# بررسی انتقادی نظریه‌های متعارف انگیزش؛ به‌سوی نظریهٔ رشد


**محمد جوادی**

دانشجوی دکتری مدیریت راهبردی دانشگاه تربیت مدرس. تهران. ایران.

m.javadi@modares.ac.ir

**اسدالله گنجعلی**

استادیار گروه بازرگانی، دانشکدهٔ معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق علیه‌السلام. تهران. ایران.

ganjali@isu.ac.ir

**علیرضا چیت‌سازیان**

استادیار گروه دولتی، دانشکدهٔ معارف اسلامی و مدیریت دانشگاه امام صادق علیه‌السلام. تهران. ایران.

chitsazian@isu.ac.ir



## چکیده

تقسیم‌بندی، نقد و تحلیل نظریه‌های مختلف در یک حوزه سرآغاز مطرح‌کردن نظریه‌های نوین به‌حساب می‌آید. در پژوهش حاضر که حول مفهوم انگیزش در مدیریت صورت پذیرفته است، ضمن برشمردن دو تقسیم‌بندی اصلی از نظریه‌های انگیزش، یعنی تقسیم‌بندی آفاقی و انفسی، سعی بر آن شد تا در هر تقسیم‌بندی، مهم‌ترین ریشه‌های نظریه‌ها ذکر شود. نظریه‌های انفسی به لحاظ ریشه به چهار دستهٔ احساسات‌محور، شناخت‌محور، نیازمحور و شخصیت‌محور تقسیم شده‌اند و در نظریه‌های دستهٔ آفاقی، به دو سری نظریهٔ فرایندمحور و هدف‌محور اشاره شده است. سپس با بهره‌گیری از روش تحلیلی انتقادی، به مرور ادبیات مذکور پرداخته شده و پس از تحلیل ریشهٔ هر کدام از نظریه‌ها، انتقادات واردشده



● این مقاله با هماهنگی دبیرخانه دائمی کنگره بین‌المللی علوم انسانی اسلامی در فصلنامهٔ شماره ۱۸ تحقیقات بنیادین علوم انسانی منتشر شده است.

در چهار دستهٔ اصلی سازمان‌دهی شده است که شامل «هستی‌شناسی»، «انسان‌شناسی»، «معرفت‌شناسی و روش‌شناسی» و «مسئلهٔ غالب و تعبیر عام آن‌ها از سازمان» می‌شود. برای دستیابی کامل به هدف پژوهش و تحقق یک مرور انتقادی جامع در حوزهٔ انگیزش، که هم ابعاد سلبی و هم ابعاد ایجابی داشته باشد، علاوه‌بر نقد نظریه‌های مذکور در انتها به طرح نظریهٔ گرایش‌محور و تفاوت آن با نظریه‌های پیش‌گفته پرداخته شد.

**کلیدواژه‌ها:** انگیزش، انگیزش اسلامی، نیاز، گرایش، فطرت، مدیریت اسلامی، شهید مطهری (رحمة‌الله علیه).

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

از میان نظریه‌های متعدد موجود در مدیریت، «انگیزش» از قدیمی‌ترین و مهم‌ترین حوزه‌های پژوهشی اندیشمندان مدیریت و روان‌شناسی به‌حساب می‌آید. در اواخر قرن بیستم، موضوع انگیزش سهم بسزایی از فضای نشریات روان‌شناسی کار یا روان‌شناسی صنعتی را به خود اختصاص داده بود؛ برخی از اندیشمندان این سهم را بالغ بر یک‌سوم مقالات منتشرشده برآورد کرده‌اند (کوپر و رابرتسون،[۱] ۱۹۸۶). این روند ادامه پیدا کرد؛ تا جایی که در دههٔ پایانی این قرن موضوع انگیزش پرتکرارترین موضوع پژوهش‌شده در رفتار سازمانی در سطح خرد بود (اُریلی،[۲] ۱۹۹۱: ص ۴۳۱). ماینر[۳] (۲۰۰۳) معتقد است که انگیزش در قرن حاضر نیز جایگاه مهم خود را نزد محققان حفظ خواهد کرد. او همچنین اعتقاد دارد اگر فردی بخواهد یک نظریهٔ بسیار معتبر ایجاد کند، که با هدف افزایش کارایی در عمل ساخته شود، بهتر است که به نظریه‌های انگیزشی برای یافتن مدلی مناسب بپردازد.

با توجه به اهمیت موضوع انگیزش، هدف مقالهٔ حاضر در وهلهٔ اول درک دقیق نظریه‌های حوزهٔ انگیزش متعارف است که تابه‌حال توسط اندیشمندان مطرح شده و پس از آن ارائهٔ الگویی بدیل در فضای انگیزش است که با توجه به آموخته‌های اسلامی، به‌ویژه نظریهٔ رشد، ایجاد شده

1. Cooper & Robertson
2. O'Reilly
3. Miner

است. در همین راستا در این پژوهش به تقسیم‌بندی نظریه‌های انگیزش متعارف در طول ۱۱۹ سال گذشــته پرداخته شده اســت و پس از نظم‌بخشی به بدنهٔ دانشــی نظریه‌های انگیزش، با استعانت از روش تحلیلی انتقادی، به نقد مبانی «هستی‌شناســی»، «انسان‌شناســی»، «معرفت‌شناسی» و «مســئلهٔ غالب و تقریر عام از سازمان» پرداخته شده اســت. درنهایت سعی شده است تا با طرح نظریهٔ گرایش‌محور فرایند نقد تکمیل شــود. در انتها نیز تمایزهای بین الگوهای متعارف و الگوی گرایش‌محور بیان شده است.

## ۲. بررسی نظریه‌های متعارف انگیزش

طبقه‌بندی‌های مختلفی به‌عنوان مبنای تقسیم‌بندی نظریه‌های موجود در مدیریت انگیزش سازمانی انتخاب شــده است؛ برای مثال رضائیان (۱۳۹۰) از طبقه‌بندی محتوایی و فرایندی استفاده کرده و رابینز و جاج[1] (۱۳۹۷) از طبقه‌بندی گذشته و معاصر و لاتام[2] (۲۰۰۷) از طبقه‌بندی مبتنی‌بر تطور تاریخی نظریه‌ها استفاده کرده اســت. در این نوشتار نگارندگان از طبقه‌بندی جدیدی برای تقسیم نظریه‌های انگیزش استفاده کرده‌اند که نظریه‌های انگیزش را به دو دسته طبقه‌بندی می‌کنند: الف) نظریه‌هایی که انگیــزش را امری درونی‌ـذهنی تلقی می‌کننــد و ب) نظریه‌هایی که آن را مقوله‌ای بیرونی‌ـعینی می‌پندارند. نگارندگان دســتهٔ اول را با عنوان نظریه‌های انفسی و دستهٔ دوم را با عنوان آفاقی نام‌گذاری کرده‌اند.[3]

### الف ـ نظریه‌های انفسی

این نظریه‌ها شــامل چهار دســته نظریهٔ «نیازمحور»، «شــخصیت‌محور»، «شــناخت‌محور» و «احساسات‌محور» می‌شود که در ادامه به توضیح هر یک پرداخته خواهد شد.

### ـ نظریه‌های نیاز محور

ازآنجاکه انســان نیازهــای متعددی دارد و برآورده‌کــردن نیاز یکی از ارکان مهم انگیزش اســت،

1. Robbins & Judge
2. Latham
۳. واژهٔ انفســی ترجمــهٔ subjective و واژهٔ آفاقی ترجمهٔ objective اســت. گفتنی اســت ترجمــهٔ این دو واژه وام‌گرفته‌شده از استاد بزرگوار، دکتر سعید زیباکلام در کتاب چیستی علم است.

نظریه‌های نیازمحور سعی در طبقه‌بندی این نیازها و ارائهٔ راه‌حلی برای ارضاشدن هر طبقه از نیاز دارند. شاید بتوان اولین مطالعه در نظریه‌های نیازمحور را به آبراهام مازلو نسبت داد که پس از او توسط مک‌گریگور ادامه یافت (اوت[1] و دیگران، ۲۰۰۷: ص ۱۳۷). به‌هرحال مازلو، گریوز، آلدرفر، مک‌کله‌لند و هرزبرگ ازجمله شناخته‌شده‌ترین نظریه‌پردازان در این زمینه هستند (رضائیان، ۱۳۹۰). شرمرهورن[2] نیز نظریه‌های نیازمحور را نظریه‌هایی می‌داند که بر نیازهای فردی یعنی کمبودهای فیزیکی یا روانی که ما احساس می‌کنیم، تمرکز می‌کنند تا یا آن‌ها را کم کنند و یا به‌طور کامل این نیازها را حذف کنند. پس این نظریه‌ها تلاش می‌کنند تا رفتارهایی که انسان در محل کار بروز می‌دهد را به‌عنوان جست‌وجوی راهی برای ارضای نیازهای مهم یا واکنشی به سرکوب نیازها تعبیر کند؛ ازاین‌رو، انگیزش نتیجهٔ تلاش‌های ما برای ارضای نیازهایمان است. این نظریه‌ها مفروض می‌دارند که اگر ما نیازهای افراد را بفهمیم، ایجاد محیطی که پاسخ مثبت به این نیازها بدهد، امکان‌پذیر خواهد بود (شرمرهورن و دیگران، ۲۰۱۴).

## ـ نظریه‌های شخصیت‌محور

مطالعات تجربی اندکی در قرن بیستم، مقولهٔ شخصیت را در انگیزش مؤثر و مهم تلقی می‌کردند، به‌طور مثال میچل[3] (۱۹۷۹) دریافت که کنترل متغیرهای شخصیتی هیچ اثری در رفتار افراد در محیط کاری ندارد. ناتوانی در توجیه ارتباط بین شخصیت و عملکرد شغلی سبب شد تا بیشتر اندیشمندان حوزهٔ انگیزش در قرن بیستم از مسئلهٔ شخصیت و تأثیر و تأثر آن غفلت کنند (هاق و اشنایدر،[4] ۱۹۹۶). اما در قرن حاضر با استفاده از ابزارهای نوین پژوهش، اثر و اهمیت شخصیت در تبیین و پیش‌بینی مقولهٔ انگیزش نمایان شد (بریک، مانت و جاج،[5] ۲۰۰۱). پژوهش دربارهٔ ارتباط شخصیت و انگیزش در قرن بیستم به‌حدی رسید که میچل و دنیلز[6] (۲۰۰۳)، گزارش دادند که پژوهش در این حوزه سریع‌ترین رشد را به خود اختصاص داده است.

