندارند، اما این موفقیت از نظر دیگران چندان ارزش و اعتباری ندارد و یا افرادی هستند که احساس می‌کنند، موفق شده‌اند ولی وقتی واقعاً در آن تفکر می‌کنند، می‌بینند پدیده‌ی فوق‌واقعاً، آن موفقیتی که فکر می‌کردند نیست. بنابراین موفقیت امری نسبی بوده و هرگز تعریف واحدی به خود نمی‌پذیرد مگر اینکه معیارهای تشخیص موفقیت دقیقاً بر اساس ویژگیهای جامع و متعادل آن فرد باشد. اما این نقد به تعریف مک کللند از موفقیت وارد است که آیا اساساً توجه به فطرت و نیازهای فطری انسان در این تعریف جایگاهی دارد یا این معیارها بر اساس تعریف انسان صرفاً مادی تبیین می‌گردند. تاکید صرف مادی بودن معیارها از آنجا بیشتر محرز می‌شود که سمت و سوی تحقیقات مک کللند به ایجاد جامعه موفق اقتصادی گرایش دارد و محتوای برنامه آموزشی وی برای افزایش انگیزه موفقیت در افراد جهت ارتقاء سطح کارایی و اثر بخشی سازمانی و در نهایت شکوفایی اقتصادی جامعه است، بدون آنکه به دیگر مولفه‌های پیشرفت یک جامعه در زمینه نیازهای فطری توجه کند. به عبارت دیگر شاید تعریف ایشان از موفقیت با توجه به نگاه انسان شناسانه وی تعارضی نداشته و در سازمان هم قابلیت اجرا داشته باشد؛ ولی با نگاه اسلامی که کمال و سعادت را از منظر الهی تعریف می‌کند در تضاد است و در واقع تعریف موفقیت در نگاه مک کللند با نگاه اسلامی یک اشتراک واژه‌ای است و نه مفهومی.

نقد در حوزه استدلال:

در این حوزه چند نقد به نظریه مک کللند وارد است:

- مک کللند چارچوب نظری خود را که در خصوص ماهیت فرآیندهای انگیزشی ارائه و بر اساس آن تحقیقات خود را انجام داده، با روش استقرایی حاصل کرده است. لذا می‌توان این نقد را وارد دانست که ممکن است چارچوب نظری حاصل از تحقیقات ایشان قابلیت تعمیم‌پذیری را نداشته باشد و بر اساس فرهنگها و محیطهای اجتماعی گوناگون متفاوت باشد.

- تحقیقات مک کللند می‌گوید: گرچه افراد توفیق طلب موفق هستند، اما اغلب منصبهایی در مدیریت عالی بدست نمی‌آورند. او معتقد است افراد توفیق طلب به طور حتم نمی‌توانند مدیران خوبی در سازمان باشند (مک کللند، ۱۹۷۶، ص ۱۰۰). این نقد به نظریه وارد است که استدلال ایشان در مورد عدم توانایی افراد توفیق طلب در پست مدیریت عالی سازمانها، قابل تعمیم نیست، چه اینکه بسیاری از افراد موفقیت طلب در طول تاریخ، رهبران و مدیرانی در سطوح عالی و البته بسیار موفق بوده‌اند. البته شاید این ضعف

استدلال از آنجا ناشی می شود که مک کلند در تبیین ویژگیها و شروط افراد موفقیت طلب محدودیت زیادی قائل می شود، در صورتی که می توان مولفه های دیگری نیز برای این افراد متصور بود.

- همانطور که ذکر شد اساس اندازه گیری آزمون تات، در مورد هر کدام از انگیزه های فرد، داستانهایی بود که ناشی از تخیلات فرد می باشد؛ این ابزاری است که مک کلند استدلال می کند به وسیله آن می تواند انواع نیازها را شناسایی کند، اما باید توجه داشت که اطلاع کلی از انگیزه های یک فرد خاص، حتی در شرایطی که با دقت اندازه گیری و مشخص شود، نمی تواند "صد در صد" واقعی باشد. زیرا نمی توان برای شناخت انگیزه های فرد به آنچه می گوید اعتماد داشت. غالباً افراد عقاید و افکار خود را در مورد انگیزه های خویش از احساس مشترکی که با دیگران دارند، اقتباس می کنند، به این معنا که عقاید افراد درباره انگیزه های ناخودآگاه خود با واقعیت امر رابطه چندانی ندارد و گاه افراد از انگیزه های ناخودآگاه خویش اطلاعی ندارند.

