

## نقش انسان‌های با‌انگیزه در توسعه جامعه

از جمله سوال‌هایی که هر مدیر کارآمد با آن مواجه می‌شود، این است که چرا و چگونه مردم کار می‌کنند و رفتار ویژه هر فرد ضمن کار چگونه است؟ چرا افراد در رابطه با کاری که قبلاً نسبت به آن شوق و علاقه داشتند، بی‌تفاوت و دل‌سرد می‌شوند؟ چرا برخی افراد توانایی انجام کار دهها نفر را دارند، در حالی که بعضی دیگر به ظاهر از عهده انجام کار ساده‌ای برنمی‌آیند؟ آیا در کنار توانایی‌ها و مهارت‌های فنی که اشخاص برای انجام بهتر کارها باید داشته باشند، خصوصیات شخصیتی خاصی نیز بر عملکرد شغلی آنها تاثیر می‌گذارد؟ آیا کسانی که باعث رشد و شکوفایی حیرت‌آور در کار و جامعه می‌گردند، ویژگی‌های شخصیتی متفاوتی دارند؟

در سال‌های اخیر موضوع انگیزش کارکنان و نقشی که در بهره‌وری و محیط کار دارند، توجه بسیاری از پژوهشگران رفتار سازمانی، روانشناسان و مدیران کارآمد را به سوی خود جلب کرده است. انسانها با نیازها و انگیزه‌های گوناگون از قبیل قدرت، ایمنی، جاه طلبی، پیوندجویی و تعلق، پیشرفت و غیره وارد سازمان و محیط کار می‌شوند، به دلیل تفوق انگیزشی گوناگون علاوه بر عمل‌کرد متفاوتی که در سازمان و جامعه خواهند داشت، به مشاغل خاص گرایش بیشتری دارند. با وجودی که انسان موجودی تک‌ساختی با انگیزه‌های واحد نیست، اما تفوق انگیزش‌های گوناگون در زمانهای مختلف و حتی سنین متفاوت در افراد یکسان نیست. به‌همین دلیل در مدیریت نوین علمی، با بهره‌گیری از مصاحبه‌های تخصصی استخدامی و نیز آزمونهای روانشناسی، سعی می‌کنند تفوق انگیزش کارکنان را شناسایی کرده و در انتخاب مناسب افراد برای مشاغل گوناگون آنها مورد توجه قرار دهند. هدف از مقاله حاضر تبیین رفتار سازمانی افراد با برتری انگیزه‌ای متفاوت می‌باشد. از آنجا که انگیزه پیشرفت ارتباط تنگاتنگی با توسعه اقتصادی و پیشرفت ملی دارد، نخست به بحث در این مورد می‌پردازیم.

طی سالها دانشمندان علوم رفتاری مشاهده کرده‌اند که تعدادی از انسانها نیاز شدیدی به پیشرفت دارند و برخی دیگر که شاید اکثریت را تشکیل می‌دهند به نظر می‌رسد آنقدرها نیاز به پیشرفت را در خود احساس نمی‌کنند. این پدیده نخستین بار به صورت علمی مورد توجه روانشناس مشهور دانشگاه هاروارد "مک کله لند" (Mc Clelland) قرار گرفت. او و همکارانش بیش از ۳۰ سال به انواع تحقیقات در مورد این نیاز مبرم که خاص نوع آدمی است، پرداختند. تحقیقات وی و سایر پژوهشگران در سایر کشورها باعث گردید که روی انگیزش در جامع‌ترین شکل خود پژوهش صورت گیرد و نظریه نسبتاً جامعی در رابطه با نیاز به پیشرفت و تاثیر آن بر رشد اقتصاد ملی کشورها پدید آورند. برای نمونه مک کله لند و همکارانش در یکی از پژوهش‌های اولیه خود به بررسی تمدن باستانی یونانی‌های آتن می‌پردازد. به طور کلی این چنین فرض می‌شود که پیشرفت آتن ناشی از توسعه اقتصادی بود و نه به علت آن که به نوبه خود جهت‌گیری پیشرفت در مردم را سبب گردید. مک کله لند با توجه به شواهد، استدلال می‌کند که عکس آن نیز درست است، یعنی سطح انگیزه پیشرفت، جوی روانی را به وجود آورد که در آن توسعه اقتصادی بعدی را برای مردم آتن ممکن ساخت. برای رسیدن به چنین استدلالی، انگیزه پیشرفت از نمونه‌های معرف فرهنگ و ادبیات مردم آتن و از طرح‌های هنری روی ظروفی که از دوره‌های مختلف گزینش شده بودند، اندازه‌گیری شد. بدین ترتیب مک کله لند توانست نشان دهد که بخش تجارت از ادوار اولیه تا دوره حداکثر اقتصادی بالا رفت و سپس به تدریج افول کرد. نکته دیگر اینکه دوره‌های ترقی و تنزل اقتصادی به دنبال ترقی و تنزل انگیزه پیشرفت به گونه‌ای پدیدار شد که در ادبیات و

هنرمعکس شده بود .