---

1. Ott
2. Schermerhorn
3. Mitchell
4. Hough & Schneider
5. Barrick, Mount, & Judge
6. Daniels

در سال ۲۰۰۳ اشمیت[1] و دیگران دریافتند که شخصیت مهم‌ترین عامل پیش‌بینی‌کنندهٔ انگیزش است. در همین راستا اسپانگلر[2] و دیگران (۲۰۰۴: ص ۲۵۲) اعلام کردند که ویژگی‌های شخصیتی ثبات زیادی در توضیح رفتار متأثر از انگیزاننده‌ها دارند. هوگان[3] (۲۰۰۴) نیز با معرفی نظریهٔ پنج عامل شخصیت سبب شد تا نظر اندیشمندان حوزهٔ روان‌شناسی و مدیریت به مقولهٔ شخصیت جلب شود. با انجام فراتحلیل بین نظریهٔ پنج عامل شخصیت و نظریه‌هایی نظیر انتظار و هدف‌گذاری، همبستگی ۰/۴۹ نشان داده شد؛ همچنین، یافته‌های هوگان با مطالعات تجربی بعد از خود تأیید شد (لاتام، ۲۰۰۷: ص ۱۳۴) و این سرآغازی برای ورود نظریه‌های شخصیت‌محور در حوزهٔ انگیزش بود. در ادامهٔ قرن بیست‌ویکم، تقاضای رهبران سازمانی برای استخدام افرادی منعطف، انطباق‌پذیر، بااستعداد و با تحمل ابهام بالا سبب شد تا تأکید بر مطالعات شخصیت‌محور در حوزهٔ انگیزش گسترش بیشتری داشته باشد (لاتام، ۲۰۰۷: ص ۱۳۴).

ازجمله نظریه‌پردازان مهم این عرصه میچل، هوگان و اشنایدر هستند و ازجمله عوامل شخصیتی مهم که در نظریه‌هایی مثل خودارزیابی، هدف‌محوری و خودتنظیمی در حوزهٔ انگیزش نقشی بسزا ایفا می‌کنند، می‌توان به استقلال، کنترل و جهت‌گیری‌های غیرشخصی اشاره کرد.

### ـ نظریه‌های شناخت‌محور

در قرن بیستم میلادی مکتبی در روان‌شناسی به نام رفتارگرایی پدید آمد که در حدود ۶۰ سال به پارادایم غالب این علم تبدیل شد. اما در اوایل دههٔ ۱۹۷۰ انقلابی شناختی در حوزهٔ روان‌شناسی رخ داد که خاتمه‌بخش سیطرهٔ مکتب رفتارگرایی بود و تا امروز ادامه پیدا کرده است (لاندین، ۱۳۹۴: ص ۲۴۱). تعاریف گوناگونی از روان‌شناسی شناختی مطرح شده است. یکی از پیشگامان این مکتب معتقد است: «روان‌شناسی شناختی به کلیهٔ فرایندهایی اشاره دارد که توسط آن‌ها درون‌داد حسی تغییر شکل می‌یابد، ذخیره می‌شود و بهبود می‌پذیرد» (نیسر،[4] ۱۹۶۷: ص ۴). هایس[5] نیز یکی از بهترین تعاریف را از روان‌شناسی شناختی ارائه می‌کند: «رویکردی نوین به

1. Schmitt
2. Spangler
3. Hogan
4. Neisser
5. Hayes

مطالعهٔ فرایندهایی اســت که افراد توســط آن‌ها دنیای خود را می‌شناسند؛ فرایندهایی مثل حافظه، یادگیری، فهمیدن زبان، مسئله‌گشایی و خلاقیت» (هایس، ۱۹۷۸: ص ۱).

در حوزهٔ انگیزش، اگرچه نظریه‌های نیازمحور قدمت بیشتری دارند، این نظریه‌ها تنها می‌توانند چرایی اقدامات یک فرد را توجیه کنند و از پاســخ به ســؤال دربارهٔ اینکه فرد کــدام اقدام را انجام می‌دهد ناتوان هستند. همین امر سبب شده تا نظریه‌های شناخت‌محور بتوانند جایگاه مناسب خود را در حــوزهٔ مطالعات انگیزش پیدا کنند. ازجمله نظریه‌پردازان مشــهور این حوزه می‌توان به پیاژه، چامسکی و پیچارد اشاره کرد.

نظریه‌های شناخت‌محور عموماً خود را حلقهٔ مفقودشده بین نظریه‌های نیازمحور و نظریه‌های هدف‌محور تعریف می‌کنند؛ به‌عبارت دیگر، نظریهٔ شــناخت‌محور راهی است که افراد، اهداف را درک می‌کنند و رفتار مقتضی را از خود بروز می‌دهند (دویچ،[1] ۱۹۷۳؛ تیجسولد، لونگ و جانسون،[2] ۲۰۰۰). ذیل همین مکتب، پیچارد[3] و دیگران (۲۰۰۲) انگیزش را فرایندی تعریف می‌کنند که طی آن چگونگی مصرف انرژی در راه رسیدن به هدف توجیه می‌شود. در تعریفی دیگر، انگیزش فرایند تخصیص منابع شــناختی (ازقبیل انرژی و زمان) در راه رســیدن به هدفی خاص معرفی می‌شود. پیچارد انگیزش را مفهومی آینده‌محور تصور می‌کرد که در آن افراد با توجه به سازمان شناختی خود انتظار دارند در قبال رسیدن به هدفی خاص، مقدار مشخصی از نیازهای آن‌ها ارضا شود.

برای جمع‌بندی باید اشــاره شــود که در مکتب شناختی، بیشــتر بر کارکردهای جهت‌دهی، شــدت‌افزایی و استمرار انگیزش تأکید می‌شــود. ازجمله مهم‌ترین مدل‌های این دسته از نظریه‌ها می‌توان به نظریهٔ خودتنظیمی[4] و بعد شــناختی نظریهٔ هدف‌گذاری اشاره کرد که در آینده به توضیح این مطلب پرداخته خواهد شد.

## ـ نظریه‌های احساسات‌محور

در قرن بیســتم، نظریه‌ها و تحقیقات مدیریت منابع انسانی، روان‌شناسی صنعتی/ سازمانی و رفتار سازمانی به دو مقولهٔ شناخت و رفتار کارکنان محدود می‌شد و هیچ تمرکزی بر فهم احساسات افراد

1. Deutsch
2. Tjosvold, Leung, & Johnson
3. Pritchard
4. Self-Regulation

وجود نداشـــت و این مسئله بیشتر اوقات نادیده گرفته می‌شـــد. این اشتباه و غفلت در قرن حاضر به‌سرعت درحال اصلاح و جبران است (لاتام، ۲۰۰۷: ص ۲۲۱).

در قرن بیســت‌ویکم، ســـازمان‌ها در تلاش برای رقابتی مؤثر در یک بازار جهانی آشـــفته قرار گرفتند؛ این نکته نیاز به سه دستور کار بحث‌برانگیز جدید دارد: ۱. دستور کار ذهنی جدید برای خلق ارزش در بازار؛ ۲. دستور کار رفتاری برای اجرای استراتژی‌های تازه‌کشف‌شده؛ و ۳. فهم جدیدی از احساسات و عواطف برای درونی‌سازی اســـتراتژی‌ها و رفتارهای جدید و درعین‌حال رهاکردن استراتژی‌ها و رفتارهای پیشینی که دیگر مؤثر نیستند؛ ازاین‌رو، در قرن حاضر با توضیحاتی که داده شد، دستورکارهای دوم و سوم مورد بحث در مدیریت منابع انسانی قرار گرفت.

مودی و ســـاتن[۱] (۱۹۹۳) از اولین کســـانی بودند که تأکید بیش‌ازحد بر شـــناخت در مطالعهٔ انگیزش را نقد کردند. نقد آن‌ها از این بابت بود که احساسات بر سطح هدف و تعهد و نیز دستیابی به اهداف بلندمدت در مواجهه با موانع تأثیر می‌گذارد و کاملاً از آن غفلت شده است (سو، فلدمن بارت و بارتونک،[۲] ۲۰۰۴؛ لرد و کانفر،[۳] ۲۰۰۲) و فقدان نظریه‌هایی احساســـات‌محور در حوزهٔ انگیزش به‌وضوح احساس می‌شود؛ درواقع، شکســـت در تنظیم احساسات فرد که با شکست در عملکرد شغلی همراه است، درنهایت می‌تواند تلاش‌های فرد برای مقابله با مشکلات را تضعیف و احساس ناامیدی را تشدید کند و این امر می‌تواند سطح انگیزش فرد را تحت‌تأثیر قرار دهد (کانفر و کانترویتز، ۲۰۰۲)؛ بنابراین، یک چهارچوب نظری انگیزشی که قادر به درک احساسات انسانی نیســـت، ناقص است (سو، فلدمن، برت و بارتونک، ۲۰۰۴) و باید به سراغ طراحی نظام انگیزشی احساسات‌محور پیش رفت.

همان‌طور کـــه در دههٔ ۱۹۷۰ انقلابی شـــناختی در حوزهٔ انگیزش رخ داد، بارســـید، بریف و اسپاتارو[۴] (۲۰۰۳) اظهار داشتند که درحال‌حاضر مدیریت منابع انسانی تحت‌تأثیر یک «انقلاب احساســـی» قرار دارد. احساسات توسط بیشـــتر محققان به‌عنوان یک حالت پدیدارشناختی که با عناوینی نظیر غمگین، شـــاد، یا اشتیاق توصیف می‌شود، معرفی شده است (تورسون[۵] و همکاران،

1. Mowday & Sutton
2. Seo, Feldman Barrett, & Bartunek
3. Lord & Kanfer
4. Barsade, Brief & Spataro
5. Thoresen

۲۰۰۳). درحالی‌کـه یک حالت عاطفی به احساسـات فرد در موقعیتی مشـخص و در نقطه‌ای مشـخص اشاره می‌کند، یک مشـخصهٔ احساسی یک بعد شـخصیتی ثابت در فرد را مدنظر قرار می‌دهد.

مطالعات بر روی احساساتی چون اعتماد، انصاف، استثمار و انتقام در محیط کار همچنان در چهارچوب عدالت سازمانی درحال انجام است. باید توجه داشت که از میان احساسات مختلف، حس عدالت بیش از احساسـات دیگر موردتوجه پژوهشگران قرار گرفته است؛ ازاین‌رو، تحقیقات تجربی دربارهٔ احساس عدالت و نظریه‌های انگیزش احساس‌محور همچنان یکی از پرطرفدارترین حوزه‌های پژوهشی به‌حساب می‌آید (لاتام، ۲۰۰۷: ص ۲۲۲).

## ب- نظریه‌های آفاقی

این نظریه‌ها شـامل دو دسـتهٔ کلی یعنی «نظریه‌های فرایندمحور» و «هدف‌محور» می‌شود که در ادامه به توضیح آن پرداخته خواهد شد.