- هر چند تئوری مک کلند تئوری مناسبی برای سازمانها جهت تشخیص شغل مناسب هر فرد، در ابتدای ورود به سازمان بر اساس نیاز اوست؛ ولی در ادامه کار را برای سازمان و مدیران استخدامی و طبقه بندی مشاغل بسیار دشوار می سازد. این ایراد ارزش تئوری مک کلند را تا آنجا که قابل استفاده نباشد کاهش نمی دهد؛ بلکه تنها محدودیت آن این است که نمی توانیم برای هر نیاز در هر موقعیتی شغل مناسب آن موقعیت را داشته باشیم، یا خلق کنیم.

نتیجه گیری

از دیر باز مدیران و پژوهشگران مدیریت بر این باور بوده اند که بدون تعهد اعضای سازمان نمی توان به هدفهای سازمان دست یافت. انگیزش یکی از ویژگی های روانشناختی انسان است که به درجه یا میزان تعهد شخص مربوط می شود. اما حتی در حال حاضر هم بسیاری از اندیشمندان بر این باورند که هنوز هم تحقیقات این حوزه برای اینکه "یک راه به عنوان بهترین راه" برای اندیشیدن درباره انگیزش ارائه کند، با چالشهای زیادی روبروست. زیرا افراد از نظر نحوه پیش بینی موفقیتشان با هم متفاوتند. بنابر این ممکن است انجام دادن کاری که از نظر فردی منجر به ایجاد انگیزه می شود، از نظر شخصی دیگر، چنین نباشد. لذا تا زمانی که درک کاملاً منطبق بر حقیقت از نیازهای انسان وجود نداشته باشد، با این معضل روبرو هستیم. دیوید مک کلند به عنوان یک اندیشمند در این حوزه، بنابر مفروضات خود از انسان در مورد نیازهای انسان، نظریه نیازهای اکتسابی را ارائه داد که بر اساس آن نیازهای انسان به سه دسته نیاز به موفقیت، نیاز به تعلق و نیاز به قدرت تعریف شدند. البته تاکید نظریه وی بر نیاز به توفیق طلبی و

ویژگیهای افراد پیشرفت گرا بود. مک کلند از آنجا که این نیازها را اکتسابی و آموزشی می دانست، یک برنامه آموزشی هم برای کسب و ارتقاء نیاز به موفقیت برای افراد تدوین کرد و بر این نکته اصرار داشت که جوامعی که افراد توفیق طلب در آنها زیاد باشند از نظر اقتصادی رشد بیشتری خواهند داشت. اما انتقاداتی به نظریه وی توسط اندیشمندان مختلف وارد شد که محل تامل است، در واقع عدم ارائه چگونگی فرآیند انگیزش، عدم بیان چگونگی استمرار ایجاد موقعیتهای شغلی متناسب با نیازهای معین شده افراد از طریق آزمون تات در سازمانها، عدم بیان میزان قابل اعتماد بودن گفته های افراد و انطباق آن با اعتقاداتشان در آزمون تات، استقرار گرایى او در تعیین چارچوب نظری تحقیقاتش، عدم تعمیم پذیری استدلالهای وی در مورد مدیریت خوب افراد توفیق طلب و صرفا گرایش اقتصادی داشتن معیارها و استانداردهای موفقیت از منظر او از جمله انتقاداتی است که به نظریه مک کلند شده است. البته شاید نگاه مفروض مک کلند به انسان و تعریف مادی که وی از انسان دارد و عدم توجه به نیازهای فطری در دسته بندی نیازهای انسان، مهمترین ایراد نظریه وی باشد. به هر حال به نظر می رسد، بدون شناخت دقیق از انسان و توجه به تمامی ابعاد وجودی او سخن گفتن از نیازهای انسان و نحوه ایجاد انگیزش در او کاری منطقی نباشد و یقینا در این مسیر غیر از تعالیم الهی و به طور ویژه دین مبین اسلام راهی برای شناخت دقیق انسان وجود ندارد تا به تبع آن نیازها و انگیزه هایش معین و مسیر ارضای صحیح آنها مشخص گردد.