مك كله لند همچنين تلاش كرد ارتباط بين انگيزه پيشرفت و رشد اقتصادي در دوران جديدتر را با استفاده از شاخصهاي گوناگون در تعداد زيادي از کشورها نشان دهد. براي مثال او براي اندازه گيري رشد اقتصادي، ميزان توليد برق يك کشور نسبت به جمعيت آن کشور را براي کشورهای منطقه معتدل مورد استفاده قرار داد. انگيزش پيشرفت به وسيله کتابهاي خواندني کودکان در سالهاي بين ۱۹۵۰-۱۹۲۵ اندازه گيري شد . با فرض اينکه اينگونه خواندنيها، منعکس کننده تاکيد نسبي بر تلاش براي پيشرفت در يك کشور معين است، داستانهاي کتابها را برگزيده و مطالب مربوط به پيشرفت را نمره دادند. واکاوي داده ها نشان داد که ارتباطي مثبت بين ميزان انگيزش پيشرفت در خواندنيهاي کودکان در سالهاي ۱۹۲۵ و رشد اقتصادي بعدي وجود دارد (بر اساس مقايسه توليد برق از ۱۹۲۵ تا ۱۹۵۰) کشورهاي که افزايش بيشتري در توليد نشان دادند، مطالب مربوط به پيشرفت در خواندنيهاي کودکان را پيش از آن تاريخ نيز مورد تاکيد بيشتري قرار داده بودند.

يافته هايي از اين قبيل حاكي از آن است که توسعه اقتصادي در هر جامعه به افزايش افراد با انگيزش پيشرفت بالا در آن جامعه بستگي دارد. به زبان ديگر تلاش براي پيشرفت و برتري پيش از توسعه اقتصادي مي آيد. تحقيقات او و سايرين در دهه هاي اخير در کشورهای توسعه يافته و توسعه نيافته بيان مي دارد جوامعي که نياز به شوق پيشرفت را نشان مي دهند با بهره گيري از افراد با انگيزش پيشرفت بالا بعدها به رشد اقتصادي و وفور نعمت مي رسند. کشورهایي که راهبردهاي فرهنگي شان نياز به پيشرفت اندکي را تبليغ مي کنند، با انحطاط اقتصادي مواجه مي گردند. به همين دليل دو پيشنهاد عمده اين دانشمند در اکثر نوشته هاي معتبر رفتار سازماني بدین سان آمده است: نخست اينکه باروري شرکت يا کشوري مي تواند با افزايش افراد با انگيزش پيشرفت بالا مرتبط باشد و دوم اينکه مردم مي توانند از طريق آموزش بر نياز پيشرفت خود و فرزندان شان بيفزاييند.

ويژگيهاي رفتاري افراد با انگيزش پيشرفت بالا توسط محققان در کشورهای زيادي مورد مطالعه قرار گرفته است . در نتيجه پژوهشهاي شاپان توجهي که در طی سالها انجام گرفته، امروزه یافته هاي زيادي در مورد ويژگيهاي شخصيتي افراد با انگيزش پيشرفت بالا به دست آمده است. اشخاصي که اين انگيزش در آنها بالاست، علاقمند به برتري به خاطر برتري هستند و نه به خاطر پاداشي که به دنبال دارد. آنها روي يك تکليف به سبب پولي که به عنوان پاداش به دنبال دارد کار نمي کنند، چنانچه به اين افراد دو کار، يکي ساده با دستمزد خوب و ديگري به مراتب دشوارتر با دستمزد کمتر با وجود مساوي بودن ساير شرايط پيشنهاد کنند، معمولاً شغل دوم که نياز به تلاش و رقابت در آن بيشتري است را انتخاب مي کنند. افراي که داراي انگيزش پيشرفت بالايي هستند به محض انتخاب يك هدف تا انجام موفقيت آميز آن کاملاً مجذوب آن کار مي شوند. به زبان ديگر وجدان کاري در آنها بسيار بالاست. آنها با حداقل نظارت بيروني و يا بدون نظارت، تنها به خاطر تقويت هاي دروني کار خود را به نحو احسن انجام مي دهند. آنها اشتياق شديدي براي کسب استانداردهاي ايده آل در انجام امور محوله و يا توفيق در موفقيتهاي رقابتي دارند، تمايل آنان بر اين است که موقعيتهاي مشتمل بر مخاطره هاي متوسط و ميانه را بر موقعيتهايي که در آنها اصلاً خطري وجود ندارد يا خطر بسيار زياد است ترجيح دهند.