### - نظریه‌های فرایندمحور

ایـن نظریه‌ها فرایند چگونگی و چرایی برانگیختگی افـراد را توصیف می‌کنند؛ ازجمله نظریه‌های فرایندی مشـهور عبارت‌اند از: نظریهٔ برابری[1] و نظریه انتظار[2] (رضائیان، ۱۳۹۰). در این زمینه نیز شرمرهورن معتقد اسـت که نظریه‌های فرایندی انگیزش بر چگونگی شناخت فرایندی که بر رفتار کاری اثـر می‌گذارد، تمرکز می‌کنند. در اینجا منظور از فرایند، تمایلات تصمیم‌گیری و فکری افراد اسـت. او علاوه‌بر دو نظریه‌ای که رضائیان بیان می‌کند، نظریـهٔ هدف‌گذاری[3] را نیز از نظریه‌های فرایندی مهم برمی‌شمارد (شرمرهورن و دیگران، ۲۰۱۴).

در سـال ۱۹۹۰ لاک و لاتام در پژوهش خود سـعی کردند که با توجه به ویژگی‌های شغلی و شرایط موجود در شغل چرخهٔ کاملی را برای انگیزش کارکنان جهت عملکرد بالا ترسیم کنند. آن‌ها چرخهٔ عملکرد، پاداش، رضایت، نتیجه و هدف را پیشـنهاد دادند. خود هدف‌گذاری مجموعه‌ای

1. Equity theory
2. expectancy theory
3. goal setting theory

از عوامـل تعدیل‌کننده، میانجی و چالش‌برانگیز را دربر می‌گیـرد (رضائیان، ۱۳۹۰: ص ۵۱۳) و پژوهش لاک و لاتام به سرآغاز نظریه‌های فرایندمحور تبدیل شد.

## ـ نظریه‌های هدف‌محور

برخی مانند شـرمهورن و رضائیـان، نظریه‌های هدف‌محور را جزئـی از نظریه‌های فرایندمحور به‌حسـاب آورده‌اند، اما به‌دلیل حجم اثرگذاری بر روند پژوهش‌های انجام‌شده در حوزهٔ انگیزش و اذعان برخی از اندیشمندان دیگر مانند اوت و لاتام به جدایی این نظریه‌ها از نظریه‌های فرایندمحور، در این نوشتار این بخش به‌طور جداگانه توضیح داده می‌شود. درواقع هدف همان نتایج موردانتظار از یک رفتار است؛ ازطرف دیگر، همهٔ رفتارهای آدمی هدفدار است (رضائیان، ۱۳۹۰). گاهی این اهداف صورتی ذهنی- درونی به خود می‌گیرند که ذیل نظریه‌های انفسیِ شناخت‌محور موردبحث قرار گرفت و گاهی صورتی عینی- بیرونی پیدا می‌کنند که در این قسمت بدان پرداخته می‌شود؛ در همین راسـتا باید اشاره کرد که روان‌شناسـان غالباً هدف را در قسم دوم، یعنی عینی-بیرونی درنظر می‌گیرند و آن را به‌مثابه یک محرک خارجی تلقی می‌کنند (رضائیان، ۱۳۹۰). این محرک می‌تواند مادی یا ملموس مثل افزایش دسـتمزد و یا غیرملموس مانند قدردانی از تلاش کارکنان یا کسـب قدرت باشد (هرسی و بلانچارد،[1] ۱۳۹۳: ص ۲۱).

ادویـن لاک[2] (۱۹۶۸)، ذیل مقالـه‌ای با عنوان «به‌سـوی نظریه‌ای دربـارهٔ انگیزش کاری و محرک‌ها»،[3] ادعا کرد که قصد انجام کار یا همان هدف، یکی از منابع مهم انگیزهٔ شـغلی اسـت؛ به بیان دیگر، اهداف به کارکنان می‌گوید که چه کاری باید انجام شـود و برای انجام آن چقدر باید تلاش کنند. مقالهٔ لاک توانسـت توجه‌های زیادی را به خود جلب کند و به مبنایی برای نظریه‌های هدف‌محور بعد از خود تبدیل شـود. یافته‌های بعد از پژوهش لاک ارزش تعیین هدف را به‌شدت تأیید کردند. در تحقیقات بعدی کشـف شـد که دو ویژگی مشخص‌بودن و دشواربودن یک هدف سبب می‌شـود اهداف کارکرد بهتری داشـته باشند؛ به‌طوری که اهداف مشـخص کارایی را بالا می‌برند و اهداف دشـوار، درصورت پذیرش ازسـوی فرد، نسبت‌به اهداف سـاده نتایج بهتری به

1. Hersey and Blanchard
2. Edwin A. Locke
3. “Toward a theory of task motivation and incentives”.

همراه دارند (رابینز و جاج، ۱۳۹۷: ص ۱۸۷).

همان‌طور که اشـاره شـد، از میان نظریه‌های مختلف انگیزش، نظریـهٔ لاک حجم زیادی از پژوهش‌هـا را به خود اختصاص داده اسـت و ترجیع‌بند اغلب پژوهش‌هـای انگیزش تا به امروز به‌حسـاب می‌آید. لاک طی سال‌های بعد، به‌ویژه در سـال ۱۹۶۸، برای پررنگ‌تر جلوه‌دادن نقش هـدف در نظریه‌های انگیزش، نظریهٔ هدف‌گذاری را ارائه کرد که این نظریه نیز در دهه‌های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ همچنان موافقت‌ها و مخالفت‌هایی را درپی داشـت. دو نمونه از مهم‌ترین منتقدان لاک، بندورا و آدامز[1] و آمسـتوت، بِل و میچل[2] به‌حسـاب می‌آمدند. آمستوت، بِل و میچل (۱۹۷۶) طی مقاله‌ای با عنوان «تأثیر غنی‌سازی شغلی و تنظیم هدف بر رضایت و بهره‌وری؛ توصیه‌هایی اجرایی برای طراحی شـغل»[3] به انتقاد از نظریهٔ هدف‌گذاری لاک پرداختند و غنی‌سازی شغلی را مقوله‌ای انگیزاننـده در مقابـل هدف‌گذاری مطرح کردند. بنـدورا و آدامز (۱۹۷۷) نیز اظهار داشـتند که هدف‌گذاری تنها جهت را ارائه می‌کند؛ درحالی‌که مطابق با نظریهٔ یادگیری اجتماعی، هدف‌گذاری با قابلیت ادراک‌شدهٔ فرد از خود، یعنی خودکارآمدی[4]، و بازخور آموزنده در فرایند دستیابی به هدف اسـت که منجربه انگیزش می‌شود. مطالعات بسیاری نشـان داده است که خودکامیابی ادارک‌شده مسـتقلاً بر عملکرد آتی اثرگذار است؛ البته خودکامیابی به لحاظ اهیمت تأثیر بر عملکرد، در رتبهٔ بعد از کنترل عملکرد و شاخص‌های قابلیتی که قبلاً احصا شده بود، قرار می‌گرفت.

از دیگـر افراد مهم در حـوزهٔ هدف‌گذاری، کانفر[5] اسـت. او که روان‌شناسـی بالینی بود در زمینهٔ روش‌شناسـی برای هدف‌گذاری به نظریه‌پردازی پرداخت. به‌طـور خلاصه، او بیان کرد که روش‌شناسـی به مردم یاد می‌دهد که مشـکلات را تشـخیص دهند، راه‌هایی که محیط برای حل مشکلات از آن‌ها پشتیبانی می‌کند یا دستیابی به اهداف منوط به آن راه‌ها را بررسی کنند، تقویت‌ها را در راستای کار استفاده کنند و درنهایت از تنبیه‌ها برای جلوگیری از شکست در راستای رسیدن به هدف استفاده کنند (کانفر، ۱۹۸۰).

---

1. Bandura & Adams
2. Umstot, Bell & Mitchell
3." Effects of job enrichment and task goals on satisfaction and productivity: Implications for job design".
4. self efficacy
5. Kanfer

همان‌طور که اشـــاره شد، نقش نظریه‌های هدف‌محور تا به امروز در حیطهٔ نظریه‌های انگیزش بی‌بدیـــل بوده اســـت و باوجود این حجم مطالعات همواره توانســـته اســـت جذابیت خود را برای اندیشمندان حوزهٔ روان‌شناســـی و مدیریت حفظ کند. جدول ۱ نشان‌دهندهٔ تقسیم‌بندی ذکرشده، خلاصهٔ هر رویکرد و نظریه‌پردازان مشهور هر یک از نظریه‌هاست.

**جدول۱. خلاصهٔ رویکردهای متعارف و نظریه‌پردازان مشهور هر رویکرد**

| نظریه‌ها | | خلاصه | نظریه‌پردازان مشهور |
|---|---|---|---|
| نظریه‌های انفسی | نیازمحور | نظریه‌هایی که بر نیازهای فردی یعنی کمبودهای فیزیکی یا روانی که احســـاس می‌کنیم، تمرکز می‌کنند تا یـــا آن‌ها را کم کنند و یا به‌طور کامل این نیازها را حـــذف کنند؛ پس این نظریه‌ها تلاش می‌کننـــد تا رفتارهایی که انســـان در محل کار بـــروز می‌دهد را به‌عنوان جست‌وجوی راهی برای ارضای نیازهای مهم یا واکنشی به سرکوب نیازها تعبیر کنند؛ ازاین‌رو، برای طبقه‌بندی انواع نیازها تلاش دارند. | مازلو، گریوز، آلدرفر، مک‌کله‌لند و هرزبرگ |
| | شخصیت‌محور | این نظریه‌ها معتقدند که ویژگی‌های شـــخصیتی افراد می‌تواند تـــا حـــد زیـــادی پیش‌بینی‌کنندهٔ نحـــوهٔ برانگیخته‌شـــدن آن‌ها باشـــد؛ به‌عبارت دیگر، با بررســـی ویژگی‌های شخصیتی نظیر اســـتقلال‌طلبی، درون‌نگری، برون‌نگری و غیره می‌توان ابزارهای انگیزشی هر فرد را مشخص کرد. | میچـــل، هـــوگان و اشنایدر |
| | شناخت‌محور | این نظریه‌ها انگیزش را مفهومـــی آینده‌محور تصور می‌کنند که در آن افراد با توجه به ســـازمان شناختی خود انتظار دارند درقبال رسیدن به هدفی خاص، مقدار مشخصی از نیازهای آن‌ها ارضا شود. | پیـــاژه، چامســـکی و پیچارد |
| | احساسات‌محور | این نظریه‌ها معتقدند شکســـت در تنظیم احساســـات فرد، که با شکست در عملکرد شـــغلی همراه است، در نهایت می‌تواند تلاش‌های فرد برای مقابله با مشـــکلات را تضعیف و احســـاس ناامیدی را تشـــدید کند و این امر می‌تواند سطح انگیزش فرد را تحت‌تأثیر قرار دهد؛ بنابراین، یک چهارچوب نظری انگیزشی که قادر به درک احساسات انسانی نیست، ناقص است. | بریف و اسپاتارو |