منابع

- ۱- آرمیچل، ترنس، ۱۳۷۳، مردم در سازمان ها / زمینه رفتار سازمانی، ترجمه حسین شکر کن، تهران، نشر رشد.
- ۲- استونر، جیمز و فریمن، ادوارد و گیلبرت، دانیل ۱۳۷۹، مدیریت، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران، نشر دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۳- افجه، علی اکبر، ۱۳۸۸، مبانی فلسفی و تئوریهای رهبری و رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت.
- ۴- بخشی، علی اکبر، ۱۳۹۰، مبانی انگیزش از دیدگاه اسلام (اریک فروم، الدین والتحلیل النفسی)
- ۵- برومند، زهرا، ۱۳۸۶، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.
- ۶- پارکینسون، نورث کوت و دیگران، ۱۳۶۹، اندیشه های بزرگ در مدیریت، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی، تهران، مرکز آموزش بانکداری.
- ۷- خدایپناهی، محمد کریم، ۱۳۷۹، انگیزش و هیجان، تهران، انتشارات سمت.
- ۸- رابینز، استیفن، ۱۳۸۸، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران، نشر دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- ۹- رضائیان، علی، ۱۳۸۰، مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت.
- ۱۰- ساعتچی، محمود، ۱۳۸۱، روانشناسی کار، تهران، موسسه نشر ویرایش.

- ۱۱- سید جوادین، سید رضا، ۱۳۸۴، نظریه های مدیریت و سازمان، تهران، نشر نگاه دانش.
- ۱۲- علوی، سید علی و محبوب، زهرا، ۱۳۸۵، توفیق طلبی در تمدن ایران اسلامی، تهران، انتشارات سمت.
- ۱۳- قوامی، سید صمصام الدین، ۱۳۹۰، مدیریت از منظر کتاب و سنت، تهران، دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری.
- ۱۴- کورمن، آبراهام، ۱۳۷۰، روانشناسی صنعتی و سازمانی، ترجمه حسین شکر کن، تهران، نشر رشد.
- ۱۵- محمدزاده، رجبعلی، ۱۳۸۴، مقایسه دانشجویان پسر دانشگاه شهید چمران اهواز با سبکهای یادگیری متفاوت از لحاظ ویژگیهای شخصیتی، انگیزه پیشرفت و عملکرد تحصیلی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ۱۶- مطهری، مرتضی، مجموعه آثار، ج ۳. تهران، نشر صدرا
- ۱۷- مطهری، مرتضی، ۱۳۸۵، سیری در سیره نبوی، تهران، انتشارات صدرا.
- ۱۸- مورهد، گریفین، ۱۳۸۳، رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمار زاده، تهران، نشر مروارید.
- ۱۹- نجاتی، محمد عثمان، ۱۳۷۶، قرآن و روان شناسی، ترجمه عباس عرب، مشهد، بنیاد پژوهشهای اسلامی آستان قدس رضوی.

- ۲۰- Cherington David, Organizational Behavior, Boston, ۱۹۸۹
- ۲۱-Hersey, Paul & Kenneth H. Blanchard, Management of Organizational Behavior, New Jersey, Prentice-Hall, ۱۹۸۹.
- ۲۲-Kreitner, Robert, Organizational Behavior, Home wood, IRWIN, ۱۹۹۲.
- ۲۳-Luthans, Fred, Organizational Behavior, McGraw-Hill, ۲۰۰۲.
- ۲۴-McClelland, David & Atkinson, Clark, The Achievement Motive, New York, ۱۹۵۳.
- ۲۵-McClelland, David, The Achieving Society, Van Nostrand Reinhold, ۱۹۶۱.
- ۲۶-McClelland, David, Toward a Theory of Motive Acquisition, American Psychologist, ۱۹۶۵.
- ۲۷-Singer, Imagery and Daydream Methods in Psychotherapy and Behavior Modification, New York, ۱۹۹۰.
- ۲۸-Steers, Richard, Introduction Organizational Behavior, Harpercollins, ۱۹۹۱.