افراد با انگيزش پيشرفت بالا به بازخورد (Feed Back) از کارشان علاقمندند. آنها در هر شغل و سازماني موفق

عمل نمی‌کنند، در مشاغلی که ارزیابی با معیارهای عینی و ضابطه‌مند انجام می‌گیرد، توفیق بیشتری کسب می‌کنند. چون از انجام وظیفه صرفاً به خاطر نفس انجام آن لذت می‌برند، انجام کار به نحو احسن برای آنها پاداش‌های درونی و رضایت‌مندی را در پی دارد. به همین دلیل از سطح سلامت روانی بالاتری برخوردارند. به یول به عنوان فراهم کننده ثروت مادی توجهی ندارند، بلکه از آن جهت که داشتن درآمد، ملاک سنجش کمال و برتری است به آن اهمیت می‌دهند. تحقیقات متعدد در کشورهای مختلف و سازمان‌های گوناگون نشان می‌دهد سازمان‌های بازرگانی و مدیران ابداع کننده، غالباً از نظر انگیزه پیشرفت در سطح بالایی قرار دارند. چنین افرادی عموماً کارایی وضع موجود و آنچه را که از گذشته به ارث رسیده است به دیده شک می‌نگرند. با سنت شکنی در شیوه کاری رایج و ارایه روشها و راههای نو، باعث ارتقاء سازمان و کشور می‌شوند. از آنجا که این افراد در مورد تواناییهای خود نظری واقع‌بینانه دارند و هرگز لاف نمی‌زنند و به دیگران نیز امکان مداخله در کارهایشان و انجام آنها را نمی‌دهند، ممکن است دیگران را ناراحت کنند و به نظر آید که رفتاری دوستانه ندارند. در صورتی که افراد با انگیزه پیشرفت بالا، از مهارت‌های اساسی مدیریت علمی نیز برخوردار باشند در شرایطی که جامعه به سوی توسعه پیش برود، از بهترین مدیران به شمار می‌آیند.

چرا افراد با انگیزه پیشرفت بالا اینگونه رفتار می‌کنند؟ مک کله لند بر این عقیده است که آنان از روی عادت برای انجام بهتر کارها از وقت و اندیشه خود مایه می‌گذارند. برای مثال دانشجویان با انگیزه پیشرفت بالا، معمولاً از افرادی که از نظر هوشی با آنها برابرند نمرات درسی بهتری می‌گیرند، چراکه آنها دائم بر این تلاش هستند که ترفیعات بیشتری بدست آورند و از آنجا که دائم در جستجوی راههای بهتری برای انجام امور هستند، سریع‌تر ارتقاء می‌یابند. شرکت‌هایی که این افراد در آنها زیاد هستند، ترقی و سوددهی‌شان بیشتر خواهد بود. مک کله لند این نتیجه‌گیری را حتی تا سطح کشورها هم گسترش داده و رشد اقتصاد ملی را با ارایه ارقام و اعداد با حضور بیشتر انسان‌های با انگیزش پیشرفت بالا در آن کشور مرتبط می‌داند. پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که می‌توان از طریق آموزش هم در اوایل و هم در دوره‌های بعدی زندگی انگیزه پیشرفت را در آدمیان برانگیخت. برنامه‌های آموزشی که در این زمینه در کشورهای مختلف انجام گرفته نشان می‌دهد، این انگیزه تا حد زیادی دارای ماهیت اکتسابی بوده و به وسیله آموزش قابل انتقال است. نظریه فوق، گستره‌ای وسیع‌تر از رفتار فردی را در برمی‌گیرد، اندیشمندان بر این عقیده‌اند که باورهای فرهنگی و جوامع نیز می‌تواند بر اساس درجه‌ای که افراد آنها نیاز به پیشرفت را نشان می‌دهند، پیش‌بینی شود.

بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد اشخاص با انگیزه پیشرفت بالا در جوامعی رشد می‌یابند که بر مقوله‌های تربیتی و فرهنگی خاص تاکید بیشتر دارند. اگر سازه‌های فرهنگی جامعه به افراد یاد دهد که تبحر، سخت کوشی، احتیاط و رفتار مسوولیت‌پذیر به پیامدهای مثبت خواهد انجامید و بر عکس عدم مهارت و عدم تلاش به پیامدهای منفی منجر خواهد شد. چنین افرادی به جای اتکاء به شانس، سرنوشت و قدرت دیگران، به خود ایمان آورده و معتقد خواهند شد که اعمالشان نقش عمده‌ای در به حداکثر رساندن رویدادها و پیامدهای خوب و مثبت دارد. البته شیوه رفتار مدیران فرهنگی و ضرب‌المثلهایی که در کتابها و رسانه‌ها آورده می‌شوند، همگی می‌توانند برانگیزه پیشرفت کودکان، جوانان و بزرگسالان اثر بگذارند. از آنجا که فرهنگ، ریشه درخت توسعه به شمار می‌آید، سخن گفتن از توسعه اقتصادی بدون در نظر گرفتن ساز و کارهای فرهنگی مولد آن، آب در هاون کوبیدن است. بنابراین توجه بیش از پیش برنامه ریزان و مدیران جامعه و همه کسانی که دلسوز تربیت نسل آینده و اعتلا و پیشرفت کشور هستند را نسبت به مقوله‌های فرهنگی

مرتبط با توسعه اقتصادي کشور جلب مي‌کنيم.

۱- بال، ساموئل، انگيزش در آموزش و پرورش، ترجمه علي‌اصغر مسدد. انتشارات دانشگاه شيراز - ۱۳۷۳  
۲- Schiffman, L.Kanvk, L.Consumer Behavior. 1987. Prentice-Hall Inc pp 81-103

منبع: مجله تدبير، شماره ۹۰ بهمن ماه ۷۷

نویسنده: احمد حیدري پهلوان