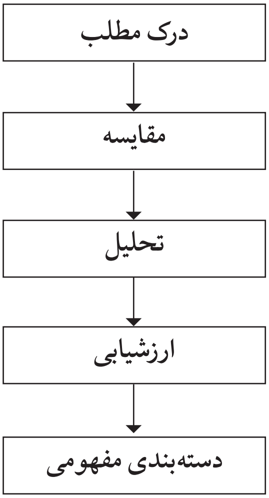
| | | | |
|---|---|---|---|
| نظریه‌های آفاقی | فرایندمحور | این نظریه‌ها فرایند چگونگی و چرایی برانگیختگی افراد را توصیف می‌کنند؛ به‌عبارت دیگر، نظریه‌های فرایندی انگیزش بر چگونگی شناخت فرایندی که بر رفتار کاری اثر می‌گذارد، تمرکز می‌کنند. در اینجا منظور از فرایند، تمایلات تصمیم‌گیری و فکری افراد است. | لاک و لاتام |
| | هدف‌محور | این نظریه‌ها معتقدند که قصد انجام کار یا همان هدف، یکی از منابع مهم انگیزهٔ شغلی است؛ درواقع اهداف به کارکنان می‌گوید که چه کاری باید انجام شود و برای انجام آن چقدر باید تلاش کنند. | کانفر، لاک و آدامز |

## ۳. روش‌شناسی

روش‌شناسی حاکم بر این پژوهش روش پژوهش انتقادی است. اگرچه این روش نخستین‌بار توسط برخی از فلاسفه در حدود ۳۵۰ سال قبل از میلاد مطرح شد (یوسفی و گردان‌شکن، ۱۳۹۰)، در طول تاریخ مورداستفادهٔ علوم مختلف بوده است؛ امروزه نیز برخی از پژوهش‌ها در مدیریت از آن بهره برده‌اند (برای مثال گنجعلی و دیگران، ۱۳۹۴). روش انتقادی ازنظر مور و پارکر، تفکر انتقادی و تصمیم هدفمند برای پذیرش، رد یا معلق‌کردن یک داوری است (مور و پارکر،[1] ۲۰۰۰). هدف آن سنجش آگاهانهٔ تفکر برای تعیین نقاط ضعف و قوت آن طبق اهداف، معیارها و استانداردهای تعریف‌شده و مطالعهٔ رهیافت‌ها برای ایجاد رشد و ارتقای بیشتر است (رود،[2] ۲۰۰۷).

فرایند پژوهش انتقادی منحصراً انتقاد به انباشت حقیقت یا نظریه‌ای که ازطریق برخی از فرایندهای مکانیکی گردآوری شده نیست، بلکه این نوع پژوهش وضعیت موجود دانش را انکار و خودش را متوجه ماهیت فرایندی دانش می‌کند. برای روش‌شناسان انتقادی، دانش یک فرایند درحال حرکت به سمت درک جهان و درک دانشی است که مفاهیم ذهنی ما از جهان را شکل می‌دهد (گنجعلی و دیگران، ۱۳۹۴). مراحل انجام این روش پژوهش در شکل زیر نمایش داده شده است:

1. Moore & Parker
2. Rudd




**شکل ۱. مراحل انجام پژوهش تحلیلی انتقادی (آصف‌زاده، ۱۳۸۸: ص ۱۸۲)**

## ۴. پیاده‌سازی گام‌به‌گام روش تحلیلی انتقادی

همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود، مرحلۀ اول درک مطلب است که در این پژوهش سعی شده است با بررسی جامع ادبیات متعارف انگیزش در طول ۱۱۹ سال گذشته و استخراج روندهای اصلی موجود در ادبیات یادشده این درک حاصل شود که خلاصه‌ای از یافته‌های این گام در جدول۱ آمده است. پس از درک مطلب مرحلۀ مقایسه است که در این پژوهش مقایسۀ مبانی نظریه‌های انگیزش متعارف با مبانی نظریۀ انگیزش گرایش‌محور صورت پذیرفته است که در جدول ۲ نمایش داده شده است. در ادامه به دو مرحلۀ تحلیل و ارزشیابی با عنوان «نظریه‌های انفسی و آفاقی متعارف در بوتۀ نقد» پرداخته شده است که انتقادهای مربوط به این نظریه‌های متعارف به تفصیل آمده و در بیان انتقادها سعی شده است تا با استعانت از گام آخر، یعنی همان دسته‌بندی مفهومی، گزارش منظمی در چهار قالب «هستی‌شناسی»، «انسان‌شناسی»، «معرفت‌شناسی و روش‌شناسی» و «مسئلۀ غالب و تعبیر عام آن‌ها از سازمان» تهیه و ارائه شود.

## ۵. نظریه‌های انفسی و آفاقی متعارف در بوتۀ نقد

در این قسمت سه مرحله از مراحل پنج‌گانۀ روش پژوهش طی می‌شود؛ این سه مرحله عبارت‌اند

از: تحلیل، ارزشـیابی و دسـته‌بندی مفهومی. همان‌طور که اشاره شـد، ازآنجاکه پرداختن به نقد نظریه‌های انگیزش مذکور به‌صورت جداگانه از حوصلهٔ این نوشـتار خارج اسـت، سعی شده تا نقدها در چهار دسـتهٔ «هستی‌شناسـی»، «انسان‌شناسی»، «معرفت‌شناسـی و روش‌شناسی» و «مسـئلهٔ غالب و تعبیر عام آن‌ها از سازمان» ارائه شود تا هم مرحلهٔ پنجم روش پوشش داده شود و هم از اطالهٔ کلام جلوگیری شود.

## ۵ـ۱. نقد ریشهٔ هستی‌شناسی

هستی‌شناسی این نظریه‌ها بر این فرض استوار است که واقعیت پدیده‌ها قابل درک است و می‌توان آن را ازطریق ساز و کارها و قوانین طبیعی تغییرناپذیر درک کرد؛ به‌عبارت دیگر، عالَم شبکه‌ای است از روابط بین پدیده‌ها که منتظر اسـت عالِم آن را کشف کند (دانایی‌فرد، ۱۳۸۹: ص ۸۵). یکی از انتقادهای اصلی به این بعد از نظریه‌ها همان ویژگی تحویل یا فروکاهش اسـت. یعنی این نظریه‌ها می‌کوشند تا پدیده‌ها را از بستر خود جدا کنند و به‌صورت موضوعی قابل‌فهم برای انسان دربیاورند. در این مسیر لازم است تا بسیاری از ابعاد پدیده‌های موردمطالعه حذف شود. نقد بعدی این است که برای پژوهشگر و ذهنیات او نقشی قائل نیستند و صرفاً او را گزارشگری صادق توصیف می‌کنند. درحالی‌که امروزه مسلم است که نظریه خالی از ارزش‌های واضع او نیست. همچنین، این ادعا که انسان می‌تواند به عمق هر پدیده‌ای پی ببرد، نقدی دیگر و نکته‌ای قابل تردید است؛ چراکه دستگاه فهم انسان محدود اسـت و اساساً یکی از کارکردهای دین این است که این دستگاه فهم محدود را گسترش دهد.

## ۵ـ۲. نقد ریشهٔ انسان‌شناسی

ازلحاظ مبنای انسان‌شناسـی، بنای اصلی نظریه‌های مدیریت منابع انسـانی و رفتار سازمانی در حوزهٔ انگیزش انسان، نگاه افراطی به نفع شخصی به‌عنوان تنها محرک انگیزشی و خلق نوع انتزاعی به نام «انسـان اقتصادی» است که اسـاس نظریه‌های کلاسـیک اقتصاد و مدیریت مدرن است. «انسـان اقتصادی» دو پایهٔ اصلی دارد: ۱. نفع‌طلبی شـخصی و منفعت‌گرایی (نهایت فردگرایی)؛ ۲. عقلانیت ابزاری (گنجعلی و دیگران، ۱۳۹۴: ص ۱۵۹). نفع‌طلبی انسـان در پناه بیشینه‌سازی آن یکی از قوانین طبیعی در قرن ۱۸ تلقی شـده است و میل به سودجویی مادی، یگانه محرک دائم انسـان‌ها به‌سوی بهترین وضع ممکن معرفی می‌شـود؛ درواقع اصل لذت‌جویی [مادی]، شالودهٔ

مکتب کلاسیک‌ها در اقتصاد و مدیریت را شکل می‌دهد (هادوی نیا، ۱۳۸۹: ص ۲۴). اما عقلانیت ابزاری یکی از کارکردهای عقل عملی است که عقل در تلاش برای یافتن بهترین طریق در رسیدن به بالاترین سطح از هدف خود است (گنجعلی و دیگران، ۱۳۹۴: ص ۱۵۹). چنین دیدی به انسان سبب شده است تا نظریه‌پردازان انگیزش کاری انسان را به‌منزلهٔ منبعی در کنار سایر منابع تولید و یا سرمایه‌ای در دست سرمایه‌داران تلقی کنند. عدم درک دقیق و درست انسان سبب شده است تا انسان متصور چیزی بیش از نوعی حیوان تلقی نشود و تمام تلاش صاحب این حیوان (صاحب سازمان) باید صرف رام‌کردن و به‌کارگرفتن او شود. درحالی‌که به لحاظ اسلامی انسان جایگاه ویژه‌ای در بین مخلوقات دارد و حی متأله به‌حساب می‌آید.

## ۵ـ۳. نقد ریشهٔ معرفت‌شناسی و روش‌شناسی

به لحاظ منبع معرفت و روش‌شناسیِ تولید نظریه‌های متعارف انگیزش، باید اشاره کرد که این نظریه‌ها از دو حالت خارج نیستند؛ یا به تجربه وفادارند و استقراگرا هستند، مثل نظریه‌های شناخت‌محور، احساسات‌محور و شخصیت‌محور؛ یا شیوهٔ تولید آن‌ها غیراستقراگرایی است، مثل نظریه‌های نیازمحور، فرایندمحور و هدف‌محور. در هر دو صورت، چه نظریه‌های استقراگرا و چه نظریه‌های غیراستقراگرا، هر کدام انتقاداتی مخصوص به خود دارند که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود.

استقراگرایی، که علم را معرفتی مأخوذ از یافته‌های تجربی تلقی می‌کند که از راه آزمایش و با مشاهدهٔ «متنوع» و «متکثر» به‌دست می‌آید، معتقد است که علم بر آنچه می‌توان دید و شنید و لمس کرد و امثال این‌ها بنا شده است. این دیدگاه ابتدا در جریان و درنتیجهٔ انقلاب علمی، که عمدتاً در قرن هفدهم و توسط دانشمندان پیشگام بزرگی چون گالیله و نیوتن رخ داد، عمومیت یافت (چالمرز،[1] ۱۳۹۲: ص ۱۳). سپس در رشته‌های مختلف علمی ازجمله روان‌شناسی و مدیریت ظهور و بروز چشمگیری یافت. همان‌طور که این شیوهٔ تولید علم فراگیر شد، انتقادهای مفصلی نیز متوجه آن شد که نظریه‌های ذیل آن را نیز دربر می‌گرفت. از مهم‌ترین انتقادها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱. مشاهده که سرآغاز استقراست، اساس مطمئنی را در اختیار نمی‌نهد؛

۲. منطق استقرا صدق و کذب گزاره‌ها را مشخص نمی‌کند بلکه صحت ساختار استدلال را

1. Chalmers

نشان می‌دهد؛

۳. ابهام درمورد دو شــرط «تنوع» و «تکثر» در تولید علم وجود دارد (چالمرز، ۱۳۹۲: صص ۳۲ـ۲۴).

اســتقراگرایی، که علــم را غیرتجربی و از مقوله‌هــای ذهنی می‌داند که جــای تجربه ندارند، منتقدانی نظیر اسکینر پیدا می‌کند. اسکینر، در کسوت یک رفتارگرا، از مهم‌ترین منتقدان روش‌های ذهنی و غیرتجربی در روان‌شناســی به‌حساب می‌آید. او معتقد اســت که روان‌شناسان غیرتجربی به‌جای اینکه به رفتار به‌عنوان یک محصول محیطی بپردازند، جانشــین‌های درونی را ابداع می‌کنند که موضوع مطالعهٔ آن‌ها قرار بگیرد. درحالی‌که شــرایط علّی به‌راحتی دیده یا شــناخته نمی‌شوند، آن‌ها صرفاً حالت‌های ذهنی را به‌عنوان جانشین اختراع می‌کنند؛ ازطرف دیگر، او این روان‌شناسان را متهــم می‌کند که نظام‌های توجیهی برای رفتار ابداع می‌کنند و به‌خاطر عمق دست‌نیافتنی‌شــان تحسین می‌شــوند، درحالی‌که هیچ علت و معلولی در کار نیســت و صرفاً توجیه است. درنهایت اسکینر معتقد است که این دسته از روان‌شناسان معیارهای تعریف و تفکر منطقی را شل کرده‌اند و هجوم گمانه‌زنی‌های زیان‌آور را به علم آزاد کرده‌اند (لاندین، ۱۳۹۴: ص ۲۵۸).

## ۵ـ۴. نقد ریشهٔ مسئلهٔ غالب و توصیف عام سازمان

به لحاظ مســئلهٔ غالب و توصیف عام برای سازمان، نظریه‌های متعارف انگیزش اولاً، مسئلهٔ غالب را فقدان رضایت شــغلی تلقی می‌کنند و ثانیاً، از عنوان «سازمان سرمایه‌داری» برای توصیف عام ســازمان‌ها استفاده می‌کنند (بارل و مورگان،[1] ۱۳۹۷). در همین زمینه، برخی معتقدند که مدیریت منابع انســانی، به‌عنوان یکی از نظام‌های فرعی درون ســازمان، درواقع تداوم ســنت سرمایه‌داری اســت که به کارکنان به‌مثابه کالا می‌نگرد و تأکید آن بر منافع مدیران، یکپارچگی با راهبرد تجاری، کســب ارزش افزوده از کارکنان به‌واسطهٔ اســتفاده از فرایندهای توســعهٔ منابع انسانی و مدیریت عملکرد اســت (آرمسترانگ، ۱۳۸۹: ص ۲۴). این دیدگاه در کنار مبنای انسان‌شناختی نظریه‌های ذکرشده سبب شــده است تا نظریه‌های انگیزش متعارف منافع دوجانبه را تبلیغ کنند، اما در دنیای واقعی، ورای این الفاظ جذاب و فریبنده کارکنان را اســتثمار کند؛ درست مثل گرگی در لباس میش (گنجعلــی و دیگران، ۱۳۹۴: ص ۱۶۰). آن‌ها به این اصل تکیه کرده‌اند که هر آنچه برای شــرکت

1. Burrell & Morgan

خوب اســت، برای همهٔ کارکنان آن نیز خوب اســت و هدف فرد و شــرکت در انطباق با یکدیگر قرار دارد؛ درحالی‌که هچ[1] (۲۰۱۱) این تطابق هدف را دروغی بزرگ ازجانب ســرمایه‌داران معرفی می‌کند. اساساً مدیریت منابع انسانی و زیرنظام‌های آن ازقبیل انگیزش با داشتن چنین مسئلهٔ غالبی و چنین تعبیری از ســازمان، متهم به آن است که به کارکنان به دیدهٔ ابزار رسیدن به هدف می‌نگرد؛ ازطرف دیگر، ازآنجاکه روح مادی‌گرایی بر نظریه‌های متعارف حاکم اســت، ایشان انسان و دامنهٔ فعالیت‌هــای او را مادی تلقی می‌کنند و بیش از این جهان مادی محدود برای انســان برنامه‌ریزی نمی‌کنند. به همین خاطر است که انســان، که دارای روحی متعالی است و تشنهٔ جهان معناست، پس از چندی دچار از خودبیگانگی می‌شــود؛ چراکه در زندان ماده اســیر شــده است (جوادی و خندان، ۱۳۹۸).

## ۶. نظریهٔ رشد (گرایش‌محور)

لازمهٔ نقدی منصفانه، علاوه‌بر نفی بدنهٔ دانش قبلی، طرح نظریه‌ای است که فاقد آن انتقادات باشد؛ ازاین‌رو، در این قسمت به طرح چنین نظریه‌ای پرداخته خواهد شد.

نظریه‌های حوزه انگیزش کاری تاحدی توانســته‌اند به اهداف خود نائل شوند؛ به‌عبارت دیگر، این نظریه‌ها از جنبه‌ای موردتوجه نظریهٔ رشد (گرایش‌محور) خواهند بود و آن جنبه عبارت است از رشد سازمان؛ ازاین‌رو، نظریهٔ رشد راهکارهای نظریه‌های گذشته را در رشد سازمان استفاده می‌کند و سعی دارد نواقص آن‌ها را جبران کند. اما این نظریه‌ها غالباً از رشد انسان غافل شدند.

همان‌طور که اشــاره شــد، این نظریه‌ها و نگرش‌های موجود در انگیــزش، اعم از نظریه‌های آفاقی و انفسی، نتوانسته‌اند به‌خوبی ظرفیت عظیم انسان را آشکار کنند. ایجاد یک نظریهٔ انگیزشی مناسب و متکامل، متوقف بر شناخت ویژگی‌های انسان است و تا وقتی که صفات و ویژگی‌های او نهفته باشــد نمی‌توان از قوا و استعدادهای او به‌طور شایسته بهره برد؛ بنابراین، واضح است که ابتدا نیازمند منبعی هستیم که چهرهٔ حقیقی انسان را معرفی کند و پس از آن، براساس این شناخت، برای رشد انسان و انگیزش او برنامه‌ریزی کند.

نگارندگان معتقدند که برای شــناخت انسان نیازمند نگاهی نو به این پدیده هستیم که این نگاه هم انسان سازمانی و هم انسان اجتماعی و هم سازمان را به هدف حقیقی خود می‌رساند. این نگاه

1. Hatch

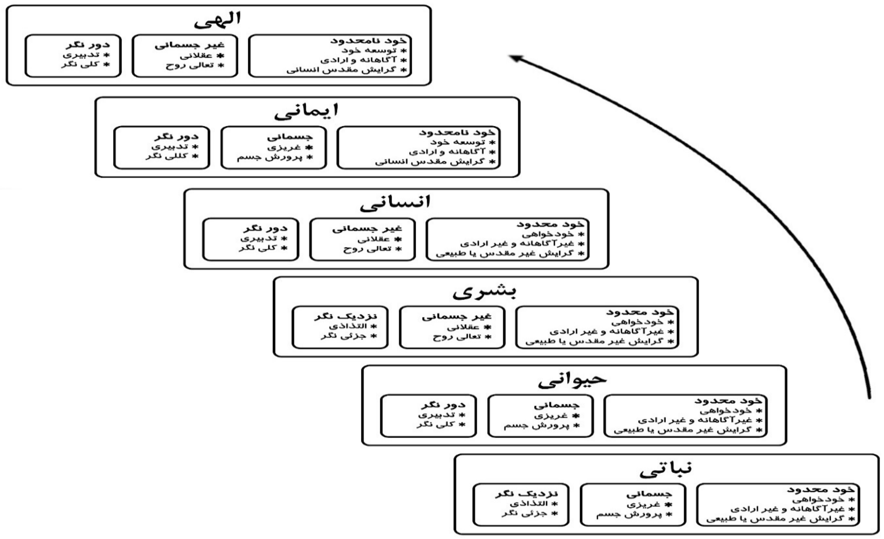
مدعی است که به‌دلیل استفاده از منابع اسلامی، به‌ویژه اندیشه‌های استاد شهید مطهری (رحمة‌الله علیه)، توانسته است چهرهٔ دقیق‌تری از انسان را ترسیم کند. نیاز به چنین نظریه‌ای همچنان در میان صاحب‌نظران مدیریت دیده می‌شود. علی‌رغم دهه‌ها پژوهش در موضوع انگیزش، تلاش برای تلفیق نظریه‌های موجود و توسعهٔ مگاتئوری‌ها (استیرز[1] و دیگران، ۲۰۰۴؛ استیل[2] و کوینگ، ۲۰۰۶؛ لاک[3] و لاتام، ۲۰۰۴)، همچنان این سؤال مطرح است که «چگونه کارکنان برانگیخته می‌شوند؟» (بریک و دیگران، ۲۰۱۵). تلاش برای پاسخ به این سؤال، جست‌وجو برای نوع خاصی از سیستم‌ها یا اهرم‌هایی است که به‌درستی انگیزهٔ افراد را در فرایندی شامل انرژی‌بخشی، جهت‌بخشی و استمرار رفتارها تحریک و هدایت کند (لئونارد[4] و دیگران، ۱۹۹۹: ص ۹۷۰). بااین‌حال، اهرم‌های این‌چنینی هنوز به‌طور کامل کشف نشده‌اند. برخی عدم کشف این اهرم‌ها را به‌خاطر نقص‌های نظریه‌های موجود و ناتوانی در توجیه تحولات جدید در سازمان‌ها می‌دانند، برای مثال این گروه معتقدند که تحقیقات انگیزشی کلاسیک «در جهت رسیدن به ماهیت جدید کار»[5] (آنکی و پالیام،[6] ۲۰۱۲: ص ۸) ناکافی به‌نظر می‌رسد؛ همچنین، انتقادها حول نظریه‌های مشهور انگیزش مثل نظریهٔ مازلو، هرزبرگ، لاک، ساتن، مودی وغیره همگی بیانگر این دیدگاه است که اهرم‌های مذکور هنوز به‌درستی کشف نشده‌اند.

نظریهٔ رشد به دنبال رشد متناسب ابعاد مادی و معنوی انسان است؛ چراکه همان‌طور که اشاره شد، یکی از عیوب مهم نظریه‌های متعارف، توجه بیش از حد به وجه مادی انسان بود که البته ناشی از شناخت ناصحیح آن‌ها از انسان است؛ ازاین‌رو، محور اساسی در نظریهٔ رشد، توجه به مقولهٔ تعادل و توازن است، چراکه کمال انسان در تعادل متوازن اوست. یعنی انسان با داشتن این همه استعدادهای گوناگون ـ هر استعدادی که می‌خواهد باشد ـ زمانی انسان کامل است که فقط به‌سوی یک استعداد گرایش پیدا نکند و استعدادهای دیگرش را مهمل و معطل نگذارد و همه را در یک وضع متعادل و متوازن، همراه هم رشد دهد. در این زمینه علما می‌گویند اساساً حقیقت عدل

1. Steers
2. Steel & Koenig
3. Locke
4. Leonard
5. to address the new nature of work
6. Ankli & Palliam

به توازن و هماهنگی برمی‌گردد (مطهری، ۱۳۷۳: ص ۱).

در این قســمت، ابتدا به طرح الگوی انگیزش گرایش‌محور مبتنی‌بر نظریهٔ رشد پرداخته می‌شــود؛ پس از آن بین این الگوی پیشنهادی با الگوهای پیشــین از جهت مبانی مقایسه صورت می‌پذیرد. در شــکل ۲ الگوی انگیزش گرایش‌محور به نمایش گذاشــته شــده اســت. همان‌طور که در شــکل مشاهده می‌شــود، این الگو دارای شــش بعد گرایشی-انگیزشی است و مبتنی‌بر نظریهٔ انسان‌شناســی «انسان فطرت‌گرا» تولید شده اســت. هر بعد از ترکیب سه مؤلفه تشــکیل می‌شود و هر مؤلفه شاخص خاص خود را دارد که در اینجا به‌دلیل رعایت حجم و مأموریت این نوشتار از توضیح تک‌تک شاخص‌ها خودداری می‌شود و تنها ابعاد و مؤلفه‌ها شرح داده می‌شود.




**شکل ۲. نمای کلی الگوی انگیزش گرایش محور (جوادی، ۱۳۹۸: ص۱۷۲)**

ابعاد شــش‌گانهٔ الگوی ذکرشده شــامل گرایش‌های نباتی (میل به غذا و تولید مثل)، حیوانی (میل به غذا و تولید مثل همراه با شهوت، غضب و دید مادی‌نگری)، بشری (میل به ثروت‌اندوزی، قدرت‌طلبی و شــهرت‌طلبی)، انسانی (مانند میل به زیبایی و جمال، میل به پرستش، عشق‌ورزی، حفظ اخلاق و حقیقت‌طلبی)، ایمانی (میل به کمالات به‌نحو مطلق مثل میل به بهشت و دوری از جهنم) و الهی (گرایش به قرب الهی یا همان گرایش به کمال مطلق به‌نحو مطلق) می‌شود. همچنین،

شش مؤلفه و چهارده شاخص الگوی مذکور شامل خود محدود (با شاخص‌هایی نظیر خودخواهی یا خودمحوری یا عدم توسعهٔ خود، غیرآگاهانه و غیرارادی، گرایش طبیعی یا غیرمقدس)، خود نامحدود (با شاخص‌های عدم خودخواهی یا عدم خودمحوری یا توسعهٔ خود، آگاهانه و ارادی، گرایش انسانی یا مقدس)، جسمانی (با شاخص‌های غریزی، پرورش جسم)، غیرجسمانی (با شاخص‌های عقلانی، تعالی روح)، نزدیک‌نگر (با شاخص‌های التذاذی، جزئی‌نگر) و دورنگر (با شاخص‌های تدبیری، کلی‌نگر) می‌شود.

نکتهٔ مهم در تفسیر مؤلفه‌های هر بعد این است که توجه شود مؤلفهٔ محدود و نامحدود مسلط بر دو مؤلفهٔ دیگر یعنی جسمانی-غیرجسمانی و نزدیک‌نگر دورنگر است و مؤلفهٔ جسمانی-غیرجسمانی مسلط بر مؤلفهٔ نزدیک‌نگر آینده‌نگر است؛ ازاین‌رو، به‌عنوان مثال هنگامی که بخواهیم مؤلفه‌های بعد حیوانی را تفسیر کنیم باید توجه کنیم که دورنگر اولاً، در قاموس خود محدود و ثانیاً، در قاموس گرایش جسمی معنا شود.

## - ارتباط بعد نباتی و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بعد خود محدود است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، بین خود و غیرخود مرز ایجاد کرده است و خود را بر غیر ترجیح می‌دهد.

مؤلفهٔ دوم در این بعد، جسمانی است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، جسم دنیایی او واسط بین نفسش و متعلق گرایش خواهد بود.

مؤلفهٔ سوم در این بعد، نزدیک‌نگری است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، دید او محدود به زمان حال و مکان کنونی بوده و نمی‌تواند میل خود را به یک گرایش به تعویق بیندازد.

با درنظرگرفتن سه مؤلفهٔ ذکرشده، فرد در بُعد نباتی دارای امیالی نظیر میل به غذا و تولید مثل خواهد بود.

## - ارتباط بعد حیوانی و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بُعد خود محدود است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بُعد گرایشی قرار بگیرد، بین خود و غیرخود مرز ایجاد کرده است و خود را بر غیر ترجیح می‌دهد.

مؤلفهٔ دوم در این بُعد، جسمانی است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد

گرایشی قرار بگیرد، جسم دنیایی او واسط بین نفسش و متعلق گرایش خواهد بود.

مؤلفهٔ ســوم در این بعد، دورنگری است که نشانگر آن اســت که اگر فردی در این بعد گرایشــی قرار بگیرد، دیــد او محدود به زمان حال و مکان کنونی نیســت و توانایی آن را دارد که میل خود را به یک گرایش به تعویق بیندازد. ذیل این مؤلفه باید توضیح داده شود که مطابق تذکری که قبل از این بخش داده شــد، مؤلفهٔ دورنگری باید در قاموس خود محدود معنا شــود. با چنین تقریری، دورنگری حیوان بیشتر روشن می‌شود؛ چراکه فرد با همان دید مرزکشی بین خود و دیگران و ترجیح خود به دیگران از یک‌ســری از امیال خود برای دســتیابی به منفعت بیشــتر چشم‌پوشی می‌کند. برای مثال اینکه می‌گویند شــیر دســت از غضب خود نسبت‌به گله‌ای که هم‌اکنون مقابل اوســت برمی‌دارد تا بعداً بتواند آهویی تنها را شکار کند، نشان می‌دهد فردی با گرایش حیوانی در این حد دورنگر است.

با درنظرگرفتن سه مؤلفهٔ مذکور، فرد در بُعد حیوانی دارای امیالی نظیر میل به شهوت و غضب و همچنین دید مادی‌نگر خواهد بود.

## - ارتباط بعد بشری و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بُعد خود محدود اســت که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، بین خود و غیرخود مرز ایجاد کرده است و خود را بر غیر ترجیح می‌دهد.

مؤلفهٔ دوم در این بعد، غیرجســمانی است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، جسم دنیایی او واسط بین نفسش و متعلق گرایش نخواهد بود. البته این مؤلفه تحت‌تأثیر مؤلفهٔ خود محدود اســت؛ ازاین‌رو، فرد اگرچــه همچنان مرز بین خود و غیر را حفظ کرده اســت، سطح دید و گرایش‌های او به سمت گرایش‌های غیرجسمانی تمایل پیدا کرده است و در این مرزکشی گرایش‌های غیرجسمانی را درنظر می‌گیرند.

مؤلفهٔ ســوم در این بعد، نزدیک‌نگری است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشــی قرار بگیرد، دید او در قالب زمان شــکل گرفته و دنیایی اســت؛ همچنین، نمی‌تواند از قالب زمان خارج شــود. گرایش‌های او به‌نوعی مربوط به دنیاســت و در قالب زمان‌ها تجلی پیدا کرده اســت. بیان مجدد این نکته لازم است که نزدیک‌نگری در این مؤلفه تحت‌تأثیر مؤلفهٔ محدود و مؤلفهٔ غیرجسمانی است؛ ازاین‌رو، فردی که در این بُعد قرار دارد درحقیقت به لحاظ گرایش‌های غیرجسمانی نزدیک‌نگر است.

با درنظرگرفتن سه مؤلفهٔ ذکرشـــده، فرد در بُعد بشری دارای امیالی نظیر میل به شهرت، ثروت و قدرت خواهد بود. همان‌طور که مشخص است این امیال اولاً، امیالی خودخواهانه و خودمحور هســتند؛ ثانیاً، امیالی هســتند که نیاز به جســم ندارند و ثالثاً، به لحاظ امیال غیرجسمانی حقیقتاً شاخص نزدیک‌نگر را یدک می‌کشند.

## - ارتباط بعد انسانی و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بُعد خود محدود اســت که نشانگر آن است که اگر فردی در این بُعد گرایشی قرار بگیرد، بین خود و غیرخود مرز ایجاد کرده است و خود را بر غیر ترجیح می‌دهد.

مؤلفهٔ دوم در این بُعد، غیرجســمانی است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، جسم دنیایی او واسط بین نفسش و متعلق گرایش خواهد بود. این مؤلفه باید ذیل قاموس خود محدود معنا شود. به تعبیر دیگر فردی با چنین گرایشی، ضمن انجام مرزکشی بین خود و دیگران و ترجیح خود به آنان، دارای گرایش‌های غیرجسمانی در این حوزه است.

مؤلفهٔ ســوم در این بعد، دورنگری اســت که نشانگر آن اســت که اگر فردی در این بعد گرایشــی قرار بگیرد، توانایــی آن را دارد که فرازمانی بیندیشــد و ادراک کند و از حد دنیا و مایتعلق فراتر رود؛ به‌تعبیر دیگر، دید او در قالب زمان معنا نمی‌شود.

با درنظرگرفتن سه مؤلفهٔ مذکور، فرد که در بُعد انسانی دارای امیالی نظیر میل به حقیقت‌طلبی، زیبایی و جمال، حفظ اخلاق، خلاقیت و ابداع، میل به پرستش و عشق‌ورزی است. همان‌طور که ملاحظه می‌شــود، این امیال نیازی به واسط‌بودن جســم ندارد و به تعبیر دیگر، غیرجسمانی است و در همین بعد غیرجســمانی هم نســبت‌به قدرت‌طلبی، ثروت‌اندوزی وغیره دارای مؤلفهٔ دورنگر است.

## - ارتباط بعد ایمانی و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بُعد خود نامحدود است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بُعد گرایشی قرار بگیرد بین خود و غیرخود مرزی ایجاد نمی‌کند و درواقع، ازآنجاکه همه مخلوق خدا هســتند، همه را از خود می‌بینند.

مؤلفهٔ دوم در این بُعد، جســمانی اســت که نشانگر آن اســت که اگر فردی در این بعد گرایشــی قرار بگیرد، فهمش از آخرت در حد امیال جســمانی نامحدود فراتر نمی‌رود. این مؤلفه

باید ذیـل قاموس خود نامحدود معنا شـود؛ به تعبیر دیگر، فردی با چنین گرایشـی اولاً، دارای شاخص توسعهٔ خودی است و ثانیاً، گرایش‌های مقدسی دارد و درنهایت نیز فهم او از آخرت فراتر از امیال جسمانی نامحدود دنیایی نیست.

مؤلفهٔ سـوم در این بعد، دورنگری است که نشانگر آن اسـت که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، دید او فرازمانی خواهد بود و مربوط به دنیا و مایتعلق نیست.

بـا درنظرگرفتن سـه مؤلفهٔ مذکور، فردی کـه در بُعد ایمانی اسـت دارای امیالی نظیر میل به بهشت و دوری از جهنم است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، فردی با این امیال دارای فهم لذات جسـمانی نامحدود از آخرت است و به تعبیر دیگر، غیرجسمانی است و ازطرفی، مرز بین خود و دیگران، خودخواهی و خودمحوری در راه رسیدن به بهشت و دوری از جهنم بی‌معناست.

### - ارتباط بعد الهی و مؤلفه‌های آن

مؤلفهٔ اول در این بُعد خود نامحدود اسـت که نشانگر آن اسـت که اگر فردی در این بُعد گرایشی قرار بگیرد، بین خود و غیرخود مرزی ایجاد نمی‌کند و درواقع، ازآنجاکه همه مخلوق خدا هستند، همه را از خود می‌بیند.

مؤلفهٔ دوم در این بُعد، غیرجسـمانی است که نشانگر آن است که اگر فردی در این بعد گرایشـی قرار بگیرد، درک و فهم او از آخرت در حد جسم دنیایی و لذات جسمانی دنیایی به نحو نامحدود نیست و فراتر از جسم را می‌بیند.

مؤلفهٔ سـوم در این بعد، دورنگری است که نشانگر آن اسـت که اگر فردی در این بعد گرایشی قرار بگیرد، دید او فرازمانی خواهد بود و مربوط به دنیا و مایتعلق نیست.

با درنظرگرفتن سـه مؤلفهٔ مذکور، فردی که در بُعد الهی است دارای میل مطلق به کمال مطلق است که از مصادیق آن میل به عبادت و تقرب را می‌توان نام برد.

## ۷. تفاوت‌های مبنایی نظریه‌های آفاقی و انفسی متعارف با نظریهٔ رشد (گرایش‌محور)

در هنـگام نقد نظریه‌هـای متعارف انگیزش، به «هستی‌شناسـی محدود»، «فهـم غلط ماهیت انسـان»، «منبع معرفت و روش دستیابی به آن»، «اشتباه در فهم مسئلهٔ غالب» و «ادارهٔ سازمان با پیش‌فرض‌های سرمایه‌داری» اشاره شد.

نظریهٔ رشـد (گرایش‌محور) در انگیزش، به لحاظ هستی‌شناسـی جهان‌شمول مادی‌گرا بود،

اما نظریهٔ رشـد جهان‌شمول و معناگراست. به لحاظ انسان‌شناسی به‌جای انسان اقتصادی ازمبنای انسان فطرت‌گرا تبعیت می‌کند. به لحاظ مسئلهٔ غالب در پژوهش‌ها به‌جای فقدان رضایت شغلی، به مسـئلهٔ رشدیافتگی متوازن و متعادل گرایش‌ها و استعدادهای انسان می‌پردازد. به لحاظ حدود و ساحت‌هایی که این نظریه‌ها رفتار انسان را توجیه می‌کند، برخلاف نظریه‌های متعارف که محدود به ماده بود، این نظریه علاوه‌بر بعد مادی، بعد معنوی انسـان را هم درنظر می‌گیرد و علاوه‌بر جسم انسـان، به ابعاد روحانی او نیز توجه می‌کند و رشد او را از بعد نباتی و گیاهی تا بعد ایمانی و الهی متصور می‌داند. ازلحاظ روش و منبع دسـتیابی به معرفـت، علاوه‌بر روش‌های متداول، دین را نیز منبع معرفت خود قرار می‌دهد و معتقد اسـت که تنها با تقریر دینی امکان شـناخت دقیق انسـان و ایجاد نظریه‌هایی برای رفتار او ممکن اسـت. جدول ۲ خلاصـه‌ای از تفاوت مبنایی نظریه‌های متعارف با نظریهٔ رشد (گرایش‌محور) را نمایش می‌دهد.

**جدول ۲. تفاوت مبنایی نظریه‌های متعارف با نظریهٔ رشد (گرایش‌محور)**

| نظریه‌هـــا / مبـــانی | نظریه‌های متعارف انگیزش | نظریهٔ رشد (گرایش‌محور) |
|---|---|---|
| هستی‌شناسی | جهان‌شمول و ماده‌گرا | جهان‌شمول و معناگرا |
| انسان‌شناسی | انسان اقتصادی | انسان فطرت‌گرا |
| معرفت‌شناسی | استقراگرایی و تجربه یا غیراستقراگرایی | دین + تجربه |
| مسئلهٔ غالب | فقدان رضایت شغلی | عدم رشد و ازخودبیگانگی |
| تعبیر عام برای توصیف سازمان | سازمان سرمایه‌داری | سازمان رشددهنده |

## ۸. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش درصدد معرفی نوعی نگاه جدید مبتنی‌بر نگاه اسـلام و متفکران مسـلمان اسـت که براسـاس آن علاوه‌بر رشد سازمان به رشد انسان نیز توجه می‌شود، کرامت انسانی حفظ می‌شود و ابعاد روحانی او نیز مدنظر قرار می‌گیرد. در این نگاه، انسان دیگر ابزاری در دست سازمان نیست، بلکه خود نیز اصالتی حقیقی دارد و سازمان یکی از بسترهای رشد او به‌حساب می‌آید.

در پژوهش حاضر از روش تحقیق تحلیلی انتقادی اسـتفاده شـد که طبـق این روش پژوهش می‌بایسـت ابتدا از موضوع مورد نقد، درک دقیق به‌دسـت می‌آمد. برای این کار مروری بر ۱۱۹ سال ادبیات انگیزش انجام شد و ذیل آن دو روند کلی یعنی نظریه‌های انفسی (نیازمحور، شناخت‌محور،

شخصیت‌محور و احساسات‌محور) و نظریه‌های آفاقی (فرایندمحور و هدف‌محور) احصا شد. پس از این مرحله، همان‌طور که از تقسیم‌بندی قبلی پیداست، با اتکا به محوریت نظریه‌پردازی هر دسته سعی بر آن شد تا مبنایی برای مقایسه مهیا شود. درنتیجه این نظریه‌ها با نظریهٔ گرایش‌محور، که برآمده از فهم دینی و اسلامی نگارندگان از مقولهٔ انگیزش بود، مقایسه شد. برای سهولت گزارش‌دهی و رعایت نظم نگارشی، نقدهای ناشی از مقایسه و تحلیل هر یک از نظریه‌ها به چهار دستهٔ کلی تقسیم شد که عبارت‌اند از: «محدودیت در شناخت هستی»، «فهم غلط ماهیت انسان»، «منبع معرفت و روش دستیابی به آن»، «اشتباه در فهم مسئلهٔ غالب» و «ادارهٔ سازمان با پیش‌فرض‌های سرمایه‌داری».

پس از نقد و بررسی مکاتب مختلف نظریه‌پردازی در حوزهٔ انگیزش، به طرح نظریهٔ رشد یا همان نظریهٔ گرایش‌محور پرداخته شد که شاید طرح این نظریه مهم‌ترین نقد نظریه‌های متعارف به‌حساب آید؛ چراکه نقد بدون مبنا همواره عقیم خواهد بود. این نظریه در شش بُعد، که هر کدام دارای سه مؤلفه است، موردبحث قرار گرفت. ابعاد شش‌گانهٔ الگوی ذکرشده، شامل گرایش‌های نباتی (میل به غذا و تولید مثل)، حیوانی (میل به غذا و تولید مثل همراه با شهوت، غضب و دید مادی‌نگری)، بشری (میل به ثروت‌اندوزی، قدرت‌طلبی و شهرت‌طلبی)، انسانی (مانند میل به زیبایی و جمال، میل به پرستش، میل به عشق‌ورزی، میل به حفظ اخلاق و میل به حقیقت‌طلبی)، ایمانی (میل به کمالات به‌نحو مطلق مثل میل به بهشت و دوری از جهنم) و الهی (گرایش به قرب الهی یا همان گرایش به کمال مطلق به‌نحو مطلق) می‌شود. همچنین، شش مؤلفه و چهارده شاخص الگوی یادشده شامل خود محدود (با شاخص‌هایی نظیر خودخواهی یا خودمحوری یا عدم توسعهٔ خود، غیرآگاهانه و غیرارادی، گرایش طبیعی یا غیرمقدس)، خود نامحدود (با شاخص‌های عدم خودخواهی یا عدم خودمحوری یا توسعهٔ خود، آگاهانه و ارادی، گرایش انسانی یا مقدس)، جسمانی (با شاخص‌های غریزی، پرورش جسم)، غیرجسمانی (با شاخص‌های عقلانی، تعالی روح)، نزدیک‌نگر (با شاخص‌های التذاذی، جزئی‌نگر) و دورنگر (با شاخص‌های تدبیری، کلی‌نگر) می‌شود.

باور نگارندگان آن است که مبنای گرایش محوری که در این نوشتار مطرح شده است می‌تواند مبنایی برای تولید سایر نظام‌های حوزهٔ منابع انسانی و رفتار سازمانی ازقبیل نگرش، جذب و استخدام، جبران خدمات وغیره باشد. البته تولید و به‌کارگیری این مبنا در عرصه‌های مختلف نیازمند پژوهش‌های جداگانه و به‌کارگیری آن در عرصهٔ عملیات است؛ بنابراین، برای پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود تأثیر مبنای «گرایش‌محوری» در سایر زیرنظام‌های حوزهٔ منابع انسانی و رفتار سازمانی بررسی شود.

## کتابنامه


۱. آرمسترانگ، مایکل. ۱۳۸۹. **مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل)**. ترجمهٔ سید محمد اعرابی و امید مهدیه. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۲. آصف‌زاده، سعید. ۱۳۸۸. **راهنمای آموزش بالینی برای دستیاران پزشکی**. قزوین: حدیث امروز و دانشگاه علوم پزشکی قزوین.

۳. بارل، گیبسن؛ مورگان، گارت. ۱۳۹۷. **نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان؛ عناصر جامعه‌شناختی حیات سازمانی**. ترجمهٔ محمدتقی نوروزی. تهران: سمت و مؤسسهٔ آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).

۴. جوادی، محمد. ۱۳۹۸. «**طراحی الگوی انگیزش مبتنی‌بر آثار و اندیشه‌های شهید مطهری (ره)**». پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه امام صادق علیه السلام.

۵. چالمرز، آلن اف. ۱۳۹۲. **چیستی علم؛ درآمدی بر مکاتب علم‌شناسی فلسفی**. ترجمهٔ دکتر سعید زیباکلام. تهران: سمت. چاپ سیزدهم.

۶. خندان، علی‌اصغر؛ جوادی، محمد. ۱۳۹۸. «**جستاری تحلیلی دربارهٔ نظریه‌های متعارف انگیزش در سازمان و ارائهٔ الگوی جایگزین مبتنی‌بر اندیشه‌های شهید مطهری (ره)**». اندیشهٔ مدیریت راهبردی. شمارهٔ ۲۵.

۷. دانایی‌فرد، حسن. ۱۳۸۹. **نظریه‌پردازی؛ مبانی و روش‌شناسی‌ها**. تهران: سمت.

۸. رابینز، استیون ای.؛ جاج، تیموتی. ۱۳۹۷. **رفتار سازمانی**. ترجمهٔ مهدی زارع. تهران: نص.

۹. رضائیان، علی. ۱۳۹۰. **مبانی مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: سمت. چاپ یازدهم.

۱۰. گنجعلی، اسدالله؛ ابراهیمی، کریم؛ سرآبادانی تفرشی، حسین. ۱۳۹۴. «**بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی براساس نظریهٔ انسان‌شناسی پارادایم رشد**». اندیشهٔ مدیریت راهبردی. دورهٔ نهم. شمارهٔ ۱. صص ۱۷۴ـ۱۴۷.

۱۱. لاندین، رابرت ویلیام. ۱۳۹۴. **نظریه‌ها و نظام‌های روان‌شناسی (تاریخ و مکتب‌های روان‌شناسی)**. ترجمهٔ یحیی سید محمدی. تهران: نشر ویرایش. ویرایش پنجم.

۱۲. مطهری، مرتضی. ۱۳۷۳. **انسان کامل**. تهران: صدرا.

۱۳. هادوی‌نیا، علی اصغر. ۱۳۸۲. **انسان اقتصادی از دیدگاه اسلام**. تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشهٔ اسلامی.

۱۴. هرسی، پال؛ بلانچارد، کنث. ۱۳۹۳. **مدیریت رفتار سازمانی؛ کاربرد منابع انسانی**. تهران: امیرکبیر.

۱۵. یوسفی، علیرضا؛ گردان‌شـــکن، مریم. ۱۳۹۰. «**تفکر انتقادی**». مجلهٔ ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ویژه‌نامهٔ توسعهٔ آموزش و ارتقای سلامت. شمارهٔ یازدهم. صص ۱۱۲۸ـ۱۱۲۰.

16. Ankli, R., Palliam, R. 2012. "**Enabling a motivated workforce: Exploring the sources of motivation** ."Development and Learning in Organizations. 26. PP 7-10.

17.Bandura, A., & Adams, N. E. 1977. "**Analysis of self-efficacy theory of behavioral change**". Cognitive Therapy and Research. PP 287-310.

18.Barrick M., Thurgood G., Smith T., Courtright, S. 2015. "**Collective organizational engagement: Linking motivational antecedents, strategic implementation, and firm performance**". Academy of Management Journal. 58 .PP 111-135.

19.Barrick, M. R.,Mount, M. K., & Judge, T. A. 2001. "**Personality and performance at the beginning of the new millennium:What do we know and where do we go next?**" .International Journal of Selection and Assessment. 9. PP 9-30.

20.Barsade, S. G., Brief, A. P., & Spataro, S. E. 2003. "**The affective revolution in organizational behavior: The emergence of a paradigm**". In J. Greenberg (Ed.), Organizaitonal behavior: The state of the science (2nd ed.). pp. 3-51. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

21.Cooper, C. L., & Robertson, I. T. 1986. "**Editorial foreword. International review of industrial and organizational psychology**". ix-xi. Chichester, UK. John Wiley & Sons.

22.Deutsch, M. 1973. **The resolution of conflict**. New Haven: CT. Yale University Press.

23.Hatch, Mary Jo .2011. **Organizations: A Very Short Introduction**. Oxford University Press.

24.Hayes,j.r. 1978. **Cognitive psychology: thinking and creating**. Homewood. Illinios. Dorsey press.

25.Hogan, R. 2004. "**Personality psychology for organizational research**". In B. Schneider & D. Brent Smith (Eds.). Personality and organizations. pp. 3-24. Mahwah, NJ. Lawrence Erlbaum.

26.Hough, L. M., & Schneider, R. J. 1996. "**Personality traits, taxonomies, and applications in organizations**". In K. R. Murphy (Ed.). Individual differences

and behavior in organizations (pp. 31-99). San Francisco. Jossey-Bass.

27.Kanfer, F. H. 1980. "**Self-management methods**". F. H. Kanfer & A. P. Goldstein (Eds.), Helping people change: A textbook of methods (2nd ed.). pp.334-389. New York: Pergamon.

28.Kanfer, R., & Kantrowitz,T. M. 2002. "**Emotion regulation: Command and control of emotion in work life**". In R. G. Lord, R. J. Klimoski & R. Kanfer (Eds.), Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior (pp. 433-472). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

29.Latham, G. 2007. **Work motivation history, theory, research, practice**. London: sag pulication.

30.Leonard, N., Beauvais, L., Scholl, R. 1999. "**Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes**". Human Relations. 52. PP .969-998.

31.Locke E., Latham G. 2004. "**What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century**". Academy of Management Review. 29. PP. 388-403.

32.Locke, E. A. 1968. "**Toward a theory of task motivation and incentives**". Organizational Behavior & Human Performance. 3. PP. 157-189.

33.Lord, R. G., & Kanfer, R. 2002. "**Emotions and organizational behavior**". In R. G. Lord, R. J. Klimoski, & R. Kanfer Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behavior (pp. 5-19). San Francisco, CA: Jossey-Bass

34.Miner, J. B. 2003. "**The rated importance, scientific validity, and practical usefulness of organizational behavior theories: A quantitative review**". Academy of Management: Learning and Education. 2. PP. 250-268.

35.Mitchell, T. R. 1979. "**Organizational behavior**". Annual Review of Psychology. 30. PP. 243-281.

36.Mitchell, T. R., & Daniels, D. 2003. "**Motivation**". In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.). Comprehensive handbook of psychology: Insdustrial organizational psychology (Vol. 12). pp. 225-254. New York.Wiley & Sons.

37.Moore , Brooke Noel; Parker, Richard .2000. **Critical Thinking**. Mayfield Pub Co.

38.Mowday, R., & Sutton, R. I. 1993. "**Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts**". Annual Review of Psychology. 44. PP. 195-229.

39.Neisser,u.1967. **Cognitive psychology**. New york. appleton- century-crofts.

40.O'Reilly, C. A. 1991. "**Organizational behavior: Where we've been, where we're going**". Annual Review of Psychology. 42. PP. 427-458.

41.Ott, S., Parkes, S., Simpson, R. 2007. **Classic Readings in Organizational Behavior**. Cengage Learning. (4th ed).

42.Pritchard, R. D., Paquin, A. R., DeCuir, A. D., McCormick, M. J., & Bly, P. R. 2002. "**The measurement and improvement of organizational productivity: An overview of ProMES, the productivity measurement and enhancement system**". In R. D. Pritchard, H. Holling, F. Lammers, & B. D. Clark (Eds.). Im-proving organizational performance with the Productivity Measurement and Enhancement System: An international collaboration (pp. 3-49). Huntington, NY. Nova Science.

43.Robbines, S., Judge, R. 2013. **Organizational Behavior**. Prentice Hall. (15th ed.).

44.Rudd, Rick D.2007. "**Defining Critical Thinking**". Vol 82. Iss 7. PP. 46-49.

45.Schermerhorn, J., Hunt, J., Osborn, R., Uhl-Bien, M. 2014. **Organizational Behavior**. Wiley. 11th.

46.Schmitt, N., Cortina, J. M., Ingerick, M. J., & Weichmann, D. 2003. "**Personnel selection and employee performance**". In W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski, & I. B. Weiner (Eds.). Handbook of Psychology. Vol. 12. pp. 77-106). New York. John Wiley and Sons.

47.Seo, M., Feldman Barrett, L. F., & Bartunek, J. M. 2004. "**The role of affective experience in work motivation**". Academy of Management Review. 29. PP. 423-439.

48.Spangler,W. D., House, R. J., & Palrecha, R. 2004. "**Personality and leadership**«. In R. Schneider & D. B. Smith (Eds.), Personality and organization. PP. 251-291. Mahwah, NJ. LawrenceErlbaum.

49.Steel, P., König, C. 2006. "**Integrating Theories of Motivation**". The Academy of Management Review. 31. PP 889-913. DOI: 20159257/10 .2307.

50.Steers RM, Mowday RT and Shapiro DL. 2004. "**The future of work motiva-**

**tion theory**". Academy of Management Review. 29 .PP 379-387.

51.Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P.,Warren, C. R., & de Chermont, K. 2003. "**The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration**". Psychological Bulletin. 129. PP 914-945.

52.Tjosvold, D., Leung, K., & Johnson, D. 2000. **Cooperative and competitive conflict in China**. In M. Deutsch & P. T. Coleman (Eds.). The handbook of conflict resolution: Theory and practice (pp. 475-495). San Francisco: Jossey-Bass.

53.Umstot, D. D., Bell, C. H., & Mitchell, T. R. 1976. "**Effects of job enrichment and task goals on satisfaction and productivity: Implications for job design**". Journal of Applied Psychology. 61. PP. 379-394.